

ПРОФСОЮЗНЫЙ

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности

КОНТУР



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



10-2025

Ответственный за выпуск: Отдел по внешним связям аппарата РПРАЭП

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

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



Оглавление

1. В мире	2
1.1. Федерация профсоюзов Беларуси отпраздновала 35-летие	2
1.2. В Трудовом кодексе Казахстана хотят закрепить право профсоюзов объявлять забастовки.....	3
1.3. Жители Турции, Сербии и Черногории оказались самыми работающими в Европе....	4
1.4. В Таджикистане обсудили, какими качествами должен обладать профлидер	5
2. В стране	6
2.1. Федеральный бюджет 2026 года будет социально ориентированным.....	6
2.2. Расходы «детского бюджета» в России с 2021 года выросли в два раза	6
2.3. Предварительные итоги развития социально-трудовой обстановки в РФ на основе анализа зарегистрированных социально-трудовых конфликтов	6
2.4. Каждый четвертый работодатель повысил зарплаты в третьем квартале года.....	13
2.5. Депутат объяснил необходимость шкалы компенсаций за переработку	14
2.6. В Госдуме состоялся «правительственный час» по вопросам автоматизации и повышения производительности труда.....	14
2.7. В России наблюдается увеличение разрыва между зарплатами и пенсиями.....	17
2.8. Министр труда прокомментировал возможность введения четырехдневной рабочей недели	19
2.9. ФМБА предложило работодателям алгоритмы для повышения производительности труда 20	
2.10. Врач рассказал о рисках для здоровья офисных сотрудников	20
3. Профсоюзы	22
3.1. Выставка документов о развитии профдвижения открылась в Москве	22
3.2. Итоги акции «За достойный труд!»	23
3.3. Профсоюзный мониторинг впервые вошел в официальную аналитику по охране труда 24	
3.4. В Челябинской областной трехсторонней комиссии обсудили развитие наставничества	25
3.5. В Железногорске отметили Всемирный день действий «За достойный труд» расширенным заседанием профкома	26

3.6.	Что обсуждали на VII Всероссийском интеллект-форуме «Профсоюзы. XXI век. Мотивы и стимулы»	27
3.7.	На Кавминводах отметили День профсоюзного курорта.....	29
3.8.	Всероссийский профсоюзный фестиваль КВН трудящейся молодежи прошел в Уфе 30	
3.9.	В Москве выбрали лучшего молодежного профсоюзного лидера	31
4.	Отрасль и РПРАЭП	32
4.1.	Развитие кадрового потенциала машиностроительного дивизиона.....	32
4.2.	В Топливной компании впервые во всех организациях проиндексированы оклады 34	
4.3.	Два сварщика и фрезеровщик машиностроительного дивизиона «Росатома» стали лучшими в стране	34
4.4.	Работодатели стали выделять больше средств на летний отдых детей	35
4.5.	В горнорудном дивизионе «Росатома» подвели итоги конкурса «УраНовые люди-2025» 36	
4.6.	Коллектив ГНЦ НИИАР удостоен ордена Александра Невского	37
4.7.	Молодежь Соликамского магниевго завода узнала о преимуществах членства в РПРАЭП	38
4.8.	Профсоюзная молодежь Новоуральска и Лесного встретила на слете «Будущее строим сами»	39
4.9.	Фильмы горнорудного дивизиона «Росатома» получили награды кинофестиваля «МАЙНМУВИ-2025»	40
4.10.	«Росатом» вручил ключи от новых квартир сотрудникам первой в России гигафабрики	41
4.11.	В Воронеже открылась фотовыставка работ сотрудников Нововоронежской АЭС 42	
4.12.	В городах-спутниках АЭС прошёл интеллектуальный турнир «Две Великие Победы».....	43
4.13.	«Атомслет» завершил отраслевой проект «Гонка дивизионов»	44

1. В мире

1.1. Федерация профсоюзов Беларуси отпраздновала 35-летие

Федерации профсоюзов Беларуси исполнилось 35 лет. В рамках празднования по всей стране в сентябре проходили встречи и инициативы. Только республиканский «Марафон добрых дел» за месяц собрал под своим началом 700 акций. А 3 октября состоялись завершающие мероприятия: награждение и торжественное собрание в Республиканском Дворце культуры профсоюзов. Красивая дата стала поводом вспомнить,

как зарождалось профсоюзное движение в современной Беларуси и как оно работает сейчас.

35 лет назад, 5 октября 1990 года, отраслевые и региональные профсоюзы подписали Декларацию об образовании Федерации профсоюзов Беларуси. Тогда же были утверждены Устав и Программа действий. Этот шаг стал отправной точкой для крупнейшего общественного объединения страны, которое сегодня продолжает развиваться и укреплять свои позиции. Председатель Федерации профсоюзов Беларуси Юрий Сенько напомнил, что за эти годы организация не просто сохранила лучшие традиции, но и смогла адаптировать их к современным вызовам:

– Все эти годы объединение собирало лучшее, что было в профсоюзном движении. Эти принципы воплощались в жизнь в коллективах по всей стране. Мы постоянно совершенствуем работу. Нам как единой системе удалось усилить свое присутствие в обществе.

Федерация объединяет 15 отраслевых профсоюзов. Их членами является большинство работников, занятых в экономике страны. По словам Юрия Сенько, главным этапом стало подписание в 1995 году Указа Президента «О развитии социального партнерства». Этот документ позволил выстроить устойчивый и результативный диалог между государством, профсоюзами и нанимателями

– У нас полное взаимопонимание. Мы гордимся тем, что созданы условия для решения вопросов «человека труда». Все отраслевые профсоюзы понимают нашу общую цель – достойная жизнь людей, справедливая заработная плата, стабильная работа предприятий и уверенность в завтрашнем дне.

В рамках празднования юбилея встретились ветераны профсоюзного движения и молодежный актив. Более сотни человек отметили заслуженными наградами: представителей первичных организаций, молодых активистов, ветеранов и работников разных отраслей экономики. В завершение дня – торжественное собрание с участием более чем 500 человек в Республиканском Дворце культуры профсоюзов. Заметную часть аудитории составила молодежь. И это не случайность, подчеркнул председатель Минского городского объединения профсоюзов Сергей Шкруднев:

– В Минске профсоюзное движение охватывает более 700 тысяч человек, из них около 20 тысяч – молодежь. Мы понимаем, насколько важны преемственность и обмен опытом. Молодые не просто участвуют, они предлагают решения. А мы поддерживаем инициативы и реализуем их.

Продолжением разговора о поколениях стало выступление тех, кто стоял у истоков движения. Ветеран профсоюзной сферы, бывший председатель Белорусского профсоюза работников химической промышленности Светлана Ключок подчеркнула, что профсоюзы всегда были рядом с человеком на разных этапах жизни:

– Профсоюз – это семья трудового народа. Человек находится в поле внимания профсоюза с молодых лет, а когда уходит на заслуженный отдых, попадает под патронат. Это часть жизни каждого, кто любит свою страну и участвует в создании новых направлений.

Источник: Беларусь сегодня

1.2. В Трудовом кодексе Казахстана хотят закрепить право профсоюзов объявлять забастовки

Право профсоюзов объявлять забастовки планируют закрепить в Трудовом кодексе Казахстана. Соответствующие поправки в законодательство разработали депутаты мажилиса.

Такая норма ранее отсутствовала в тексте закона, несмотря на её наличие в профильном законодательстве. Согласно статье 21 закона "О профессиональных союзах",

профсоюзы могут принять решение о проведении забастовки, если не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора. Однако действующий Трудовой кодекс не содержит прямого механизма объявления забастовки профсоюзами, что противоречит международным стандартам, в частности принципам свободы объединения в трактовке комитета по свободе объединения Международной организации труда (МОТ).

"Профсоюзы организуют и проводят забастовки, мирные собрания в соответствии с законодательством РК. Однако сам Трудовой кодекс не предусматривает порядок объявления и проведения забастовки профсоюзом. В этой связи предлагается восполнить указанный пробел в Трудовом кодексе", – говорится в пояснении.

Согласно предлагаемой редакции, решение о забастовке может приниматься:

- непосредственно профсоюзом, если он действует в организации;
- если профсоюза нет, решение принимают выборные представители работников;
- при наличии нескольких форм представительства (например, профсоюза и выборных представителей) – через единый представительный орган, формируемый пропорционально численности работников.

Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство участников. При этом предлагается предусмотреть альтернативу очному голосованию: если собрание невозможно провести, можно собрать подписи также более половины работников в поддержку забастовки.

Также авторы законопроекта предлагают исключить нормы, ограничивающие право работников самостоятельно формировать забастовочные комитеты.

При этом работодатель сможет привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки. Это станет возможным только в том случае, если суд признает забастовку незаконной.

Источник: портал Informburo.kz

1.3. Жители Турции, Сербии и Черногории оказались самыми работающими в Европе

Согласно данным Евростата за второй квартал 2025 года, дольше всех в Европе работают жители Турции, чья средняя рабочая неделя составляет 44,1 часа, передает «РИА Новости». Вслед за ними в рейтинге расположились Черногория (43,1 часа), Сербия (41,8 часа), Босния и Герцеговина (41,3 часа) и Греция (41 час).

Россия в этом списке заняла 23-ю позицию со средней продолжительностью рабочей недели 38,2 часа, при этом мужчины работают 39,2 часа, а женщины – 37,1 часа.

На противоположном конце рейтинга оказались Нидерланды с самой короткой рабочей неделей в Европе – всего 31,5 часа. За ними следуют Великобритания (31,9 часа), Дания (33,7 часа), Норвегия (34,6 часа) и Германия (34,7 часа). В Швейцарии, Ирландии и Австрии зафиксирован одинаковый показатель – 35,8 рабочего часа в неделю.

В январе глава комитета Госдумы по труду Ярослав Нилов отмечал, что в России в будущем длина рабочей недели может сократиться до четырех дней. При этом он подчеркнул, что нововведение коснется не всех сфер и должностей: «Это просто будет сделать невозможно». По словам Нилова, такую практику возможно будет ввести, когда в стране произойдут оптимизация, роботизация труда, а также развитие искусственного интеллекта.

Однако министр труда Антон Котяков сказал, что этого ждать не следует. Котяков назвал действующее трудовое законодательство в стране «гибким». «У нас по нормам, предусмотренным в Трудовом кодексе и нормативно-правовой базе, есть возможность индивидуальной настройки рабочего графика между работником и работодателем», – пояснил он.

Источник: РБК

1.4. В Таджикистане обсудили, какими качествами должен обладать профлидер

Рабочая встреча представителей международного объединения профессиональных союзов «Электропрофсоюз» прошла в городе Гулистон Республики Таджикистан. Темой встречи стала роль личности профсоюзного лидера. Участники обсудили качества, которые требуются человеку, чтобы стать эффективным профсоюзным руководителем. Кроме членов МОП «Электропрофсоюз», в дискуссии участвовали представители РПРАЭП и Профсоюза работников энергетики, нефтегаза и геологии Узбекистана.

Открывая заседание, председатель МОП «Электропрофсоюз» Василий Бондарев отметил важность темы, вынесенной на рассмотрение. Споры о том, кем должен быть профсоюзный лидер – профессиональным управленцем или деятельным сторонником социальной справедливости и харизматичной личностью – часто ведутся в профсоюзном сообществе России и соседних стран, но, как правило, неформально и в узком кругу. Впервые она стала темой международной встречи.

– Современные реалии экономической и общественной жизни требуют регулярного анализа деятельности профсоюзных организаций и их лидеров, поиска новых, современных форм профсоюзной работы и внедрения их в повседневную практику, – акцентировал председатель МОП «Электропрофсоюз».

Профсоюзные лидеры России, Беларуси, Казахстана, Узбекистана, Таджикистана и Кыргызстана обменялись мнениями о роли личности профлидера, обсудили обучение профсоюзных работников, формирование кадрового резерва и другие важные темы, а также поделились опытом своих стран.

Зампредседателя РПРАЭП Александр Давыдов рассказал коллегам о социальной политике в российской атомной отрасли и роли в нем отраслевого профсоюза, о социальном партнерстве в «Росатоме» и о том, как оно реализуется на отраслевом, дивизиональном, территориальном и локальном уровнях. Зампредседателя РПРАЭП подчеркнул, что благодаря эффективному взаимодействию работодателя и профсоюза в «Росатоме» заключается одно из лучших в стране отраслевых соглашений, являющееся базой для коллективных договоров предприятий и организаций. Важной составляющей социальных успехов атомной отрасли является хороший «председательский корпус» РПРАЭП. Профсоюзные организации и их лидеры открыты для членов профсоюза и готовы поддержать инициативы работников. По мнению Александра Давыдова, «профсоюзный лидер – это профессиональный профсоюзный управленец со свойственной ему харизмой».

Программа визита в Таджикистан также включала посещение Кайраккумской ГЭС (ГЭС «Дружба народов»). Эта единственная гидроэлектростанция на севере Таджикистана введена в эксплуатацию в 1956 году. Профсоюзные лидеры встретились с руководством и председателем профсоюзной организации электростанции. Еще гости смогли побывать в Худжандской крепости, связанной с историей Великого Шелкового пути, служившей защитой от многочисленных завоевателей, и дворцово-парковым ансамбле «Арбоб», построенном в 1950-е годы по образцу Петергофского дворца под Санкт-Петербургом.

– Было полезно обменяться мнениями с коллегами по актуальной для всех профсоюзов теме. Также важно, что удалось встретиться с представителями Беларуси, Узбекистана и Казахстана. С этими странами сотрудничает «Росатом», и в совместных проектах обязательно должна быть социальная составляющая. Встреча была прекрасно организована, за что большая благодарность председателю Профсоюза работников энергетики Таджикистана Аслиддину Гулмуроду Назарзоде и председателю профсоюзного комитета филиала ОАО «Распределительные электрические сети» Гулистона Джанат Холовне Лолаевой-Ядгаровой, – отметил Александр Давыдов.

Источник: сайт РПРАЭП

2. В стране

2.1. Федеральный бюджет 2026 года будет социально ориентированным

Проект федерального бюджета предусматривает индексацию социальных выплат в 2026 году, при этом так называемым указным категориям бюджетников зарплата в 2026 году будет повышена с учетом прогнозируемого темпа роста номинальной заработной платы. Об этом заявил министр финансов России Антон Силуанов, выступая на пленарном заседании Госдумы.

"Социальная политика - первый приоритет. В проекте бюджета в полном объеме заложено ассигнование на индексацию социальных обязательств. Так называемым указным категориям бюджетников оплата труда будет повышена с учетом прогнозируемого темпа роста номинальной заработной платы. В 2026 году этот показатель составит 7,6%", - сказал Силуанов.

Кроме того, выплаты ветеранам и инвалидам, а также материнский капитал будут проиндексированы с учетом уровня инфляции за 2025 год, на 6,8%. "Страховые пенсии неработающим и работающим пенсионерам будут повышены с 1 января 2026 года на 7,6%. Это повышение объединит две индексации: по уровню инфляции и прогнозируемый рост зарплат в 2026 году. В последующие годы предусмотрена индексация в плановом порядке с 1 февраля и с 1 апреля. Средний размер пенсии по старости на конец 2026 года составит 27 117 рублей", - добавил министр.

Прожиточный минимум в 2026 году возрастет на 1,2 тыс. рублей и составит 18 939 рублей. "Это позволит увеличить размер пособий, социальных выплат, определяемых из расчета этого показателя", - пояснил Силуанов.

Также в проекте бюджета заложено ускоренное повышение минимального размера оплаты труда, размер которого в следующем году составит 27 093 рубля. "Задача, поставленная президентом, довести МРОТ до 35 тыс. рублей в 2030 году будет выполнена", - подчеркнул глава Минфина.

Источник: ТАСС

2.2. Расходы «детского бюджета» в России с 2021 года выросли в два раза

Расходы «детского бюджета» в России с 2021 года выросли в два раза. Об этом заявил директор Департамента бюджетной политики в сфере труда и социальной защиты Минфина Курбан Курбанов на заседании Комитета Госдумы по защите семьи, вопросам отцовства, материнства и детства 8 октября, представляя проект бюджета на 2026 год и на плановый период 2027 и 2028 года.

Так, в 2026 году объем бюджетных ассигнований составит 3,9 триллионов рублей.

«Расходы «детского бюджета», если анализировать последние пять лет, выросли более чем в 2 раза. С 1,7 триллиона рублей, если взять 2021 год до 3,9 триллионов рублей в 2026 году. Основная часть расходов детского бюджета составляют расходы в рамках реализации госпрограмм», — уточнил официальный представитель Минфина.

Источник: Парламентская газета

2.3. Предварительные итоги развития социально-трудовой обстановки в РФ на основе анализа зарегистрированных социально-трудовых конфликтов

Анализ формирования социально-трудовой обстановки в стране, по данным о зарегистрированных СТК, осуществлялся в ретроспективе четырехлетнего периода (2022-2025): с февраля 2022 года формирование социально-трудовой обстановки в стране и развитие трудовых отношений происходят в условиях перестройки всей экономики и общественного уклада на фоне проведения СВО ВС РФ на Украине. За это время недружественным «коллективным Западом» введено значительное количество незаконных санкций против России, что потребовало изменения всей системы внешнеэкономических связей с зарубежными партнёрами и решению задач по импортозамещению. Восстановление и наращивание экономики вызвало дефицит квалифицированных рабочих и инженерных кадров, особенно в системообразующих отраслях, что оказало вторичное влияние на формирование конфликтного потенциала в социально-трудовой сфере и развитие трудовых отношений, которые также претерпевали значительные трансформации в связи с более широким использованием новых форм занятости.

На формирование социально-трудовой обстановки и конфликтного потенциала в социально-трудовой сфере Российской Федерации в течение января-сентября 2025 года оказывали влияние главным образом внутренние факторы, определяемые складывающейся ситуацией на рынке труда и заметным замедлением темпов экономического роста во втором полугодии, при продолжающемся снижении влияния на российскую экономику внешних факторов в условиях адаптации к «западным санкциям». В первом полугодии показатели обеспеченности предприятий работниками снизились до исторического минимума, многие отрасли начали испытывать острую нехватку не только высококвалифицированного персонала, но и рядовых рабочих. Наиболее острый дефицит работников сформировался в секторах Обрабатывающих производств, Строительстве и Здравоохранении. Для поддержания производственных процессов работодатели вынужденно увеличивали нагрузку на действующих работников, вводили новые режимы труда, а для удержания персонала применяли дополнительные меры стимулирования и социальной поддержки, при этом темпы роста заработных плат замедлились. Многие работодатели в текущем году намерены увеличить зарплаты работников лишь по уровню инфляции или ниже. Конкуренция работодателей за сотрудников ускорила переток трудовых ресурсов в сектора экономики и регионы с постоянной индексацией заработных плат, усиливая дисбалансы рынка труда.

В третьем квартале показатели напряженности на рынке труда относительно стабилизировались, так как на фоне замедления темпов экономического роста сократилась потребность предприятий в дополнительном персонале и планы большинства работодателей по найму новых работников стали более умеренными. Показатели безработицы в стране обновили новый исторический минимум - 2,1% (по методике МОТ). Снижение экономических показателей в ряде отраслей работодателями объясняется растущими издержками (ростом тарифов на коммунальные услуги и электроэнергию, удорожанием сырья и материалов, ограниченными возможностями по кредитованию из-за высокой ключевой ставки ЦБ РФ, ростом стоимости горюче-смазочных материалов, увеличением расходов на логистику и оплату труда работников). Для минимизации рисков в производственной деятельности (в связи с дефицитом кадров) основные усилия руководителей предприятий направлены на создание условий для повышения производительности труда, формирования эффективных моделей управления бизнес-процессами, увеличения интенсивности труда и автоматизации рабочих мест. В свою очередь, в Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) выразили обеспокоенность растущими показателями скрытой безработицы (многие сотрудники работают по сокращенному графику, находятся в простое или запланированы к увольнению), что оказывает вторичное влияние на формирование конфликтного потенциала и усиливает социальную напряженность в трудовых коллективах. Вместе со скрытой безработицей растут и долги по зарплатам, которые в этом году увеличились в среднем в пять раз, по сравнению с показателями 2024 года.

Растущее число самозанятых работников, в первую очередь в реальных секторах экономики, продолжает усиливать деградацию традиционных трудовых отношений и создает дополнительные предпосылки к ущемлению трудовых прав. В Правительстве РФ заявили, что эксперимент по установлению специального налогового режима для самозанятых россиян подходит к завершению (окончание 2028 год) и необходимо уже сейчас приступить к обсуждению нового формата самозанятости, обратив особое внимание на контроль трудовых отношений.

Территориальные характеристики СТК

По данным мониторинга и анализа сообщений о событиях, происходящих в социально-трудовой сфере, зарегистрировано 96 СТК (-34%, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года). Снижение уровня напряженности в наиболее конфликтной отрасли по итогам прошлого года – Здравоохранении, привело к заметному уменьшению числа регистрируемых трудовых конфликтов (в 2025 году зафиксировано наименьшее количество СТК в четырёхлетнем наблюдаемом периоде). Наибольшее количество СТК зарегистрировано и развивалось в ДФО, СФО и ЦФО (по 17 СТК, 54% от общего количества). В аналогичном периоде 2024 года наибольшее количество СТК было зарегистрировано в СФО – 36 СТК (25%). Трудовые конфликты возникали и развивались во всех федеральных округах без исключения, как и в предыдущие годы.

Наиболее конфликтным субъектом РФ по итогам трех кварталов 2025 года, по количеству противостояний в социально-трудовой сфере, стала Челябинская область – 7 СТК. В 40 субъектах зарегистрировано менее 3 СТК. Территориальная диверсификация СТК в течение первого полугодия нарастала, со значительным торможением во втором полугодии, что наблюдалось и в предыдущие годы.

По оценке НМИЦ «Трудовые конфликты», произведённой на основании мониторинга и анализа зарегистрированных СТК, учета территориальных, временных и других характеристик трудовых конфликтов, социально-трудовая обстановка в течение всего наблюдаемого периода 2025 года сохранялась стабильной со средним конфликтным потенциалом, без рисков ухудшения ситуации в среднесрочной перспективе.

Отраслевые характеристики СТК

СТК зафиксированы в пятнадцати отраслях экономики (2022 – 13 отраслей, 2023 – 15 отраслей, 2024 – 12 отраслей). В четырехлетнем периоде наблюдений отраслевая диверсификация изменялась незначительно, несмотря на колебания количества СТК.

В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными в текущем году стали: Здравоохранение (18 СТК, 20% от общего количества), Строительство (17 СТК, 18%), Обрабатывающие производства (16 СТК, 17%). В аналогичном периоде прошлого года Здравоохранение также занимало «лидирующую позицию» (97 СТК, 65,5% от общего количества).

В системообразующих отраслях экономики во втором полугодии отмечается спад производственной активности и замедление темпов экономического роста. Нехватка рабочей силы, как негативный фактор тормозящий развитие производств, продолжил ослабевать. Значимым фактором роста издержек для большинства предприятий стало увеличение затрат на логистику и рост цен на ГСМ. Сильнее всего это повлияло на деятельность предприятий торговли, строительства, обслуживания населения и фармацевтики. Увеличение затрат преимущественно связано с ростом железнодорожных тарифов. Ключевой проблемой для производителей продолжает оставаться дефицит персонала, в связи с чем растут расходы на оплату труда (более половины работодателей заявили об увеличении расходов на оплату труда в числе факторов, сильнее всего повлиявших на рост издержек). Динамика распределения СТК по основным конфликтным отраслям экономики от месяца к месяцу характеризовалась следующими особенностями:

- большая часть СТК в каждом из месяцев фиксировалась в медучреждениях отрасли Здравоохранения, Обрабатывающих производствах и Строительстве;

- в «тройке лидеров» неизменно находились Здравоохранение, Строительство и Обрабатывающие производства на протяжении всех периодов;
- доля СТК в указанных наиболее конфликтных отраслях экономики значительно превышала число трудовых конфликтов в других отраслях (более 70% в каждом из месяцев) 70% всех СТК в каждом из месяцев;
- впервые в наблюдаемом четырёхлетнем периоде отрасль Деятельность сухопутного транспорта не входит в наиболее конфликтные сектора экономики.

Растущее число самозанятых работников, в первую очередь в реальных секторах экономики, продолжает усиливать деградацию традиционных трудовых отношений и создает дополнительные предпосылки к ущемлению трудовых прав. В Правительстве РФ заявили, что эксперимент по установлению специального налогового режима для самозанятых россиян подходит к завершению (окончание 2028 год) и необходимо уже сейчас приступить к обсуждению нового формата самозанятости, обратив особое внимание на контроль трудовых отношений.

Содержательные характеристики СТК

Основными причинами возникновения большинства СТК стали: полная или частичная невыплата заработной платы - 56% от общего количества СТК, сокращения работников – 20%, нарушения условий труда – 18%. Отмечаем, что, если на протяжении 2022-2024 г.г. ключевыми источниками конфликтов в социально-трудовой сфере являлись причины связанные с низким уровнем заработных плат работников, прежде всего в Здравоохранении, Образовании и ЖКХ, в сочетании с отменой (невыплатой) целого ряда дополнительных надбавок работникам при высоком инфляционном давлении, которое заметно снижало покупательную способность заработных плат, то в 2025 году картина изменилась – источниками значимой доли СТК стали прямые нарушения трудового законодательства на полную и своевременную оплату труда работников - невыплаты (нарушения сроков выплат) заработной платы.

Наибольшее количество СТК в 2025 году (77, 80% от общего количества) развивалось на предприятиях (учреждениях) с традиционными формами трудовых отношений между работниками и работодателями (заключены трудовые договоры). СТК, в которых между работодателем и работниками заключены гражданско-правовые договоры (ГПХ), в наблюдаемом периоде не зафиксированы.

Юрисдикционная форма и длительность СТК

Исходя из оценки причин СТК, НМЦ «Трудовые конфликты» осуществляет их классификацию по юрисдикционному основанию, разделяя на конфликты по праву и конфликты по интересам. Сложившаяся новая реальность в социально-трудовой сфере после начала СВО, продолжает оказывать влияние не только на распределение СТК по данным основаниям, но и определяет специфические, свойственные только им, характеристики и особенности протекания, продолжительности, результативности и событийной насыщенности противостояний. По итогам девяти месяцев 2025 года, доля СТК по праву превысила количество СТК по интересам (52% к 48%), и в наблюдаемом четырёхлетнем периоде это произошло впервые, что свидетельствует о нарастании экономических и финансовых проблем в деятельности предприятий, нередко приводит к задержкам и невыплатам заработной платы работникам. Вместе с тем, деятельность ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства на российских предприятиях и исполнением работодателями своих обязательств по своевременной оплате труда работников сохраняется эффективной, о чем свидетельствует снижение показателей средней длительности СТК (2024 год – 73 дня, 2025 – 38 дней).

В динамике распределения СТК по длительности, в наблюдаемом четырёхлетнем периоде, отмечены следующие тенденции: в условиях нестабильной социально-экономической ситуации в стране в период с 2022 по 2023 г.г., когда нарастали угрозы и возникали проблемы в хозяйственной деятельности предприятий, особенно в реальных секторах экономики (шла адаптация к санкциям «коллективного Запада»), большее число

СТК классифицировались как конфликты по интересам и были связаны с изменениями организации новых условий труда работников, а также низкими размерами заработной платы (покупательная способность заработных плат снижалась стремительно на фоне высокой инфляции), что вело к увеличению продолжительности урегулирования трудовых конфликтов; в дальнейшем (2024-2025 г.г.), при наступлении периода экономического роста в большинстве отраслей экономики за счет увеличения госзаказов и темпов наращивания продукции ОПК и стабильности в производственных процессах (2024-2025 г.г.), участились случаи прямых нарушений трудового законодательства работодателями и факты задержек и невыплат заработной платы на частных предприятиях МСБ, которые начали испытывать финансовые затруднения, что привело к росту числа СТК по праву. Эффективная деятельность надзорных органов и профсоюзов по контролю за соблюдением и защитой трудовых прав работников определила значительное количество краткосрочных СТК (до 1 месяца) - 59% в 2025 году, а число длительных СТК (более 3 месяцев) снизилось с 45% до 8%.

Формы собственности предприятий (организаций), на которых зарегистрированы СТК

На предприятиях, в учреждениях (организациях), находящихся в государственной (муниципальной) собственности зарегистрировано 47 СТК (49% от общего количества СТК), 49 СТК (51%) – протекали на предприятиях частной формы собственности. В 2025 году доля СТК, зарегистрированных на объектах государственной формы собственности, снизилась на -35%. Развивавшиеся СТК в частном секторе происходили на предприятиях МСБ в основном по причинам невыплат (задержек) заработных плат работникам. Наибольшее число СТК на частных предприятиях зафиксировано в СФО, СЗФО и УФО.

Действия сторон социально-трудовых конфликтов

В развитии 39 СТК (41% от общего числа СТК) (2022 год – 53 (53%), 2023 – 56 (56%), 2024 – 103 (71%)) работники и профсоюзы, с целью защиты трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований, применили активные публичные формы протеста, или угрожали начать протестные действия. Количество активных протестных действий, угроз по их проведению в ходе СТК снизилось на -30%, по сравнению с аналогичным периодом 2024 года, и стало минимальным показателем в наблюдаемом четырехлетнем периоде.

С целью достижения выдвигаемых требований по защите трудовых прав (прежде всего по причинам невыплат заработной платы и нарушений условий труда, сокращений персонала) работники и профсоюзы продолжили применять широкий спектр форм и методов коллективных публичных протестных и непротестных действий (мотивационных и организационных мероприятий в социальных сетях, коллективных видеообращений, флэш-мобов, интернет-акций, собраний трудовых коллективов, обращений в СМИ, использования ресурсов профсоюзов) для заявления своей позиции и привлечения внимания властей, и общественности к существующим проблемам в трудовых отношениях.

В наблюдаемом периоде, как было указано выше, количество зарегистрированных активных публичных форм протеста в ходе СТК снизилось, и данный понижающий тренд отмечается с 2020 года – начала пандемии COVID-19 и введением ограничений на массовые и публичные мероприятия. Случаи применения митингов и пикетов в развитии СТК стали единичными, а голодовка, как форма защиты трудовых прав, в последние три года не применялась. Коллективные обращения работников, несанкционированные собрания и акции протеста, в ходе которых записываются видеообращения в адрес ОГВ различных уровней с требованиями вмешательства и защиты трудовых прав, за последние несколько лет стали доминирующими формами выражения протеста и привлечения внимания других сторон социального партнёрства при широкой информационной поддержке СМИ и профсоюзных ресурсов, и активного использования социальных сетей (в 2025 году 79 событий, 82% от всех зарегистрированных СТК).

По анализу наблюдаемых событий в социально-трудовой сфере в развитии 96 зарегистрированных СТК, проведены 8 забастовок, которые длились от одного до трех дней и прерывались в виду вмешательства других участников в противостояния, которые влияли на принятия решений по урегулированию возникающих проблем. По данным Центра в них участвовали 449 работников, расчётные потери рабочего времени в ходе забастовок составили 699 человеко-дней. В свою очередь Росстат, по своей методике зарегистрировал одну забастовку с участием 161 человека, потери рабочего времени его данным составили 322 человеко-дня.

В 68 СТК (71% от общего количества) (2024 – 128 СТК (88%), 2023 – 79 СТК (79%), 2022 – 67 СТК (67%)) для защиты трудовых прав и урегулирования противоречий в трудовых отношениях работники не прибегали к публичным активным формам протеста, а использовали непубличные форматы коллективных действий. Основные применяемые формы - коллективные заявления (обращения) (официальные, неофициальные, открытые, письменные, электронные, почтовые и др.), петиции, сборы подписей и письма, обращения к руководителям органов исполнительной власти на их страницы в соцсетях.

В СТК, где известна численность участников протестных действий и работающих на предприятии, возможно определение средней вовлеченности работников в СТК, которая в текущем году составила около 22%, и сохраняется на уровне показателей аналогичного периода прошлого года, и является минимальным значением в четырехлетнем наблюдаемом периоде. Потери рабочего времени от забастовок (приостановлений работы) и других протестных мероприятий снизились на -12% до уровня 6100 человеко/дней, на фоне общего снижения количества публичных протестных действий и возрастания доли СТК по праву, в которых преобладают непубличные (непротестные) формы достижения заявленных целей, а именно обращения в надзорные ведомства.

Итоги СТК

К окончанию сентября 2025 года завершились и урегулированы 87 СТК из 96 зарегистрированных: 36 СТК (41% от числа завершившихся) завершились выполнением работодателями требований работников, 30 СТК (35%) – требования частично удовлетворены, в 21 СТК (24%) - работникам отказано в удовлетворении заявленных требований, достичь поставленных целей по защите трудовых прав не удалось. В текущем году значительно увеличилась доля СТК, завершившихся полным достижением работниками (профсоюзами) целей по защите трудовых прав и выполнением работодателями выдвинутых сотрудниками требований, благодаря коллективным действиям и своевременному вмешательству ОГВ и надзорных ведомств (+21%, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года). В 21 СТК, где работникам было отказано в удовлетворении требований, источниками противостояний стали проблемы с нарушениями условий труда, сокращениями работников и ликвидацией предприятий (остановкой производств).

Основные выводы

Формирование социально-трудовой обстановки в РФ и конфликтного потенциала в трудовой сфере в течение трех кварталов 2025 года происходило главным образом под влиянием внутренних общероссийских факторов, в показателях которых, по сравнению с 2024 годом, отмечались изложенные выше изменения. Зарегистрировано 96 СТК, что на -34% меньше, чем в аналогичном периоде прошлого года. В 2025 году зафиксировано наименьшее количество СТК в наблюдаемом четырёхлетнем периоде. Изменение источников и движущих сил противостояний в социально-трудовой сфере в текущем году и снижение уровня напряженности социально-трудовых отношений произошло благодаря стабилизации ситуации в наиболее конфликтной отрасли экономики – Здравоохранении, что привело к значимому уменьшению числа регистрируемых трудовых конфликтов. Социально-трудовая обстановка поддерживается стабильной на протяжении всего периода со средним конфликтным потенциалом, без рисков ухудшения ситуации в среднесрочной перспективе.

В распределении доли СТК, по основанию масштабов распространения, в текущем году отмечено значительное снижение числа региональных СТК и сопоставимые показатели по другим позициям, по сравнению с прошлым годом, что свидетельствует о сохраняющейся ответственности всех сторон социального партнёрства для поддержания стабильности в социально-трудовой сфере и готовности к диалогу по эффективному решению проблем в трудовых отношениях, снижению угроз разрастания масштабов трудовых конфликтов и обеспечению социального мира в обществе. По юрисдикционному основанию доля СТК по интересам в текущем году стала сопоставимой с количеством СТК по праву, что указывает на возникающие проблемы предприятий по причинам невыплат и задержек заработных плат работникам. По данным Росстата в 2025 году ежемесячные показатели размеров просроченной заработной платы перед работниками российских предприятий по сравнению с предыдущими годами выросли значительно. Это свидетельствует о проблемах в финансово-хозяйственной деятельности многих предприятий.

В условиях замедления темпов роста экономики и жесткой денежно-кредитной политики ЦБ РФ из-за высокой инфляции, предприятия реального сектора, прежде всего в Строительстве, Добыче полезных ископаемых и Обрабатывающих производствах, продолжают испытывать серьёзные проблемы финансово-хозяйственной деятельности, что служит триггером к возникновению большей части СТК. Острый дефицит не только квалифицированных инженерных кадров, но и сотрудников рабочих специальностей, вынуждает работодателей постоянно бороться за квалифицированный персонал, повышая размеры предлагаемых зарплат, в результате чего растут расходы при неизменной производительности труда; либо повышать трудовую нагрузку на действующих работников, что оказывает вторичное влияние на рост напряженности в трудовых коллективах и конфликтный потенциал.

Растущее число самозанятых работников, которых в реальных секторах экономики становится все больше, продолжает усиливать деградацию традиционных трудовых отношений и создает дополнительные предпосылки к ущемлению трудовых прав. В Правительстве РФ заявили, что эксперимент по установлению специального налогового режима для самозанятых россиян подходит к завершению (окончание 2028 год) и необходимо уже сейчас приступить к обсуждению нового формата самозанятости, обратив особое внимание на необходимость контроля трудовых отношений самозанятых.

В развитии СТК неорганизованными работниками и профсоюзными организациями выдвигаются исключительно экономические требования по защите трудовых прав и усилению роли государства в управлении экономикой.

Прогноз развития социально-трудовых отношений

На основании верифицированной информации о конфликтах в социально-трудовой сфере и исходя из структурного и содержательного анализа СТК, динамики изменения характеристик противостояний между работниками и работодателями, особенностей формирования социально-трудовой обстановки в условиях меняющихся обстоятельств и факторов, можно сделать следующий краткосрочный прогноз о развитии ситуации на окончание 2025 года:

- основными источниками трудовых конфликтов сохранятся невыплаты (задержки) заработной платы работникам, в основном на предприятиях МСБ частной формы собственности, а также общий низкий уровень заработных плат работников и высокая трудовая нагрузка;

- в четвёртом квартале число регистрируемых новых СТК продолжит умеренно увеличиваться, но без существенного влияния на общий уровень напряженности социально-трудовых отношений;

- в условиях дефицита работников, прежде всего в Обрабатывающих производствах, Здравоохранении, Строительстве и логистике, дисбаланс на рынке труда сохранится, что продолжит оказывать вторичное влияние на конфликтный потенциал в трудовой сфере;

- высокая трудовая нагрузка на действующих работников из-за нехватки персонала, а также отсутствие компенсаций за переработки - новый конфликтогенный фактор, который внесет элементы нестабильности в социально-трудовую обстановку;
- в способах защиты трудовых прав работниками и профсоюзами по-прежнему активно будут применяться непубличные формы протеста (коллективные обращения, угрозы акций протеста, действия в социальных сетях), активные публичные формы протеста сохранятся единичными;
- длительность СТК сохранится без существенных изменений, так как в распределении СТК по праву и интересам сохраняется равновесие (доля СТК по праву сопоставима с количеством СТК по интересам);
- СТК могут преимущественно возникать в ЦФО, УФО и ДФО;
- вероятные конфликтные отрасли – Обрабатывающие производства, Здравоохранение и Строительство;
- отрасль Добычи полезных ископаемых содержит в себе высокий конфликтный потенциал к возникновению СТК из-за кризиса, который набирает обороты в угольной промышленности, особенно на Кузбассе;
- территориальная диверсификация СТК продолжит замедляться, как и в предыдущие годы;
- нестабильность финансового положения многих предприятий может стать источником новых СТК по причинам остановки производств и сокращений (увольнений) работников;
- потенциальные угрозы возникновения и распространения трудовых конфликтов на новые субъекты РФ отсутствуют;
- в развитии СТК неорганизованными работниками и профсоюзными организациями продолжают выдвигаться исключительно экономические требования по защите трудовых прав и усилению роли государства в управлении экономикой.

Источник: аналитический бюллетень Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП

2.4. Каждый четвертый работодатель повысил зарплаты в третьем квартале года

Более четверти работодателей (26%) увеличили зарплаты своих работников по итогам третьего квартала этого года, следует из исследования сервисов "Работа.ру" и "СберПодбор", которое есть в распоряжении РИА Новости.

"Для 34% предприятий по итогам третьего квартала процесс закрытия вакансий стал более длительным, а в 26% компаний произошло повышение зарплат сотрудникам, что является позитивным сигналом для работников. Двадцать пять процентов предприятий сократили направления своей деятельности, вероятно, оптимизируя бизнес-процессы", - говорится в исследовании.

Согласно данным, 17% работодателей сохранили или расширили штат сотрудников, а у 13% опрошенных в третьем квартале вакансии стали закрываться быстрее. К более активному использованию гибридного формата работы пришли 8% компаний, а 5% полностью перевели сотрудников на удаленную работу или значительно увеличили ее долю.

"Говоря о вероятных изменениях в четвертом квартале на рынке труда, почти половина опрошенных (49%) прогнозируют сохранение дефицита рабочих специальностей. В то же время 33% участников исследования считают, что рынок труда будет оставаться спокойным, и соискатели будут крепче держаться за свои текущие места", - уточняется в исследовании.

Кроме того, почти четверть работодателей (22%) ожидают роста доли вакансий для подработки. Рост интереса со стороны компаний к соискателям старшего поколения ожидают 21% участников опроса, 18% - к молодым специалистам.

В исследовании, которое проводилось с 1 по 4 октября этого года, участвовали 300 представителей бизнеса из всех регионов России.

Источник: РИА Новости

2.5. Депутат объяснил необходимость шкалы компенсаций за переработку

Россияне регулярно жалуются на работодателей, злоупотребляющих ненормированным рабочим днем, тема эта очень актуальна, поэтому возникла идея подойти к вопросу компенсаций за переработки дифференцированно. Об этом рассказал радио Sputnik председатель Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов Ярослав Нилов.

«Чем больше тебя привлекают, тем больше соответствующая компенсация, тем больше дней, добавочных к отпуску. Все это необходимо прописать в Трудовом кодексе», – пояснил депутат идею предлагаемой шкалы.

Нилов подчеркнул, что принцип компенсаций за переработку должен быть справедливым и должны быть предусмотрены разумные ограничения.

«У нас для переработок существуют разумные ограничения... И за переработки происходит оплата, первые два часа – полуторная, последующие – двойная. Но, если сотрудник работает в формате ненормированного рабочего дня, там уже должно быть другое регулирование», – сказал Нилов.

По его словам, необходимо положить конец практикам, при которых работодатели выжимают из работников последние соки.

Источник: Парламентская газета

2.6. В Госдуме состоялся «правительственный час» по вопросам автоматизации и повышения производительности труда

В Государственной Думе прошел «правительственный час» на тему «Автоматизация и повышение производительности труда как факторы социального и экономического развития».

В ходе обсуждения с докладами выступили Первый заместитель Председателя Правительства Денис Мантуров, Министр промышленности и торговли Антон Алиханов, Министр экономического развития РФ Максим Решетников, председатели профильных комитетов. Представители политических фракций задали свои вопросы.

Председатель ГД Вячеслав Володин подчеркнул, что обсуждаемые сегодня вопросы повышения производительности труда и автоматизации производства крайне важны. «Без этого невозможно достичь высоких темпов роста экономики, невозможно выиграть конкуренцию. Поэтому сегодняшний вопрос крайне актуален», – сказал он.

Развитие собственной робототехники

Председатель Комитета по контролю Олег Морозов в своем выступлении в начале «правительственного часа» напомнил о задачах, поставленных Президентом России в Указе о национальных целях развития: к 2030 году наша страна должна войти в топ-25 стран по плотности роботизации.

«Тема сегодняшнего «правительственного часа» непосредственно обращена в будущее нашей страны, в новый технологический уклад. Успешное вхождение в него – это

вопрос нашего суверенитета, исторической конкурентности, сохранения России как особой цивилизации», – уверен он.

По словам депутата, уходят в прошлое времена, когда наличие на рынке труда избытка дешевой рабочей силы являлось конкурентным преимуществом. «По данным Минтруда, в ближайшие пять лет наиболее дефицитной позицией будут именно квалифицированные и высококвалифицированные рабочие. А потребность в специалистах по искусственному интеллекту в промышленности может достичь 2–3 млн человек», – заявил Олег Морозов.

Председатель Комитета по контролю подчеркнул, что крайне важным для нашей страны является на сегодняшний день развитие собственной робототехники. Он отметил, что закупка и локализация зарубежных роботов, в частности, китайских «ведет к технологической зависимости и стратегическому отставанию». «Высокая себестоимость российских роботов обусловлена как раз отсутствием масштабного производства и импортной зависимостью», – добавил Олег Морозов.

Он также призвал обсудить, какие возможные нормативно-правовые решения (в том числе, возможно, дополнительные налоговые стимулы) могут потребоваться для развития данного направления.

Первый заместитель Председателя Правительства РФ Денис Мантуров в своем докладе сообщил депутатам, что до 2030 года поставлена задача внедрить в технологические процессы компаний около 80 тысяч промышленных роботов.

«Речь идет про сложные, гибкие и многофункциональные системы с интеграцией в них искусственного интеллекта, машинного обучения и сенсорных технологий. В среднем по всему кругу предприятия плотность роботов сейчас составляет 29 единиц на 10 тысяч человек. К 30-му году ее нужно увеличить до 145 единиц. Для госкорпораций, компаний с госучастием мы директивно повысили планку до 230 роботов на 10 тысяч человек», – заявил он.

Денис Мантуров рассказал, что, в частности, «Роскосмос уже реализует корпоративную программу роботизации, чтобы добиться максимальных эффектов на ключевых предприятиях. «Производятся технологические аудиты – это позволяет выявлять слабые места и принимать обоснованные решения по модернизации. Необходимо также развивать автоматизацию процессов на всех этапах жизненных циклов», – сообщил Первый заместитель Председателя Правительства РФ.

«Хотел бы отметить стратегическую задачу перевода производства малых и средних космических аппаратов со стапельного на поточный принцип сборки. Мероприятия, спланированные в том числе в профильном национальном проекте, должны сократить время проектирования изделий на 30 %», – сказал Денис Мантуров.

В свою очередь Министр промышленности и торговли Антон Алиханов рассказал, что Министерство разрабатывает единый стандарт программного обеспечения для промышленных роботов. «Это должно упростить их интеграцию производителям и потребителям», – сообщил он.

Министр добавил, в минувшем году российские предприятия ввели в эксплуатацию более восьми тысяч промышленных роботов, что на 60 % превышает показатель 2023 года. Антон Алиханов подчеркнул заметный рост интереса российских компаний к использованию промышленных роботов в производственных процессах.

По словам главы Минпромторга, уже запущено порядка 20 мер поддержки в области станкостроения и робототехники, охватывающих все этапы жизненного цикла этих технологий. «В качестве инфраструктуры создаем первые шесть из тридцати запланированных региональных центров развития робототехники, а для ускоренного внедрения вместе с Федеральным центром компетенций начинаем проводить технологический аудит предприятий по возможностям роботизации. Это касается и производства, и автоматизированных складов, и логистических решений. В данном сегменте мы практически не отстаем от мирового уровня», – отметил Антон Алиханов.

Подготовка квалифицированных кадров

По словам Первого заместителя Председателя Правительства РФ, важнейшим фактором повышения производительности труда является подготовка квалифицированных кадров, без этого невозможно решить задачи по достижению технологического суверенитета нашей страны. «В горизонте до 2030 года необходимо дополнительно привлечь более 2 млн сотрудников разного профиля», – отметил он, добавив, что треть от этой потребности составляют специалисты с высшим образованием.

«Базовым инструментом их подготовки служат программы Минобрнауки, передовые инженерные школы. На текущий момент уже более 40 таких центров возвращают кадры для индустриального сектора. Помимо этого, свои программы реализовывают крупнейшие предприятия и корпорации», – указал Денис Мантуров. Кроме того, на подготовку кадров по рабочим специальностям направлен проект Министерства просвещения РФ «Профессионалитет», благодаря чему уже сформировано свыше 500 образовательных кластеров по 24 отраслям, сообщил Первый заместитель Председателя Правительства РФ.

Производительность труда в России за последние пять лет увеличивалась ежегодно, сообщил в свою очередь Министр экономического развития РФ Максим Решетников.

«В следующие шесть лет производительность должна вырасти на 21 процент, минимум по 2,5 процента в год. Это весьма амбициозная цель, потому что за последние пять лет производительность труда в России росла в среднем на 1,5 % ежегодно. Это выше, чем в Германии, Южной Корее, Японии, сопоставимо с США и Индией», – рассказал Министр депутатам.

Он уточнил, что в последние два года рост производительности труда ускорился до 2,7 %. Это связано с тем, что российская экономика росла высокими темпами.

Председатель Комитета по промышленности и торговле Владимир Гутенев в своем выступлении напомнил, что Президент Владимир Путин обозначил повышение производительности труда как один из ключевых факторов экономического роста, конкурентоспособности и технологической независимости страны.

Вместе с тем, считает Председатель Комитета по промышленности и торговле, экономика сегодня сталкивается с серьезным дефицитом кадров – в ближайшие годы гражданским отраслям потребуется более 2 млн специалистов. «Поэтому сегодня повышение уровня автоматизации и роботизации приобретает не только экономическое, но и стратегическое значение», – сказал Владимир Гутенев.

По его словам, сохраняется и проблема обновления основных фондов – износ в обрабатывающей промышленности превышает 60 %. «Без системных инвестиций дальнейший рост производительности труда будет затруднен. В условиях дорогого кредитования производителям все сложнее внедрять инновационные решения. Необходимо сформировать новые механизмы поддержки автоматизации – одним из таких решений может стать включение промышленной робототехники в перечень электронной продукции, для которой применяются пониженные налоговые ставки по налогу на прибыль и по страховым взносам», – заметил Владимир Гутенев.

Предложения фракций

«В условиях 30 тысяч санкций надо снять шляпу перед министрами, которые занимаются делом, непосредственно отвечают за него», – сказал в своем выступлении Первый заместитель руководителя фракции КПрФ Николай Коломейцев.

По его мнению, сегодня важно вовремя начать цикл смягчения денежно-кредитных условий, иначе повысить производительность труда и перейти «к экономике предложения» не получится. Говоря по теме «правительственного часа», Николай Коломейцев заметил, что «роботы эффективны только в крупносерийном или в массовом производстве», о чем говорит опыт Китая.

Первый заместитель руководителя фракции ЛДПР Станислав Наумов выразил надежду на то, что российские дети в своих школах и колледжах «увидят, что у них в

качестве учебного оборудования используются российские роботы». По его словам, в проекте постановления ГД по итогам «правительственного часа» можно отразить меры, которые будут связаны с дополнительной закупкой российских роботов в первую очередь для системы среднего профессионального образования. Депутат подчеркнул, роботизация должна привести к росту доходов и благополучия семей в России.

Председатель Комитета по защите конкуренции Валерий Гартунг, выступая от фракции «Справедливая Россия – За правду», заявил, что необходимо вносить поправки в законодательство, которые ограничили бы субсидирование иностранной робототехники. «Президент по этому поводу высказался однозначно. Запрещать ввозить их нельзя, потому что у нас не вся линейка есть. Но там, где у нас есть российские роботы, ни в коем случае нельзя субсидировать иностранных», – предложил депутат.

По его словам, должны получать субсидии российские разработки в сфере робототехники. «Разве Китай не так делает? Вы видели, чтобы кто-то субсидировал китайских роботов, кроме Китая? Нигде не видели», – отметил Валерий Гартунг.

«Только российские роботы обеспечат национальную безопасность», – уверен представитель фракции «Справедливая Россия – За правду». Он также сообщил, что растет подготовка кадров в сфере робототехники в российских вузах, и через несколько лет потребность в специалистах может быть закрыта.

По мнению члена Комитета по промышленности и торговле Ярослава Самылина (фракция «Новые люди»), внедрение робототехники не только снижает затраты, но и создает условия для повышения зарплат. «Люди должны заниматься творчеством, а рутинные задачи могут выполнять роботы, и эти роботы должны быть отечественного производства», – считает депутат.

Он заявил, что роботизация является основой экономического роста в России, и все политические фракции активно поддерживают ее развитие в нашей стране.

«От уровня развития нашей экономики, в первую очередь отечественного производства, высокотехнологичных и наукоемких отраслей, автоматизации, роботизации производства на современном уровне, зависит суверенитет и обороноспособность нашей страны, возможность противостоять экономическому давлению и проводить независимую внешнюю и внутреннюю политику государства», – подчеркнул заместитель Председателя Комитета по промышленности и торговле Александр Дроздов (фракция «Единая Россия»).

Он отметил, что текущие меры, принимаемые Правительством, соответствуют целям и задачам, поставленным Президентом РФ Владимиром Путиным.

Источник: сайт Госдумы РФ

2.7. В России наблюдается увеличение разрыва между зарплатами и пенсиями

В России средний размер пенсий опустился ниже четверти от заработков – 23 тыс. рублей против почти 100 тыс., следует из данных Росстата, которые изучили «Известия». Это минимальный уровень за последние 17 лет. Основные причины – рекордный рост зарплат, за которыми выплаты пожилым не поспевают, а также увеличение числа самозанятых и граждан без трудового стажа. Впрочем, в ближайшие годы повышать оклады будут не так охотно, что даст шанс на стабилизацию соотношения. Как изменятся выплаты по старости и доходы в будущем – в материале «Известий».

Почему зарплаты в четыре раза больше пенсий

В первой половине 2025 года средняя зарплата россиян достигла 96 тыс. рублей, а пенсия – 23 тыс. Таким образом, выплаты (включая страховые и государственные) составили лишь 24% от уровня заработка, следует из данных Росстата.

По сравнению с 2024-м это соотношение сократилось на 1 п.п. – тогда средняя пенсия в I полугодии составляла ровно четверть от заработка. Нынешний же показатель стал минимальным за 17 лет, подсчитали «Известия» на основе исторических данных

Росстата. В последний раз показатель опускался ниже 25% в 2008 году, когда оклад был на уровне 16 тыс., а выплаты – чуть меньше 4 тыс.

Если же смотреть на ежемесячную динамику, то в июле средний заработок по стране достиг почти 99,3 тыс. рублей, а пенсионные выплаты – 23,5 тыс. рублей. В итоге соотношение сократилось до 23,7%. На это также указывает Счетная палата в своем докладе об исполнении федерального бюджета за первое полугодие. В документе отмечается, что в мае показатель опускался еще ниже – до 23,6%. Редакция направила запрос в Минтруд.

Снижение соотношения пенсий к зарплатам ниже четверти связано с двумя параллельными тенденциями: быстрым повышением зарплат из-за нехватки кадров и более сдержанной индексацией выплат пожилым, объяснил член экспертного совета при комитете Госдумы по экономической политике Валерий Тумин. По его словам, только за 2023–2024 годы оклады выросли на треть, тогда как выплаты – на 17%.

– Опережающий рост зарплаток сохраняется, хотя темпы немного снизились по сравнению с прошлым годом. За январь – июль годовой прирост средней зарплаты составил 15% против 18% за тот же период 2024-го, – отметила руководитель отдела макроэкономического анализа ФГ «Финам» Ольга Беленькая.

Есть и другие причины, по которым соотношение пенсий и зарплат продолжает снижаться, отметила профессор Финансового университета при правительстве РФ Юлия Долженкова. Во-первых, с 2016 по 2024 год не проводилась индексация выплат работающим пожилым людям. Во-вторых, ежегодно растет число граждан, получающих социальную пенсию по старости. Это помощь тем, кто никогда не работал официально или не имеет достаточного стажа. Размер таких пособий существенно ниже среднего уровня пенсий (чуть выше 15 тыс.).

Кроме того, почти половину всего фонда оплаты труда получают наиболее обеспеченные работники, добавила эксперт. Остальные группы делят между собой вторую половину. В результате соотношение, рассчитанное по средней зарплате, не отражает реального уровня пенсионного обеспечения большинства пожилых людей, чьи выплаты формировались из более скромных доходов, пояснила Юлия Долженкова.

При этом соотношение средней пенсии и зарплаток в России заметно ниже рекомендуемого уровня Международной организацией труда – не менее 40%. Этот показатель продолжает снижаться на фоне дефицита рабочей силы и ускоренного роста зарплат, особенно за последние три года, подчеркнула Ольга Беленькая. За это время значение сократилось с 28% в 2022 году до 24% в 2025-м.

Как накопить на достойную старость

Правительство внесло в Госдуму законопроект об ежегодной индексации минимального размера оплаты труда. С января 2026-го МРОТ превысит 27 тыс. рублей – это на 21% больше уровня 2025 года. Такая мера может поддержать рост зарплаток, особенно в низкооплачиваемом сегменте, напомнила Ольга Беленькая.

В то же время, по оценке эксперта, в будущем стоит ожидать более заметного замедления динамики зарплат на фоне охлаждения экономики. При этом с 2025-го возобновлена индексация выплат для работающих пожилых людей, а с 2026-го планируется переход на двухэтапное повышение страховых пенсий. Как считает Ольга Беленькая, это не гарантирует стабилизации соотношения пенсий и зарплаток, но может хотя бы замедлить темпы его снижения.

По прогнозу Минэка, в 2026-м рост реальных зарплат замедлится до 2,4%. Для сравнения: в 2025-м показатель оценивается в 3,4%, а в 2024 году он составлял 9,7%.

– Замедление роста зарплаток окажет двойственное влияние на соотношение пенсий и зарплат. С одной стороны, это может немного улучшить показатель. С другой – снизит базу для формирования пенсионных прав, поскольку именно зарплата лежит в их основе. Дополнительное давление окажет рост числа самозанятых, поскольку этот режим не предполагает начисления страховых взносов и не формирует пенсионных прав, – пояснила профессор Финансового университета Юлия Долженкова.

Для повышения уровня жизни на пенсии важно заранее сформировать финансовую подушку, то есть собственные накопления, подчеркнула ведущий аналитик Freedom Finance Global Наталья Мильчакова. По ее словам, откладывая, например, 20% дохода, можно со временем создать долгосрочные сбережения. Так, чтобы накопить 1 млн при зарплате в 100 тыс., потребуется примерно пять лет.

Для получения дополнительного дохода в 50 тыс. ежемесячно в течение 10 лет после выхода на пенсию нужно собрать около 6 млн, оценил Валерий Тумин из экспертного совета при ГД. Если начать копить за 20 лет до этого, придется ежемесячно откладывать примерно 18–19 тыс., используя инструменты с доходностью выше инфляции – такие как НПФ, долгосрочные депозиты или инвестиционные продукты.

Источник: Известия

2.8. Министр труда прокомментировал возможность введения четырехдневной рабочей недели

Несколько отраслей в РФ испытывает дефицит в кадрах, в частности, в квалифицированных сотрудниках, поэтому ожидать введения четырехдневки на федеральном уровне не стоит. Об этом в интервью ТАСС сообщил министр труда и социальной защиты Антон Котяков.

Ранее глава комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Ярослав Нилов заявил ТАСС, что рынок труда в России постепенно сам перейдет к четырехдневной рабочей неделе, но этот процесс не должен навязываться регулятивно и подойдет не для всех профессий.

"Если говорить о четырехдневке или шестидневке, я в целом хочу сказать, что у нас сегодня трудовое законодательство сформировано достаточно гибко. То есть у нас по нормам, предусмотренным в Трудовом кодексе и нормативно-правовой базе, есть возможность индивидуальной настройки рабочего графика между работником и работодателем", - сказал он.

Котяков отметил, что Минтруд в 2024 году в рамках формирования пятилетнего прогноза кадров выявил дефицит в сотрудниках в разных сферах. "Сегодня мы ставим для себя очень амбициозную задачу активного вовлечения молодежи в трудовые ресурсы, начиная со студенческой скамьи. Но при этом даже с учетом нашей активной работы, с учетом тех целевых показателей, которые мы перед собой ставим, мы все равно понимаем, что у нас в отдельных отраслях будет существовать напряженность. Исходя из этого, единого мнения работников и работодателей по сокращению рабочей недели ожидать не следует", - сказал он.

По словам министра, в условиях недостатка кадров у работника появляется возможность зарабатывать больше, благодаря тому что его профессия востребована. Также работодатели готовы платить за квалификацию. "Чем больше сейчас работодатель разворачивается к сотруднику, тем его предприятие становится более привлекательным. А это один из основных факторов, влияющих на выбор конкретного соискателя. Деньги деньгами, но еще важны отношения с работодателем. В нашей отечественной практике четырехдневная и трехдневная рабочие недели - это скорее вынужденная мера конкретного работодателя, связанная, например, с проблемами по сбыту продукции, либо перенастройке технологического цикла, то есть, замены части оборудования", - подытожил он.

Источник: ТАСС

2.9. ФМБА предложило работодателям алгоритмы для повышения производительности труда

Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА России) представило масштабные рекомендации для работодателей, направленные на системное сохранение здоровья трудящихся. Документ описывает комплексный подход к созданию современной инфраструктуры здоровьесбережения на предприятиях.

Рекомендации направлены на создание эффективной инфраструктуры для поддержания здоровья работников путем систематического мониторинга состояния здоровья работников и системы труда, анализа полученных данных для выявления тенденций и проблем, разработки и внедрения организационных и индивидуальных планов по улучшению здоровья, оценки эффективности реализованных мер.

Ключевой идеей рекомендаций является переход от эпизодических медосмотров к формированию замкнутого цикла охраны здоровья. Центральным элементом этой системы должны стать комплексные центры здоровья работающих, объединяющие сеть цифровых здравпунктов, диагностические отделения и центры профессиональной патологии. Особый акцент сделан на использовании бережливых технологий и активной цифровизации процессов.

Наиболее действенной моделью оказания медицинской помощи работникам признано создание комплексных центров здоровья, интегрированных с сетью «цифровых» здравпунктов.

Документ предписывает оснащать здравпункты оборудованием для автоматизированной передачи данных о состоянии здоровья сотрудников, что позволяет организовать дистанционный контроль и телемедицинские консультации.

Особое внимание уделяется профилактике заболеваний. Для этого предлагается комплекс мер, включающий: регулярные диспансерные осмотры и наблюдение за состоянием здоровья трудового населения; проведение курсов профилактического лечения и целевого оздоровления; реабилитацию, в том числе непосредственно на рабочем месте; формирование здорового образа жизни через корпоративные программы здоровья. Этим программам посвящен отдельный раздел рекомендаций. Они должны включать не только медицинскую профилактику, но и формирование здоровьесберегающей среды, психологическую поддержку и мотивацию к ведению здорового образа жизни. Подчеркивается, что организация профилактических мероприятий и диспансерного наблюдения непосредственно на территории предприятия повышает их доступность и эффективность.

Для отраслей с вредными и опасными условиями труда ФМБА детализировала меры по минимизации воздействия химических, физических и биологических факторов, включая усовершенствование систем вентиляции, применение средств индивидуальной защиты и строгое нормирование времени работы под воздействием негативных факторов.

Профсоюзы поддерживают представленный ФМБА подход, который сохранил опыт цеховой медицины советского периода, перемножив его современными методами и подходами к здоровьесбережению и трудовому долголетию работников.

Данные рекомендации были утверждены на сентябрьском заседании РТК. Реализация рекомендаций ФМБА переводит охрану здоровья работников в стратегический актив, влияющий на производительность труда и долгосрочную эффективность предприятий.

Источник: сайт ФНПП

2.10. Врач рассказал о рисках для здоровья офисных сотрудников

Сидячая работа и постоянный стресс из-за высокой нагрузки становятся причинами серьезных проблем со здоровьем. Чаще всего это остеохондроз, гипертония, мигрени и заболевания желудка. «Парламентская газета» узнала у эксперта, как избежать рисков и при каких симптомах нужно срочно обращаться к врачу.

Долго не сидеть

Часто проблемы со здоровьем у офисных сотрудников возникают из-за гиподинамии от длительного сидения, постоянной концентрации на экране и стрессов из-за нехватки времени и больших объемов заданий.

«Долгое сидение само по себе – это стресс для организма, особенно при высокой умственной нагрузке. Прежде всего страдают осанка и позвоночник: развивается шейно-грудной и поясничный остеохондроз, появляются сутулость, мышечные зажимы, спазмы и хронические боли в спине», – сказал «Парламентской газете» доктор медицинских наук, заведующий кафедрой терапии и общей врачебной практики Национального НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко Роман Горенков.

По его словам, нарушение осанки отражается не только на внешнем виде, но и на состоянии внутренних органов.

«При патологии шейного отдела может изменяться тонус позвоночных артерий, происходить их спазм. В дальнейшем возможно образование грыжи межпозвоночного диска. При сдавливании артерий снижается кровоток, барорецепторы сосудов головного мозга фиксируют падение давления и компенсаторно развивается артериальная гипертония», – пояснил эксперт.

Сидячая работа и связанные с этим изменения позвоночника могут становиться одной из причин хронического повышения давления. Есть так называемая эссенциальная гипертония, долгое время считалось, что у нее нет явной причины, отметил Горенков:

«Но все больше данных говорит о том, что поражение шейного отдела позвоночника – это ключевой фактор развития этой формы гипертонии».

До зубовного скрежета

Офисные работники нередко сталкиваются и с бруксизмом, то есть непроизвольным скрежетом зубами, чаще всего ночью. Причины этого явления многокомпонентные.

«В основе – хронический стресс и тревожность. Когда человек постоянно находится в напряжении из-за дедлайнов, высокой нагрузки или конфликтов, мышцы лица и челюсти начинают непроизвольно сокращаться. Даже во сне мозг не отпускает стресс, определенные участки нервной системы остаются возбужденными – и человек скрипит зубами», – рассказал эксперт.

Ситуацию усугубляют сидячая работа за компьютером и статическое напряжение мышц. Это усиливает зажатость шейно-лицевой зоны и провоцирует ночные спазмы.

«Нарушение режима сна и хронический недосып также повышают активность нервной системы ночью – зубы начинают «работать» вместо того, чтобы отдыхать», – пояснил Горенков.

По его мнению, бруксизм можно рассматривать как своеобразный компенсаторный механизм. Организм подсознательно сбрасывает накопленное напряжение через работу жевательных мышц.

Обед по расписанию

Перенапряжение шейных мышц и глаз, а также изменения в шейном отделе позвоночника часто приводят к головным болям и мигреням. А постоянные дедлайны вызывают хронический стресс и нарушения сна.

«Очень часто развиваются и заболевания желудочно-кишечного тракта, сердечно-сосудистой системы. Во многом это связано с быстрым и неправильным питанием на бегу. Нарушается обмен веществ, появляется лишний вес, а вместе с ним и артериальная гипертония», – отметил Горенков.

Еда «на ходу» становится причиной не только проблем с ЖКТ, но и метаболических нарушений. После такого питания в организм сразу поступает большое количество углеводов, возникает гипергликемия – повышение уровня сахара в крови.

«В результате растут риски ожирения, метаболического синдрома, гипертонии и сахарного диабета», – перечислил врач.

Кроме того, хронические расстройства пищеварения нередко приводят к нарушению функций желчного пузыря и могут способствовать развитию язвенной болезни.

Когда пора к доктору

Есть ряд признаков, при появлении которых нельзя откладывать визит к врачу. Например, к ним относятся регулярные головные и спинные боли, бруксизм, стирание эмали зубов.

«Онемение рук – это уже сигнал поражения спинномозговых нервов. Сюда же относятся «мушки» перед глазами, скачки давления. Все эти симптомы могут указывать на развитие артериальной гипертонии», – отметил Горенков.

По его словам, врач при этом обязательно проверит давление, определит риски осложнений и при необходимости назначит лечение. Также необходимо обращаться к специалисту, если бессонница, тревожность и депрессивные состояния становятся постоянными спутниками.

Разминка каждый час

Несмотря на риски, офисную работу можно сделать безопасной, если соблюдать правила гигиены труда.

«Первое – это микропаузы каждые 40–50 минут: нужно встать, пройтись, размяться, сделать простые упражнения», – советует врач.

По его словам, небольшая разминка уместна после завершения каждого задания. Такие перерывы снижают нагрузку и на глаза.

«Существует множество гимнастических упражнений для глаз. Полезны дыхательные техники, антистресс-гигиена, короткие прогулки. Дома можно практиковать йогу – это особенно полезно для позвоночника», – отметил Горенков.

Эксперт подчеркнул важность регулярных стоматологических и медицинских осмотров.

«Очень важно нормализовать и режим сна. Перед сном лучше сделать прогулку хотя бы на пять тысяч шагов – это помогает снять стресс и разгрузить нервную систему», – добавил он.

По мнению врача, для профилактики важно не только движение, но и питание: необходимо ограничить сладости, а кофе пить не более двух раз в день и только до обеда.

Источник: Парламентская газета

3. Профсоюзы

3.1. Выставка документов о развитии профдвижения открылась в Москве

В Государственной публичной исторической библиотеке России состоялась презентация выставки «Российское профсоюзное движение в исторических документах и исследованиях», приуроченной к 120-летию Первой Всероссийской конференции профсоюзов. Участи в презентации принял председатель ФНПР Сергей Черногоаев.

На выставке представлены этапы развития профсоюзного движения в России с начала XX в. и до настоящего времени на основе редкой профсоюзной прессы, листовых материалов, публикаций источников и исследований по истории профсоюзного движения.

Отправная юбилейная дата – 6 октября 1905 г., когда в Москве состоялась Первая Всероссийская конференция профсоюзов и было образовано Московское бюро уполномоченных или Центральное бюро профессиональных союзов. Конференция положила начало организованному становлению и развитию профсоюзного движения в России.

Структура выставки сочетает хронологический и тематический подходы.

Открывает выставку раздел, посвященный разнообразным организациям трудящихся, существовавшим до 1905 г., до официального правительственного позволения создавать профессиональные союзы. Экспозиция включает листовки, нелегальную прессу, первые уставы, материалы по истории Музея труда в Москве, публикации документов и исследования.

Самым информативным предстает второй раздел выставки, в котором можно познакомиться с редкими периодическими изданиями и листовками профессиональных организаций с 1906 до середины 1920-х годов: изданиями печатников, приказчиков и конторщиков, булочников, металлистов, деревообделочников, текстильщиков, портных, табачников, писчебумажников, фельдшеров, работников водного транспорта, телеграфа, связи и др. Профсоюзная пресса этого периода необыкновенно богата элементами трудовой повседневности.

С переходом к централизованной советской системе организации профсоюзов по производственному принципу, меняются смыслы и содержание периодической печати. В третьем разделе выставки, хронологически охватывающем период с конца 1920-х до конца 1980-х годов, с использованием профсоюзной периодики, публикаций документов, исследований, рассказывается о многочисленных государственных функциях советских профсоюзов в областях социального обеспечения и социального страхования трудящихся, профессионального образования и повышения квалификации, организации и проведении соцсоревнований, выполнения обязанностей по развитию культуры, туризма, спорта, работы с подрастающим поколением и др.

Завершает выставку тематический блок о развитии профдвижения в России с начала 1990-х гг. В этом разделе представлены уставы, публикации в прессе, отдельные исследования, в которых нашел отражение современный этап развития профессионального движения, в том числе образование независимых профессиональных объединений и союзов.

Экспозиция открыта по 28 ноября 2025 г. в часы работы филиала ГПИБ России - Центра социально-политической истории (10:00-18:00, пн. -пт.). Для посещения выставки необходим паспорт или читательский билет библиотеки.

Источник: сайт ФНПР

3.2. Итоги акции «За достойный труд!»

В этом году традиционная акция профсоюзов к Всемирному дню действий “За достойный труд!” прошла под особым лозунгом – “За достойный труд наставников!”. ФНПР сделала ставку на поддержку института наставничества как одного из эффективных инструментов решения кадровых задач страны.

И первые результаты уже впечатляют, хотя еще 1,5 года назад наставничество считалось в основном чем-то вроде общественной нагрузки. А сегодня усилиями ФНПР в ТК РФ внесены положения, определяющие наставничество как дополнительную и оплачиваемую работу.

Но профсоюзы пошли дальше – подготовили конкретные предложения, которые направлены в Минтруд. Документ предлагает реальные механизмы поддержки наставников, а именно: доплата не менее 10% от оклада за каждого обучаемого; компенсация работодателем наставнику ипотечных платежей и аренды жилья;

приоритетное право выбора времени отпуска; включение в кадровый резерв на руководящие должности.

Что важно – на инициативу ФНПР откликнулись регионы. В 57 из них трехсторонние комиссии уже решали, как поддержать наставников, в 19 – такие заседания вскоре пройдут. Уже есть несколько примеров профсоюзной работы. Так, в Краснодарском и Приморском краях, в Ивановской, Липецкой, Самарской, Саратовской, Сахалинской, Псковской, Тамбовской, Ярославской областях, в Хакасии, Карачаево–Черкесии, Башкортостане, Республике Алтай и в других регионах соцпартнеры договорились о внесении изменений в региональное соглашение – поддержка наставников там станет обязательной для всех работодателей, присоединившихся к системе соцпартнерства. Хабаровский край, Кировская область утвердили методические рекомендации для работодателей по развитию наставничества.

Подобный документ готовится в Калининградской и Кемеровской областях. В Псковской и Томской областях и Забайкалье инициировано принятие нормативных актов о наставничестве в бюджетной сфере. В Томске и Удмуртии профобъединения поддерживали инициативу ФНПР о закреплении 10% доплаты за наставничество. В Кабардино–Балкарии профсоюзы предложили 15% доплаты.

Профсоюзы понимают: важно не только материальное стимулирование, но и моральное признание заслуг наставников. Во многих регионах профсоюзы чествовали наставников на своих площадках. В Башкортостане, Чечне, Бурятии и Якутии, в Томской, Калужской и Курской областях такие церемонии стали частью заседаний трехсторонних комиссий. В Удмуртии профсоюзы предложили учредить звание “Заслуженный наставник Удмуртской Республики”. А в Калужской области профсоюзы предлагают включить знак “За наставничество” в перечень наград для получения звания “Ветеран труда”.

Акция “За достойный труд наставников!” наглядно показала: когда профсоюзы выступают с конкретными и продуманными предложениями, их голос услышан. Регионы один за другим подхватывают инициативу ФНПР, наполняя ее конкретным содержанием.

Этот успех – лучшее доказательство эффективности соцпартнерства. Профсоюзы не просто критикуют – предлагают решения, не просто требуют – договариваются. И главное – добиваются реальных результатов для работников.

Борьба за достойные условия труда наставников продолжается, но первый, самый важный шаг уже сделан. Профсоюзы доказали: они могут менять жизнь людей к лучшему здесь и сейчас!

Источник: газета «Солидарность»

3.3. Профсоюзный мониторинг впервые вошел в официальную аналитику по охране труда

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России (ФГБУ «ВНИИ труда») опубликовало итоговый аналитический обзор «Охрана труда в цифрах» за 2024 год. Документ, предназначенный для специалистов в сфере охраны труда, содержит ключевые статистические данные, демонстрирующие как положительные тенденции, так и сохраняющиеся вызовы в области обеспечения безопасности на рабочих местах.

Согласно отчету, в 2024 году в России был зарегистрирован рост количества страховых несчастных случаев на производстве. Их число достигло 33 774, что превышает показатели 2023 года (31 450 случаев). Наибольшее количество инцидентов зафиксировано в Центральном федеральном округе (9329), Приволжском (5892) и Сибирском (4848) округах. При этом в целом по стране отмечается увеличение на 1,8% числа несчастных случаев со смертельным исходом. Особую тревогу вызывает ситуация в Северо-Кавказском

федеральном округе, где зафиксирован резкий рост групповых несчастных случаев на 300%.

Параллельно с этим работодатели значительно нарастили расходы на охрану труда. Фактические затраты на компенсации работникам, занятым во вредных и опасных условиях, медицинские осмотры и средства индивидуальной защиты (СИЗ) в 2024 году достигли рекордных 424,23 млрд рублей. Для сравнения, в 2019 году этот показатель составлял 237,2 млрд рублей. Наибольшая доля расходов пришлась на спецодежду, спецобувь и другие СИЗ – 207,81 млрд рублей, что свидетельствует о повышенном внимании к материально-техническому обеспечению безопасности.

В 2024 году продолжилось системное совершенствование нормативной базы. Были внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, утверждены особенности проведения специальной оценки условий труда для авиационных экипажей и расширен перечень работ, при выполнении которых предоставляется лечебно-профилактическое питание. Активно развивалась система обучения: общее количество сведений об обучении по охране труда в реестрах составило свыше 64 млн, при этом почти треть обучающихся проходила инструктаж по безопасному выполнению работ повышенной опасности.

Впервые данные профсоюзов попали в официальную статистику. Технические инспекторы труда профсоюзов провели более 21,5 тысяч проверок, выявив свыше 54 тысяч нарушений. Наиболее частыми из них стали недостатки в обеспечении работников СИЗ, проведении обучения и инструктажей, а также организации обязательных медицинских осмотров.

«Включение данных профсоюзного мониторинга в официальную государственную статистику – это принципиально важный шаг. Он свидетельствует о признании на государственном уровне той огромной работы, которую ежедневно проводят более 640 технических инспекторов и почти 180 тысяч уполномоченных лиц профсоюзов по охране труда.

Теперь голос профсоюзов, подкрепленный конкретными цифрами – более 54 тысяч выявленных нарушений только за прошлый год – звучит на самом высоком уровне. Это уже не просто сигнал, а официально зафиксированный государством диагноз проблем в сфере охраны труда. Такие системные недостатки, как нарушения в обеспечении работников СИЗ (12 324 случая) и в проведении медосмотров (7 897 случаев), выявленные нами, становятся частью публичной повестки.

Этот инструмент повышает ответственность работодателей и позволяет нам точно выявлять и исправлять «слепые зоны» в системе охраны труда по всей стране. Фактически, это переход от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи к мощной, доказательной профилактике», – прокомментировал документ секретарь ФНПР – руководитель Департамента охраны труда ФНПР Алексей Безюков.

Публикация отчета ФГБУ «ВНИИ труда» не только констатирует текущее состояние охраны труда в России, но и четко обозначает приоритеты для дальнейшей работы: необходимость повышения эффективности профилактических мер и усиления контроля за соблюдением требований безопасности, особенно в наиболее травмоопасных отраслях и регионах.

Источник: сайт ФНПР

3.4. В Челябинской областной трехсторонней комиссии обсудили развитие наставничества

Развитие наставничества в сфере труда – это основная тема заседания Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которое состоялось в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд!».

Мероприятие прошло в выездном формате. Площадкой для встречи представителей профсоюзов Южного Урала, власти и работодателей стал цех «Высота 239» компании ТМК Трубопроводные решения, входящей в Трубную Металлургическую Компанию (ТМК).

В рамках заседания комиссии рассмотрены ключевые вопросы социально-трудовой сферы региона. Главная тема - развитие наставничества в сфере труда. С докладами выступили председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Олег Екимов, директор по персоналу АО «ЧТПЗ» Денис Чебурин и заместитель координатора комиссии, начальник Главного управления по труду и занятости населения региона Александр Шегуров.

Олег Екимов подчеркнул, что девиз акции 2025 года - «За достойный труд наставников!». Ведь именно наставники формируют культуру безопасности и профессионализма на предприятиях:

- Достойный труд начинается с наставника. Благодаря их опыту и поддержке молодые специалисты быстрее адаптируются на производстве, осваивают профессию и чувствуют уверенность в завтрашнем дне. Наставничество развивается там, где есть профсоюзы и эффективное социальное партнерство, - отметил профсоюзный лидер.

Олег Екимов напомнил, что профсоюзы активно продвигают идею наставничества, включения понятий «молодой работник» и «наставник» в нормативные документы, а также закрепления соответствующих норм в коллективных договорах. Рассказал о Концепции развития наставничества в России до 2030 года и работе цифровой платформы НАСТАВНИК.РФ, объединяющей организации и наставников разных отраслей.

Отдельное внимание профлидер уделил региональным мерам поддержки:

учреждён знак отличия «Почётный наставник Челябинской области»,

работодатели, развивающие систему наставничества, могут получать субсидии на возмещение затрат,

семинары, форумы, конкурсы для наставников, торжественное чествование наставников на предприятиях.

Участники выездного заседания отметили, что эффективное наставничество помогает молодым специалистам быстрее адаптироваться на производстве, повышает качество трудовых ресурсов региона, развивает корпоративную культуру.

Итогом выездного мероприятия стала экскурсия по инновационному цеху «Высота 239» - одному из символов современного промышленного развития Южного Урала.

Источник: сайт Федерации профсоюзов Челябинской области

3.5. В Железногорске отметили Всемирный день действий «За достойный труд» расширенным заседанием профкома

Территориальная профорганизация (ТПО) Железногорска отметила Всемирный день действий «За достойный труд» расширенным заседанием профкома. Заседание провели: председатель ТПО Александр Перепелкин, председатель ППО ГХК Светлана Носорева и зампредседателя ППО АО «ИСС» Алексей Коршунов.

В обсуждении темы наставничества, которому в этом году посвящена октябрьская акция профсоюзов, приняли участие председатели профсоюзных организаций города, руководители железнгорских организаций, председатель Совета депутатов ЗАТО Железногорск Сергей Проскурнин, депутат Эдуард Антонов. В Красноярском крае акция проходит под девизом «За достойный труд наставников и молодежи!».

О наставничестве в системе средне-профессионального образования рассказала председатель первичной профорганизации Техникума инновационных промышленных технологий и сервиса (входит в состав ТПО) Римма Полянская.

— Я как педагог и наставник ставлю перед собой задачи повышения профессионального уровня студентов, упрощения их адаптации к учебной и

профессиональной среде, формирования мотивации к обучению, развития критического мышления и навыков самостоятельной работы, – отметила докладчица.

Председатель объединенной профорганизации образовательных учреждений (входит в состав ТПО) Татьяна Шаповалова напомнила, что в стране утверждена концепция развития наставничества до 2030 года и появляются наставнические центры, в которых руководители образовательных учреждений проходят стажировку по работе с молодежью. Например, прошла обучение директор одной из школ Железногорска Марина Ковалева. Сейчас педагог внедряет в своей школе новые практики.

Профлидер обратила внимание, что в отраслевом соглашении Министерства образования Красноярского края есть пункт о том, что при заключении коллективных договоров и соглашений надо предусматривать разделы по закреплению за молодым работником опытных наставников и установлению наставникам соответствующих выплат.

– Но мы не можем это сделать, если в трёхстороннем соглашении по регулированию социально-трудовых отношений ЗАТО Железногорск такого раздела нет, – акцентировала председатель объединенной профорганизации образовательных учреждений.

Татьяна Шаповалова предложила закрепить в резолюции заседания пожелание о внесении в следующее городское трёхстороннее соглашение, которое подпишут в 2027 году, пункта или раздела о закреплении за молодыми работниками наставников и установлении им соответствующей выплаты. Размер и порядок выплаты должны определять коллективные договоры.

Источник: сайт РПРАЭП

3.6. Что обсуждали на VII Всероссийском интеллект-форуме «Профсоюзы. XXI век. Мотивы и стимулы»

VII Всероссийский интеллект-форум «Профсоюзы. XXI век. Мотивы и стимулы», прошел 9 и 10 октября, его центральной темой стала мотивация профсоюзного членства. Мероприятие объединило более 200 профлидеров и активистов со всей страны, экспертов и зарубежных гостей. Участников приветствовал председатель ФНПР Сергей Черногоаев.

– Все тенденции сводятся к одному: мир труда меняется, и либо мы изменимся вместе с ним, либо останемся на обочине истории, – сказал национальный профлидер.

РПРАЭП в очередной раз стал генеральным партнером мероприятия. От профсоюза атомщиков в нем приняли участие заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов, начальник отдела по внешним связям аппарата Профсоюза Ольга Антонюк, председатели первичных организаций: РФЯЦ-ВНИИЭФ – Антон Ульянов, Ленинградской атомной электростанции – Людмила Красикова, Чепецкого механического завода – Николай Шахмин, Приборостроительного завода – Максим Торосян, а также председатель комиссии по работе с молодежью ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ Евгений Осетров.

– Площадка форума для нас очень важна, здесь мы общаемся с коллегами и получаем информацию, которую в дальнейшем используем в своей работе. В год, когда отмечается 80-летие атомной промышленности, в «Росатоме» приняли новую отраслевую социальную политику. Она включает новые меры соцподдержки для разных категорий работников, например, для молодежи и участников СВО, а также свежие подходы к решению жилищных вопросов атомщиков. РПРАЭП активно участвовал в подготовке новой редакции документа, в атомной отрасли профсоюз традиционно играет значимую роль в решении социальных вопросов. Чтобы успешно с ними справляться, необходим высокий уровень профсоюзного членства. Поэтому тема форума этого года очень актуальна, – отметил зампредседателя РПРАЭП Юрий Борисов на открытии мероприятия.

ВНЕШНИЙ АУДИТ

Мотивацию профчленства в течение двух дней обсуждали на нескольких площадках. Первая – «Внешний аудит» – объединила три сессии. На них выступили специалисты,

которые рассказали, как устроены системы коммуникации и мотивации в государстве, бизнесе и науке. Поскольку просто взять и приложить чужую «выкройку» к профсоюзной структуре невозможно, эксперты постарались адаптировать свои наработки для целевой аудитории. В свою очередь, профсоюзные представители стремились взять на вооружение наиболее подходящие методы и инструменты.

На форуме подробно обсуждали результаты социологического исследования мотивации, проведенного ФНПР среди почти 17,5 тысячи респондентов. Данные подтвердили: членство в профсоюзе – экономически выгодно, члены профсоюза лучше защищены в трудовых правах. Исследование позволило выделить приоритеты для разных аудиторий: для молодежи критически важна цифровая среда, для работников с детьми – материальная поддержка, а для тех, кто не состоит в профсоюзе, – гарантии стабильности.

ЧТО НУЖНО ОТ КАЖДОГО ПРОФСОЮЗНОГО УРОВНЯ

Вторая крупная площадка, состоявшая из нескольких сессий, называлась «Сага о форсайтах». Выступали профсоюзные эксперты, представляющие определенный уровень профсоюзной иерархии: первичек, теркомов, региональных профобъединений и отраслевых общероссийских профсоюзов. Задача состояла в том, чтобы выяснить для каждой ступени: что наиболее эффективно работает в качестве мотивации и каким образом выше- и нижестоящие уровни структуры могут помочь в повышении этой эффективности. Спикерами выступили: зампреда РПРАЭП Юрий Борисов, председатель «Электропрофсоюза» Юрий Офицеров и секретарь ЦК Профсоюза работников здравоохранения Ольга Жанкевич. Они обменялись опытом своих организаций.

Например, Юрий Борисов рассказал о том, как найти общие подходы в профессиональном союзе, объединяющем работников различных сфер; как функционирует двухуровневая структура профсоюза и в чем ее преимущества; как добиться, чтобы на предприятиях у членов профсоюза было больше социальных преимуществ по сравнению с теми, кто в нем не состоит.

– Нам приходится работать, учитывая специфику каждого отдельного дивизиона «Росатома» и каждого города присутствия Госкорпорации, давать оценку разным социальным проектам, которые внедряет работодатель, и предлагать свои инициативы. Это непросто. Мы стремимся создавать необходимые условия и механизмы для эффективного взаимодействия с социальными партнерами, и заботимся о повышении уровня компетенций председателей наших профсоюзных организаций, – сказал зампреда РПРАЭП.

Юрий Борисов проинформировал об инициативах РПРАЭП, которые закреплены в отраслевом соглашении и коллективных договорах организаций и положительно влияют на авторитет профсоюза, а также об участии в организации оздоровления и досуга, профсоюзных программах предпочтений. Другой пример эффективного фактора – это участие профсоюзных организаций в реализации программы по повышению качества медицинской помощи в атомных городах. Это еще один способ наглядно продемонстрировать, что РПРАЭП может влиять на решение вопросов, которые важны для работников «атомных» предприятий и жителей городов присутствия Госкорпорации.

– Задачу отраслевого профсоюза по повышению мотивации профсоюзного членства мы видим в том, чтобы вооружить все профсоюзные организации необходимыми инструментами для успешной работы, проводить последовательную кадровую политику, заботиться о том, чтобы инициативным лидерам была открыта дорога, а также организовать обмен лучшими практиками на различных площадках, – резюмировал Юрий Борисов.

КОЛДОГОВОР ДЛЯ ВСЕХ?

Когда разговор заходит о мотивации, нельзя обойти вечно дискуссионную тему «на кого должен распространяться коллективный договор?». Организаторы дали высказаться сторонникам и противникам концепции «коллективный договор для всех». Плюсы колдоговора «для членов профсоюза» очевидны. К минусам можно отнести возможные риски, связанные, например, с тем, что в случае распространения условий колдоговора

только на членов профсоюза на предприятии таких колдоговоров (и профсоюзов, их заключающих) может появиться несколько.

ДРУГИЕ ПЛОЩАДКИ

Отдельная площадка была посвящена охране труда – как важному фактору мотивации профсоюзного членства. Идеями в этой сфере делились президент Ассоциации СИЗ Владимир Котов, руководитель департамента охраны труда и экологии ФНПР Алексей Безюков и председатель объединенной первички АО «Черномортранснефть» Наталья Петлеванная.

Впервые за семилетнюю историю интеллект-форума в нем участвовал руководитель зарубежного профцентра – председатель Федерации профессиональных союзов Кыргызстана Мурадил Джумадиладзе уулу. Гость рассказал о специфике и недавней «перезагрузке» работы кыргызских профсоюзов.

Всего на дискуссионных площадках интеллект-форума выступили больше 30 спикеров. Но на сцене побывало гораздо больше участников – лауреатов и дипломантов конкурсов газеты «Солидарность», в частности премии «Профсоюзный Авангард». В этом году две профсоюзные организации РПРАЭП отмечены грамотами: в номинации «Новация» награда присвоена молодежной комиссии ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ (председатель комиссии – Евгений Осетров); в номинации «Лидер» – молодежный лидер территориальной профсоюзной организации Новоуральска Екатерина Никитина.

Источник: сайт РПРАЭП

3.7. На Кавминводах отметили День профсоюзного курорта

Торжественное собрание работников санаторно-курортного комплекса профсоюзов на КМВ ко «Дню профсоюзного курорта на КМВ – 2025» состоялось сегодня в Пятигорске, в ГБУ СК «Музейно-выставочный комплекс «Моя страна – моя история». Почетными гостями мероприятия стали Председатель ФНПР Сергей Черногаев, Президент НКА, академик РАН Александр Разумов, Генеральный директор ООО «Курортное управление (холдинг) г. Кисловодск», депутат Думы СК Николай Мурашко, директор ФГБНУ «Научно-исследовательский институт медицины труда им. академика Н. Ф. Измерова», профессор, академик РАН Игорь Бухтияров, председателю ФПСК Татьяна Чечина, депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ Ольга Казакова и другие.

В рамках собрания состоялось заседание круглого стола «Роль санаторно-курортного комплекса в решении первостепенных государственных задач и национальном развитии. Проблемы, вызовы и решения».

Кульминацией праздника стала церемония вручения наград лучшим работникам отрасли, а также сотрудникам здравниц, чьи родственники сейчас служат на СВО.

– Сегодня праздник тех, кто бережет и помогает вернуть здоровье всем трудовым людям России, – сказал Сергей Черногаев. – И за это низкий вам поклон. Своим внутренним миром вы делаете людей, которые к вам обращаются, лучше. Доброта и сопереживание очень нужны. Работа ФНПР чрезвычайно важна. За санаторно-курортным лечением стоит здоровье нации. Федерация – это почти 20 миллионов трудящихся. А это – огромная сила.

2025-й в профсоюзах объявлен Годом трудовой доблести, и санаторно-курортный комплекс ФНПР на КМВ активно вносит вклад в общее дело. Сегодня здесь в год принимают около 200 тысяч гостей!

– ФНПР все эти годы решительно отстаивает интересы трудящихся, способствует повышению уровня их жизни, укреплению здоровья нации, – подчеркнула Татьяна Чечина. – А многотысячный коллектив здравниц профсоюзов на Кавказских Минеральных Водах является надежным авангардом ФНПР в массовом оздоровлении народа.

День профсоюзного курорта на Кавказских Минеральных Водах проходит в год 120-летия профсоюзного движения в России и 35-летия Федерации Независимых Профсоюзов России.

– Кавминводы стали территорией здоровья, местом, где россияне обретают новые силы и бодрость, – сказал Николай Мурашко. – В год здесь принимают на лечение и отдых около 200 тысяч гостей. Только в минувшем году благодаря его деятельности бюджеты всех уровней пополнились 2 млрд рублей. Также Курортное управление санаториев ФНПР на КМВ является организатором многочисленных благотворительных акций, направленных на поддержку ветеранов войны, труда и правоохранительных органов, многодетных семей, детей с ограниченными возможностями здоровья, спортсменов, талантливых ребят.

По словам Николая Мурашко, с 2022 года по инициативе Курортного управления санаториев ФНПР на КМВ регулярно отправляли гуманитарную помощь участникам СВО: посылки, денежные средства, маскировочные сети, автомобили повышенной проходимости, здесь ежегодно принимают на летний отдых сотни детей и подростков – жителей ЛНР, ДНР и Белгородской области, организуют для них курортное лечение и увлекательный досуг.

Также здесь регулярно оказывают содействие городским фондам помощи мобилизованным, организовали курортное оздоровление для бойцов и членов их семей. Созданы все условия для маломобильных гостей, которых здесь в буквальном смысле слова ставят на ноги. Программы реабилитации разработали с учетом бальнеофакторов территории.

Источник: Пятигорская правда

3.8. Всероссийский профсоюзный фестиваль КВН трудящейся молодежи прошел в Уфе

5 октября в Уфе в Конгресс-холле «Торатау» состоялся III Всероссийский профсоюзный фестиваль КВН трудящейся молодежи. Мероприятие, посвященное теме «На защите человека труда!», прошло в канун Всемирного дня действий «За достойный труд». Организаторами фестиваля выступила Федерация профсоюзов Республики Башкортостан при поддержке Молодежного совета Федерации независимых профсоюзов России, Министерства молодежной политики и Клуба веселых и находчивых г. Уфы.

Двенадцать команд с участием свыше 110 молодых людей – профсоюзных активистов, представляющих 30 предприятий и организаций, 12 отраслей экономики, соревновались в юморе и находчивости.

Впечатляет география участников сезона 2025 Всероссийского профсоюзного фестиваля КВН трудящейся молодежи: г. Санкт-Петербург, города Красногорск и Подольск Московской области, г. Тольятти Самарской области, Новокузнецк Кемеровской области, Магнитогорск и Челябинск Челябинской области, Набережные Челны – Республика Татарстан, Оренбург Оренбургской области, Екатеринбург и Курган Свердловская и Курганская области, Нефтекамск, Дюртюли и Уфа – Республика Башкортостан.

Поддержать команды приехали болельщики из разных городов, а в зале можно было увидеть представителей законодательной и исполнительной власти, топ-менеджеров компаний и председателей крупных первичных профсоюзных организаций.

Объединенная первичная профсоюзная организация ПАО «КАМАЗ» поддержала команду «Нелогичные». На игре лично присутствовали председатель ОППО ПАО «КАМАЗ» Ильдар Шамилов и заместитель исполнительного директора по логистике – директор Логистического центра Эдуард Нуретдинов.

Выступление команд оценивали жюри, в состав которого вошли: заместитель председателя ФНПР, главный редактор газеты «Солидарность» Александр Шершуков,

заместитель начальника Управления главы РБ по социальным коммуникациям Дмитрий Черенков, Данияр Абдрахманов, ректор Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, председатель общественной палаты при Республике Башкортостан. Танзиля Нигматуллина директор БИСТ (филиала) АТиСО. Заведующий сектором возможностей для самореализации молодежи Госкомитета РБ по молодежной политике Егор Кирсанов. Российский политический деятель, депутат Госдумы РФ четырех созывов Михаил Бугера, председатель КВН г. Уфы РБ Тимур Шайхутдинов.

Все команды показали яркую игру. Выступление команды «Нелогичные» было отмечено членами жюри, в частности Александром Шершуковым. Особенно зрители и эксперты отметили яркий номер команды со стульями.

По итогам конкурсной программы команда «Нелогичные» Логистического центра ПАО «КАМАЗ» заняла первое место. Также логисты были отмечены специальной наградой в номинации «Машина юмора».

Поздравляем команду «Нелогичные» с яркой победой и желаем новых творческих успехов! Любим и гордимся вами!

Источник: Федерация профсоюзов Республики Татарстан

3.9. В Москве выбрали лучшего молодежного профсоюзного лидера

В столице подвели итоги ежегодного конкурса «Молодой профсоюзный лидер города Москвы». Яркий и динамичный финал собрал самую инициативную и преданную своему делу молодежь.

Итоговое состязание стало кульминацией нескольких месяцев напряженной борьбы. В нем приняли участие десять финалистов. Участникам предстояло пройти пять конкурсных испытаний: «Автопортрет», видеоролик на тему «Всемирный день действий профсоюзов «За достойный труда!», «Дебаты», «Озвучка», «Своя игра». Несколько заданий финалисты могли подготовить дома, а вот два из них – «Дебаты» и «Своя игра» – проходили в формате вопрос-ответ и стали, пожалуй, самыми интересными и сложными. Здесь молодые профлидеры в режиме реального времени отвечали на вопросы, моделировали различные ситуации, демонстрируя стрессоустойчивость, ораторское мастерство и знание трудового законодательства.

«Конкурс «Молодой профсоюзный лидер» позволяет выстроить эффективный диалог между поколениями, помочь молодежи проявить себя и добиться успеха. Оцениваются не только знания и навыки, но и умение повести за собой, находить новые подходы и вдохновлять команду на общие свершения. В этом году конкурс показал себя с неожиданной стороны: помимо соревновательного духа здесь царила удивительная атмосфера взаимопомощи. Состязание объединило молодых профессионалов разных отраслей. Мы видели, как участники искренне поддерживали друг друга во время выступлений, помогали справиться с волнением. Особенно ярко это проявилось в нестандартных испытаниях на находчивость» – рассказала заместитель председателя Московской Федерации профсоюзов Наталья Свиридова.

После напряженной борьбы компетентное жюри назвало имя победителя. Владислав Лондарь был удостоен звания «Молодой профсоюзный лидер города Москвы». Владислав работает в Московском информационно-вычислительном центре и представлял на конкурсе Дорожную территориальную организацию Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Московской железной дороге. Он поделился своими впечатлениями от участия в конкурсе:

«В этом конкурсе я участвую в первый раз и было сложновато выступать первым. Готовиться мне помогала моя девушка, за что ей огромное спасибо! Законодательную часть я знаю по своей трудовой деятельности, поэтому с этим проблем не было. Но лично у меня возникли небольшие сложности с автопортретом: тяжело было выполнить все условия

конкурса. Но теперь понимаю, что это того стоило! Чувствую большую ответственность, так как мне теперь придется выступать и на других площадках. Уверен, что такие конкурсы нужны и важны: они дают возможность пообщаться с коллегами из самых разных отраслей, узнать что-то новое и обменяться опытом, а еще получить хорошую практику публичных выступлений!».

Второе место заняла Татьяна Шипова, Дорпрофжел Московского метрополитена. Третье – Маргарита Хлебникова, МГО Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

Источник: сайт Московской федерации профсоюзов

4. Отрасль и РПРАЭП

4.1. Развитие кадрового потенциала машиностроительного дивизиона

В сентябре состоялась рабочая встреча председателей первичных профсоюзных организаций предприятий машиностроительного дивизиона «Росатома» с руководством дивизиона и отраслевого профсоюза. Во встрече приняли участие заместитель генерального директора по управлению персоналом машиностроительного дивизиона Юлия Николаева, заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов и заместитель директора департамента стратегии развития дивизиона Кирилл Толстов.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

Кирилл Толстов ознакомил участников с энергетической стратегией России на ближайшие 25 лет. Главная задача в горизонте 2042 года – обеспечение роста генерирующих мощностей для растущих потребностей экономики, при этом атомная энергетика должна достичь 25%-ой доли в энергобалансе страны.

– Обеспечение национальных целей потребует значительного расширения продуктовых линеек и машиностроительных производств в РФ, – подчеркнул Кирилл Толстов. – На этом фоне один из главных вызовов для всех промышленных отраслей – дефицит кадров, который наблюдается уже сегодня и будет только нарастать.

Развитие проектов Росатома как в стране, так и за рубежом, предполагает наращивание объемов производства в машиностроительном дивизионе: от производства оборудования для атомных станций до энергофлота и разработки новых реакторных установок. Параллельно в дивизионе развиваются новые бизнесы, такие как оборудование для нефтегазового машиностроения и др. В мире также растет интерес и к АЭС малой мощности.

КАДРЫ: ОТ ПЛАНИРОВАНИЯ ДО ЗДОРОВЬЯ

О задачах дивизиона в работе с персоналом рассказала Юлия Николаева. Она подтвердила, что дефицит квалифицированных кадров остается одним из ключевых вызовов, особенно на фоне растущих объемов производства.

– Наряду с обеспечением высокой точности планирования производства, нам необходимо уделять отдельное внимание точности планирования численности персонала, – подчеркнула Юлия Николаева. – Нужно стремиться к тому, чтобы отклонение прогноза среднесписочной численности персонала от фактических значений стремилось к нулю, поскольку необоснованно завышенная плановая численность означает неэффективное использование инвестиционных ресурсов.

Заместитель генерального директора по управлению персоналом отметила, что вовлеченность сотрудников в дивизионе стабильно высокая и находится в зоне результативности на уровне более 80%. Однако для сохранения этого показателя в дальнейшем необходимы постоянные усилия всех сторон.

Дивизион постоянно работает и над повышением производительности труда. В 2024 году была запущена программа обучения для линейных руководителей на производстве по управлению эффективностью кадрового потенциала. Так за прошедший год и по настоящее время уже прошли обучение по данной теме 170 человек, а до конца 2025 года планируется завершить обучение еще 130 руководителей. Уже сегодня есть измеримые результаты и положительные отзывы от мастеров и начальников производственных участков.

Особое внимание на встрече уделили необходимости снижения текучести персонала. В 2024 году в дивизионе было принято около 5 тысяч человек, но далеко не все из них остались работать на предприятиях.

– Подготовка нового сотрудника – это всегда время и значительные средства, – отметила Юлия Николаева. – На адаптацию и полноценное вовлечение в работу уходит до 6 месяцев, а эти ресурсы могли бы направляться на другие цели. Необходимо работать над тем, чтобы на предприятиях оставалось как можно больше людей.

В 2024 году лишь каждый пятый студент, прошедший практику на предприятиях, впоследствии вернулся туда на работу. В ближайшие 10 лет дивизион планирует принять более 1500 выпускников. Для того чтобы эту задачу реализовать, необходимо активнее работать над привлечением талантливых ребят, менять подходы в коммуникациях с молодежью и помогать преодолевать стереотипы о работе на заводе, в чем важна роль и профсоюзных организаций.

Еще одной точкой приложения совместных усилий руководства и профсоюза Юлия Николаева назвала снижение потерь рабочего времени из-за временной утраты трудоспособности (ВУТ). Статистика последних лет говорит о том, что количество дней, которые работники проводят «на больничном», снижается незначительно. Необходимо проанализировать причины этого и понять, что предприятия совместно с профсоюзом могут сделать для сохранения здоровья сотрудников и снижения потерь рабочего времени.

РЕШЕНИЕ ОБЩИХ ЗАДАЧ

В ходе встречи председатели профсоюзных организаций подняли вопросы, волнующие трудовые коллективы. Отдельно обсудили жилищную программу как одну из наиболее востребованных корпоративных социальных программ и напрямую влияющую на привлечение и удержание кадров.

Председатель ППО «Атоммаш» Александр Гроо привел пример успешного решения проблемы доставки работников на предприятие. Режим работы городского транспорта доставлял множество неудобств, главное из которых – график движения. Сотрудникам приходилось прилагать немало усилий, чтобы прибыть к началу смены вовремя. Благодаря инициативе и усилиям профсоюза был организован корпоративный транспорт, что позволило людям с комфортом добираться до работы.

Подводя итоги встречи, заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов подчеркнул важность регулярного прямого диалога с руководителями дивизиона.

– Профсоюз не только защищает права работников на справедливую зарплату, безопасные и комфортные условия труда и социальный пакет, но и готов активно помогать работодателю, – заявил Юрий Борисов. – Мы можем и должны включаться в программы, позволяющие привлекать и удерживать кадры, в анализ и повышение эффективности труда, в анализ причин ВУТ и разработку программ по укреплению здоровья персонала. Такие встречи позволяют синхронизировать позиции на уровне дивизиона и транслировать договоренности на предприятия. Профсоюз в равной степени заинтересован в повышении привлекательности предприятий и росте их эффективности, поскольку это напрямую влияет на благосостояние работников.

Источник: сайт РПРАЭП

4.2. В Топливной компании впервые во всех организациях проиндексированы оклады

Президиум ЦК РПРАЭП рассмотрел предварительные итоги индексации заработной платы работников организаций ГК «Росатом» в 2025 году. Начальник отдела социально-трудовых отношений и оплаты труда аппарата РПРАЭП Светлана Володина познакомила членов президиума с информацией, поступившей от 82 профсоюзных организаций.

Суммарный размер индексации в отрасли в этом году составил 11,2%. Величина установлена путем сложения среднегодового прогнозного индекса потребительских цен (ИЦП) на 2025 год – 9,3% и разницы между размером индексации в 2024 году (6,6%) и среднегодовым фактическим ИПЦ за 2024 год (8,5%). Эта разница составила 1,9%.

Из 82 организаций, предоставивших информацию, 29 провели индексацию окладов, 50 ввели индексирующую выплату, а остальные использовали комбинированный способ.

– Особенно отличился в этом году топливный дивизион «Росатома»: во всех организациях Топливной компании была проведена индексация окладов. С точки зрения профсоюза, это наиболее предпочтительный способ повышения заработных плат. Индексацию окладов также выбрало большинство предприятий машиностроительного дивизиона, – отметила Светлана Володина.

В остальных дивизионах преобладала индексирующая выплата. Например, в ЯОК из 17 организаций ее применили в 10, при этом три организации дивизиона не выполнили сценарные условия по размеру и срокам индексации. В других дивизионах также были зафиксированы случаи нарушения сценарных условий, однако они носят единичный характер.

Как отмечалось выше, информация является предварительной. Полный анализ будет проведен после получения отчетов о выполнении Отраслевого соглашения. Социальные партнеры «Росатома» обсудят информацию о ходе индексации в 2025 году на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и дадут ей оценку.

В соответствии с Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке на 2023-2025 гг., работодатели обеспечивают индексацию заработной платы работников организаций атомной отрасли не реже одного раза в год. Это достигается путем повышения должностных окладов (тарифных ставок) либо установления ежемесячной индексирующей выплаты. Индексация проводится не позднее 1 сентября, исходя из прогнозного среднегодового уровня инфляции, установленного Минэкономразвития России, с последующей корректировкой по фактическому индексу потребительских цен в случае его превышения относительно прогнозного. Конкретный порядок проведения индексации предусматривается коллективным договором или иным нормативным актом по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета.

Источник: сайт РПРАЭП

4.3. Два сварщика и фрезеровщик машиностроительного дивизиона «Росатома» стали лучшими в стране

Два сварщика Машиностроительного дивизиона госкорпорации «Росатом» стали призерами Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Сварщик». Мастер производственного обучения завода «Петрозаводскмаш» Илья Рюппиев занял первое место, электросварщик ручной сварки 6-го разряда завода «Атоммаш» Вадим Лисин – третье место. Всего в конкурсе участвовали 38 сварщиков из разных регионов России.

Илья Рюппиев – электросварщик 6-го разряда с 20-летним стажем. Сегодня он передает свой опыт и знания молодым коллегам на заводе «Петрозаводскмаш». Вадим Лисин выполняет самые ответственные задания по изготовлению элементов оборудования первого класса безопасности на машиностроительном заводе «Атоммаш» в Волгодонске. Оба электросварщика уже имеют награды в других чемпионатах: отраслевых, национальных и даже международных.

Конкурс специалистов самых востребованных рабочих профессий проходит ежегодно. В этом году лучших выбирали в 20 номинациях. Лучшим фрезеровщиком страны стал работник «ОКБМ Африкантов» в Нижнем Новгороде Александр Петров.

Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии» с 2025 года включен в федеральный проект «Человек труда» национального проекта России «Кадры» и является одним из ключевых конкурсов федерального масштаба. Главный приз конкурса в каждой номинации – 1 млн рублей.

Источник: сайт АО «Росатом Машиностроение»

4.4. Работодатели стали выделять больше средств на летний отдых детей

Президиум ЦК Профсоюза подытожил летнюю детскую оздоровительную кампанию 2025 года. Отчеты о профсоюзном участии в летнем отдыхе детей представили 88 членских организаций РПРАЭП, 80 из них занимались этим активно. Летом 2025 года различными видами отдыха было охвачено более 37,5 тыс. детей, это на три тысячи больше, чем в 2024 году.

В КАКИХ ЗДРАВНИЦАХ ОТДЫХАЛИ ДЕТИ

За три летних месяца дети сотрудников атомной отрасли и жителей городов присутствия «Росатома» побывали в детских оздоровительных лагерях (ДОЛ) и лагерях дневного пребывания, санаториях и пансионатах, на базах отдыха и в палаточных лагерях.

Самый массовый вид отдыха – ДОЛ. В 83 профорганизациях сообщили, что обеспечивали детей сотрудников путевками в загородные лагеря. В общей сложности в ДОЛ побывали более 21,5 тыс. детей. На втором месте – лагеря дневного пребывания, в них проводили летние каникулы более 6,8 тыс. детей. Санатории и пансионаты приняли почти 4,8 тыс. детей, базы отдыха и палаточные лагеря – чуть более тысячи. Популярным семейным отдыхом по программе «мать и дитя» было охвачено свыше 3,3 тыс. ребят. Такой вид отдыха предлагают сотрудникам и их детям 34 профорганизации.

ГЕОГРАФИЯ: ВСЯ РОССИЯ И ВЕНГРИЯ

Летом этого года дети атомщиков побывали в здравницах своих регионов и за их пределами. География отдыха – от Белого моря до Забайкальского края. Некоторым удалось побывать и за границей.

Как и в прошлые годы пользовался популярностью санатории «Вита» в Краснодарском крае. Эта программа, которую реализует профорганизация центрального аппарата концерна «Росэнергоатом», охватывает детей работников всех атомных станций. В этом году в ней участвовали более тысячи ребят. Профорганизация ГК «Росатом» направила 16 детей в яхт-лагерь «Парус» на озере «Балатон» в Венгрии, а территориальная профорганизация Лесного организовала поезд здоровья «Жемчужина Анапы» для 53 человек и сопровождение более 650 детей в санатории ФМБА, в том числе – детей-инвалидов.

Продолжали работать лагеря, принадлежащие предприятиям «Росатома» и профсоюзным организациям. Например, ДОЛ «Искорка» московского ВНИИА принял свыше 900 детей, три лагеря РФЯЦ-ВНИИЭФ в Мордовии и Нижегородской области – более 2,5 тыс. детей, ДОЛ «Дружба» ППО Нововоронежской АЭС – почти 600, и столько же два лагеря ППГХО: «Спутник» и «Аргунь».

СКОЛЬКО СТОИЛИ ПУТЕВКИ И СКОЛЬКО ПЛАТИЛИ РОДИТЕЛИ

Стоимость путевок в ДОЛ значительно различалась и зависела от многих факторов. Например, путевка на 21 день стоила: в ДООЦ «Солнышко» (Свердловская область) – 41,6 тыс. руб., в ДООЦ «Россонь» (Ленинградская область) – 75, 4 тыс. руб., в ДОЛ «Лесные поляны» (Московская область) – 81, 5 тыс. руб., в ДОЛ «Детская республика Поленово» (Московская область) – от 83, 7 тыс. руб. до 92,1 тыс. руб. в зависимости от смены, в ДОЛ «Вита» (Краснодарский край) – 132,2 тыс. руб.

Родители покупали путевки не за полную стоимость. Как следует из отчетов, для работников организаций госкорпорации «Росатом» компенсация составляла от 10 до 100% стоимости путевки.

Особое внимание было уделено поддержке льготных категорий. Бесплатные путевки получили почти 5 тыс. ребят. Это дети участников СВО, многодетных и малообеспеченных семей, дети-инвалиды. В прошлом году бесплатных путевок было выдано значительно меньше, чуть более 3,2 тыс.

КТО КОМПЕНСИРОВАЛ СТОИМОСТЬ ПУТЕВКИ

Общие расходы на организацию детского отдыха и компенсацию путевок в 2025 году составили почти 973,5 млн руб., что значительно превысило показатели прошлого года – 713,2 млн руб.

Основными источниками финансирования стали бюджеты организаций ГК «Росатом» – 761,6 млн руб. Работодатели по сравнению с прошлым годом увеличили расходы на детский отдых более, чем в полтора раза. Другие источники: областные и городские бюджеты – 179,2 млн руб. и бюджеты профсоюзных организаций – 32,6 млн руб.

КАК ОБЕСПЕЧИВАЛИ БЕЗОПАСНОСТЬ ДЕТЕЙ

На протяжении всей летней оздоровительной кампании во всех лагерях проводились мероприятия, обеспечивающие безопасность детей. Благодаря совместной работе руководителей предприятий, председателей профсоюзных организаций, работников профкомов, директоров лагерей и вожатых удалось минимизировать риски. В итоге – лето обошлось без происшествий.

ЧЕМ ЗАНИМАЛИСЬ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ

Более 30 профорганизаций принимали постановления об организации и итогах детской оздоровительной кампании. Восемнадцать профорганизаций участвовали в комиссии по приемке лагерей, четыре – занимались подбором и обучением кадров, 16 – организацией и контролем питания, 18 – проводили для детей культурно-массовые мероприятия, 55 – участвовали в заключении договоров и оформлении путевок.

Члены президиума ЦК РПРАЭП положительно оценили вклад профорганизаций в работу по организации летнего отдыха детей и подростков. Благодаря системному подходу, взаимодействию с предприятиями и властями, тысячи детей смогли провести каникулы с пользой для здоровья, получив яркие и незабываемые впечатления.

Источник: сайт РПРАЭП

4.5. В горнорудном дивизионе «Росатома» подвели итоги конкурса «УраНовые люди-2025»

АО «Росатом Недра» (управляющая компания Горнорудного дивизиона Росатома) подвело итоги второго ежегодного творческого конкурса «УраНовые люди-2025», направленного на популяризацию атомной промышленности и привлечения внимания к профессиям в горнорудной промышленности.

Основная цель конкурса – повышение престижа шахтёрского труда и инженерных специальностей в сфере горного дела, а также формирование позитивного имиджа атомной отрасли среди населения. Конкурс приурочен к празднованию 80-летия атомной промышленности и 80-летия Победы в Великой Отечественной войне.

Участники конкурса представили творческие работы в трёх номинациях: фоторепортаж, видеоматериалы и публикации. Все проекты были размещены в социальных медиа. Ключевыми критериями отбора стали соответствие тематике конкурса, информативность, глубина раскрытия темы, доступность восприятия, а также отклик и вовлечённость аудитории.

Победу в конкурсе завоевала Татьяна Маркина, учитель-логопед МАДОУ детский сад №14 «Дельфинчик», почётный работник образования РФ. Она реализовала масштабный проект «Путешествие дошколят в мир Шахтерия», направленный на знакомство детей с профессией шахтёра и деятельностью уранодобывающего предприятия ПАО «ППГХО им. Славского».

Уникальность проекта заключается в комплексном подходе к воспитанию подрастающего поколения, включающем квест-путешествия, встречи с шахтёрами и экскурсии к городским достопримечательностям. В ходе реализации проекта дошкольники познакомились с профессией шахтёра, получили базовые знания о деятельности ППГХО и об экологичном использовании атома в мирных целях.

Кроме того, задачи проекта включали пропаганду патриотических и духовно-нравственных ценностей среди дошкольников и их родителей, а также воспитание у детей гражданско-патриотического отношения к Родине, её истории, культуре и традициям.

Виктория Логинова, руководитель направления КСО Горнорудного проекта, отметила: «Конкурсная комиссия приняла решение оценивать не отдельные работы, а совокупность проведённых мероприятий. Татьяна Маркина продемонстрировала впечатляющий результат, реализовав целый комплекс инициатив, включая детские уроки, создание видеоматериалов, написание статей и публикацию материалов в социальных сетях».

Второе и третье места разделили Анастасия Зонова и Максим Волков с проектом «Празднование 80-летия Великой Победы», представившие видеорепортаж о прошедшем в рамках Фестиваля «Атомная Даурия» Дне военной истории и знаменитой Маньчжурской наступательной операции, положившей точку во Второй мировой войне.

Победители конкурса получают специальные трэвел-ваучеры и отправятся в увлекательное путешествие по достопримечательностям Забайкальского края.

Источник: сайт АО «Росатом Недра»

4.6. Коллектив ГНЦ НИИАР удостоен ордена Александра Невского

За большой вклад в развитие и обеспечение безопасности атомной энергетики, укрепление научного и экономического потенциала Российской Федерации Орденом Александра Невского награжден коллектив АО «Государственный научный центр – Научно-исследовательский институт атомных реакторов» (АО «ГНЦ НИИАР», входит в Научный дивизион госкорпорации «Росатом»). Высокая награда присуждена Указом Президента Российской Федерации Владимира Путина от 15 октября 2025 года

«Орден Александра Невского – это награда наших предшественников, наших ветеранов, которые создали крепкие традиции ответственной работы на благо Родины, и всех нииаровцев, готовых их продолжать и развивать. Это также знак качества нашего коллектива, который объединяет более 3,5 тысяч человек самых разных профессий. И, конечно же, это награда Димитровграда и Ульяновской области – города и региона, который вносит достойный вклад в развитие отечественной атомной промышленности», – сказал директор института Александр Тузов, подчеркнув, что в 2026 году предприятие отметит своё 70-летие.

Ранее, в 2020 году коллективу АО «ГНЦ НИИАР» была объявлена Благодарность Президента, а в 2021 году присвоен ведомственный знак отличия «Академик И.В. Курчатова» 3-й степени.

Церемония награждения пройдет позднее в рамках торжественных мероприятий.

Источник: сайт АО «Росатом Наука»

4.7. Молодежь Соликамского магниевого завода узнала о преимуществах членства в РПРАЭП

Молодые работники Соликамского магниевого завода в начале октября побывали в Москве. Поездка была приурочена к 80-летию атомной промышленности. Новичков «Росатома» познакомили с традициями атомщиков и рассказали им о возможностях профессионального и личностного роста в Госкорпорации.

Одним из пунктов деловой программы стал круглый стол с зампреда РПРАЭП Юрием Борисовым и председателем постоянной комиссии по работе с молодежью Полиной Соседовой. Встреча состоялась в офисе РПРАЭП на Шаболовке, в ней также участвовали руководители и сотрудники отделов аппарата Профсоюза.

СМЗ вошел в состав горно-рудного дивизиона «Росатома» в 2023 году, а в этом году профсоюзная организация предприятия, которая ранее входила в состав Горно-металлургического профсоюза, приняла решение о переходе в РПРАЭП. Поездка в Москву стала для молодых работников возможностью лучше понять, какие преимущества они получают, став членами отраслевого профсоюза.

– Наша задача – помочь вам в кратчайшие сроки и безболезненно влиться в большую семью «Росатома» и позаботиться о том, чтобы у вас была хорошая заработная плата, возможности для карьерного роста, достойный социальный пакет. Он у вас есть, но должен стать лучше. Сейчас вы готовитесь заключить новый коллективный договор, идут серьезные переговоры. Мы дали по нему свои замечания, предложения и рекомендации, а также встречались с представителями АО «Росатом Недра», чтобы поддержать пожелания работников, сохранить хорошие преференции и наполнить колдоговор новыми. В «Росатоме» достойное Отраслевое соглашение, на его основе можно заключать отличные коллективные договоры, – сказал Юрий Борисов, приветствуя молодежь СМЗ.

В ходе встречи шел откровенный разговор о том, что волнует молодежь предприятия, с какими проблемами она сталкивается и чем может помочь профсоюз в их решении. Поговорили о стоимости жилья в Соликамске, добровольном медицинском страховании, качестве защитной одежды, санаторно-курортном лечении, организации питания и качестве блюд в заводских столовых, о том, где найти средства на проведение молодежных мероприятий.

Юрий Борисов рассказал о жилищной программе новой единой отраслевой социальной политики (ЕОСП) «Росатома», о том, как индексируют зарплату в атомной отрасли, о санаториях, готовых предоставлять членам профсоюза скидки в рамках программы РПРАЭП «Путевка со скидкой», о средствах, которые выделяются в «Росатоме» на охрану труда, культурно-массовые и спортивные мероприятия. Поделится примерами решения жилищных вопросов через профсоюзные программы преференций.

Пока соликамцам социальные стандарты атомщиков кажутся очень высокими. Зампреда РПРАЭП призвал их постепенно подниматься к отраслевому уровню, определяя на каждом этапе приоритеты. Так поступали в свое время организации машиностроительного дивизиона, которые переходили в контур «Росатома». Вначале им тоже не хватало средств на необходимые программы ЕОСП, со временем они появились.

Полина Соседова познакомила гостей с Программой РПРАЭП по работе с молодежью, молодежными профсоюзными комиссиями, разделом «Работа с молодежью» Отраслевого соглашения и рабочей группой по делам молодежи Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

– Через профильную рабочую группу, которая функционирует на паритетной основе, то есть в ней представлены стороны работодателя и профсоюза, каждый молодой

работник может подать предложения в Отраслевое соглашение, – подчеркнула председатель постоянной комиссии по работе с молодежью.

Также Полина подробно остановилась на мероприятиях для профсоюзной молодежи. В конце выступления она пригласила соликамцев к участию в фестивале профсоюзных видеороликов. Финал этого популярного у молодых атомщиков творческого состязания в этом году пройдет в ноябре в рамках IX конкурса «Лучший молодежный лидер РПРАЭП». Хотя прием заявок уже закончен, для новичков готовы сделать исключение.

– Встреча с представителями профсоюза прошла в очень теплой, дружеской обстановке. Полезно было узнать, чем живёт профсоюзная молодежь и какие есть возможности у нашего Совета молодежи, совсем недавно присоединившегося к РПРАЭП. Диалог с представителями профсоюза мы наладили легко и быстро. Ребята задавали вопросы, поднимали волнующие их темы. И получали ответы, конкретные решения или обещание, что их вопрос будет проработан совместно с представителем ППО СМЗ. Очень рада, что получила возможность в составе делегации молодых магниевики, съездить в Москву, посетить Госкорпорацию, РПРАЭП. В целом программа поездки получилась очень разнообразной, насыщенной и полезной, – отметила Ольга Ананина, лаборант химанализа.

Программа визита соликамцев в Москву также включала встречу с лидерами отраслевого Совета молодежи, знакомство с кафедрой химии и технологии редких элементов в Российском технологическом университете МИРЭА, посещение павильона «Атом» на ВДНХ, экскурсию по мемориальному кабинету Ефима Павловича Славского, знакомство с достопримечательностями столицы.

Источник: сайт РПРАЭП

4.8. Профсоюзная молодежь Новоуральска и Лесного встретила на слете «Будущее строим сами»

Слет профсоюзной молодежи «Будущее строим сами» проходил 10 и 11 октября в оздоровительном центре «Самоцветы» вблизи Новоуральска. Мероприятие организовал молодежный совет территориальной профорганизации Новоуральска, в нем участвовала активная молодежь двух уральских ЗАТО: Новоуральска и Лесного. Слет стал победителем городского конкурса «Банк молодежных инициатив», он состоялся при поддержке АО «ТВЭЛ», РПРАЭП и администрации Новоуральского городского округа. На торжественном открытии участников приветствовали председатель РПРАЭП Владимир Кузнецов и замглавы Новоуральского городского округа (НГО) по социальной политике Инна Лобова.

– Молодежь – это будущее профсоюза, вам продолжать наши добрые традиции и дела. Важно помнить, что любое хорошее дело должно приносить плоды. Мы ждем от вас новых добрых дел и обязательно их результатов, – сказал Владимир Кузнецов.

После напутственных слов лидер отраслевого профсоюза вручил профсоюзные билеты десяти молодым работникам, которые недавно вступили в РПРАЭП.

«ОТКРЫТЫЙ МИКРОФОН»

Деловую программу слета открыла площадка «Открытый микрофон». Вместе с Владимиром Кузнецовым и Инной Лобовой на вопросы молодежи отвечали: председатель территориальной профорганизации Ирина Тагильцева, председатель профсоюзной организации УЭХК Александр Пинаев, председатель Общественной палаты НГО Александр Зайцев, председатель комитета по делам молодежи, семьи, спорту и социальным программам городской администрации Татьяна Сапегина, начальник городского управления образования Татьяна Аленькина.

Участников слета интересовало: «Во сколько лет нужно вступать в профсоюз?», «Какие меры принимаются для защиты окружающей среды в городе?», «Сколько молодых специалистов ежегодно приходит в образование?», «Какая динамика привлечения

молодежи для работы в атомной отрасли и увеличение профсоюзного членства в РПРАЭП?», «Планируется ли ввести меры поддержки по жилищному вопросу для молодежи, которая родилась, выучилась и осталась работать в Новоуральске?». На эти и другие вопросы молодежь получила подробные ответы.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ БЛОК

Образовательный блок включал мастер-класс «Искусство публичных выступлений». Занятия провела эксперт по коммуникациям для бизнеса и жизни, тренер по ораторскому мастерству и публичным выступлениям, серебряный призер «Битвы спикеров-2023» Яна Бритченко. Она рассказала, как выступать кратко, понятно и интересно, как справиться со страхом перед аудиторией и как готовиться к публичной речи.

На других образовательных площадках учили арт-терапевтической методике интуитивного рисования и использованию нейросетей в профсоюзной работе, а также готовили предложения в Программу по работе с молодежью территориальной профорганизации Новоуральска на 2026 – 2031 годы. Спикерами на этих площадках выступили молодые новоуральские профактивисты: Екатерина Горчакова и Юлия Хадеева, Мария Чепчугова, Иван Пестриков и Екатерина Растрепенина.

КРУГЛЫЙ СТОЛ

На круглом столе «Работа молодежных комиссий и советов на местах. Обмен опытом с ветеранами отрасли и города. Мероприятия РПРАЭП, направленные на работу с молодежью. Участие в волонтерской деятельности» участники слета делились опытом работы молодежных комиссий. О том, как заинтересовать молодежь, рассказали профактивистки двух детских садов Новоуральска Екатерина Симбирятина и Юлия Хадеева и главный специалист управления образования администрации НГО Елизавета Васильева. Председатель молодежного совета территориальной профорганизации Екатерина Никитина проинформировала о проектах, которые реализует профсоюз для молодых жителей города.

ИТОГИ СЛЕТА

Завершился слет принятием резолюции, за которую участники проголосовали единогласно. Одним из ее пунктов стало предложение о проведении совместных слетов молодежи ЗАТО «Росатома». Резолюцию направят в ЦК РПРАЭП, территориальные профорганизации Новоуральска и Лесного, в администрацию НГО и профорганизацию УЭХК.

В рамках слета также прошли два квиза на темы 80-летия Великой Победы и 80-летия атомной отрасли.

Организаторы считают, что сумели провести интересное и полезное мероприятие.

– Наш слет прошел на хорошем уровне и стал объединяющей площадкой для молодёжи нашего города, а также коллег из Лесного. Мы рады, что они проявили интерес к мероприятию. Молодые специалисты городских организаций и студенты получили новые знания, а мы собрали предложения в Программу по работе с молодежью территориальной профорганизации Новоуральска на 2026 – 2031 годы и сейчас их анализируем. Полезный опыт приобрели и члены молодёжного совета теркома, они самостоятельно подготовили и провели масштабное мероприятие, это пригодится в дальнейшей работе, – подытожила Екатерина Никитина.

Источник: сайт РПРАЭП

4.9. Фильмы горнорудного дивизиона «Росатома» получили награды кинофестиваля «МАЙНМУВИ-2025»

Документальный фильм «Материнство Земли», созданный при поддержке предприятий АО «Росатом Недра» (управляющая компания Горнорудного дивизиона Госкорпорации «Росатом») и ПАО «ППГХО им. Славского» (уранодобывающее

предприятие Горнорудного дивизиона «Росатома») удостоен главного приза – Гран-при VII Международного фестиваля документальных фильмов о горнодобывающей отрасли «МАЙНМУВИ-2025». Еще одна картина «Производство магния и РЗМ», снятая на ОАО «Соликамский магниевый завод», также стала лауреатом в номинации «Лучший научно-популярный фильм».

В этом году на конкурс МАЙНМУВИ-2025 было подано рекордное количество заявок – 100 фильмов от ведущих компаний горнодобывающей отрасли России. Жюри фестиваля высоко оценило, как художественные подходы, так и профессионализм, глубину раскрытия тематики в картинах, снятых при поддержке Горнорудного дивизиона «Росатома».

Фильм-победитель «Материнство Земли» был создан творческой студией «123 истории» и снимался в том числе в «урановой столице» России Краснокаменске и ПАО «ППГХО им. Е.П.Славского». Картина посвящена 100-летию со дня рождения доктора геолого-минералогических наук, заслуженного геолога РСФСР, лауреата Ленинской премии Лидии Петровны Ищуковой – выдающегося советского геолога, первооткрывательницы крупнейшего в стране Стрельцовского месторождения урана в Забайкалье. В фильме приняли участие выдающиеся деятели урановой геологии Михаил Шумилин и Григорий Машковцев, а также друзья, близкие и ученики Лидии Ищуковой. Авторами и режиссерами выступили Роман Саульский и Татьяна Куракина, продюсером – Юлия Рыченкова. Примечательно, что Татьяна Куракина является специалистом управляющей компании Горнорудного дивизиона АО «Росатом Недра».

Еще одним призером кинофестиваля от Горнорудного дивизиона стал научно-популярный фильм «Производство магния и РЗМ», снятый творческой группой проекта «Химия просто». Картина демонстрирует производственную цепочку старейшего в стране предприятия ОАО «Соликамский магниевый завод», специализирующегося на производстве магния и редкоземельных металлов. В фильме доступным и понятным даже школьникам языком рассказывает о том, как сегодня в стране производят магний и редкоземельные металлы.

«Стало хорошей традицией, что качественные документальные фильмы, снятые при поддержке Горнорудного дивизиона «Росатома», получают высокую оценку профессиональных кинематографистов. Например, в 2024 году на фестивале был отмечен специальным дипломом «За лучший фильм об истории возрождения компании» фильм о нашем Ловозерском горно-обогатительном комбинате. Для нас важно поддерживать творческие проекты, яркие, вдохновляющие сюжеты, направленные на привлечение внимания к профессионалам горнорудной отрасли, людям труда. Уверен, что мы продолжим эту работу», – прокомментировал событие первый заместитель генерального директора АО «Росатом Недра» Алексей Шеметов.

Справочно:

VII Международный кинофестиваль «МАЙНМУВИ» – один из наиболее значимых конкурсов в странах Евразийского экономического сообщества для презентации короткометражных документальных фильмов о горно-геологической и металлургической отраслях, а также людях, которые в них работают. Кинофестиваль проводится с 2019 года совместно с Первым геологическим каналом в рамках горнопромышленного форума "Майнекс". Жюри кинофестиваля сформировано из ведущих экспертов киноиндустрии и горной промышленности. Возглавляет жюри известный кинодокументалист Григорий Львович Илутдин.

Источник: сайт АО «Росатом Недра»

4.10. «Росатом» вручил ключи от новых квартир сотрудникам первой в России гигафабрики

60 семей специалистов нового производства будут жить в современных многоквартирных домах

В г. Неман Калининградской области состоялась торжественная церемония вручения ключей от новых квартир сотрудникам первой в России гигафабрики накопителей энергии. В торжественном мероприятии приняли участие президент Топливной компании «Росатома» ТВЭЛ Наталья Никипелова, губернатор Калининградской области Алексей Беспрозванных, а также представители местной администрации.

В своём приветствии новосёлам Наталья Никипелова подчеркнула значимость события. По ее словам, последний раз многоквартирные жилые дома здесь строились ещё в советские годы, а строительство гигафабрики дало импульс для нового этапа развития города и региона. «Для «Росатома» Калининградская область – новый и крайне важный регион присутствия. И мы, как во всех наших «атомградах», берем на себя ответственность за формирование комфортной городской среды. Нам очень хочется, чтобы в этих домах жили счастливые семьи, рождались дети, которые в последствии оставались работать в Калининградской области. Мы вручаем сегодня не просто ключи от квартир, мы вручаем ключи от нового качества жизни. Мало кто, кроме «Росатома», сегодня может дать возможность работать в таких перспективных отраслях как электромобильность и чувствовать сопричастность к чему-то великому», – отметила она.

Алексей Беспрозванных высоко оценил вклад «Росатома» в развитие Немана. «В июле прошлого года мы вместе закладывали первые фундаменты этих домов. Сегодня с огромной радостью и гордостью вижу результат – уютные, готовые к заселению квартиры. Свои обязательства все участники этого большого проекта выполнили качественно и в срок. Для нас очень важно, что жильё в новых домах также получают местные бюджетники: для них предусмотрено 48 квартир. Таким образом, Калининградская область становится регионом присутствия «Росатома» во всех смыслах: госкорпорация строит здесь современное высокотехнологичное производство, готовит специалистов, обеспечивает их жильём, помогает обустраивать наши восточные муниципалитеты. Совместно мы реализуем проекты в электромобильности, новой отрасли, которая развивается в Калининградской области по решению Президента России», - отметил он.

Строительство многоквартирных домов для работников гигафабрики и сопутствующее развитие городской среды являются стратегическими для региона. Проект строительства реализован некоммерческой организацией «Фонд «Жилищное и социальное строительство Калининградской области». Жильё построено с учетом всех требований к комфортной среде: просторные дворы, детские и спортивные площадки, развитая инфраструктура. Это первая очередь жилой застройки, уже весной 2026 года планируется сдача второй очереди. Всего «Росатом» построит в Немане шесть жилых домов на 198 квартир, 48 из которых будут переданы муниципалитету для решения общегородских жилищных вопросов. Помимо строительства жилья, «Росатом» активно участвует в благоустройстве Немана: уже отремонтирован городской стадион, открыт кинозал, ведутся работы по модернизации коммунальной инфраструктуры, благоустройству территорий и реконструкции исторической Башни Бисмарка. В планах – благоустройство центральной площади, городского пруда и Аллеи Славы.

Источник: сайт АО «ТВЭЛ»

4.11. В Воронеже открылась фотовыставка работ сотрудников Нововоронежской АЭС

Профсоюзная организация Нововоронежской АЭС организовала фотовыставку «Времен связующая нить» в краеведческом музее Воронежа. На выставке представлены работы победителей конкурса семейной фотографии. Конкурс проводился среди территорий расположения атомных станций, нововоронежцы в нем активно участвовали.

– Из 769 поступивших работ конкурсная комиссия определила 50 победителей в трех номинациях: «Времен связующая нить», «Семья сегодня» и «Дети – наше будущее». Лучшие фотографии были представлены на выставке в Москве весной 2025 года. Это 59 работ – трогательных мгновений и семейных историй. Поскольку наиболее активными оказались представители Нововоронежской АЭС, их фотографии – почти половина отобранных для выставки, мы решили предоставить возможность воронежцам ознакомиться с работами земляков-атомщиков, – рассказала зампредседателя профсоюзной организации Нововоронежской АЭС Тамара Ивченко.

Творчество атомщиков высоко оценили известные в регионе художники, издатели, ученые, краеведы. Член Союза художников России, заслуженный деятель искусств Воронежской области Валерий Семенов отметил, что авторы прекрасно отразили свое отношение к миру и жизни, а это необходимая составляющая творчества.

Председатель правления регионального отделения Международной академии детско-юношеского туризма и краеведения, член геральдической комиссии при губернаторе Воронежской области Александр Юрасов считает, что в Нововоронеже живут истинные патриоты России, и авторы работ ярко проявили любовь к своему краю, семье и Родине.

Профессора Воронежского государственного университета инженерных технологий, председатель Воронежского регионального общества императора Петра Великого Сергея Шахова порадовала тема сохранения семейных традиций.

– Россия всегда была оплотом православия, уважения к традиционным ценностям. Авторам удалось запечатлеть самые трогательные и яркие эмоции, уникальные моменты семейной жизни, – подчеркнул профессор, который также является членом президиума Объединения православных учёных.

Директор издательства Сделай «Альбом», краевед Владимир Елецких пообещал помощь в размещении фотографий на других площадках области, а также в изданиях региона.

– Земляки уже заинтересовались работами атомщиков. Один из районов Воронежской области попросил организовать экспозицию, а в ноябре мы откроем ее во Дворце культуры Нововоронежа, – сообщили в профсоюзной организации Нововоронежской АЭС.

Источник: сайт РПРАЭП

4.12. В городах-спутниках АЭС прошёл интеллектуальный турнир «Две Великие Победы»

По инициативе Молодёжного совета Фонда «АТР АЭС» в городах расположения атомных станций прошёл интеллектуальный турнир «Две великие Победы». Состязания эрудитов проходили одновременно в Балаково, Десногорске, Заречном, Волгодонске, Курчатове, Нововоронеже, Полярных Зорях, Сосновом Бору и Удомле.

Участниками турнира стали команды школьников, студентов и работающей молодёжи, которые с энтузиазмом погрузились в изучение истории, личностей и достижений, связанных главными юбилеями 2025 года – 80-летием атомной промышленности и 80-летием Победы в Великой Отечественной войне.

Турнир позволил участникам не только показать свои знания, но и глубже понять, насколько тесно переплетаются события Великой Отечественной войны и достижения атомной промышленности, осознав тем самым значимый вклад отрасли в развитие страны.

«Деятельность Молодежного совета Фонда «АТР АЭС» направлена в том числе на вовлечение молодого поколения в изучение и сохранение важнейших страниц нашей истории, – отмечает председатель Фонда «АТР АЭС» Андрей Захарцев. – Мы видим, как загораются глаза ребят, когда они узнают о подвиге своих предков и о том, как

самоотверженно создавалась и развивалась наша атомная отрасль. Такие турниры, как «Две Великие Победы», помогают им почувствовать себя частью великой истории, понять свою роль в её продолжении».

Победители интеллектуальных состязаний получили памятные призы и дипломы, а все участники – бесценный опыт, новые знания и ощущение причастности к великим событиям. Мероприятие стало ярким примером того, как историческая память и стремление к новым достижениям объединяют поколения атомщиков.

«Турнир «Две великие Победы» – очередной проект, реализованный Молодежным советом Фонда «АТР АЭС». Он наглядно продемонстрировал, как образовательные инициативы могут эффективно сочетаться с патриотическим воспитанием молодежи. Мероприятие стало площадкой, объединившей сотни молодых людей из атомных городов, позволив им не только углубить знания о героическом прошлом и достижениях атомной отрасли, но и «прокачать» свои личные навыки – от командной работы до критического мышления», – отметила председатель Молодёжного совета Фонда «АТР АЭС» Юлия Монахова.

Источник: сайт концерна «Росэнергоатом»

4.13. «Атомслет» завершил отраслевой проект «Гонка дивизионов»

Парк-отель «Русские Сезоны Курорт Пересвет» принял финальное событие корпоративного спортивного сезона Госкорпорации «Росатом». На площадку вышли 14 дивизионов атомной отрасли: Арктический, Ветроэнергетика, ГК «Росатом», Горнорудный, Инжиниринговый, Композитный, Машиностроительный, Научный, Новые бизнесы, Технологии сооружения, Топливный, Электроэнергетический, ЯОК, REIN, а также команды семи опорных вузов: ВГУ, ИГЭУ, МИСИС, МИФИ, МЭИ, СПбПУ, ТПУ. В соревнованиях участвовали 300 сотрудников предприятий отрасли и 70 студентов. Команды преодолевали два этапа: гонку с препятствиями протяжённостью около 4,3 км с восемью испытаниями, лабиринт на ориентирование и квиз на эрудицию и скорость.

В рамках деловой программы 21 октября подвели итоги проекта «ЗОЖ-амбассадор. Гонка дивизионов Росатома» за 2025 год и обсудили вектор развития на 2026. Вечером представители «Корпоративной академии Росатом» провели лекцию для студентов и сотрудников о студенческом сообществе Росатома, после которой прошёл «Атомный квиз»: первое место заняла команда НИЯУ МИФИ.

22 октября на стратегической сессии для ЗОЖ-амбассадоров и HR представили концепцию «Атомный драйв 2026» – смещение акцента от соревнования к объединению городов по виртуальному маршруту, введение уровней амбассадорства и запуск новых цифровых инструментов. Экспертом сессии выступила кандидат психологических наук Мария Вегеш.

На протяжении всей соревновательной части мероприятия желающие могли принять участие в акции по вступлению в Федеральный регистр доноров костного мозга в рамках совместного проекта Росатома и ФМБА России «Редкое совпадение»: на центральной площадке действовала точка типирования, где можно было сдать мазок буккального эпителия и сделать первый шаг к спасению жизни. Начальник отдела развития донорства Кировского НИИ гематологии и переливания крови ФМБА России Марина Труфанова со сцены рассказала участникам, как можно поддержать донорское движение страны.

Впервые в «Атомслёте» принимала участие команда Арктического дивизиона. Главный экономист ФГБУ «ГлавСевморпуть» и лидер «арктической» команды Андрей Луковников прокомментировал дебютное выступление: «Для нас это новый и очень интересный опыт. Все участники сильно волновались перед стартом, но как только вышли на трассу, собрались и выступили дружным коллективом. Организаторы, ведущие, другие

участники, музыка, атмосфера заряжали своей энергетикой и придавали сил и уверенности в себе. Наша команда словно первый атомный ледокол „Ленин“ уверенно и бесстрашно «расколола» все препятствия трассы без штрафов и потерь. Спасибо большое всем, кто организовал этот праздник. Будем стремиться к новым победам в следующем году!»

Почётными гостями «Атомслёта-2025» стали Алексей Петухов – российский лыжник, бронзовый призёр Олимпийских игр 2010 года в командном спринте, чемпион мира 2013 года, заслуженный мастер спорта России, директор социально значимых проектов – руководитель проектного офиса Госкорпорации «Росатом» Мария Калинина, вице-президент по персоналу АО «РАОС» Светлана Михайлова, директор департамента подготовки персонала Концерна «Росэнергоатом» Григорий Хахулин, директор департамента по управлению эффективностью кадровых ресурсов АО «ТВЭЛ» Мария Канищева. Во время церемонии награждения они приняли участие во вручении наград и поддержали команды на сцене.

По итогам десяти испытаний «Атомслёта-2025» среди дивизионов:

- 1 место – Электроэнергетический,
- 2 место – Топливный,
- 3 место – Наука.

Среди студенческих команд опорных вузов:

- 1 место – ВГУ,
- 2 место – МИФИ,
- 3 место – ТПУ.

Дополнительно вручены плакетки всем финалистам – отдельно студенческим и дивизиональным командам.

В рамках традиционных номинаций отмечены: команда дивизиона REIN – «За высокие спортивные показатели», Машиностроительный – «За волю к победе», ЯОК – «За самое массовое участие», Ветроэнергетика – «Самый активный дивизион».

Особый блок церемонии награждения был посвящён официальным корпоративным наградам: вручены 11 благодарственных писем генерального директора Госкорпорации «Росатом» и 4 знака отличия «За вклад в развитие физической культуры и спорта Госкорпорации „Росатом“». Также названы и награждены памятными призами 31 человек – «Лучшие ЗОЖ-амбассадоры по итогам сезона „Гонки дивизионов–2025“».

Праздничную атмосферу задали мультимедийное танцевальное шоу от команды Rush Style и концерт кавер-группы «Панды», завершивший официальный блок торжеств.

Справка: «Атомслёт» – финальная точка сезона проекта «ЗОЖ-амбассадор Росатома. Гонка дивизионов», объединяющая сотрудников предприятий Росатома и студенческое сообщество опорных вузов, укрепляющая корпоративное взаимодействие и культуру здорового образа жизни.

Источник: сайт АНО «Атом-спорт»