

ПРОФСОЮЗНЫЙ

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности



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



11-2025

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. | На встрече в Катаре обсудили социальное развитие в мире | 2 |
| 1.2. | В Лиссабоне проходят протесты против реформы трудового законодательства..... | 3 |
| 1.3. | Профсоюзы Узбекистана отпраздновали 120-летие..... | 3 |
| 1.4. | В Белоруссии хотят ввести 40-процентный налог для богатых..... | 4 |
| 1.5. | Граждане Болгарии выступили против повышения налогов..... | 5 |
| 2. | В стране | 5 |
| 2.1. | В России остановился рост зарплат..... | 5 |
| 2.2. | Госдума одобрила во втором чтении бюджет Соцфонда на 2026 год | 7 |
| 2.3. | В России предложили разработать национальный стандарт качества трудовой жизни | 8 |
| 2.4. | Как будет развиваться институт наставничества | 9 |
| 2.5. | Выплаты по больничным листам вырастут..... | 10 |
| 2.6. | В Госдуме предложили разрешить сотрудникам работать на больничном | 11 |
| 2.7. | Врачи будут тратить больше времени на пациентов | 11 |
| 2.8. | Большинство россиян поддерживают идею четырехдневной рабочей недели | 13 |
| 2.9. | В Госдуме предложили не включать выходные в число отпускных дней | 13 |
| 3. | Профсоюзы | 14 |
| 3.1. | Владимир Путин провёл рабочую встречу с председателем ФНПР Сергеем Черногаевым | 14 |
| 3.2. | Интервью председателя ФНПР Сергея Черногаева ТАСС | 17 |
| 3.3. | Профсоюзы задали новый вектор безопасности на БИОТ-2025 | 19 |
| 3.4. | В Сочи прошла форсайт-сессия ФНПР «Профсоюзы в экономике»..... | 20 |
| 3.5. | Профсоюзы Челябинской области помогли реализовать проект «В фокусе – женщина»..... | 22 |
| 3.6. | Московская Федерация профсоюзов организовала выставку картин о защитниках Отечества | 23 |
| 3.7. | Свердловские профсоюзы рассказали о профсоюзных сменах на Всероссийском форуме детского отдыха | 24 |
| 3.8. | Железнодорожники подписали еще одно отраслевое соглашение | 25 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Отрасль и РПРАЭП | 26 |
| 4.1. Социальные партнеры атомной отрасли намерены пролонгировать Отраслевое соглашение на период с 2026 года | 26 |
| 4.2. В «Росэнергоатоме» обсудили приоритеты кадровой и социальной политики..... | 26 |
| 4.3. Сборная «Росатома» завоевала 32 награды и спецприз чемпионата «Хайтек: навыки будущего»..... | 30 |
| 4.4. РПРАЭП на БИОТ-2025 поделился опытом атомной отрасли | 31 |
| 4.5. Профактив предприятий АО «ТВЭЛ» изучил опыт ППО МСЗ и обсудил жилищную политику | 32 |
| 4.6. Соцпартнеры холдинга «ТИТАН-2» встретились с персоналом ОДЭК «Прорыв»...35 | 35 |
| 4.7. «Росатом» объявил победителей грантового конкурса «80 добрых дел» | 36 |
| 4.8. В Нововоронеже состоялась первая стратсессия по разработке мастер-плана | 36 |
| 4.9. РФЯЦ – ВНИИТФ победил в региональном конкурсе благоустройства.....37 | 37 |
| 4.10. В РПРАЭП подвели итоги конкурса «Лучший молодежный лидер» и фестиваля видеороликов «Профсоюз – это МЫ!» | 37 |
| 4.11. Профорганизации ЛАЭС и РФЯЦ-ВНИИЭФ стали победителями конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП» | 40 |
| 4.12. На профсоюзном форуме ВНИИА презентовали новый талисман ППО – енота Профошу | 41 |
| 4.13. ФМБА России и «Росатом» запустили коммуникационно-образовательный трек для медиков | 43 |
| 4.14. «Атоммаш» помог модернизировать детский сад в Волгодонске.....43 | 43 |
| 4.15. Атомщики Заречного сдали в 2025 году свыше 100 литров крови для больниц Свердловской области.....44 | 44 |
| 4.16. Атомщики одержали победы на спортивных турнирах ТЭК | 44 |

1. В мире

1.1. На встрече в Катаре обсудили социальное развитие в мире

В период с 4 по 6 ноября в г. Дохе (Государство Катар) в рамках юбилейной 80-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН состоялась «Вторая Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития». В Саммите приняли участие более 40 глав государств и правительств, свыше 230 министров и высокопоставленных чиновников, а также почти 14 тысяч рядовых делегатов, представлявших более шести тысяч неправительственных организаций.

Целью Саммита являлось содействие социальному развитию во всём мире и придание нового импульса реализации Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года и её 17 целей устойчивого развития (ЦУР).

Открытие Саммита состоялось с принятием Политической декларации и выступлениями Председателя Генеральной Ассамблеи ООН, Генерального секретаря ООН, эмира Катара и Председателя Экономического и Социального Совета ООН (ЭКОСОС).

В программу Саммита входили также ежедневные пленарные заседания и два круглых стола высокого уровня: один – по укреплению трех основ социального развития (устранению нищеты, полной и продуктивной занятости и достойной работы для всех) и вопросам социальной интеграции; другой – по оценке прогресса, устранению пробелов и ускорению выполнения обязательств, принятых на Первом Саммите в Копенгагене в 1995 году, а также Повестки дня ООН на период до 2030 года.

Помимо пленарных заседаний и круглых столов было проведено более 250 сессий и параллельных мероприятий, в ходе которых обсуждались практические подходы к расширению социальной защиты, улучшению доступа к здравоохранению и образованию, поддержке достойного труда и другие вопросы.

Ряд мероприятий в рамках Саммита был подготовлен Международным бюро труда, в которых приняла участие представительная делегация МОТ во главе с ее генеральным директором Жильбером Унгбо.

Российскую Федерацию представляла официальная делегация во главе с министром труда и социальной защиты А. Котяковым, который выступил в ходе одного из пленарных заседаний Саммита. В состав делегации вошел секретарь ФНПР по международному сотрудничеству А. Жарков.

Источник: сайт ФНПР

1.2. В Лиссабоне проходят протесты против реформы трудового законодательства

Десятки тысяч человек вышли на улицы Лиссабона, чтобы выразить протест против предлагаемой правительством реформы трудового законодательства. По мнению участников акции, новые нормы угрожают правам трудящихся.

Правительство намерено упростить работодателям процедуру увольнения сотрудников, передачу работы на аутсорсинг и ограничить некоторые виды отпусков по семейным обстоятельствам. Власти утверждают, что эти меры необходимы для повышения гибкости рабочих мест и роста производительности труда в стране, которая остаётся одной из беднейших в Западной Европе.

По данным профсоюзов на улицы Лиссабона вышли около 100 тыс. протестующих. Участники протестных действий считают, что предлагаемые изменения станут шагом назад в отношении условий труда и могут привести к потере гарантий занятости. Глава крупнейшего профсоюзного объединения Португалии CGTP резко раскритиковал реформы назвав их «одним из величайших нападений на трудящихся, когда-либо предпринятых в стране» и объявил о всеобщей забастовке 11 декабря.

Источник: сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов

1.3. Профсоюзы Узбекистана отпраздновали 120-летие

Профсоюзы Узбекистана проявляют самоотверженность в реализации программ в социальной сфере. Об этом президент Узбекистана Шавкат Мирзиёев сообщил в своем обращении, которое посвящено празднованию Дня профсоюзов Узбекистана 11 ноября и 120-летию профсоюзного движения в стране. Глава государства подчеркнул, что работа профсоюзов особенно ценна в сфере сокращения бедности, обеспечения занятости, защите интересов молодежи, представителей старшего поколения и женщин.

«Искренне поздравляю вас, всех членов самого многочисленного гражданского института страны с Днем профсоюзов – 11 ноября и выражая свое глубокое уважение и самые добрые пожелания. Проведение этого праздника в дни, когда мы широко отмечаем 120-летие движения профсоюзов Узбекистана, безусловно, придает ему особый настрой и торжественность. Мы все хорошо понимаем, что Новый Узбекистан – это прежде всего государство, в котором жизнь человека, его здоровье, права и интересы, честь и достоинство находятся под надежной защитой закона. В создании в стране нового общества, нового государства чрезвычайно важное значение для нас имеет более чем вековой опыт профсоюзов, объединяющих в своих рядах около восьми миллионов членов, по защите прав и интересов, обеспечению принципов справедливости и равенства в сфере труда», - считает Шавкат Мирзиёев.

Глава государства отметил, что за последние 5 лет благодаря усилиям Федерации профсоюзов Узбекистана были восстановлены права около 500 тысяч граждан, на предприятиях и в учреждениях проведено около 20 тысяч мероприятий по общественному контролю и аудиту в области гендерного равенства, устранено более 21 тысячи недостатков в охране труда, в санаториях оздоровились около 1 миллиона работников и членов их семей, 1 200 ветеранов войны и трудового фронта, созданы возможности для летнего отдыха более 800 тысяч детей. По словам президента, о масштабах работы Федерации также свидетельствует укрепляющееся партнерство профсоюзов страны со смежными организациями зарубежных государств и международными структурами, вступление в члены почти десяти международных и региональных организаций.

В торжественных мероприятиях, которые посвящены юбилею профсоюзного движения Узбекистана принимают участие генеральный секретарь Всеобщей конфедерации профсоюзов Виктор Пинский и заместитель генерального секретаря ВКП Маргарита Усова. В рамках визита, руководители Конфедерации 10 ноября встретились с первым заместителем министра занятости и сокращения бедности Узбекистана Маратом Джураевым и провели пресс-конференцию в пресс-центре *Sputnik* Узбекистан.

Источник: сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов

1.4. В Белоруссии хотят ввести 40-процентный налог для богатых

Минфин Белоруссии предложил ввести прогрессивную шкалу подоходного налога с максимальной ставкой 40% для граждан с высоким доходом. Об этом заявил глава ведомства Юрий Селиверстов, презентуя проект изменений в Налоговый кодекс, сообщает БелТА.

Согласно предложению, базовая ставка 13% сохранится для годовых доходов до 350 тыс. бел. руб. (около \$117 тыс.). Эта категория охватывает 98% населения республики. Для доходов от 350 тыс. до 600 тыс. бел. руб. (до \$200 тыс.) предусмотрена ставка 25%, а выше 600 тыс. бел. руб. — 40%.

Налоговая база будет расширена за счет включения не только заработной платы, но и доходов от продажи долей в компаниях, процентов по займам, арендных платежей, вознаграждений членов наблюдательных советов, а также доходов адвокатов и нотариусов.

По оценкам Минфина, под повышенную ставку 40% попадут около 1 тыс. человек.

Пакет налоговых изменений также включает повышение акцизов на табачные изделия: на 12% для сигарет без фильтра и сигарет первой ценовой группы, на 7% — для сигарет второй ценовой группы, на 3% — для изделий для нагревания табака. На вейпы и жидкости для электронных систем курения акцизы вырастут на 20%.

В России с 2025 года действует прогрессивная шкала НДФЛ от 13 до 22%, где максимальная ставка применяется к доходам свыше 50 млн руб. в год.

Источник: РБК

1.5. Граждане Болгарии выступили против повышения налогов

Правительство Болгарии отозвало проект бюджета на 2026 год после массовых протестов. Проект бюджета на 2026 год предусматривал рекордные расходы - около 46% ВВП. Правительство предложило финансировать их в основном за счет повышения налогов, а также резкого увеличения государственного долга.

Накануне вечером около 20 тыс. человек вышли на улицы Софии, выражая обеспокоенность экономическими последствиями принятия проекта бюджета для физических и юридических лиц и осуждая высокие налоги. Протестующие окружили здание парламента и заблокировали все выходы, чтобы депутаты, находящиеся внутри и рассматривающие бюджет на 2026 год, не смогли выйти.

По данным Управления внутренних дел Софии, некоторые из демонстрантов пытались прорвать полицейское оцепление и бросали петарды и стеклянные бутылки в правоохранителей, несмотря на то, что акция была заявлена мирной.

Протестующие также пытались перевернуть полицейский фургон, но были оттеснены жандармерией. Нападению подверглись и автомобили членов парламента. По данным властей, трое полицейских получили ранения при стычках с протестующими. Со своей стороны некоторые протестующие заявляют, что полиция бросала баллончики со слезоточивым газом, чтобы их разогнать.

Источник: агентство БЕЛТА

2. В стране

2.1. В России остановился рост зарплат

«Зарплатная гонка» в России практически завершилась — в 2026 году реальный заработок граждан увеличится всего на 2,7%, прогнозируют опрошенные ЦБ аналитики («Известия» ознакомились с результатами исследования). Их оценка вдвое ниже прогноза Минэка (5,7%) и в 1,5 раза меньше нынешней динамики — 4,4%. У компаний больше нет возможностей для дальнейшего повышения окладов, а рынок труда уже не столь перегрет, как в прошлом году. Такая ситуация может привести к снижению покупательной способности, росту теневой занятости и сокращению поступлений по НДФЛ и страховым взносам, но при этом поможет сдерживать инфляцию. Кто рискует потерять в доходах, а кому беспокоиться не стоит — в материале «Известий».

Почему бизнес перестает поднимать зарплаты

В следующем году номинальная зарплата вырастет на 8,4%, при этом реальная (то есть с учетом инфляции) — только на 2,7%. Это следует из результатов октябряского макроэкономического опроса ЦБ («Известия» его изучили). Для расчета регулятор использовал ответы 26 экономистов.

При этом Минэк ожидает более значительного повышения — на 5,7% в реальном выражении, то есть в два раза больше. Редакция направила запрос в ведомство и регулятор.

— Разница в прогнозах министерства и ЦБ связана с разными базовыми предпосылками. Минэк ожидает более быстрое снижение ключевой и инфляции уже во второй половине 2025 года, что, по его расчетам, позволит реальным доходам расти заметнее. Аналитики же более осторожны: они видят риски сохранения высокого роста цен на фоне дефицита кадров и увеличения бюджетных расходов, — объяснил частный инвестор, основатель «Школы практического инвестирования» Федор Сидоров.

По его словам, события последних месяцев показывают, что консервативная оценка опрошенных регулятором аналитиков ближе к действительности. По данным Росстата, в январе – августе 2025-го реальные зарплаты выросли на 4,4%, тогда как Минэк ожидал 6,8%. За этот период средний заработок составил около 96 тыс. рублей.

Замедление действительно неизбежно — после рекордных 9,1% роста в 2024 году и 4–5% в этом году экономика выходит на более устойчивые темпы, отметил Федор Сидоров.

Прогноз по минимальному повышению реальных заработков выглядит вполне реалистичным, согласился заместитель гендиректора сервиса «Работа.ру» Александр Ветерков. По его словам, это уже отражается на рынке труда: бизнес столкнулся с пределом возможностей в зарплатной гонке. Наращивание фонда оплаты труда становится нерентабельным на фоне увеличения издержек из-за высоких ставок, усиления налоговой нагрузки и замедления темпов роста выручки. Поэтому компании всё чаще выбирают формы нематериальной мотивации, которые не требуют прямых финансовых затрат, добавил эксперт.

Кроме того, на рынке труда появились первые признаки охлаждения, отметила профессор Финансового университета при Правительстве РФ Юлия Долженкова. По ее словам, компании стали осторожнее подходить к найму, стремясь повышать эффективность за счет внутренних резервов и оптимизации расходов. В ряде организаций уже начали сокращать персонал.

Осенью каждая десятая компания планирует увольнения — об этом заявили 12% участников опроса сервисов «Работа.ру» и «СберПодбор», писали ранее «Известия».

По словам Юлии Долженковой, в последние годы к работе были привлечены ранее неактивные группы населения — часть студентов, женщины в декрете, пенсионеры. Это обеспечило прирост занятого населения на миллионы человек, однако большинство таких работников заняты в низкооплачиваемых сегментах.

Кому в 2026 году повысят оклады

Завершение «зарплатной гонки» не означает, что доходы россиян перестанут повышаться. Есть те, кто всё равно останется в плюсе. Наибольший рост зарплат ожидается в ИТ-сфере, особенно среди специалистов по ИИ и кибербезопасности — их доходы могут увеличиться на 10–15%, прогнозирует частный инвестор Федор Сидоров. По его словам, в строительстве и логистике заработка инженеров и руководителей проектов также будут повышаться быстрее среднего уровня из-за острого дефицита квалифицированных кадров. Кроме того, в обрабатывающей промышленности жалованье технических специалистов могут поднять на 8–10%.

А вот в розничной торговле, общепите и сфере массовых услуг рост будет минимальным — не выше инфляции, прогнозирует он. В бюджетной сфере, если не последует дополнительных решений об индексации, реальные доходы, по оценке эксперта, останутся примерно на уровне 2025 года.

Больше всего жалованье будут поднимать в стратегически важных и высокотехнологичных отраслях — оборонной промышленности и высокотехнологичном машиностроении. Здесь доходы могут увеличиться на 10–20% и более из-за дефицита специалистов, добавил заместитель гендиректора сервиса «Работа.ру» Александр Ветерков.

В то же время в финансовом секторе, строительстве, торговле и логистике рост заработков, по его прогнозу, будет более сдержаным и в целом сопоставимым с уровнем инфляции. А в легкой промышленности повышение доходов практически не ожидается — низкая рентабельность и конкуренция с импортом ограничивают возможности для индексации. В результате разрыв между наиболее и наименее перспективными секторами экономики будет увеличиваться, подчеркнул эксперт.

По данным сервиса «Работа.ру», в январе – сентябре 2025-го самые высокие предложения по заработкам традиционно сложились в сфере строительства и недвижимости — в среднем 98 тыс. рублей. На втором месте — транспорт и логистика с 96

тыс., а замыкает тройку лидеров производство и агропромышленный комплекс с 92 тыс., сообщил Александр Ветерков.

Наибольший рост зарплатных предложений (+20%) отмечен в маркетинге, рекламе и СМИ, а также в сфере услуг. В лидерах также ИТ и финансы — по 17%, добавил эксперт.

Как рассказали в SuperJob, работодатели сейчас отдают приоритет кандидатам с подтвержденным опытом, конкретными результатами и высокой способностью к обучению и адаптации. Важным преимуществом становится наличие смежных навыков, позволяющих приносить дополнительную ценность компании. При этом количество вакансий за год сократилось на 15%, а число резюме выросло на 19%.

К чему приведет остановка роста реальных зарплат

Для большинства россиян замедление роста зарплат не приведет к снижению доходов — номинально заработки продолжат увеличиваться, хотя и более умеренными темпами, считает Федор Сидоров. Однако покупательная способность будет расти не так заметно, как в последние два года.

По его словам, дефицит кадров на рынке труда сохранится, особенно в промышленности и строительстве, но «зарплатная гонка» пойдет на спад. При этом может расшириться теневая занятость в розничной торговле и сфере услуг, где компании стремятся сократить фонд оплаты труда, однако массового ухода работников в тень эксперт не ожидает.

Вместе с тем качество жизни части населения может снизиться, поскольку на заработанные деньги удастся купить меньше товаров и услуг, особенно в случае ускорения инфляции, отметила профессор Финансового университета при Правительстве РФ Юлия Долженкова. По ее словам, сокращение потребительских возможностей будет сказываться на спросе, что способно привести к снижению объемов производства и, в отдельных случаях, к сокращению персонала.

В свою очередь, стремление бизнеса снизить издержки будет усиливать развитие нелегальных форм трудоустройства — в том числе за счет расширения неформальной занятости и применения схем ухода от налогов, добавила Юлия Долженкова. По ее словам, замедление темпов роста заработков также неизбежно приведет к снижению поступлений по НДФЛ и страховым взносам, поскольку они рассчитываются исходя из размера выплат работникам.

Впрочем, есть и положительный эффект — умеренный рост зарплат поможет избежать резких всплесков инфляции и поддерживать стабильность цен, отметил член Совета МРО «Деловая Россия» Андрей Глушкин. По его словам, важно, что при этом государство продолжает усиливать меры социальной поддержки, развивать программы занятости и инвестировать в повышение квалификации работников, особенно в регионах.

Когда доходы растут медленнее, спрос на товары и услуги становится более сдержаным, что снижает давление на цены. Центробанк рассчитывает, что к концу 2026 года инфляция вернется к целевому уровню в 4%, напомнил Федор Сидоров. Он подчеркнул, что это важнее краткосрочного ускорения повышения доходов, поскольку только при стабильных ценах экономика может развиваться предсказуемо — в нынешних условиях это оптимальный баланс между поддержкой доходов населения и сдерживанием инфляции.

Источник: Известия

2.2. Госдума одобрила во втором чтении бюджет Соцфонда на 2026 год

На прошедшем 18 ноября заседании депутаты рассмотрели проект доходов и расходов фонда в следующем году и утвердили подготовленные параметры бюджета.

В соответствии с ними, общие расходы Социального фонда в следующем году составят 18,7 трлн рублей. Это на 10,3% больше по сравнению с нынешним годом.

Пенсионные выплаты при этом станут самым объемным направлением расходов. Так, на страховые пенсии планируется направить 11,9 трлн рублей (около 64% всех расходов), на государственные пенсии — более 904 млрд рублей.

В бюджете Социального фонда учтены расходы на все обязательства по выплате пенсий, пособий и других мер поддержки граждан. С 1 января страховые пенсии 38 млн человек будут повышенны на 7,6%, что выше инфляции. В результате средний размер страховой пенсии по старости превысит 27 тыс. рублей (+1,9 тыс. рублей к размеру 2025 года). Социальные пенсии будут увеличены на 6,8%, что коснется 3,5 млн граждан, включая детей с инвалидностью и инвалидов с детства. В результате средний размер пенсии для этих категорий достигнет 24,5 тыс. рублей.

Со следующего года СФР принимает полномочия по осуществлению региональной социальной доплаты к пенсии, расходы на которую предусмотрены в сумме 101,6 млрд рублей. Получателями доплат станут 1,4 млн пенсионеров.

В бюджете-2026 также предусмотрен перерасчет страховой пенсии многодетным мамам в связи с включением в стаж периодов ухода за пятым ребенком и последующими детьми. Пенсия будет пересчитана более чем для 470 тыс. женщин и в среднем увеличится почти на 2 тыс. рублей. Расходы на проведение перерасчета заложены в объеме 10,9 млрд рублей.

На охрану семьи и детства в следующем году предлагается направить более 2,5 трлн рублей, что больше запланированного в текущем году на 165,1 млрд рублей.

Размер материнского капитала составит 737,2 тыс. рублей на одного ребенка и 974,2 тыс. рублей на двух детей. Выплаты единого пособия родителям и будущим мамам запланированы на уровне 1,7 трлн рублей.

Помимо этого, учтены расходы на ежегодную семейную выплату работающим родителям с двумя и более детьми. Ее предоставляют семьям, которые платят налоги с доходов и зарабатывают не более 1,5 прожиточного минимума на человека. В первый год реализации меры расходы на нее ожидаются в объеме 119,1 млрд рублей, получателями выплаты станут 7 млн родителей.

В этом году Социальный фонд по решению Президента начал выплату пособия по беременности и родам студенткам, обучающимся по очной форме. На сегодняшний день средства уже получили порядка 1,5 тыс. беременных девушек. Планируется, что в следующем году пособие получат 13,5 тыс. учащихся, на что предусмотрено 1,3 млрд рублей.

В бюджете заложено 1,4 трлн рублей на страховые выплаты по временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Вырастут и максимальные размеры страховых пособий. Так, пособие по беременности и родам достигнет 955 836 руб., а пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет для работающих граждан – 83 021,18 руб. в месяц.

В следующем году, согласно проекту бюджета, будут увеличены расходы на предупредительные меры по охране труда. Всего на это направят свыше 42,1 млрд рублей – на 6,3 млрд рублей больше, чем в текущем году. Поддержку получат 52,1 тыс. организаций-страхователей.

Также вырастет финансирование еще по одному важному направлению работы Социального фонда – реабилитации участников специальной военной операции. В следующем году на это будет выделено на 1,2 млрд рублей больше. Средства в том числе пойдут на оплату проезда ветеранов и их сопровождающих до места лечения.

Источник: сайт Соцфонда России

2.3. В России предложили разработать национальный стандарт качества трудовой жизни

В России предложили закрепить в законодательстве ответственность работодателей за создание условий, которые вынуждают сотрудников увольняться «по собственному желанию». Инициатива была направлена 18 ноября от Института исследования проблем современной политики министру труда и социальной защиты РФ Антону Котякову.

«Согласно исследованию сервиса SuperJob за 2024 год, с проявлениями «тихого увольнения» сталкивалась каждая третья российская компания. Это не самостоятельное явление, а прямое следствие системных дисфункций в организации труда, таких как неудовлетворительная рабочая среда или низкое качество управленческих процессов, что в конечном итоге приводит к демотивации персонала и резкому снижению производительности», — указано в документе.

Авторы предложения отмечают, что существующие нормы Трудового кодекса РФ не обеспечивают достаточной защиты сотрудников, сталкивающихся с давлением со стороны руководства. Они предлагают разработать национальный стандарт качества трудовой жизни, а также установить материальную ответственность работодателей за систематическое создание токсичных условий.

Ключевой мерой предлагается ввести право работника на компенсацию в размере трех среднемесячных зарплат при документальном подтверждении фактов «тихого увольнения». По мнению инициаторов, такая норма станет сдерживающим фактором и позволит сократить число злоупотреблений.

Инициатива, как подчеркивается в обращении, будет способствовать укреплению трудовых прав граждан, улучшению производительности и снижению рисков внутриколлективных конфликтов. Эксперты заявили о готовности участвовать в дальнейшей проработке вопроса и попросили министра дать оценку предложенным мерам.

Источник: Известия

2.4. Как будет развиваться институт наставничества

Заместитель Председателя Правительства Татьяна Голикова провела очередное заседание межведомственной рабочей группы для выработки дополнительных механизмов реагирования на ситуацию, складывающуюся на рынке труда. В повестке – развитие системы наставничества на предприятиях и в организациях, в том числе в рамках реализации национальных проектов по обеспечению технологического лидерства.

«В мае 2025 года Правительством России утверждена концепция развития наставничества в нашей стране до 2030 года и план по её реализации. Ранее по поручению главы государства в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, которые устанавливают особенности регулирования труда работников, выполняющих функции наставничества в трудовой сфере», – сказала Татьяна Голикова.

Она отметила, что Минпромторгом и Минтрудом для расширения практик наставничества ведётся подготовка соответствующих методических рекомендаций для работодателей.

Изменения, внесенные в Трудовой кодекс, определили наставничество как работы по оказанию помощи другому сотруднику в овладении навыками труда на производстве или на рабочем месте по полученной профессии.

Институт наставничества развивается по нескольким векторам: повышение производительности труда организации, что напрямую связано со скоростью овладения работником технологиями; сокращение текучести кадров и профессиональное развитие работников; увеличение скорости адаптации новых работников разного возраста на рабочем месте, в том числе инвалидов и возрастных работников – так называемое реверсивное наставничество.

На некоторых предприятиях через наставничество организовано получение смежных профессий, что решает задачу по точечной подготовке кадров.

Кроме того, наставничество повышает устойчивость работы системы сохранения и передачи ключевых знаний, технологий и опыта организации, что особенно актуально при ситуации старения кадров в отраслях.

В настоящее время во всех возрастных группах от 30 до 70 лет уровни занятости достигли пиковых значений. Для тех, кому 30–39 лет и 40–49 лет, – это рекордные за всю историю значения 90% и 92% соответственно.

Вместе с тем, на стабильных уровнях последние пять лет находится занятость среди тех, кому 20–29 лет – 69%. Именно эта возрастная группа является источником закрытия кадровой потребности в стране. Важно не только повышение уровня трудоустройства по специальности за счёт маршрутизации и качества занятости выпускников, но и трудоустройство студентов, которые сегодня учатся в колледжах и вузах. Для них вхождение в профессию и получение первого профессионального опыта должно быть тесно связано с институтом наставничества.

Сегодня компании должны быть готовы к работе прежде всего с молодыми сотрудниками – привлекать в организации, повышать их производительность труда, в том числе с помощью института наставничества.

По итогам заседания всем профильным ведомствам поручено организовать разработку документов, регламентирующих наставничество. Минтруду, Минпромторгу, Минздраву поручено при разработке документов, регламентирующих наставничество, соблюсти единство общих положений и принципов в методологии наставничества, а также принцип непротиворечивости нормативных документов. Разработку поручено осуществлять совместно с социальными партнёрами – работодателями и профсоюзами.

Источник: сайт Правительства РФ

2.5. Выплаты по больничным листам вырастут

В 2026 году работники, уходящие на больничный, смогут получить больше денег. Размер выплаты вырастет на 1,2 тыс. руб. за день больничного, сообщает Социальный фонд России. Рост максимально возможной суммы за временную нетрудоспособность предусмотрен проектом бюджета Соцфонда на предстоящие три года.

В 2026 году максимальная сумма больничного увеличится до 6,8 тыс. руб. за день (сейчас – 5,6 тыс.). В 2027 году максимальный размер больничного составит 7,8 тыс. руб., а в 2028 году – 8,4 тыс. руб. Повышение связано с ростом предельной базы для начисления страховых взносов. В Соцфонде указали, что благодаря переходу на проактивный формат в 2021 году и отказу от бумажных листов фонд теперь получает данные об открытии и закрытии больничного напрямую от медучреждений.

Сейчас оплата больничного напрямую зависит от стажа и дохода работника за два предыдущих года. Если стаж меньше пяти лет, человек получает 60% от среднего заработка. Если стаж от пяти до восьми лет – 80%. Если стаж более восьми лет – 100%. Но есть определенные лимиты; максимальный размер выплаты по больничному листу за день.

В Соцфонде пояснили, что если работник заболел в 2025 году, то для расчета возьмут доходы за 2023-й и 2024-й годы. Учитываются все официальные выплаты, на которые начислялись страховые взносы в Соцфонд. Работающие не по трудовым, а по гражданско-правовым договорам имеют право на больничный. Как напомнил член Комитета Госдумы по бюджету и налогам Никита Чаплин, такие работники с прошлого года получили новый статус застрахованных на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Источник: Российская газета

2.6. В Госдуме предложили разрешить сотрудникам работать на больничном

Глава комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Ярослав Нилов направил на отзыв в правительство законопроект, которым предлагается ввести институт временного адаптивного режима труда, который позволит работать на больничном, сохраняя доход, документ имеется в распоряжении РИА Новости.

"Законопроектом предлагается дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) новой статьей 931, содержащей определение понятия и устанавливающей правовые основы применения временного адаптивного режима труда", - сообщается в пояснительной записке к проекту.

В документах отмечается, что действующее законодательство предусматривает лишь бинарный подход: работник либо полностью трудоспособен, либо полностью временно нетрудоспособен (на больничном), что не соответствует современным реалиям, когда многие сотрудники при определенных не тяжелых заболеваниях могут весьма эффективно продолжать выполнять свои трудовые функции в облегченном режиме.

Предлагаемый законопроект направлен на устранение этого правового пробела путем введения института временного адаптивного режима труда, который позволит работникам сохранять занятость и уровень доходов в периоды временного нарушения здоровья, а работодателям - минимизировать потери от отсутствия ключевых специалистов, от необходимости дополнительно нанимать работника для замены основного работника, находящегося на больничном, либо передавать функции заболевшего работника его коллегам, увеличивая их нагрузку и порождая трения в трудовом коллективе.

Ключевыми принципами предлагаемого регулирования являются: добровольность применения временного адаптивного режима труда на основе заявления работника, обязательность наличия медицинского заключения о возможности установления работнику временного адаптивного режима труда и условиях указанного режима с рекомендациями по адаптации условий труда, сохранение за работником среднего заработка и закрепление гарантий права работника на прерывание временного адаптивного режима труда и оформление при необходимости обычного листка временной нетрудоспособности.

В случае внедрения временного адаптивного режима труда, по мнению Нилова, у работников появится возможность сохранить 100% доходов в периоды временных нарушений здоровья, когда они могут работать в щадящем режиме, не теряя при этом в размере оплаты труда, а для работодателей снижаются издержки и потери от отсутствия сотрудников, а также расходы на поиск временных работников для замены отсутствующих специалистов.

Источник: РИА Новости

2.7. Врачи будут тратить больше времени на пациентов

Главы регионов смогут передавать функции страховых медицинских организаций территориальным фондам обязательного медицинского страхования. Соответствующий законопроект Комитет Госдумы по охране здоровья поддержал на заседании 15 октября 2025 года. В инициировавшем поправки Минздраве считают их оптимизацией работы системы здравоохранения и стимулом для страховых компаний работать лучше. «Парламентская газета» узнала, как будут лечить россиян.

Как нас лечат

Полис обязательного медицинского страхования (ОМС) имеют больше 90 процентов россиян. Он гарантирует бесплатное обследование и лечение. Государство устанавливает правила, формирует федеральную и территориальные программы, контролирует качество услуг. Территориальные фонды ОМС аккумулируют деньги, распределяют их между страховыми компаниями и медицинскими организациями в регионах. Пациент обращается

к врачу, предъявляя полис, ему оказывают услугу и фиксируют ее в системе, после чего страховая проверяет услугу и оплачивает ее из средств фонда.

Разработанный Минздравом законопроект может серьезно изменить работу обязательного медстрахования. Губернаторы смогут убрать из системы частные страховые компании и отдать их функции территориальным фондам ОМС. Предусмотрена возможность делать это не менее чем за год, в котором планируется передача полномочий. Минимальный срок, на который могут быть переданы полномочия, — три года.

Страховые компании сегодня выступают в качестве посредников между пациентами, медорганизациями и государством, объяснил «Парламентской газете» глава Комитета Госдумы по охране здоровья Сергей Леонов:

«По сути, это прокладка, наличие которой делает систему сложнее — чем больше звеньев, тем сложнее администрирование выделяемых денег. И если пациенту этот процесс не заметен, то у врача взаимодействие со страховой организацией может отнимать время. И если это время освободится, то доктор сможет больше внимания уделить пациенту».

Штрафы для больниц

Развитие системы ОМС — актуальная и своевременная задача, сказала, представляя законопроект коллегам член Комитета Госдумы по охране здоровья Тамара Фролова.

«Система расходов станет более прозрачной, появится единый стандарт в оплате медицинской помощи, — объяснила она. — Регистрация застрахованных лиц, защита их прав и оплата медпомощи — все это полномочия территориальных фондов ОМС. С принятием поправок появятся новые инструменты защиты пациентов, а также защиты прав граждан на бесплатную медицинскую помощь».

Большинство россиян застрахованы, поэтому переход на новую систему не вызовет проблем, добавила Фролова. Ее слова подтвердил председатель Фонда обязательного медицинского страхования Илья Баланин: сегодня выбрать страховую компанию, заменить полис или внести поправки в связи со сменой фамилии можно на портале госуслуг. При этом, если в регионе примут решение о передаче функций страховой фонду ОМС, менять полис или оформлять другие документы не потребуется.

Депутаты обратили внимание на контроль качества оказания медицинских услуг. Сегодня проверки осуществляют страховые компании и, если находят нарушения, штрафуют больницу.

«То есть забирают у медучреждения деньги, — объяснил Сергей Леонов. — Мы считаем, что непосредственный государственный контроль качества предоставления медицинских услуг должен быть усилен, но деньги должны перечисляться не в карманы страховых компаний, а оставаться в медицине».

Страховые компании созданы не с целью защиты прав застрахованных, то есть пациентов, а для извлечения прибыли, напомнил первый замглавы Минздрава Владимир Зеленский.

Как мигранту попасть к врачу

Закон вступит в силу со дня его официального опубликования, но это не значит, что тут же губернаторы начнут принимать решения об отказе в работе со страховыми компаниями в здравоохранении, считает глава Минздрава Михаил Мурашко.

«Народосбережение и удовлетворенность качеством медицинской помощи — один из критериев оценки работы глав регионов, — сказал он на заседании думского комитета. — Для страховых компаний новые нормы — это стимул усилить свою работу и показать себя».

Еще один резонансный пункт законопроекта касается мигрантов. Для них предложили ужесточить правила доступа к бесплатной медицине в России. Полис ОМС они смогут получить при наличии не меньше пяти лет страхового стажа. Сейчас установлен порог в три года. Исключение составят высококвалифицированные специалисты. То есть у гастарбайтеров появится дополнительный стимул работать вбелую.

Для сотрудников ФОМС установят дополнительные гарантии, которые позволят решить квартирный вопрос. Им предоставят единовременную субсидию на покупку жилья один раз за весь период трудовой деятельности в фонде за счет последнего.

Кроме того, медработники продолжат получать стимулирующие выплаты за выявление онкологических заболеваний при диспансеризации и профилактических медосмотрах. Необходимые для этого деньги предусмотрены в проекте бюджета ФОМС на ближайшие три года, отметил Илья Баланин.

Члены Комитета Госдумы по охране здоровья единогласно поддержали законопроект. Его рассмотрят на одном из ближайших пленарных заседаний палаты.

Источник: Парламентская газета

2.8. Большинство россиян поддерживают идею четырехдневной рабочей недели

Большинство россиян поддерживают идею введения четырехдневной рабочей недели, против выступает только каждый пятый житель страны, показало исследование SuperJob для РИА Новости.

"Идею введения четырехдневной рабочей недели поддерживает 51% экономически активных россиян, против выступает 22%. Каждый четвертый затруднился дать однозначную оценку (27%). Женщины проявляют большую поддержку идеи: за - 55% россиянок и 47% мужчин", - показало исследование на основе опроса 1600 респондентов.

Среди молодежи до 35 лет 59% поддерживают идею. У опрошенных от 35 до 45 лет энтузиазма заметно меньше: "за" высказались 46%. Среди россиян старше 45 лет уровень поддержки минимален (43%).

При этом бизнес переходить на четырехдневку не готов. Большинство компаний отказывается обсуждать возможность перехода на четырехдневную рабочую неделю (89%). Лишь незначительное число работодателей рассматривало этот вопрос: 2% считают сокращенную рабочую неделю допустимой, 5% - недопустимой.

Единичные случаи введения четырехдневки или ее временного эксперимента не меняют общей картины. Наиболее активное обсуждение темы происходило в период пандемии, в июле 2021 года, но и тогда 3 из 4 компаний не рассматривали эту идею. С тех пор интерес бизнеса к вопросу только снижается, что создает явный контраст с динамикой общественного мнения, отмечают авторы исследования.

Источник: РИА Новости

2.9. В Госдуме предложили не включать выходные в число отпускных дней

Депутаты Госдумы от фракции ЛДПР во главе с лидером партии Леонидом Слуцким направили на заключение в правительство РФ законопроект, которым предлагается не включать выходные дни в число календарных дней ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, документ имеется в распоряжении РИА Новости.

Изменение предлагается внести в статью 120 Трудового кодекса РФ. В документе отмечается, что, согласно действующему трудовому законодательству, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, обязательным условием является то, что одна из этих частей должна быть не менее 14 календарных дней, что включает как рабочие, так и выходные дни.

"Законопроектом предлагается не включать выходные дни в число календарных дней ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска", - сказано в пояснительной записке.

Как рассказал РИА Новости Слуцкий, в настоящее время сотрудникам обещано 28 полноценных дней для отдыха, решения бытовых вопросов и восстановления сил, но по факту часть от этого времени - итак выходные дни, положенные каждому трудащемуся по закону.

"Исчисляя отпуска в календарных днях, а не в рабочих, мы приходим к тому, что отгулять весь положенный срок трудовых каникул, не съедая его и без того выходными сутками, просто невозможно", - отметил он.

По словам Слуцкого, нет ничего удивительного в том, что люди не приходят в восторг от необходимости хотя бы один раз в год уходить в отпуск сразу на 14 дней, ведь "как ни крути, выходные дни войдут в этот период и будут оплачены, как рабочие".

Авторы инициативы отмечают, что реализация законопроекта позволит работникам использовать гарантированные 28 дней отпуска, а также дополнительные отпускные оплачиваемые дни более рационально и с большей пользой для себя, что в полной мере соответствует целям трудового законодательства и принципам социального государства.

Источник: РИА Новости

3. Профсоюзы

3.1. Владимир Путин провёл рабочую встречу с председателем ФНПР Сергеем Черногаевым

Стенограмма встречи.

В. Путин: Сергей Иванович, ФНПР у нас – ведущее профсоюзное объединение, самое крупное и, наверное, наиболее эффективно работающее: 44, по-моему, отраслевых общероссийских профсоюзов и почти 20 миллионов членов профсоюзов, 18,8. Это и работающие люди, и учащиеся средних и высших учебных заведений. Выполняет важнейшую государственную функцию, просто важнейшую – по защите прав, интересов работников. И многое делает по контролю за охраной труда, что тоже немаловажно.

Работы очень много. ФНПР осуществляет свои функции и, как партнёр в трёхсторонней комиссии, работает с работодателями и с Правительством. Часто, очень часто выступает не как партнёр, а как оппонент, выполняя свою функцию по защите прав работающих. Работы действительно много. Но в этом году ещё и мы отмечаем ряд юбилейных дат, насколько я помню.

С. Черногаев: Да, совершенно верно. В этом году исполняется у нас 120 лет профсоюзному движению в России и 35 лет со дня образования Федерации независимых профсоюзов России.

Уважаемый Владимир Владимирович, хотел бы сказать о том, что в День народного единства, 4 ноября, Вами был подписан Федеральный закон, который вносит дополнения в статью 20 Федерального закона «О бесплатной юридической помощи». Благодаря этому сейчас граждане смогут получить бесплатную юридическую помощь в том случае, если нарушены их законные трудовые права.

Хотел бы поблагодарить Вас за поддержку, которая позволяет эффективно защищать профессиональные интересы работников, в первую очередь на законодательном уровне и, как Вы уже сказали, в рамках трёхстороннего партнёрства.

Теперь, если позволите, несколько слов о самой Федерации. Как Вы уже сказали, у нас 19 миллионов членов профсоюза. Мы представлены в 86 территориальных объединениях. Заключено одно генеральное соглашение, 84 региональных соглашения,

шесть тысяч отраслевых соглашений на федеральном, территориальном и региональном уровне и практически 110 тысяч коллективных договоров.

Здесь тоже интересный факт, хотел бы сказать о том, что членов профсоюза, на которых распространяются эти коллективные договоры, практически десять миллионов, а всего работников, на которых распространяются эти 110 тысяч коллективных договоров, в полтора раза больше – 15 миллионов работников.

В. Путин: Поясните, пожалуйста.

С. Черногаев: Профсоюзы готовят коллективные договоры, подписывают их. Но коллективный договор распространяется не только на членов профсоюза, но и на работников предприятия в целом.

В. Путин: Всё понятно.

С. Черногаев: Как Вы уже сказали, мы эффективно работаем в рамках Российской трёхсторонней комиссии. За это время проведено одиннадцать заседаний, состоялось 90 рабочих групп. Мы внесли порядка 25 инициатив, по которым уже принятые решения или которые сейчас находятся в работе. Основные здесь представлены: в основном это индексация пенсий работающим пенсионерам с 1 января. [Мера] распространилась почти на восемь миллионов работающих человек.

Законодательно установлена норма об опережающем росте МРОТ темпами, превышающими темпы роста прожиточного минимума и индекса потребительских цен. Заработка плата выросла у 4,2 миллиона работников, а с 1 января 2026 года вырастет ещё практически у пяти миллионов работников.

Внесены изменения в ТК РФ в части установления дополнительных выплат работникам, выполняющим функции наставников в сфере труда. Это норма коснулась четырёх миллионов человек.

В. Путин: Это важное начинание. Функция важная – наставничество.

С. Черногаев: Наставничество – это то, что сегодня позволяет наиболее эффективно готовить и рабочие кадры, и быстрее входить в профессию.

Мы подготовили со своей стороны изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования платформенной занятости.

Вы знаете, что принят закон о платформенной экономике, и, конечно же, необходимо урегулировать и трудовые отношения в этом плане. Если будут приняты эти изменения, это затронет порядка 9,5 миллиона работающих человек.

Рассмотрен проект Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда». С 1 января 2026 года заработка плата вырастет благодаря этому у 4,6 миллиона работников.

Конечно же, не могу не сказать о той поддержке, которую оказывают профсоюзы участникам специальной военной операции, их семьям. 2025 год Вы объявили Годом защитника Отечества. Федерация объявила Год трудовой доблести «Всё для Победы!». Благодаря той работе, которая была организована, собрана помощь – более четырёх миллиардов рублей, отправлено свыше 38 тысяч тонн гуманитарных грузов и продовольственных наборов. Заключили соглашение о взаимодействии с комитетами семей воинов Отечества, ассоциаций ветеранов специальной военной операции. Надеюсь, что в этом году сможем подписать такое же соглашение с фондом «Защитники Отечества».

За это время собрано 90 тонн донорской крови благодаря тому, что практически 42 тысячи членов профсоюзов стали постоянными донорами. Предоставлено более восьми тысяч санаторно-курортных путёвок на лечение участникам СВО и членам их семей. Более четырёх тысяч детей отправлены в детские оздоровительные лагеря. 700 детей мы отправили на оздоровление в Республику Беларусь, Узбекистан. Обеспечили детей билетами на различного рода мероприятия.

Ещё об одной акции хочу сказать, которую организовали профсоюзы России, – это «Профсоюзы России – За СВОих». Эта акция направлена на оказание противоосколочной защиты для тех, кто сегодня выполняет свой профессиональный долг в оперативных

службах, работает на приграничных территориях, участвует в посевной, уборочной работах. Всего на эту акцию было собрано 377 миллионов рублей.

В. Путин: То есть продолжают работать в непростых, скажем так, опасных условиях.

С. Черногаев: Абсолютно так, да. Но мы стараемся всё-таки обеспечить защиту наших членов профсоюза.

На объектах Федерации независимых профсоюзов действует 21 пункт временного размещения и проживают более двух тысяч эвакуированных в наших санаториях и гостиницах.

Федерация независимых профсоюзов принимает активное участие в общественно-политической жизни государства. В 2025 году, в единый день голосования, совместно с ОНФ мы провели очень большую работу, здесь в цифрах показано. Более 46,5 тысячи профсоюзных активистов были общественными наблюдателями в 2025 году. Мы взаимодействуем с Общественной палатой в этом отношении.

Профсоюзные активисты также принимают участие в агитационной работе для того, чтобы как можно больше работников приходили на избирательные участки либо голосовали дистанционно.

Думаю, что в 2026 году при подготовке к выборам в Государственную Думу мы также примем самое активное участие в подготовке, в проведении этих выборов, применим для этого весь тот опыт, который у нас уже имеется на сегодняшний день.

Основная защита трудовых прав работников, конечно же, осуществляется первичными профсоюзовыми организациями, комитетами. Мы стараемся решать все вопросы непосредственно на предприятиях. Тем не менее, как показывает практика, 15 тысяч ежегодных судебных заседаний, на которых были решены трудовые споры и которые в 90 процентах случаев приняли решение в пользу работников, позволили вернуть работникам только по судам практически один миллиард рублей.

Федерация независимых профсоюзов на 33 процента состоит из молодёжи, это очень радует: 6,3 миллиона молодёжи в составе профсоюзов. Практически три миллиона участников ежегодно принимают участие в наших молодёжных программах, что тоже очень важно.

Основная работа среди молодёжи направлена на решение демографических проблем – создание семей, рождение детей. Коллективный договор, конечно же, в большой доле содержит льготы, гарантии и компенсации именно для этой категории работников. Что интересно, 19 процентов первичных профсоюзных организаций возглавляет молодёжь в возрасте до 35 лет.

В. Путин: Очень хорошо.

С. Черногаев: Мы видим, что сегодня молодёжь требует новые формы взаимодействия, они привыкли к цифровым решениям. По нашим оценкам, сегодня пользователи цифровых сервисов Федерации составляют менее десяти процентов. Этого, конечно, недостаточно. Мы приняли решение создать единую цифровую платформу обратной связи, в которой будет и реестр членов профсоюза, и личные кабинеты, то есть для внутрипрофсоюзной работы и для членов профсоюза непосредственно.

Ставим перед собой амбициозную задачу – к 2029 году охватить 45 процентов, но для этого придётся очень хорошо поработать в этом плане. Зато будет более комфортно, удобно и, самое главное, быстрое получение обратной связи от работников и, соответственно, реагирование на их запросы.

Владимир Владимирович, если позволите, хотел бы обсудить ряд вопросов.

В. Путин: Хорошо.

Сергей Иванович, что касается проекта закона об изменениях в Трудовой кодекс, касающихся совершенствования и расширения практики применения положений, регулирующих ученический договор. Вы сейчас говорили о молодёжи, но в этой части.

Может быть, не так много людей напрямую это будет касаться – около 400 тысяч, но всё-таки это имеет значение для подготовки кадров.

С. Черногаев: Да.

В. Путин: Хорошо. Спасибо.

Источник: сайт Президента России

3.2. Интервью председателя ФНПР Сергея Черногаева ТАСС

В год 120-летия профсоюзного движения в России свой 35-й юбилей отмечает Федерация независимых профсоюзов России. В интервью ТАСС председатель организации Сергей Черногаев рассказал о перспективах развития профсоюзов в нашей стране, роли ФНПР в выборах в Государственную думу и отношении организации к сокращению майских праздников за счет увеличения длины новогодних каникул

– В этом году исполняется 120 лет профсоюзному движению в России и 35 лет ФНПР. Как за это время изменилась организация? Какие основные ее достижения вы можете назвать?

– Действительно, этот год для нас юбилейный. Все эти 120 лет Федерация профсоюзного движения в целом занимается защитой трудовых прав наших работников. Если говорить о том, насколько изменилась организация, она на самом деле с момента своего рождения стала более многочисленной. У нас появились новые инструменты для взаимодействия с работодателем и правительством. Это те инструменты, которые позволяют выстроить действительно конструктивный диалог и решать возможные трудовые конфликты путем непосредственных переговоров и взаимодействия на уровне достаточно высокого рода специалистов, которые могут принимать те или иные решения, а не прибегать к методу каких-то трудовых конфликтов и забастовок.

Большинство конфликтов, как и раньше, у нас на сегодняшний день решается не лично, а профсоюзными организациями. Это то, что было заложено в самом начале профсоюзного движения. Этот принцип мы соблюдаем и сегодня. Поэтому стараемся как можно больше проблем решить непосредственно на производстве, не вынося их за пределы организации. Не всегда это удается, но есть судебные инстанции, которые мы тоже иногда используем, чтобы все права наших работников, членов профсоюза всегда оставались в правовом поле и ни один из руководителей не мог бы на них, мягко говоря, покуситься.

Если говорить в целом о ФНПР, то она достаточно консервативная. Может быть, как раз в этом и состоит такое долголетие организации. На сегодняшний день мы стараемся быть современными и учитывать те реалии, которые сегодня происходят в нашем обществе, принимать к сведению потребности новых поколений: потребность в более быстром общении, в более конкретных ответах на те или иные вопросы.

Не секрет, что мы сегодня хотим получать информацию здесь и сейчас. Мы не готовы ждать какое-то время, и поэтому, конечно же, в своей работе мы используем элементы цифровизации. Надеюсь, что в скором времени нам уже будет доступен и искусственный интеллект. Но, по крайней мере, мы стараемся все новшества, которые на сегодняшний день существуют, применять и у себя – не только для общения с нашими членами профсоюза, но еще и для внутрисоюзной работы. Для того, чтобы сделать работу председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзных активистов более производительной, понятной и доступной для членов профсоюза.

– Сейчас членами ФНПР являются 19 млн человек, есть ли перспективы роста организации?

– Если мы говорим о том, сколько у нас всего работающих граждан, то, конечно, перспективы роста есть, и достаточно большие. Вопрос в том, что на сегодняшний день мешает этому росту.

Здесь, как мы видим, есть несколько преград для роста. Есть человеческий фактор, например выход из профсоюза как одна из форм протеста. Другое – это невозможность вступить в профсоюз, потому что на предприятии нет профсоюза. Это, наверное, самая большая точка роста численности членов профсоюза: у нас есть достаточно большой пул организаций, у которых профсоюз отсутствует как таковой. Тогда даже при желании человек не может в него вступить. И то, каким образом организовать профсоюзную организацию, не все знают, хотя это сделать достаточно просто.

Третье направление – это отдельные руководители организаций, которые просто не хотят, чтобы на их предприятиях были профсоюзные организации. Профсоюзная организация могла бы выступать и помощником, и неким стабилизатором трудового коллектива в целом, но вместо этого коллектив остается без организации. Соответственно, возникает некий разрыв между руководителем и самим трудовым коллективом.

Точки роста есть, ими нужно заниматься, такая работа ведется. Наверное, самый главный фактор, который может повлиять на численность профсоюзов, – это, конечно, информация о них в целом. Чем занимается профсоюз, каким образом можно создать профсоюзную организацию, зачем нужен профсоюз, что он дает работнику и работодателю, почему важно иметь коллективный договор на предприятии и вообще насколько профсоюз способен сегодня защищать права работника. Если такая информация у тружеников будет, то, я думаю, они с большей долей вероятности будут вступать в профсоюзы.

– *Как ФНПР предлагаю изменить режим для платформенных работников (трудящиеся, которые зарабатывают через онлайн-платформы, например таксисты и курьеры – прим. ТАСС)?*

– Мы не предлагаем изменить режим самозанятости в данном случае. Мы предлагаем сделать так, чтобы отношения между платформенными работниками и самими платформами были бы трудовыми, а не гражданскими.

Как будет идти взаимодействие, насколько будет гибкий график работы, как он будет выстраиваться, как будет производиться оплата, какие будут условия – это на сегодняшний день, наверное, будет относиться больше к внутреннему взаимодействию организаций и самого работника. Но основное – чтобы у работника были трудовые отношения. Чтобы работодатель, в данном случае платформа или тот, кто является ее владельцем, точно так же, как и на всех предприятиях, уплачивал за работника налоги в социальные фонды, уплачивал НДФЛ за работника. То есть чтобы эти все общепризнанные обязательства выполнялись, чтобы соблюдался режим охраны труда на предприятиях.

А то, каким образом будет выстроен график работы, – это уже немного другое. Но в первую очередь должны быть трудовые отношения.

– *На встрече с президентом РФ Владимиром Путиным вы рассказали, что ФНПР активно участвует в общественно-политической жизни государства. Какой работой в этом направлении занимаются профсоюзы и как вы видите свою роль в избирательной кампании по выборам в Государственную думу девятого созыва в 2026 году?*

– Здесь у нас несколько направлений работы. Одно – это как раз участие в выборной кампании, причем оно начинается задолго до самой кампании. Мы ведем разъяснительную работу среди работников предприятий о необходимости участвовать в выборах, необходимости отдать свой голос за того или иного кандидата, не оставаться равнодушным, не отсиживаться дома и не думать, что правильный выбор за тебя сделает кто-то другой.

Вторая часть работы, связанная с выборной кампанией, включает в себя участие в общественном контроле за проведением выборов. Наши наблюдатели, а их больше 46 тыс., присутствовали на избирательных участках и контролировали выполнение всех требований. И третий момент: когда члены профсоюза работают в избирательных комиссиях непосредственно.

Если говорить в целом об общественно-политической жизни, то наши представители сегодня присутствуют во многих общественных советах, в премьер-министерствах, в

ведомствах – на региональном и федеральном уровнях. Это тоже важная часть, благодаря которой мы сегодня можем обсуждать те или иные принимаемые нормативные акты, законы. Это очень хорошо, когда профсоюзы имеют свой голос, возможность высказаться на заседаниях общественных советов, министерств и донести позицию профсоюза до руководителей.

– Майские праздники в 2026 году будут короче предыдущих, в том числе из-за предстоящих длинных новогодних каникул. Поддерживают ли профсоюзы такое решение Минтруда? Все же отдыхать лучше в тепле, чем в холода, скажет вам любой гражданин, проживающий выше Краснодара.

– Вы сказали, что отдыхать лучше летом, а здесь все-таки речь идет не столько об отдохне, сколько о возможности побывать с семьей, ведь Новый год – это семейный праздник. Как правило, все собираются вместе: у детей каникулы, у родителей выходные.

В новогодние праздники самые короткие дни и самые длинные ночи. Это, наверное, еще некое решение демографической проблемы в целом.

Если мы говорим о майских праздниках, то кто же на майских отдыхает? Наши граждане всегда едут на дачу, на огороды, потому что это самое время, чтобы заложить будущий урожай. Здесь ни о каком уже общении речь не идет, здесь действительно работа в полном смысле этого слова.

– В Госдуме предложили учредить звание "Ветеран труда Крайнего Севера". Как вы считаете, есть ли смысл, а главное – ресурсы у государства на реализацию такого звания?

– Если честно, это очень странное предложение. А почему не "ветеран Крайнего Юга"? Работать при температуре 45°C в тени ведь тоже достаточно большой героизм. И человек не менее страдает от таких климатических перегибов. Да, на севере холодно, на юге – жарко, но для этого есть особенности регулирования рабочего дня, защитные средства и все то, что необходимо, что мы контролируем.

Поэтому я бы не считал введением такого звания острой необходимости. Люди за работу в условиях, отличающихся от нормальных, получают северные надбавки, районные коэффициенты. Это все есть, это отражается на их оплате труда, поэтому делать при этом еще почетные звания, на мой взгляд, не стоило бы.

– Минтруд готов рассмотреть инициативу введения в РФ оплачиваемого отпуска длиной в 35 дней, когда она будет внесена в правительство. Какова позиция профсоюзов по данной идеи?

– Если все эти дни будут оплачиваться, то, конечно, мы выступаем только за.

Потому что может быть несколько другой эффект – могут увеличиться отпуска, но часть дней будет не оплачена. В этом случае мы бы порассуждали на эту тему. Но если отпуск на 35 дней будет оплачиваемый, то да, конечно.

Источник: ТАСС

3.3. Профсоюзы задали новый вектор безопасности на БИОТ-2025

В подмосковном «Крокус Экспо» в ноябре царила особая атмосфера, где ценность человеческой жизни была поставлена во главу угла. Здесь, на 29-й Международной выставке-форуме «Безопасность и охрана труда» (БИОТ-2025), Федерация Независимых Профсоюзов России не просто участвовала, а выступила одним из локомотивов дискуссии о будущем сферы охраны труда. Как отметил в своем приветствии к участникам выставки председатель ФНПР Сергей Черногаев, эта площадка почти три десятилетия служит уникальным пространством для диалога между профсоюзами, властью и бизнесом, где речь идет о самом главном — сохранении жизни и здоровья работника.

В этом году профсоюзные инициативы были сфокусированы на двух ключевых темах: цифровая трансформация и человеческий фактор. Центральным событием

профсоюзной программы на БИОТ стал круглый стол «Цифровые инструменты профсоюзного контроля: новый уровень охраны труда». Ведущие эксперты обсудили, как искусственный интеллект, мобильные приложения и Big Data могут стать надежными союзниками в предотвращении несчастных случаев. Директор НИИ охраны труда Евгений Замигулов представил концепцию «цифрового иммунитета» предприятия, а главный технический инспектор труда РОСПРОФЖЕЛ Андрей Лазарев поделился успешным опытом внедрения таких решений в масштабах всей отрасли. Об использовании технологий ИИ для фиксации и анализа инцидентов на производственных объектах также рассказал Олег Косырев, генеральный директор Клинского института охраны и условий труда. Модерировал круглый стол секретарь ФНПР - главный технический инспектор труда ФНПР Алексей Безюков.

Не менее жаркой оказалась панельная дискуссия о роли уполномоченных по охране труда. Этот разговор вышел за рамки теории, превратившись в практический диалог между профсоюзовыми активистами и надзорными органами. Представители Роструда и Ростехнадзора — Дмитрий Демиденко и Дмитрий Яковлев — на одной площадке с начальником отдела охраны труда Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности Инной Лапшиной обсуждали, как ускорить создание по-настоящему безопасной рабочей среды.

В мероприятиях выставки приняли участие профактивисты из Владимирского областного объединения организаций профессиональных союзов, Федерации профсоюзов Республики Татарстан, Московской Федерации профсоюзов, Московского областного объединения организаций профсоюзов, Смоленского областного объединения организаций профсоюзов, Федерации профессиональных союзов Луганской Народной Республики, Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, Федерации профсоюзов Республики Хакасия, а также Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения, Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности, Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Общероссийского профсоюза работников культуры, Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности.

Стенд ФНПР стал точкой притяжения для всех, кто хотел больше узнать о работе профсоюзов, познакомиться с историей российского профдвижения и технологиями общественного контроля за безопасностью труда.

Для гостей выставки, как и в прошлом году, профсоюзы организовали выступление команд КВН. На сцене об охране труда и безопасности на рабочих местах шутили команды КВН ПАО «КАМАЗ», «Заводной состав» (ППО «Тольяттикаучук») и «Учителя»(МОАУ СОШ №17 городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан).

Мероприятия ФНПР на БИОТ-2025 продемонстрировали четкий тренд: современный профсоюз — это не просто защитник прав, а технологически подкованный партнер, который активно использует цифровые инструменты для достижения своей главной цели — нулевого травматизма. Профсоюзный контроль выходит на качественно новый уровень, доказывая, что безопасность труда — это не статья расходов, а самая эффективная инвестиция в будущее страны и ее человеческий капитал.

Источник: сайт ФНПР

3.4. В Сочи прошла форсайт-сессия ФНПР «Профсоюзы в экономике»

С 10 по 14 ноября в Сочи проходила масштабная форсайт-сессия «Профсоюзы в экономике», организованная Федерацией независимых профсоюзов России. Мероприятие собрало ведущих экспертов и руководителей профсоюзного движения для выработки

стратегических решений и обмена лучшими практиками в условиях трансформации экономики.

Торжественное открытие сессии 11 ноября провели заместитель Председателя ФНПР, ректор Академии труда и социальных отношений Нина Кузьмина и секретарь ФНПР, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Олег Соколов.

В своем вступительном слове Нина Кузьмина подчеркнула: «Сегодня как никогда важно не просто реагировать на вызовы, а активно формировать будущее рынка труда. Наша задача — обеспечить профсоюзы современными инструментами, чтобы защита прав работников оставалась эффективной в цифровую эпоху».

Олег Соколов добавил: «Экономические преобразования требуют от нас гибкости и готовности к диалогу. Социальное партнерство было и остается основным механизмом достижения баланса интересов работников и работодателей, и мы должны усиливать его на всех уровнях».

Центральной темой деловой программы первого рабочего дня стало внедрение цифровых технологий. С лекцией и практикуром «Использование искусственного интеллекта в работе профсоюзов. Нейросети» выступила Екатерина Кислова, секретарь ЦК Профсоюза работников лесных отраслей РФ. Вместе с Екатериной Кисловой и политтехнологом Аксаной Сгибневой участники сессии рассмотрели практические кейсы применения ИИ для оптимизации информационной работы, анализа данных и усиления коммуникационных кампаний.

Ключевые стратегические дискуссии развернулись 12- 13 ноября. Установочную лекцию «Реформы в профсоюзах: исторический и современный контекст» провел Александр Шершуков, заместитель Председателя ФНПР, главный редактор газеты «Солидарность». Он подчеркнул необходимость адаптации профсоюзных структур к вызовам времени, сохраняя при этом ключевые ценности защиты прав трудящихся.

В режиме видеоконференцсвязи выступил заместитель Председателя ФНПР Евгений Макаров с лекцией «Современные вызовы и возможности для профсоюзов в условиях трансформации экономики». Он детально разобрал новые экономические тренды, включая цифровизацию, зеленую экономику и изменения в структуре занятости, указав на конкретные возможности для усиления роли профсоюзов.

Далее работа продолжилась в формате панельной сессии «Профсоюзы в экономике», где модератором выступила Аксана Сгибнева. Руководители и эксперты профсоюзных организаций из Свердловской, Челябинской, Кировской областей, а также Профсоюза работников образования и науки поделились региональным опытом модернизации профсоюзной работы, решения конкретных экономических задач и усиления роли профсоюзов в социальном партнерстве.

Кульминацией дня стала интенсивная работа в группах под руководством опытных фасilitаторов – Екатерины Кисловой, Ирины Середкиной и Аксаны Сгибневой. Участники активно обсуждали пути практической реализации озвученных идей, разрабатывали проекты и дорожные карты по таким направлениям, как цифровизация, правовая защита, экономическое образование профактива и усиление переговорных позиций.

Участники сами выбрали топ-5 стратегических инициатив, из которых после форума рабочая группа составит план-карту будущих действий. Ключевые выводы из стратегий, победивших в голосовании:

1. «Назад в будущее»

Профсоюз должен эволюционировать от роли «социального просителя» к статусу публично-правового института. Мы не просто участники диалога с государством — мы становимся оператором части его функций в сфере труда. Это путь к реальному, а не декларативному, влиянию.

2. «Профсоюз-агрегатор»

Массовость — это наш новый актив, который можно и нужно монетизировать. Солидарность превращается в прямую экономическую выгоду для каждого члена профсоюза через экосистему скидок и сервисов. Мы создаем профсоюзную «карту лояльности» общероссийского масштаба.

3. «Профсоюз-интегратор»

Наша сила — в контроле над стандартами. Входя в ядро высокотехнологичных отраслей, мы контролируем не просто права, а сам допуск к профессии. Это делает профсоюз не просто желательным, а обязательным условием для карьеры в стратегических секторах экономики.

4. «Фокус на человеческий капитал»

В эпоху ИИ главной ценностью становится незаменимый человеческий потенциал. Профсоюз будущего — это не только защитник, но и «инвестиционный менеджер» этого потенциала. Мы отвечаляем за переобучение, психологическое здоровье и рост ценности работника на рынке.

5. «Профсоюзы новых профессий»

Наш охват должен быть тотальным. Если есть новая форма занятости — там должен быть профсоюз. Мы идем в цифровую среду не догонять, а создавать правила игры с нуля, становясь единственным легитимным представителем работников в цифровой экономике.

Завершилась форсайт-сессия 14 ноября подведением итогов и церемонией вручения сертификатов. По общему мнению участников, мероприятие стало важным шагом в консолидации усилий профсоюзного сообщества для эффективного ответа на современные экономические вызовы и определения вектора развития на ближайшие годы.

Источник: сайт ФНПР

3.5. Профсоюзы Челябинской области помогли реализовать проект «В фокусе – женщина»

В Челябинске прошло итоговое мероприятие проекта «В фокусе – женщина». Он стал победителем конкурса грантов губернатора Челябинской области на поддержку социально значимых проектов.

Проект реализован Информационным центром «Содействие» в партнерстве с Федерацией профсоюзов и при поддержке Министерства здравоохранения региона. Его участники – женщины, трудящиеся на предприятиях и в организациях Южного Урала.

На итоговом мероприятии собрались представители профсоюзов, работодателей, Министерства здравоохранения региона, участники проекта, чтобы обсудить не только результаты этой масштабной работы, но и рекомендации: как стороны социального партнерства могут вместе способствовать сохранению здоровья сотрудников, поддержанию профессионального долголетия трудовых коллективов.

География проекта: Челябинск, Магнитогорск, Трехгорный и Миасс. Участницы – представители предприятий машиностроения, металлургии, атомной и оборонной промышленности.

Яркие результаты представила руководитель проекта Неля Гредина: пять выездов в территории области, шесть предприятий, 234 участницы проекта, 395 работников прошли диспансеризацию, 274 - обследование дерматоскопом.

- Цель, которую поставили перед собой авторы проекта – Информационный центр «Содействие» в партнерстве с Федерацией профсоюзов региона – сегодня очень актуальна. Осведомленность женщин о профилактике заболеваний, сохранение активности после рождения детей, повышение качества жизни как основа профессионального долголетия, корпоративная мода на здоровье – это не просто современный тренд. Это осознанная четко выстроенная политика социально ориентированного бизнеса, - отметил в своем приветствии председатель Федерации профсоюзов области Олег Екимов. -

Заинтересованность проектом со стороны предприятий говорит о важности и необходимости поднятой темы – женское здоровье. Ведь только здоровая женщина может быть добной и заботливой женой, мамой, ценным специалистом. Мы желаем, чтобы проект продолжался. Возможно, в другом формате, но продолжался, расширяясь географически и количеством участников.

Начальник управления организации медицинской помощи детям и матерям Министерства здравоохранения области Людмила Подлубная подчеркнула важность проекта «В фокусе – женщина», учитывая его актуальность и значимость для сохранения здоровья женщин:

- Проект сочетает в себе диспансеризацию с просвещением – информирование женщин о способах сохранения здоровья, формирует осознанное отношение к себе и становится ключевым этапом профилактики заболеваний. Организация в рамках выездов диспансеризации на рабочих местах делает ее более доступной и позволяет вовлечь в это важное мероприятие тех, кто по разным причинам не обратился в поликлинику.

Участники итогового мероприятия пожелали команде проекта «В фокусе – женщина» успехов в его продолжении и расширения аудитории, включения в него не только женщин, но и мужчин – сотрудников предприятий региона.

Высокая оценка со стороны экспертов говорит о том, что это только начало большой работы по укреплению здоровья и повышению качества жизни жителей Южного Урала.

Источник: сайт Федерации профсоюзов Челябинской области

3.6. Московская Федерация профсоюзов организовала выставку картин о защитниках Отечества

В Московском доме национальностей подвели итоги профсоюзной акции «Герои Победы в лицах» и открыли выставку работ участников. Экспозиция о героях, разделенных десятилетиями, но объединенных одной целью — защитой Родины, работает до конца ноября.

На торжественной церемонии выступили заместитель председателя Московской Федерации профсоюзов Павел Лаптев и директор Московского дома национальностей Сергей Ануфриенко, Герои России. Победителями стали художники Татьяна Гладкова, Олег Помелов и Ольга Кондратюк. В своих работах они запечатлели трагические события блокадного Ленинграда, путь советского солдата к Великой Победе и образ современного героя.

Сохранение исторической памяти — главная цель акции «Герои Победы в лицах». Сегодня особенно важна поддержка ветеранов Великой Отечественной войны и участников специальной военной операции, и мы дорожим тем, что молодежь разделяет эти ценности», — отметил Павел Лаптев.

В рамках акции все желающие писали портреты солдат Великой Отечественной войны и тружеников тыла, бойцов специальной военной операции, а также произведения на тему подвигов Великой Победы. По словам организаторов, участвовали художники-любители и профессионалы, в том числе фронтовые художники. Возраст участников охватил несколько поколений — самому старшему исполнилось 89 лет. Помимо москвичей к акции присоединились жители Санкт-Петербурга.

На выставке можно увидеть 42 картины. Среди них встречаются портреты семей участников СВО, которые художники писали по фотографиям. Как отметили организаторы, по завершению экспозиции, работы передадут героям.

Организатором акции «Герои Победы в лицах», приуроченной Году защитника Отечества и 80-летию Великой Победы, выступила Московская Федерация профсоюзов совместно с содружеством творческих инициатив «АртТыСможешь» и при поддержке Московского дома национальностей.

3.7. Свердловские профсоюзы рассказали о профсоюзных сменах на Всероссийском форуме детского отдыха

Федерация профсоюзов Свердловской области активно участвует в развитии системы детского отдыха. Председатель Федерации Андрей Ветлужских и сотрудники аппарата приняли участие в работе V Всероссийского форума организаторов детского отдыха «Лето – это #проСТО», который проходил в Екатеринбурге с 17 по 19 ноября. Мероприятие объединило представителей всех регионов страны — от Калининграда до Приморья, а также участников из Республики Беларусь.

На площадках форума работали более трёхсот человек — вожатые, методисты, педагоги, директора лагерей. Они участвовали в образовательных сессиях, дискуссионных панелях, обсуждали с экспертами будущее детского отдыха, делились лучшими практиками патриотического воспитания, цифровизации лагерей, применения нейросетей в образовательной и медийной работе, а также организации инклюзивных смен.

По словам организаторов — Министерства образования Свердловской области и Регионального центра координации деятельности по организации отдыха и оздоровления детей — главная цель форума заключается в развитии системы детского отдыха через диалог, инновации и сотрудничество.

Заместитель губернатора — министр здравоохранения Свердловской области Татьяна Савинова, открывая форум, подчеркнула важность совместной работы всех участников.

«Мы прикладываем много усилий, чтобы отдых детей в регионе был безопасным, интересным и содержательным. Содержание напрямую зависит от тех людей, кто этот отдых организовывает. На нашей площадке вы сможете поделиться лучшими практиками, обменяться идеями и подготовиться к следующему лету. Губернатор Денис Паслер поставил перед нами задачу — создать условия для круглогодичного отдыха детей, развивать новые направления, увеличивать число мест, строить современные объекты и обеспечивать безопасность», — отметила она.

Профсоюзы занимают особое место в этой работе. Традиционно в лагерях Свердловской области проходят и «профсоюзные» тематические смены, которые помогают детям узнать о роли общественных объединений, развить лидерские качества, воспитать уважение к труду и социальной ответственности. По итогам летних каникул программами отдыха и оздоровления в регионе были охвачены более 450 тысяч детей.

«Важно, чтобы детский отдых был качественным и безопасным, — сказал Андрей Ветлужских. — Федерация профсоюзов выступает за модернизацию инфраструктуры, реконструкцию корпусов и создание условий для круглогодичного функционирования детских лагерей».

На заседании секции форума #ПРОСМЕНУ Федерация представила опыт проведения профсоюзных смен, который накоплен за 15 лет работы. За лучшие практики в этом направлении Андрей Ветлужских вручил почётные дипломы руководителям лагерей.

В рамках форума участники посетили несколько загородных лагерей Свердловской области — «Зарницу» в Берёзовском, «Медную горку» в Верхней Пышме и «Уральские самоцветы» в Сысерти, обсудили новые форматы творческой и воспитательной работы, обменялись успешными методиками и идеями.

В лагере «Уральские самоцветы», например, за последние три года реконструировали бассейн, открыли новый физкультурно-оздоровительный комплекс, обновили инженерные сети. Сегодня лагерь функционирует круглогодично: помимо шести летних, в его программе запланированы осенняя, весенняя и зимняя смены.

Источник: сайт ФПСО

3.8. Железнодорожники подписали еще одно отраслевое соглашение

Председатель РОСПРОФЖЕЛ Дмитрий Шаханов и руководитель Федерального агентства железнодорожного транспорта Александр Сахаров 18 ноября подписали в Москве на форуме «Транспортная неделя» новое Отраслевое соглашение по учреждениям образования, подведомственным Росжелдору, на 2026–2028 годы.

Обновленный документ не только сохранил все действующие гарантии и льготы для работников железнодорожных вузов и их филиалов. Внесенные изменения повышают уровень их социальной защищенности.

«Восьмой раз подписываем отраслевое соглашение. Это стандарт, на основании которого будут разработаны коллективные договоры всех подведомственных учреждений образования, а это почти 20 тыс. сотрудников, членов их семей и ветеранов. Сохранили все гарантии и льготы, доказавшие свою эффективность, по 35 позициям — улучшили», — уточнил Дмитрий Шаханов.

По своей сути соглашение определяет социальную ситуацию в сфере железнодорожного образования. Над его совершенствованием работали представители РОСПРОФЖЕЛ, Росжелдора, вузов и их первичные профсоюзные организации. Стороны внесли 35 пунктов с редакционными улучшениями и более 25 уточнений. Они направлены на адаптацию к современным реалиям и повышение уровня социально-экономической поддержки работников.

Включены отдельные регламентирующие нормы из соглашения Минобрнауки. В том числе — по преимущественному заключению срочных трудовых договоров с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава на срок не менее трех и не более пяти лет. Введен пункт о проведении мониторинга длительности срочных трудовых договоров. Закреплена норма о предоставлении дней, свободных от обязательного присутствия в учреждении (для дополнительного профессионального образования, самообразования и подготовки к занятиям).

В новом документе ряд рекомендательных норм вновь приобрел обязательный характер — так же, как это было до 2023 года. Обязательными стали нормы, касающиеся выплат единовременного вознаграждения при увольнении на пенсию, выплат к юбилейным датам, а также предоставления работникам дополнительных медицинских услуг по ДМС.

Соглашение также предусматривает предоставление дополнительных гарантит для предпенсионеров и дополнительную социальную поддержку женщин, в том числе улучшение условий труда и производственного быта, а также поддержку женщин, воспитывающих детей.

Учтены и «новинки» трудового законодательства — в части назначения выплат за наставничество в сфере труда, предоставления дополнительных дней отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Еще одно важное нововведение — норма об обязательности заключения коллективных соглашений между первичными профсоюзовыми организациями студентов и руководством учебных заведений. Это позволит усилить взаимодействие по широкому кругу вопросов: организации учебного процесса, обеспечения условий проживания и питания, проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, а также иных аспектов, затрагивающих интересы студентов.

В документ внесены улучшающие пункты по таким вопросам, как: «о предоставлении дополнительных гарантит работникам — участникам СВО», «обеспечение работников качественной питьевой водой на рабочих местах», «извещение работников расчетным листком при выплате заработной платы о составных частях начислений и удержаний». Включен пункт о содействии работе технической и правовой инспекций труда РОСПРОФЖЕЛ.

Новое отраслевое соглашение вступит в силу с 1 января 2026 года.

Дмитрий Шаханов поблагодарил всех участников подготовки документа и Александра Сахарова за высокую социальную ответственность и конструктивный диалог. Он отметил, что стороны пришли к общему знаменателю в интересах всех участников трудовых отношений.

«Работа была конструктивной, в режиме диалога, — сказал на церемонии подписания документа Александр Сахаров. — Как постоянный член профсоюза рассчитываю, что коллеги будут относиться к этому документу внимательно. Мы заботимся о своих работниках, улучшили соглашение дополнительными льготами».

Источник: сайт РОСПРОФЖЕЛ

4. Отрасль и РПРАЭП

4.1. Социальные партнеры атомной отрасли намерены пролонгировать Отраслевое соглашение на период с 2026 года

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на заседании 18 ноября рассмотрела вопрос об Отраслевом соглашении по атомной энергетике, промышленности и науке на период с 2026 года. Действие текущего трехлетнего Соглашения заканчивается 31 декабря 2025 года.

На основании информации от профильных рабочих групп Отраслевой комиссии, Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности, Общероссийское отраслевое объединение «Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России» и Государственная корпорация «Росатом» на данном этапе выразили мнение о необходимости сохранить все достигнутые и зафиксированные в действующем Отраслевом соглашении социальные гарантии.

Заместителям координаторов сторон социального партнерства поручено подготовить предложения по механизму пролонгации Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на следующий период.

Отраслевое соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в атомной отрасли, включая взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, занятости, социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников. Соглашение способствует развитию социального партнерства, гармонизации отношений между работодателями и сотрудниками отраслевых организаций и предприятий.

Источник: сайт РПРАЭП

4.2. В «Росэнергоатоме» обсудили приоритеты кадровой и социальной политики

В конце октября 2025 года состоялись два мероприятия, в которых приняли участие представители профсоюзных организаций концерна «Росэнергоатом»: постоянно действующее корпоративное совещание по социально-трудовым и кадровым вопросам (ПДКС) и обучающий семинар для профсоюзного актива.

О ЧЕМ ГОВОРИЛИ НА ПДКС

В работе постоянно действующего корпоративного совещания приняли участие руководители концерна, РПРАЭП и отраслевого объединения работодателей, представители службы по управлению персоналом АЭС и дочерних обществ, председатели профсоюзных организаций концерна, а также представители МИФИ и ИГЭУ. Совещание открыл первый заместитель генерального директора по корпоративным функциям

Джумбери Ткебучава, подчеркнув, что люди были и остаются главным капиталом «Росэнергоатома», без которого невозможно развитие ни одного направления работы.

Участники обсудили ключевые вопросы кадровой и социальной политики. Среди них – индексация заработных плат, внедрение новой системы грейдов, расширение мер социальной поддержки сотрудников, привлечение и адаптация молодых специалистов, а также развитие социальных и спортивных проектов в городах расположения атомных станций.

Отдельное внимание было уделено предстоящему регрейдингу, цель которого – внедрение единой системы оценки должностей и гармонизация системы оплаты труда. Для руководителей, специалистов и служащих новый подход вводится с 1 ноября, а для остальных работников – в первом полугодии 2026 года.

– Это сложный процесс не только для работодателя, но и для сотрудников. Наша задача, чтобы он не вызывал социальное напряжение в трудовых коллективах, где пока сохраняется много вопросов. Для этого необходимо детально разъяснить работникам принципы новой системы оценки должностей, а также осуществлять дополнительный мониторинг в процессе реализации первого этапа регрейдинга, – прокомментировал Александр Давыдов, заместитель председателя РПРАЭП.

По итогам встречи принято решение вернуться к данной теме во втором квартале 2026 года. Председатели профсоюзных организаций и руководители кадровых служб предприятий представят свои предложения до 31 марта.

СЕМИНАР ДЛЯ ПРОФАКТИВА

Участниками обучающего семинара для профактива организаций концерна «Росэнергоатом» стали председатели первичек, члены профкомов и комиссий, представители профсоюзных организаций подразделений предприятий, всего – более 100 человек. Семинар открыли председатель РПРАЭП Владимир Кузнецов, первый заместитель генерального директора «Росэнергоатома» по корпоративным функциям Джумбери Ткебучава и председатель ассоциации профсоюзных организаций атомных станций Юрий Бабенко.

ПРОФСОЮЗ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

С докладом о роли профсоюза в системе социального партнерства выступила Светлана Володина, начальник отдела социально-трудовых отношений и оплаты труда аппарата РПРАЭП. Она рассказала о структуре профсоюза, об отраслевых соглашениях, участниками которых является РПРАЭП, а также об актуальных вопросах оплаты труда.

– Среднемесячная заработка плата работников организаций концерна «Росэнергоатом» практически в два раза превышает уровень средней заработной платы работников соответствующих регионов. Несмотря на сложную экономическую ситуацию в стране, индексация заработной платы работников отрасли проводится в соответствии с существующими договоренностями. Расходы социального характера в электроэнергетическом дивизионе также находятся на стабильно высоком уровне, – отметила Светлана Володина.

Значительная часть выступления была посвящена разбору новелл трудового законодательства в области оплаты труда, вступивших в силу в 2024-2025 годах. В частности, подробно обсуждались новые правила оплаты сверхурочных работ, которые теперь рассчитываются с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат, вопрос регулирования труда работников, выполняющих работы по наставничеству в сфере труда, а также важные ограничения, согласно которым снижение премии за дисциплинарный проступок не может приводить к уменьшению месячного заработка более чем на 20%.

ФОКУС НА РЕГРЕЙДИНГЕ

С информацией о внедрении регрейдинга выступила заместитель директора департамента – начальник отдела развития системы мотивации персонала «Росэнергоатома» Людмила Иванова. Она подробно разъяснила этапы и особенности перехода на единую методику оценки должностей, отметив, что основной целью

нововведений является обеспечение справедливых принципов оплаты труда и развитие кадрового потенциала отрасли.

– Переход будет осуществляться с полным сохранением текущей заработной платы сотрудников, – подчеркнула Людмила Иванова.

В ходе оживленной дискуссии представители профсоюзных организаций выразили обеспокоенность рядом практических аспектов. Например, как будут учитываться специфические надбавки, особенности работы на должностях, схожих по уровню выполнения задач, но существенно отличающихся по степени ответственности, а также как будет оцениваться многолетний стаж и опыт работы сотрудников по сравнению с вновь принятыми на аналогичные должности. Людмила Иванова пояснила, что на этапе адаптации к новой системе могут возникать ситуации, требующие дополнительного внимания. Они будут проанализированы и учтены в дальнейшей работе.

СОЦИАЛЬНЫЕ РАСХОДЫ РАСТУТ

О реализации корпоративных социальных программ в электроэнергетическом дивизионе и внедрении новой Единой отраслевой социальной политики (ЕОСП) участникам семинара рассказал Александр Куданов, начальник отдела по социальной работе департамента кадровой работы, организации труда и мотивации персонала концерна «Росэнергоатом».

В своем выступлении он сообщил о значительном увеличении объемов социальной поддержки персонала, за девять месяцев 2025 года на эти цели уже было направлено 5,8 млрд рублей. По итогам года планируется освоить более 8 млрд рублей, что в пересчете на одного работника составит свыше 100 тыс. рублей. Среди наиболее востребованных мер поддержки у сотрудников остаются программы материальной помощи, добровольного медицинского страхования (ДМС), санаторно-курортного лечения, а также поддержки культуры и спорта.

С введением в отрасли новой ЕОСП, социальные гарантии для работников существенно расширены. Например, количество видов материальной помощи увеличено с 22 до 27, внедрена адресная помощь, размер которой организации могут устанавливать самостоятельно в рамках коллективных договоров, но не более 500 тыс. рублей. При принятии решений об оказании помощи работникам важно придерживаться утвержденного в организации перечня.

Программой ДМС охвачено 97% работников дивизиона. Александр Куданов подчеркнул, что, несмотря на ожидаемый в 2026 году существенный рост стоимости медицинского страхования, концерн в полной мере намерен реализовывать данную корпоративную программу, направленную на сохранение и восстановление здоровья сотрудников. Продолжают расти расходы и на санаторно-курортное лечение, где был снижен минимальный порог количества дней при направлении работника на СКЛ с 14 до 10 дней, а также на детский оздоровительный отдых.

«Росэнергоатом» большое внимание уделяет жилищной программе, которая остается одним из ключевых мотивационных факторов в привлечении и удержании сотрудников. В условиях высокой ипотечной ставки, концерн не только увеличил максимальные суммы займов и компенсаций процентов по ипотеке, но и активно развивает программу собственного строительства жилья в городах присутствия АЭС.

НА ПУТИ К НУЛЕВОМУ ТРАВМАТИЗМУ

Стратегическая цель Росатома – достижение нулевого производственного травматизма к 2030 году. Как подчеркнула в своем выступлении начальник отдела охраны труда аппарата РПРАЭП Инна Лапшина, решение этой амбициозной задачи требует комплексного подхода: от совершенствования системы управления рисками до формирования высокой культуры безопасности у каждого работника. Успех возможен только при условии проактивного подхода, постоянного творческого поиска и тесного взаимодействия в сфере охраны труда всех участников производственного процесса – от рядового специалиста до высшего руководства.

Особую роль в этой работе играет методика расследования несчастных случаев, где профсоюз принимает непосредственное участие. По мнению Инны Лапшиной, главная задача – не поиск виновного, а установление системных причин происшествия и принятие превентивных мер.

– Если по итогам расследования единственной мерой становится проведение повторного инструктажа с работником – будьте готовы к аналогичным случаям. Мы должны постоянно задаваться вопросом: в чем недоработала система? – отметила Инна Лапшина. – Другая важнейшая составляющая – это культура безопасности. Когда сообщение о риске становится такой же естественной реакцией, как бытовое общение, – это и есть тот культурный код, который мы должны взрастить.

Основой системы общественного контроля являются уполномоченные по охране труда, которые лучше других знают ситуацию в коллективе, настроение коллег и обстановку на рабочих местах. В их задачи входит не только контроль за безопасностью, но и активная работа по внесению предложений в планы улучшения условий труда. Рекомендуемая норма представительства – 35 человек на одного уполномоченного; в концерне средний показатель составляет 37 человек, что является одним из лучших результатов среди дивизионов Росатома. Важным фактором эффективности является материальное стимулирование: по итогам 2024 года 23% уполномоченных получили поощрение из профсоюзного бюджета, а 18% – от работодателя.

Развивая тему мотивации, председатель РПРАЭП Владимир Кузнецов обратил внимание на необходимость выстраивания эффективной системы поощрения и профсоюзных технических инспекторов труда, которые курируют работу уполномоченных. В качестве успешного примера он привел опыт АО «ТВЭЛ», где действует Положение, регламентирующее деятельность и материальное стимулирование технических инспекторов, и предложил рассмотреть возможность распространения данной практики в организациях концерна.

Опытом работы с уполномоченными поделился председатель ППО Нововоронежской АЭС Юрий Бабенко. В числе наиболее эффективных практик он отметил ежемесячное проведение «Дней охраны труда» с участием уполномоченных, а также организацию «Открытого микрофона», который позволяет общественным контролерам напрямую доводить актуальные проблемы до руководства станции и оперативно решать вопросы, нередко остающиеся без внимания на других уровнях контроля.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И СОБЛЮДЕНИЕ РЕГЛАМЕНТОВ

Отдельный блок семинара посвятили подготовке к отчетно-выборной кампании в профсоюзных организациях. Владимир Кузнецов напомнил, что в 2026 году отчетно-выборные кампании должны быть проведены во всех первичных профсоюзных организациях РПРАЭП, а в 2027 году предстоят выборы центрального комитета и председателя Профсоюза.

– Все отчетно-выборные собрания и конференции, а также подготовка к ним, должны проводиться строго в соответствии Уставом Профсоюза и действующими регламентами. Любые отклонения от установленных процедур недопустимы, – подчеркнул Владимир Кузнецов.

Также важно соблюдение кворума, правильное оформление протоколов и недопущение ситуации, при которой полномочия действующих органов истекают до избрания новых, так как это может парализовать работу профсоюзной организации.

Николай Рудаков, начальник юридического отдела аппарата РПРАЭП представил анализ ключевых федеральных законов, регулирующих деятельность профсоюзов, в том числе Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Документ закрепляет фундаментальные принципы работы профсоюзов: независимость, право на представительство и защиту интересов работников, ведение коллективных переговоров и осуществление профсоюзного контроля.

Участники подробно рассмотрели процедуры проведения собраний, учета мотивированного мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов и увольнении членов профсоюза по отдельным основаниям, а также профсоюзную роль в создании и работе комиссий по трудовым спорам (КТС).

ПРОФСОЮЗНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Семинар продолжился темой коммуникаций и ее профсоюзной специфики. Начальник отдела по внешним связям аппарата РПРАЭП Ольга Антонюк начала с данных ежегодного онлайн-анкетирования, согласно которым 40% респондентов отмечают, что вступлению в профсоюз препятствует недостаток информации о его работе. Несмотря на то, что за пять лет ситуация улучшилась (в 2020 году так считали более 50% опрошенных), этот фактор остается одним из самых популярных в рейтинге причин, по которым работники не становятся членами профсоюза.

Для преодоления информационного барьера все большее значение приобретает точечная и адресная коммуникация. Стратегия информирования должна учитывать ценности и предпочтительные каналы получения информации для разных поколений и профессиональных групп. Участники семинара разобрали особенности диалога с различными возрастными категориями, а также подходы к коммуникации с производственным персоналом и офисными сотрудниками, чьи запросы и способы восприятия информации зачастую сильно различаются.

УСПЕШНЫЙ ОПЫТ

Примером того, как адресная и комплексная работа с коллективом напрямую влияет на рост профсоюзных рядов, поделилась председатель профсоюзной организации Ленинградской АЭС Людмила Красикова. Она представила комплексный подход к мотивации профсоюзного членства, который включает в себя не только традиционные формы социальной поддержки, но и специальные профсоюзные программы, а также решение таких важных для сотрудников вопросов, как обеспечение качественным питанием и корпоративным транспортом. Системная работа и ее информационное сопровождение принесли свои результаты: за последние пять лет численность членов профсоюза на Ленинградской АЭС выросла более чем в два раза – с 42% до 87%.

Семинар также включал в себя и другие темы: итоги мероприятий, посвященных 80-летию Великой Победы и 80-летию атомной промышленности, подведение предварительных результатов организации санаторно-курортного лечения работников и реализации социально-спортивных мероприятий в текущем году, обсуждение планов на будущий год и т.д.

Источник: сайт РПРАЭП

4.3. Сборная «Росатома» завоевала 32 награды и спецприз чемпионата «Хайтек: навыки будущего»

14 ноября в Екатеринбурге состоялась церемония награждения победителей и призеров международного чемпионата высокотехнологичных профессий «Хайтек: навыки будущего» (проводится с 2014 года в Екатеринбурге). Соревнования проходили в общероссийском и международном зачетах, они собрали более 1000 конкурсантов и экспертов из 15 стран.

Соревнования прошли в 41 компетенции. Участники сборной «Росатома», насчитывавшей более 200 человек, были заявлены в 25 из них. Кроме того, в ряде компетенций организаторы учредили специальные призы.

По итогам команда «Росатома» завоевала 32 медали: 26 золотых (из них 8 в международном зачете), 5 серебряных и одну бронзовую. Золотые медали выиграли участники 18 компетенций («Электромонтаж», «Сварочные технологии», «Инженерный дизайн CAD», «Промышленная автоматика», «Машинное обучение и большие данные» и

других, см. ниже). Серебряных медалей были удостоены участники пяти компетенций - «Аддитивное производство и обратный инжиниринг», «Информационная безопасность», «Изготовление прототипов», «Цифровая трансформация» и «Неразрушающий контроль». Бронза была завоевана в компетенции «Охрана труда». Кроме того, участник чемпионата из сборной «Росатома» получил специальную премию Фонда развития промышленности и денежный приз, такого же приза был удостоен и его наставник.

Первый заместитель генерального директора госкорпорации «Росатом» по атомной энергетике Андрей Петров, выступая на церемонии награждения, обратился к участникам: «Госкорпорация «Росатом» на протяжении многих лет выступает одним из ключевых партнеров Международного чемпионата высокотехнологичных профессий «Хайтек». Сегодня, когда технологии постоянно совершенствуются, развитие соответствующих компетенций является неотъемлемым условием для достижения прогресса в отраслях промышленности и производства. В свою очередь, это способствует укреплению технологического суверенитета России и повышения конкурентоспособности на мировом рынке».

«На полях» чемпионата АНО «Корпоративная Академия Росатома» и Министерство образования Свердловской области подписали дорожную карту сотрудничества, включающую в том числе комплексный план по привлечению педагогических кадров и повышению качества математического и естественно-научного образования в городах Заречный, Лесной и Новоуральск.

Источник: сайт ГК «Росатом»

4.4. РПРАЭП на БИОТ-2025 поделился опытом атомной отрасли

Более 30 тысяч человек посетили 29-ю международную специализированную выставку-форум «Безопасность и охрана труда». БИОТ-2025 проходила с 11 по 14 ноября в московском «Крокус Экспо». Программа включала более 100 мероприятий. Конференции, круглые столы, сессии и мастер-классы объединили представителей государства, работодателей, профсоюзов, экспертов и разработчиков. Экспонентами стали 420 компаний из 13 стран мира и всех 89 регионов России. Площадь экспозиции составила 16 тыс. кв. м, участие в деловой программе приняли более 200 спикеров.

Организаторы БИОТ-2025: Минтруда России, РСПП, ФНПР и Ассоциация «СИЗ». Главные темы форума: забота о персонале и продление трудовой активности работников. Профсоюзы выступили одним из локомотивов дискуссии о будущем сферы охраны труда. Как отметил в своем приветствии к участникам выставки председатель ФНПР Сергей Черногаев, эта площадка почти три десятилетия служит уникальным пространством для диалога между профсоюзами, властью и бизнесом, где речь идет о сохранении жизни и здоровья работников. На открытии выступил зампредседателя ФНПР Александр Шершуков.

В этом году профсоюзные инициативы были сфокусированы на двух ключевых темах: цифровая трансформация и человеческий фактор. Центральным событием профсоюзной программы на БИОТ стал круглый стол «Цифровые инструменты профсоюзного контроля: новый уровень охраны труда». Ведущие эксперты обсудили, как искусственный интеллект, мобильные приложения и Big Data могут стать надежными союзниками в предотвращении несчастных случаев.

Директор НИИ охраны труда Евгений Замигулов представил концепцию «цифрового иммунитета» предприятия, а главный технический инспектор труда РОСПРОФЖЕЛ Андрей Лазарев поделился успешным опытом внедрения таких решений в масштабах всей отрасли. Об использовании технологий ИИ для фиксации и анализа инцидентов на производственных объектах также рассказал Олег Косырев, генеральный

директор Клинского института охраны и условий труда. Модерировал круглый стол секретарь и главный технический инспектор труда ФНПР Алексей Безюков.

Не менее жаркой оказалась панельная дискуссия о взаимодействии сторон социального партнерства в охране труда. Представители Роструда и Ростехнадзора – Дмитрий Демиденко и Дмитрий Яковлев – вместе с начальником отдела охраны труда РПРАЭП Инной Лапшиной обсуждали на конкретных примерах, какую роль играют два института уполномоченных – по охране труда (УОТ) и по культуре безопасности (УКБ) – в создании по-настоящему безопасной рабочей среды.

– Госкорпорация «Росатом» – лидер в вопросах обеспечения безопасности и профилактики травматизма. Атомная отрасль признается самой безопасной среди производственных отраслей России. Поэтому практику атомщиков стараются перенимать. В частности, интерес вызывает существующий в нашей отрасли институт уполномоченных по культуре безопасности. Многие не понимают, что это такое, хотят узнать, стоит ли профсоюзу поддерживать движение УКБ. Я постаралась снять вопросы коллег. Объяснила, как два института дополняют друг друга, почему их не стоит противопоставлять, какими документами регламентируется их работа и в чем особенности деятельности каждого. Также поделилась опытом работы профсоюзных уполномоченных в организациях «Росатома», – рассказала Инна Лапшина.

В рамках БИОТ также прошло совещание Российской трехсторонней комиссии (РТК) и состоялась церемония награждения региональных победителей премии «Человек труда». Как и в прошлом году, профсоюзы организовали выступление команд КВН на тему охраны труда.

Источник: сайт РПРАЭП

4.5. Профактив предприятий АО «ТВЭЛ» изучил опыт ППО МСЗ и обсудил жилищную политику

Семинар-совещание профактива предприятий Топливной компании «ТВЭЛ» по обмену опытом профсоюзной работы прошел в середине ноября на базе Машиностроительного завода в г. Электростали, он был приурочен к 105-летию первичной профсоюзной организации МСЗ. Мероприятие прошло при участии заместителя председателя РПРАЭП Юрия Борисова и представителей аппарата профсоюза. В программу также входил технический тур по производственным цехам изготовления топливных таблеток, твэлов и тепловыделяющих сборок.

– Каждое предприятие, даже в рамках одного дивизиона, обладает своей спецификой. Ценность таких встреч – в возможности своими глазами увидеть организацию рабочих мест, условия труда, оценить подходы коллег и обменяться лучшими практиками по широкому спектру вопросов – от охраны труда до социального партнерства, – подчеркнул Юрий Борисов, открывая семинар-совещание.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Семинар-совещание начался сразу после утреннего технического тура по предприятию с доклада председателя первичной профсоюзной организации МСЗ Валерия Прокопова. Он поделился с коллегами принципами, которые позволяют стабильно сохранять высокое профсоюзное членство – порядка 95% работников Машиностроительного завода являются членами РПРАЭП. Среди ключевых факторов председатель первички обозначил системность, оперативность в решении вопросов, поиск нестандартных решений, адресная коммуникация с работниками и обоюдовыгодное социальное партнерство.

Одним из примеров такого партнерства является совместный с администрацией завода план по мотивации профсоюзного членства. Документ включает важные для профсоюза пункты, в том числе информационную поддержку его деятельности, участие в

совещаниях высшего руководства для понимания общей ситуации на предприятии и учет мнения профсоюза при оценке работы сотрудников.

Другой результат эффективного взаимодействия – программа «Здоровье». По инициативе профсоюза на базе заводской поликлиники открыли центр промышленной медицины. Это помогло не только упростить для работников доступ к медицинским услугам, но и расширить список обследований. Своевременная диагностика помогает выявлять заболевания на ранней стадии, что выгодно и самим сотрудникам, и руководству предприятия, заинтересованному в сохранении здоровья коллектива.

Значительное внимание было уделено и проверенным временем мотивационным инструментам. Так, работа с новыми сотрудниками начинается уже в отделе кадров, что позволяет вовлекать их в профсоюз с первых дней. Торжественное вручение профсоюзных билетов, сопровождаемое рассказом об истории организации, помогает новичкам сразу почувствовать свою принадлежность к коллективу. Для оперативного решения вопросов профком более десяти лет практикует выездные заседания в подразделениях.

– Такой формат работы позволяет напрямую общаться с коллективом и оперативно решать проблемы, – добавил Валерий Прокопов.

Хорошо зарекомендовали себя и разнообразные профсоюзные программы мотивации – от помощи членам профсоюза в заполнении декларации для получения налогового вычета до организации заездов выходного дня в подмосковные дома отдыха.

Важное место в системе занимает культурно-массовая и спортивная работа. При этом акцент делается не на воспитание спортсменов-разрядников или профессиональных артистов, а на создание возможностей для оздоровления и активного отдыха работников, их творческой самореализации, содержательного семейного досуга.

Отдельный интерес участников вызвала тема организации санаторно-курортного лечения. Специалист ППО МСЗ Татьяна Володина детально разъяснила механизм реализации этой программы, которую профсоюз успешно администрирует. Благодаря отлаженной схеме работники предприятия и их семьи имеют возможность качественно и доступно отдохнуть и поправить здоровье.

Председатель молодежной комиссии МСЗ Никита Лихачев рассказал, как удалось достичь 95%-ного охвата профсоюзным членством среди молодых работников.

– Мы выстроили четкую систему: в каждом подразделении есть ответственный по работе с молодежью, а ежегодные планы мероприятий согласовываются и утверждаются совместно с администрацией и профсоюзной организацией предприятия. Такой подход способствует высокой информированности и вовлеченности молодых сотрудников в профсоюзную жизнь, – пояснил Никита Лихачев.

ОПЛАТА ТРУДА – ДИНАМИКА И НОВОВВЕДЕНИЯ

Светлана Володина, начальник отдела социально-трудовых отношений и оплаты труда аппарата РПРАЭП начала свой доклад с общей информации о роли профсоюза в системе социального партнерства Госкорпорации на разных уровнях. Верхняя ступень – взаимодействие с «СоюзАтом России» и ГК «Росатом» в рамках Отраслевой комиссии и ее пяти рабочих групп. Вторая ступень – работа на уровне дивизионов и ассоциаций первичных профсоюзных организаций; третья – взаимодействие с работодателями на местах, результатом которого является заключение коллективных договоров и других локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения на предприятиях.

– На сегодняшний день в 94 организациях, входящих в структуру РПРАЭП и находящихся в контуре управления «Росатома», действует 89 коллективных договоров, – отметила Светлана Володина. – Это высокий показатель, но мы продолжаем работу, чтобы охват был стопроцентным.

Значительная часть выступления была посвящена анализу оплаты труда в отрасли и дивизионе. Отмечено, что среднемесячная заработная плата в Госкорпорации «Росатом» продолжает демонстрировать устойчивый рост: по итогам III квартала 2025 года она

достигла 141,6 тыс. рублей (в 2024 году – 130,8 тыс. рублей). Этот показатель на протяжении многих лет стабильно превышает аналогичный общероссийский. На большинстве предприятий Топливной компании «ТВЭЛ» зарплата также опережает средние показатели по регионам их присутствия. Исключением являются ВНИИНМ и МЗП, расположенные в Москве, где уровень средних зарплат изначально очень высок.

Предприятия в соответствии с Отраслевым соглашением должны ежегодно индексировать зарплату работников не позднее 1 сентября. Размер индексации напрямую зависит от прогнозного уровня инфляции по данным Минэкономразвития России и разницы между фактическим и прогнозным индексом потребительских цен прошлого года. В 2025 году размер индексации составил 11,2%.

– В этом году впервые все предприятия Топливной компании провели индексацию заработной платы путем повышения должностных окладов. Это большая заслуга работы ассоциации ППО организаций ТВЭЛ с управляющей компанией дивизиона, – акцентировала Светлана Володина.

Большинство организаций АО «ТВЭЛ» в 2024 году перевыполнили норматив расходов социального характера на одного работника в год, который был предусмотрен Единой отраслевой социальной политикой, и только три организации его не достигли: КМЗ, ВПО «Точмаш» и МЗП. В 2025 году в отрасли увеличен предельный норматив РСХ – с 70 до 80 тысяч рублей на одного работника в год для организаций, расположенных в ЗАТО, городах-спутниках АЭС и моногородах, и с 55 до 70 тысяч – для остальных. У предприятий и профсоюзных организаций появятся новые возможности для реализации социальных программ.

Отдельное внимание было уделено ключевым изменениям в трудовом законодательстве, которые вступили в силу в 2024–2025 годах и напрямую затрагивают оплату труда. В их числе: новые правила расчета сверхурочных, обязывающие работодателя учитывать все стимулирующие и компенсационные выплаты; вопросы регулирования труда работников, выполняющих работы по наставничеству в сфере труда; ограничение на снижение премии – теперь за дисциплинарный проступок нельзя уменьшить месячный заработок работника более чем на 20%.

КОММУНИКАЦИИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА

Современные подходы к коммуникациям в области охраны труда обсудили с руководителями соответствующих отделов аппарата РПРАЭП Ольгой Антонюк и Инной Лапшиной. В области повышения безопасности производственных процессов от профсоюза сегодня ждут не просто присутствия как контролирующего органа, а еще и активной работы с людьми, направленной на реальное изменение их поведения. Безопасность должна стать не просто сводом правил, а личной ценностью каждого работника. Важную роль в этом играет то, как строятся коммуникации.

– Яркий пример – работа с «молниями», оперативными сообщениями о несчастных случаях, – отметила Инна Лапшина. Зачастую на предприятиях вся работа с ними сводится к формальному ознакомлению работников под подпись и внеплановому инструктажу для определенной группы сотрудников. Однако истинный смысл таких сообщений – не в «галочке», а в том, чтобы заставить человека задуматься, извлечь урок и предотвратить подобные ситуации в будущем на рабочем месте или в быту.

Суть не в создании множества документов, а в использовании верных каналов и акцентов, которые найдут отклик у конкретной аудитории. В ходе семинара был представлен подход, основанный на том, что люди разного возраста, с различным опытом и ценностями воспринимают информацию неодинаково.

– Универсальных форматов не существует, и профсоюзов активистам важно учиться говорить с каждой группой на ее языке, – добавила Ольга Антонюк.

На практике участникам показали, как один и тот же информационный повод – в данном случае «молнию» – можно донести с помощью различных форматов коммуникаций, адаптированных под категории работников.

В ФОКУСЕ – ЖИЛИЩНЫЙ ВОПРОС

Завершился семинар-совещание круглым столом, где наряду с другим темами обсуждалась корпоративная социальная программа оказания помощи в обеспечении жильем. Несмотря на то что в новой Единой отраслевой социальной политике, принятой весной 2025 года, возможности для поддержки молодежи и сотрудников ключевых профессий были расширены, участники единодушно отметили, что проблема сохраняет свою остроту.

Высокая ключевая ставка и, как следствие, дорогие ипотечные кредиты делают покупку жилья малопривлекательной для работников. А между тем, это один из самых эффективных инструментов долгосрочной мотивации и закрепления кадров в отрасли. Поиск наиболее действенных механизмов решения жилищного вопроса продолжается как на отраслевом уровне, где его совместно прорабатывают «Росатом» и РПРАЭП, так и непосредственно на предприятиях.

В дискуссионном формате представители профсоюзных организаций поделились практиками реализации жилищных программ на местах и высказали ряд предложений. Большинство говорили, что наряду с компенсацией стоимости аренды жилья, наиболее перспективным путем является прямое участие предприятий в строительстве или приобретении готового жилья с последующим предоставлением его сотрудникам на условиях длительной рассрочки платежа и возможностью в перспективе получить квартиру в собственность. Такой подход, по общему мнению, не только помогает привлекать новые кадры, но и создает прочную связь между работником и предприятием, надежно удерживая специалистов на долгие годы.

Источник: сайт РПРАЭП

4.6. Соцпартнеры холдинга «ТИТАН-2» встретились с персоналом ОДЭК «Прорыв»

Представители холдинга «ТИТАН-2» и профсоюзной организации посетили площадку сооружения ОДЭК «Прорыв» и в офисы компании в Томской области.

Как сообщили в профсоюзной организации холдинга «ТИТАН-2», целью визита в Северск было повышение информированности сотрудников об их правах, социальных гарантиях и возможностях, которые предоставляют работодатель и профсоюз.

За три дня состоялось пять встреч с сотрудниками организаций, входящих в холдинг, как на объекте строительства, так и в офисах. На встречах обсуждались положения коллективного договора, разъяснялись правила предоставления дополнительных льгот. Шла речь о том, чем занимается профсоюзная организация и на какие дополнительные меры поддержки могут рассчитывать члены профсоюза. Работники получили ответы на вопросы о новых социальных программах и видах материальной помощи, узнали о том, какая поддержка предусмотрена для многодетных семей и других льготных категорий.

Были даны подробные разъяснения о возможностях программы ДМС и медучреждениях, где сотрудники могут получить медицинскую помощь. Еще одной темой стала детская оздоровительная кампания следующего года. Особое внимание было уделено практической помощи. Прямо на встречах сотрудники могли заполнить заявления на материальную помощь, путевки в ДОЛ и вступление в профсоюз.

– Также в ходе визита мы проинспектировали два общежития и три столовых, в которых проживают и питаются рабочие и студенты строительных отрядов. По отзывам сотрудников и личным наблюдениям, на объекте созданы комфортные условия для труда и отдыха. Все вопросы, которые требуют дополнительной проработки, взяты на контроль, и сотрудники гарантированно получат по ним адресные ответы, – рассказали в профсоюзной организации холдинга «ТИТАН-2».

Источник: сайт РПРАЭП

4.7. «Росатом» объявил победителей грантового конкурса «80 добрых дел»

17 ноября 2025 года прошло торжественное объявление победителей грантового конкурса госкорпорации «Росатом» «80 добрых дел». Организатором конкурса выступило АНО «Энергия развития» (автономная некоммерческая организация по развитию волонтерства и социальных инициатив в контуре «Росатома»), проект стал частью отраслевой программы «Люди и города». Конкурс проводился на онлайн-платформе Добро.рф.

Всего в рамках заявочной кампании было получено 985 заявок из 31 «атомного» города (Ангарск, Балаково, Билибино, Волгодонск, Глазов и другие.). По итогам рассмотрения первично поданных заявок было отобрано 487 проектов, соответствующих критериям конкурса. 322 из них успешно прошли этап обучения и акселерации, где вместе с экспертами и трекерами дорабатывали каждый проект с точки зрения его оценки соответствия реальным социальным дефицитам, возможности привлечения партнеров, максимального охвата благополучателей. Именно они были оценены в рамках народного голосования и работы экспертного жюри из представителей «Росатома», администраций «атомных» городов и внешних экспертов.

На мероприятии с приветственным словом выступила заместитель генерального директора по персоналу госкорпорации «Росатом» Татьяна Терентьева. «Состоялось торжественное объявление победителей грантового конкурса «80 добрых дел», учрежденного «Росатомом» в честь 80-летия Великой Победы и 80-летия атомной промышленности. Его цель – выявить и поддержать те проекты, которые останутся на долгую память жителям наших городов. Мы видим насколько разнообразной является палитра проектов, какой широкий круг вопросов они затрагивают: помочь уязвимым группам, экопросвещение, развитие социальной инфраструктуры, патриотических проектов и креативных индустрий. Выбор был непростым: из 985 инициатив экспертным жюри отобрано 169 проектов, которые призваны сделать жизнь в наших городах комфортнее и ярче. Нам важно, чтобы благодаря этим инициативам всё больше людей проявляли активную гражданскую позицию на благо своих городов и находили новые возможности для самореализации», - отметила она.

Источник: сайт ГК «Росатом»

4.8. В Нововоронеже состоялась первая стратсессия по разработке мастер-плана

Город-спутник Нововоронежской АЭС Нововоронеж стал первым в регионе, для которого разработают и применят мастер-план – инструмент стратегического планирования, включающий социально-экономическое и пространственное развитие.

Участие в стратегической сессии, посвящённой этим вопросам, приняли сотрудники Нововоронежской АЭС, городские активисты и общественники, местные предприниматели, представители администрации города и правительства Воронежской области, – всего более 60 человек.

Стратсессия прошла в рамках 1-го этапа разработки мастер-плана, в котором важно учесть мнение жителей. Участников разделили на группы, в которых обсуждались особенности города, его миссия, цели на ближайшие 15-20 лет. Каждая группа представила свой образ будущего города, предложения по улучшению качества жизни, перспективные проекты для развития инфраструктуры, социальной сферы, благоустройства общественных пространств. А ещё до её начала эксперты Института территориального планирования «Урбаника» (Санкт-Петербург) совместно с представителями городских сообществ

проводили исследование территории, соцопросы, интервью и фокус-группы. Это позволило собрать информацию о потребностях и ожиданиях жителей, и стало основой обсуждения.

«Нововоронеж – особенный город с точки зрения пространственного развития нашего региона, его ключевая функция – обслуживание критической инфраструктуры. Нововоронеж стал первым городом в регионе, который пройдет через процесс разработки мастер-плана. Атомград находится буквально на передовой градостроительной мысли, Воронежу в скором времени тоже предстоит эта работа. Здорово, что благодаря нашим партнёрам из Росатома мы уже начинаем эту работу, не дожидаясь пока в градостроительном кодексе законодательно и окончательно укрепится понятие мастер-плана», – сказал министр архитектуры и градостроительства Воронежской области Андрей Еренков. Напомним, что большая работа, связанная с развитием региона присутствия, стартовала ещё с подписания в 2012 году соглашения о сотрудничестве между Правительством Воронежской области и Госкорпорацией «Росатом».

«Для каждого человека важно, где он живет, какое качество жизни ему обеспечивает город, как он может реализовать себя профессионально, в каких условиях растут его дети. Сегодня мы создаем единое видение устойчивого и сбалансированного роста нашего атомграда. Для нас это важный шаг в будущее, который связан и со строительством энергоблока №8 Нововоронежской АЭС. Подготовка мастер-плана позволит сформировать общее видение развития территории, определить ключевые приоритеты и сконцентрировать на них необходимые ресурсы», – отметил временно исполняющий полномочия главы городского округа город Нововоронеж Роман Ефименко. По завершении разработки мастер-плана Нововоронежа, документ будет представлен для согласования губернатору Воронежской области. А его внедрение будет способствовать формированию комфортной и современной городской среды, поддержанию устойчивого развития экономики города и повышению качества жизни населения.

Источник: сайт концерна «Росэнергоатом»

4.9. РФЯЦ – ВНИИТФ победил в региональном конкурсе благоустройства

18 ноября в Министерстве промышленности, новых технологий и природных ресурсов Челябинской области были подведены итоги регионального конкурса на лучший проект по благоустройству территории промышленных предприятий.

В зависимости от численности коллектива участники конкурса были поделены на три категории: малые, средние и крупные.

РФЯЦ–ВНИИТФ занял 1 место среди предприятий с численностью сотрудников свыше 250 человек, выстояв в непростой конкуренции с Промышленной группой «Метран» и Челябинским цинковым заводом.

Ядерный центр набрал максимальное количество баллов по таким критериям, как состояние производственных и административных зданий и прилегающей территории, наличие на ней исправного освещения, зеленых насаждений, цветочных вазонов, клумб, малых архитектурных форм, а также своевременная уборка площадей.

Источник: сайт РФЯЦ-ВНИИТФ

4.10. В РПРАЭП подвели итоги конкурса «Лучший молодежный лидер» и фестиваля видеороликов «Профсоюз – это МЫ!»

Финал IX конкурса на звание «Лучший молодежный лидер РПРАЭП» и фестиваль видеороликов «Профсоюз – это МЫ!» проходили в Новоуральске с 10 по 13 ноября.

Участников, их команды поддержки и почетных гостей принимала территориальная профорганизация – ТОП Новоуральска.

ПРОФСОЮЗ – ДЛЯ МОЛОДЕЖИ, МОЛОДЕЖЬ – ДЛЯ ПРОФСОЮЗА

За почетное звание «Лучший молодежный лидер РПРАЭП» боролись 12 молодых активистов членских организаций отраслевого профсоюза. Все они успешно преодолели заочный этап, где кандидатов отбирали региональные и дивизиональные молодежные профсоюзные комиссии. В Новоуральск финалисты приехали с командами поддержки, а некоторые – с председателями своих профорганизаций.

Жюри конкурса возглавил зампредседателя РПРАЭП Юрий Борисов. В состав жюри вошли: зампредседателя РПРАЭП Александр Давыдов, замглавы Новоуральского городского округа по социальной политике Инна Лобова, председатели членских организаций РПРАЭП – Ирина Тагильцева (ТОП Новоуральска), Елена Казновская (ТОП Лесного), Александр Пинаев (ППО УЭХК) и член постоянной комиссии отраслевого профсоюза по работе с молодежью Ярослав Сидоркин.

При подведении итогов учитывались результаты пяти испытаний: «Круглый стол», «Экзамен», «Профсоюзный проект», «Визитная карточка: Я! Работа! Профсоюз!» и агитационного конкурса «Вступай в Профсоюз!».

В ходе «Круглого стола» участники демонстрировали свои ораторские способности. Ребята вели диалог с аудиторией на тему «Профсоюз – для молодежи, молодежь для Профсоюза». Для успешной сдачи «Экзамена» требовалось уверенное знание Трудового кодекса РФ, Отраслевого соглашения, Устава и истории РПРАЭП, а также коллективных договоров своих организаций.

Конкурс «Профсоюзный проект» включал домашнее задание – подготовку и презентацию перед жюри социально значимого проекта. Во время этапа «Визитная карточка: Я! Работа! Профсоюз!» финалисты рассказывали о себе, своем предприятии, профсоюзной организации и ее молодежной структуре. В конкурсе агитбригад участники вместе с командами поддержки представляли творческие номера на профсоюзную тему.

ПРОФСОЮЗ – ПЛАТФОРМА ДЛЯ ДВИЖЕНИЯ ВПЕРЕД

Конкурсная программа проходила на сцене ДК «Новоуральский» и завершилась объявлением победителей и призеров. Впервые в истории конкурса жюри приняло решение присудить звание «Лучший молодежный лидер РПРАЭП» сразу двум участницам: Александре Шаниной, представляющей профорганизацию РФЯЦ-ВНИИЭФ, и Наталье Щербатенко из профорганизации Приборостроительного завода. Второе место присуждено Елене Шабуровой (профорганизация ПО «Маяк»), третье – Дарье Грачевой (профорганизация ГХК). Анна Щербакова, представляющая ППО «АТОММАШ», выиграла приз зрительских симпатий.

– Мы придаем большое значение конкурсу «Лучший молодежный лидер РПРАЭП». С одной стороны, он позволяет молодым активистам ярко заявить о себе и продемонстрировать свои таланты. С другой – дает нам возможность выявить наиболее перспективных ребят и оценить их потенциал в качестве будущих профсоюзных лидеров.

Конкурсный отбор и финал стали серьезным испытанием, где участники продемонстрировали не только знание законодательства, Устава и истории профсоюза, но и умение уверенно держаться в сложной обстановке, не боясь здоровой конкуренции. Задания были непростыми, но финалисты справились с ними. Все 12 молодых профактивистов – большие молодцы. Они умеют подать себя, убедительно выступать и удерживать внимание аудитории, а это для профлидера крайне важно.

Каждый из финалистов был по-своему уникalen, и жюри оказалось непросто определить лучших – но конкурс есть конкурс. Мы оценивали выполнение всех заданий в совокупности. Впервые жюри приняло решение присудить звание сразу двум конкурсанткам – девушки выступали великолепно. Впрочем, мы взяли на заметку всех без исключения финалистов, у каждого из них большой потенциал для общественной работы, а профсоюзу как раз нужны такие талантливые и увлеченные люди.

Отдельно хочу отметить, что ребятам, приехавшим без групп поддержки, было объективно сложнее. Но лидеры должны в любой ситуации уметь завоевывать симпатии аудитории и опираться на команду – и в этом нашим финалистам помогли зрители в зале, которые горячо болели за каждого. В итоге все они достойно справились с задачей. Атмосфера в Новоуральске была по-настоящему теплой и дружеской.

И конечно, я благодарю председателей наших профорганизаций, которые участвовали в отборе конкурсантов и оказывали им как моральную, так и финансовую поддержку, – прокомментировал Юрий Борисов.

Александра Шанина – инженер-конструктор РФЯЦ-ВНИИЭФ, выпускница СарФТИ НИЯУ МИФИ. Ее профсоюзный стаж – три года, лидерские качества девушка проявила еще в студенческие годы. В 2024 году Александра победила на конкурсе молодых профлидеров саровского ядерного центра.

– Когда была студенткой, я возглавляла объединенный совет обучающихся и входила в состав молодежного совета при главе города, а также являлась заместителем председателя молодежной палаты Городской Думы Сарова. Занимаясь организацией различных мероприятий и решением проблем студентов, осознала, как важно помогать людям. Когда ты понимаешь, что можешь быть полезен людям, сделать лучше место, где учишься или работаешь – это вдохновляет и заряжает. Именно поэтому, прия работать в РФЯЦ-ВНИИЭФ, я вступила в профсоюз. В 2025 году меня включили в кадровый резерв комиссии по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ, я вместе с большой и дружной командой единомышленников стала заниматься организацией мероприятий для профсоюзной молодежи. Профсоюз – это не только гарантия социальной защищенности, но и платформа для профессионального и личностного развития, совершенствования и движения вперед. В профсоюзе я нахожусь в окружении активных людей, объединенных общими интересами, – поделилась Александра Шанина.

Наталья Щербатенко окончила Южно-Уральский государственный университет с двумя красными дипломами. Трудовой путь она начала на Приборостроительном заводе с рабочей должности и за пять лет выросла до специалиста проектного офиса по развитию культуры безопасности. Сегодня она занимается разработкой программ по безопасному поведению, является победителем дивизиональных чемпионатов по охране труда и участвовала в AtomSkills. Профсоюзный стаж Натальи – пять лет. Она лидер молодежного движения завода и организовала десятки мероприятий для своих коллег: от кулинарных поединков и КВН до волонтерских акций и форумов.

– В современном мире молодые люди часто задаются вопросом: зачем вступать в профсоюз? Многие считают, что профсоюзы – это пережиток. Однако я уверена, что профсоюз – это надежный попутчик на пути к успешному будущему и комфортной жизни, важный инструмент защиты наших прав и интересов в современном мире. В профсоюзе ты делаешь шаг к своей защите, развитию и благополучию. Мое решение вступить в профсоюз совершенно изменило мою жизнь. В 2020 году я начала свой трудовой путь на ПСЗ с должности уборщика производственных помещений. Именно тогда я и вступила в профсоюз, так как видела в нем реальную поддержку и защиту моих прав. С тех пор я сменила профессию, стала развиваться в разных направлениях, раскрыла свой лидерский потенциал. Теперь я занимаюсь проектами по развитию культуры безопасности, участвую и конкурсах профессионального мастерства, у меня появилась настоящая команда единомышленников. Вместе мы помогаем улучшать жизнь других людей, поэтому я чувствую гордость за себя и свою организацию. Видеть, как наши совместные инициативы приводят к положительным изменениям – стимул, чтобы продолжать двигаться вперед, – рассказала Наталья Щербатенко.

ПРОФСОЮЗ – ЭТО МЫ

Также в Новоуральске подвели итоги конкурса видеороликов, который проходил в двух номинациях. В номинации «Профсоюз – это МЫ!» победителем стала профсоюзная организация компании инжиниринга и строительства «Исток», в номинации «Россия – это

МЫ!» – профсоюзная организация Приборостроительного завода. Дипломы победителям, призерам и участникам вручил Александр Давыдов.

Источник: сайт РПРАЭП

4.11. Профорганизации ЛАЭС и РФЯЦ-ВНИИЭФ стали победителями конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП»

Подведены итоги очередного конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП». В конкурсе приняли участие членские профсоюзные организации, которые представили проекты, направленные на развитие РПРАЭП и распространение ценностей профсоюзного движения среди молодых людей.

Конкурс проходил в трех номинациях: «Акция» – самое яркое молодежное профсоюзное событие, «Новация» – самое интересное и оригинальное новшество, использованное в профсоюзной работе, «Проект года» – самое эффективное мероприятие, разработанное молодежью вместе с профкомом для повышения профсоюзного членства и качественного усиления профсоюзной организации.

Победителями и призерами конкурса стали:

В НОМИНАЦИИ «АКЦИЯ»:

- 1 место – ППО ЛАЭС (проект «Отечество начинается со здоровья»);
- 2 место – ППО ПО «Старт» (экологическая и социальная акция «Зеленая весна»);
- 3 место – ППО Курской АЭС (турнир «Музыкальное лото»).

В НОМИНАЦИИ «НОВАЦИЯ»:

- 1 место – ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ (настольная игра «Единая команда»);
- 2 место – ППО ПО «Маяк» (карнавальный фестиваль сапбордов: объединение через спорт и творчество»);
- 3 место – ППО ЛАЭС (вечер первогодок Ленинградской АЭС).

В НОМИНАЦИИ «ПРОЕКТ ГОДА»:

- 1 место – ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ (программа формирования и развития кадрового резерва комиссии по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ);
- 2 место – ППО ЛАЭС (фестиваль творчества и волонтерства атомных городов «Атом Live»);
- 3 место – ППО ППГХО (проект «Солидарность без границ: профсоюзы России и Китая – вместе за достойное будущее»).

Профсоюзная организация ЛАЭС стала победителем в номинации «Акция» с проектом «Отечество начинается со здоровья». Проект реализован молодежной организацией ППО атомной станции и направлен на пропаганду здорового образа жизни. Он включал три мероприятия: день донора, акцию «Десять тысяч шагов» и праздник «День здоровья молодежи ЛАЭС». День донора проводился в Сосновом Боре раз в квартал, пешие маршруты были организованы два раза в год. «День здоровья молодежи ЛАЭС» включал спортивные соревнования и мастер-классы, лекции и семинары на тему здоровья, консультации с медиками. В каждом из мероприятий участвовали сотни людей.

Профорганизация РФЯЦ-ВНИИЭФ одержала победу в номинации «Новация» за проект «Настольная игра «Единая команда». На создание игры молодежь саровского ядерного центра вдохновила встреча с представителем Нефтегазстройпрофсоюза на заседании постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью. Нефтяники и газовики давно играют в свои настольные игры, атомщики решили последовать их примеру. Игру разработали члены комиссии по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ. Было представлено несколько вариантов, выбрали игру «Единая команда», которую создала молодая сотрудница КБ-3 Анастасия Полякова. В игру могут играть старшие школьники, студенты и молодежь отраслевых предприятий. Это отличный вариант для компаний и дружеских посиделок.

В номинации «Проект года» РФЯЦ-ВНИИЭФ представила проект «Программа формирования и развития кадрового резерва комиссии по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ». Ее цель – повышение мотивации профсоюзного членства среди молодежи. С помощью программы в ППО ядерного центра планируют получить к 2026 году пул потенциальных молодых профсоюзных активистов, из которых будет сформирован следующий, уже пятый, состав молодежной комиссии профкома. Программа трехэтапная и определяет направления и приоритеты молодежной политики профорганизации.

Награды победителям и призерам конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП» вручил зампредседателя Профсоюза Юрий Борисов на финале конкурса «Лучший молодежный лидер РПРАЭП».

– Для нас очень важны свежие взгляды и нестандартные подходы, которые могут лечь в основу изменений и повлиять на профсоюзную стратегию. Именно их мы ждем от участников конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП». К сожалению, блестящие идеи появляются все реже, а смелость замысла уступает место красивой оболочке. Это касается не только нашего профсоюза. Нам бы очень хотелось, чтобы конкурс стал источником конкретных идей, которые можно брать на вооружение. Верим в потенциал нашей молодежи и ждем серьезных, ярких работ, чтобы развивать наш профсоюз, – прокомментировал Юрий Борисов.

Источник: сайт РПРАЭП

4.12. На профсоюзном форуме ВНИИА презентовали новый талисман ППО – енота Профошу

Профсоюзная организация и совет молодых специалистов ВНИИА и во второй раз провели форум для профсоюзного актива. Мероприятие «ПроФорум» проходило в течение трех дней в оздоровительном центре «Искорка» и собрало более ста профоргов со всех площадок института. Участники прошли обучение, обменялись опытом, обсудили проект нового коллективного договора института и предложили инициативы по развитию профсоюзной организации.

– В этом году к организаторам присоединились пять профоргов. Они стали кураторами команд и отлично сработались с коллегами из совета молодых специалистов. В дальнейшем мы планируем привлекать еще больше профактивистов для проведения «ПроФорума», – сообщила зампредседателя профсоюзной организации Наталья Косарева.

На открытии «ПроФорума» председатель профорганизации ВНИИА Игорь Кожемякин подвел итоги прошлогоднего мероприятия, наградил активистов, которые сумели реализовать свои инициативы, и рассказал о положительных изменениях, произошедших в профсоюзе в течение года.

Затем состоялась презентация обновлённого раздела ППО на внутреннем сайте института. Главным героем стал енот Профоша. Новый профсоюзный символ теперь приветствует посетителей раздела и украшает сувенирную продукцию. На «ПроФоруме» Профоша присутствовал лично и стал желанным гостем для фото и общения.

– Появление талисмана Профоши – показатель развития и омоложения профсоюза, – считает участница форума Наталья Муравьева.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ИНФОРМИРОВАННОСТЬ В ПРИОРИТЕТЕ

Основной составляющей форума стало обучение и разработка инициатив в командах. Вместе со специалистом ППО Галиной Писаренко участники обсудили правила предоставления материальной помощи и выполнили практическое задание, которое поможет правильно собирать комплект документов.

С начальником департамента управления персоналом Сергеем Маняхиным разобрали проект нового коллективного договора, поговорили об этапах формирования и согласования документа.

– Так, мы решали проблему с недостаточным информированием, о котором говорили участники прошлого «Профорума». Нашим профоргам важно хорошо разбираться во всем, чем занимается профсоюзная организация, чтобы выполнять свои обязанности более качественно и оперативно, – прокомментировала Галина Писаренко.

Тренинги: «Управление переговорами», «Логика речи», «Отстаивание личных границ», «Современная версия профсоюзной организации» и «Интеллектуальная викторина по охране труда», подобранные с учетом пожеланий профактивистов, были полезными как для новичков, так и для опытных профоргов.

– Внимание к безопасным условиям труда можно привлекать разными методами. В этот раз попробовали формат викторины. Участникам он пришёлся по душе, – рассказала председатель профсоюзной комиссии по охране и условиям труда Лариса Каткова.

ОТ ИДЕЙ К РЕАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ

В командах участники разрабатывали инициативы, направленные на повышение эффективности профсоюзной организации института. Работы оценивало жюри – представители профсоюзного комитета. Игорь Кожемякин отметил, что каждый проект интересен и актуален. Главное, чтобы презентованные идеи были реализованы, и профсоюзная организация готова в этом помочь.

Итоги командной работы подвели за круглым столом. Первое место в конкурсе проектов заняла команда «Профи» с проектом «Школа Профоргов». Второе место – команда «Изумруды ВНИИА» с проектом «Профсоюз Mobile». Третье место – команда «Энергия» с проектом «Профлицей». Также положительную оценку получила команда «Синергия» с проектом «Чат «Профоша» и команда «Игристый атом» с проектом «Вымпел профкома».

НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ ПОМОГАЕТ ОБЩЕМУ ДЕЛУ

Деловую часть форума дополнила досуговая программа: песенный конкурс «Музыкальное лото», караоке, квартирник с приглашённым гитаристом, танцы и настольные игры. Также участники воспользовались возможностью пообщаться в неформальной обстановке с председателем профсоюзной организации.

– Встречи в уютной атмосфере нужны коллективу. Теперь будем планировать такие полезные мероприятия регулярно, – сказал Игорь Кожемякин.

Завершился «Профорум» заполнением анкет. Участники поделились впечатлениями и остались пожелания на следующий год.

– «Профорум» подарил возможность оказаться рядом с теми, кого в работе ты можешь только слышать по телефону. Для нас, профоргов, такие встречи на вес золота. «Профорум» заряжает на месяцы вперед, – считает профорг Елена Карпова.

Форум получил много положительных отзывов участников, они отмечали интересную программу и хорошую организацию мероприятия.

Андрей Лапшев:

– Я работаю во ВНИИА почти четыре года, «Профорум» разделил жизнь на «до» и «после». Это мой первый визит в «Искорку» и первое участие в крупном мероприятии профкома и СМС. Организаторы постарались на славу: чёткий тайминг, интересные тренинги, позитивная энергия участников. Я в восторге и с нетерпением жду форума в следующем году.

Анастасия Ивченко:

– Впервые мне удалось побывать на таком ярком и масштабном мероприятии для профоргов. Благодаря профсоюзу, коллеги, помимо своей основной работы, находят время для помощи другим. «Профорум» позволил стереть границы между площадками и объединить профоргов, которые стремятся получать новые знания для своей работы.

Источник: сайт РПРАЭП

4.13. ФМБА России и «Росатом» запустили коммуникационно-образовательный трек для медиков

Около 200 представителей медицинских учреждений Федерального медико-биологического агентства из 25 атомных городов приняли участие в первом семинаре отраслевого проекта «МедиаСтанция». 25 одновременно проходящих семинаров, объединенных онлайн связью, стали площадкой для профессионального взаимодействия, обмена опытом и формирования новых подходов к развитию медицинской сферы в условиях современных технологий и коммуникаций.

В рамках годового обучения медики совместно с коммуникационными командами городов разработают оригинальные мероприятия и проекты, которые укрепят взаимопонимание между врачами и пациентами, а также повысят привлекательность городов Росатома для молодежи.

«МедиаСтанция» - это отраслевой коммуникационно-образовательный проект, который реализуется Федеральным медико-биологическим агентством, департаментом коммуникаций Госкорпорации «Росатом», «Академией Маяк» Росатома в партнерстве с Мастерской управления «Сенеж», во взаимодействии с Министерством науки и высшего образования РФ и технологической корпорацией VK.

В «МедиаСтанции» принимают участие коммуникационные команды городов присутствия предприятий Росатома от калининградских Советска и Немана до чукотских Певека и Билибино.

За два года реализовано более 150 обучающих и практических мероприятий, а также разработан ряд уникальных медиа-проектов.

В 2024 году «МедиаСтанция» стала лауреатом национальной премии «Серебряный Лучник»(номинация «Лучший образовательный проект») и была представлена в Общественной палате Российской Федерации и Совете Федерации ФС РФ как пример долгосрочной образовательной модели.

Источник: страница ФМБА России в VK

4.14. «Атоммаш» помог модернизировать детский сад в Волгодонске

При поддержке «Атоммаш» (Машиностроительный дивизион «Росатома») завершилась реконструкция музыкального зала и игровых площадок детского сада «Тополёк», где обучаются дети с нарушениями речи. Проект позволил сформировать комфортные условия для гармоничного развития детей и их успешной интеграции в общеобразовательную среду.

В рамках обновления музыкального зала была заменена мебель и закуплено специализированное оборудование для проведения детских праздников, концертов и спектаклей. На уличных игровых зонах установили новые беседки с прорезиненным покрытием для дополнительной защиты детей во время активных игр и занятий спортом.

«Этот проект — замечательный пример эффективного партнерства предприятия и социальной сферы. В этом году мы закрываем проект уже в четвертом дошкольном учреждении. Теперь и здесь дети смогут заниматься в комфортных условиях, а это ключевой фактор благополучия нашего города», — отметил руководитель завода «Атоммаш» Максим Жидков.

«Преобразования вдохнули в детский сад новую жизнь, превратив его в ещё более уютное пространство, где каждый воспитанник чувствует себя защищённым и любимым. Сегодня здесь созданы оптимальные условия для развития и успешной интеграции малышей с особыми образовательными потребностями в социум», — добавила заведующая детского сада «Тополёк» Валентина Серых.

Источник: сайт Росатом-Машиностроение

4.15. Атомщики Заречного сдали в 2025 году свыше 100 литров крови для больниц Свердловской области

В 2025 году в рамках Дней донорства, организованных Молодёжной организацией Белоярской АЭС в г. в Заречном Свердловской области, атомщики сделали более 240 донаций крови и внесли более 50 заявок на донорство костного мозга. Суммарно за год для больниц Свердловской области было собрано 105 литров крови. При этом более 80 % от общего количества доноров составили сотрудники Белоярской атомной станции.

Самым крупным донорским мероприятием года стал первый общегородской «Фестиваль здоровья», приуроченный ко Всемирному дню донора костного мозга. В ходе него в ряды потенциальных доноров костного мозга вступили 24 человека. Они прошли процедуру исследования набора генов, отвечающих за тканевую совместимость, и пополнили Федеральный регистр доноров костного мозга. Найти подходящего донора крайне сложно, шанс совпадения генетического кода составляет 1 к 10000 человек.

Благодаря поддержке атомной станции, популярность донорства в Заречном постоянно растет. Количество желающих каждый раз превышает возможности выездной бригады. Акция стартовала в городе в 2018 году и с тех пор проходит на регулярной основе. За этот период атомщики Заречного пополнили областной банк более чем на 1 900 литров крови. В 2021 году проект «День донора» получил награду конкурса атомной отрасли в области корпоративной социальной ответственности и волонтёрства.

«В первый раз было немного боязно от неизвестности, а теперь это привычное дело, в донорском удостоверении уже 43 записи. Самое главное, - это то, что я могу помочь людям, ведь переливание крови нужно при сложных операциях, при лечении онкологических заболеваний, болезней печени, ожогах, ранениях и других травмах», – отметил заслуженный донор России, ведущий инженер отдела ядерной безопасности и надежности Максим Михайленко.

Источник: сайт концерна «Росэнергоатом»

4.16. Атомщики одержали победы на спортивных турнирах ТЭК

Атомщики блестяще выступили на спортивных турнирах представителей топливно-энергетического комплекса. Команда «Росатома» стала победителем турнира по плаванию и серебряным призером баскетбольного турнира «Энергия Великой Победы».

Соревнования по плаванию проходили 23 ноября в московском бассейне «Динамо». Соперниками атомщиков были пловцы Сбера, Газпромэнергохолдинга, Газпромбанка, «Интер РАО» и «Зарубежнефти». Команда «Росатома» уверенно заняла первое место в общекомандном зачете. На втором месте – Сбер, на третьем – Газпромэнергохолдинг.

Спортсмены «Росатома» лидировали и в индивидуальном зачете. Пловчихи Госкорпорации выиграли личное первенство в пяти из шести возрастных категорий вольном стиле и брассе. Победителями стали: Екатерина Умеренкова (Курская АЭС), Анна Колупаева (ПСЗ), Марина Соколова (Атомстройэкспорт), Елена Русакова (Курская АЭС) и Ольга Дроздова («Росатом»).

Кирилл Акимов (ПО «Старт»), Артем Дубовицкий (СХК), Александр Спирин (ГХК), Олег Рахманов (ЭХЗ) стали победителями личного первенства в вольном стиле. Роман Селезнев (ВНИИА) занял второе место.

Кирилл Акимов, Артем Дубовицкий, Руслан Братышев (ГХК), Олег Рахманов (ЭХЗ) забрали золотые медали личного первенства в брассе. Александр Спирин (ГХК) – стал серебряным призером.

– По итогам «Атомиады – 2025» нам удалось собрать сильную команду. На турнире Минэнерго команда «Росатома» выступила блестяще: мы вели борьбу на каждой дистанции и заслуженно заняли первое место. Мы вновь доказали, что Госкорпорация является одним из лидеров корпоративного спорта, – прокомментировал инструктор по спорту ГХК Александр Спирин.

Впечатляющие результаты были достигнуты и в эстафетах. Команда «Росатом-1» (Екатерина Умеренкова, Роман Селезнев, Анна Колупаева, Артем Дубовицкий) выиграла золото, а команда «Росатом-2» (Елена Русакова, Александр Спирин, Ольга Дроздова, Кирилл Акимов) заняла третье место.

Уверенно выступили атомщики и в золотом розыгрыше открытого турнира «Энергия Великой Победы» среди организаций ТЭК. Соревнования прошли 22 ноября на площадках столичного универсального спортивного зала «Дружба». В турнире участвовали команды Россетей, Газпромнефти, Транснефти, Газпромэнергохолдинга и других компаний ТЭК.

В состав сборной «Росатома» вошли представители РФЯЦ-ВНИИЭФ: Владислав Покровский, Дмитрий Михайлов, Юрий Минасян, Антон Мишин, Александр Волков, Сергей Ишев; ПО «Старт»: Олег Корчев, Андрей Клепов, Никита Гусаров; НИКИЭТ: Максим Каинов, Даниил Мишенин и сотрудник ЦПТИ Илья Тимощук.

Команда «Росатома» вышла в финал, став серебряным призером в золотом розыгрыше.

– Участвую в этом турнире не в первый раз. Игры были интересными. Формат необычный – очень короткие матчи. Поэтому не всегда хватало времени реализовать запланированное, но это новый интересный опыт, – сказал техник-программист РФЯЦ-ВНИИЭФ Александр Волков, который был признан лучшим игроком команды.

Также был отмечен Олег Корчев – лучший нападающий турнира.

Источник: сайт РПРАЭП