


ПРОФСОЮЗНЫЙ

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности

К  Н Т У Р

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



9-2024

Ответственный за выпуск: Отдел по внешним связям аппарата РПРАЭП

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

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



Оглавление

1. В мире	3
1.1. XIII профсоюзный форум стран БРИКС прошел в Сочи	3
1.2. В Китае начнут повышать пенсионный возраст с 2025 года	4
1.3. Врачи Германии требуют повышения зарплаты на 8,5%	4
1.4. Испанские профсоюзы требуют сокращения рабочего времени	4
2. В стране	5
2.1. Госдума обязала оплачивать неиспользованные отгулы сотрудникам при увольнении	5
2.2. Минэкономразвития предсказывает рост реальных зарплат и низкий уровень безработицы	6
2.3. Эксперты объяснили прогноз Минэка о росте зарплат россиян на 35% за четыре года	7
2.4. В Госдуму внесен законопроект, повышающий качество и безопасность детского отдыха	9
2.5. Около 8 тысяч участников из 89 регионов России и 27 стран стали участниками IX Всероссийской недели охраны труда	10
2.6. В России больше не будет дешевой рабочей силы	11
3. Профсоюзы	17
3.1. Генсовет ФНПР принял решение о созыве XIII (внеочередного) съезда	17
3.2. В рамках ВНОТ-2024 состоялась Профсоюзная конференция по охране труда	18
3.3. Профсоюзный контроль повышает качество и доступность детского отдыха в Санкт-Петербурге	19
3.4. Профсоюз добился повышения социальных гарантий медикам Красноярского края	20
4. Отрасль и РПРАЭП	21
4.1. Глава «Росатома» Алексей Лихачёв рассказал на ВЭФ-2024 о планах развития атомной энергетики в России	21
4.2. РПРАЭП поделился опытом работы с молодежью на международном форуме	22

4.3. Специалисты по информационной работе членских организаций РПРАЭП расширили свои знания на тематическом семинаре.....	22
4.4. Профорганизация РФЯЦ-ВНИИТФ победила в конкурсе РПРАЭП на лучшую информационную работу	25
4.5. Молодежный форум «Байкальский диалог 2.0» прошел в Иркутской области	26
4.6. Моряки Росатомфлота выиграли призовые места в конкурсе мастерства морских профессий.....	27
4.7. Около 700 детей сотрудников НВАЭС бесплатно отдохнули летом в детских здравницах.....	28
4.8. Дети работников Кольской АЭС отдыхали на Черном и Белом море.....	28
4.9. Семьи новых северских врачей получили квартиры от «Росатома»	29
4.10. На стихи подростков из атомных городов создали песни	30
4.11. Знатоки «Атоммаша» победили в интеллектуальной игре, посвященной Дню работника атомной промышленности	31
4.12. Почти тысяча участников вышли на старт Всероссийского забега атомных городов в Железногорске	31
4.13. В НПО «ЛУЧ» состоялся турнир по шахматам памяти первого директора института М. В. Якутовича	32

1. В мире

1.1. XIII профсоюзный форум стран БРИКС прошел в Сочи

XIII профсоюзный форум стран БРИКС прошел в Сочи. Об этом БЕЛТА сообщили в пресс-службе Федерации профсоюзов Беларуси. Участие в форуме в качестве наблюдателей приняла и делегация Федерации профсоюзов Беларуси во главе с председателем национального профцентра Юрием Сенько.

В этом году мероприятие проходило под руководством российского профцентра под лозунгом "Укрепление многосторонности для справедливого глобального развития и безопасности". В рамках программы форума были заслушаны национальные доклады профсоюзных делегаций стран - участниц БРИКС, состоялись панельные дискуссии по наиболее актуальным вопросам развития современного мира.

Также делегатами форума был утвержден порядок приема новых членов, после чего главы делегаций новых участников - Египта, Ирана и Эфиопии - торжественно подписали документы о вступлении в форум. В рамках форума состоялись встречи главы белорусской делегации, председателя ФПБ Юрия Сенько с представителями профцентров из Бразилии, Египта, Китая, Ирана, России и Узбекистана, а также с Генеральным секретарем Международной конфедерации арабских профсоюзов господином Джамалем Кадри и Генеральным секретарем Организации африканского профсоюзного единства господином Арезки Мезхудом.

По инициативе Федерации Независимых Профсоюзов России 8 сентября состоялась встреча представителей профцентров, страны которых являются членами Шанхайской организации сотрудничества (ШОС). Национальный профцентр России выдвинул предложение о рассмотрении возможности сотрудничества с ШОС по вопросам, напрямую затрагивающим интересы человека труда, а также проведении

дополнительной онлайн-встречи для обсуждения дальнейших действий. Стороны выразили готовность обсуждения такой инициативы

Источник: портал Белта – Новости Беларуси

1.2. В Китае начнут повышать пенсионный возраст с 2025 года

Постоянный комитет Всекитайского собрания народных представителей одобрил постепенное повышение пенсионного возраста с 1 января 2025 года, сообщает "Синьхуа".

Сейчас женщины, работающие в офисах, выходят там на пенсию в 55 лет, работницы фабрик - в 50, а мужчины - в 60. В течение 15 лет планка вырастет до 58, 55 и 63 лет соответственно. Это первое повышение с 1978 года, сейчас пенсионный возраст в Китае один из самых низких в мире.

С 1 января 2025 года пенсионный возраст для работающих мужчин и женщин будет продлеваться на один месяц каждые четыре месяца, постепенно с 60 до 63 лет и с 55 до 58 лет соответственно, а для женщин, работающих на фабриках - с 50 лет до 55 лет, говорится в решении Посткома ВСНП. С 1 января 2030 года минимальный страховой стаж для работников, получающих базовую пенсию ежемесячно, будет постепенно увеличиваться с 15 до 20 лет, и каждый год - на 6 месяцев.

Сотрудники могут откладывать выход на пенсию с максимальной задержкой не более чем на три года.

Источник: Российская газета

1.3. Врачи Германии требуют повышения зарплаты на 8,5%

Несколько тысяч медицинских работников приняли участие в предупредительной забастовке по всей Германии, которая прошла в понедельник, 15 сентября, заявил немецкий профсоюз врачей "Марбургский союз".

"Сегодня несколько тысяч врачей прекратили свою работу в городских больницах. Только во Франкфурте-на-Майне на главную предупредительную забастовку "Марбургского союза" вышли около трех тысяч бастующих со всей Германии", - следует из заявления профсоюза, опубликованного на официальном сайте организации.

Уточняется, что ещё несколько сотен врачей вышли на региональные митинги в Дрездене, Потсдаме, Вольфсбурге, Люнебурге, Ольденбурге и Мюнстере.

Профсоюз врачей "Марбургский союз" призвал к предупредительной забастовке около 60 тысяч медицинских работников по всей Германии. Забастовка будет проводиться на фоне переговоров профсоюза с Ассоциацией муниципальных работодателей. Требования профсоюза включают, среди прочего, повышение годовой зарплаты на 8,5% и реформу правил сменной работы.

Как отмечается в заявлении "Марбургского союза", предупредительная забастовка прошла непосредственно перед следующим раундом переговоров, которые запланированы на 17 и 18 сентября.

Источник: РИА Новости

1.4. Испанские профсоюзы требуют сокращения рабочего времени

Манифестации прошли в разных городах Испании с призывом к сокращению рабочего времени с 40 до 37,5 часа в неделю. Как передает корреспондент ТАСС с места событий, в Мадриде к митингу присоединились сотни людей.

Акции состоялись у штаб-квартир Испанской конфедерации бизнес-организаций. Организаторами манифестаций стали Всеобщий союз трудящихся и Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий. По их версии, "почти 13 млн работников частного сектора получают выгоду от сокращения рабочей недели до 37,5 часа без снижения заработной платы".

Как считают профсоюзы, "пришло время законодательно сократить рабочее время в Испании, поскольку с момента установления 40-часовой рабочей недели прошло более 40 лет". Кроме того, по мнению организаторов акций, крайне важно "работать меньше, чтобы работать лучше", поскольку было продемонстрировано, что сокращение трудового времени положительно влияет на физическое и психическое здоровье.

В феврале Конгресс депутатов (нижняя палата парламента) Испании призвал правительство сократить продолжительность рабочей недели. Он предложил кабмину срочно начать процесс социального диалога, в результате которого будет изменен трудовой кодекс, чтобы постепенно сократить рабочее время. Депутаты выдвинули предложение начать с установления в 2024 году максимальной продолжительности обычной рабочей недели - 38,5 часа.

Ранее партии, вошедшие в состав коалиционного правительства Испании, договорились сократить рабочую неделю до 38,5 часа в 2024 году и до 37,5 часа в 2025 году. При этом предполагается, что зарплаты сотрудников останутся на прежнем уровне. Тем не менее пока министерству труда, профсоюзам и объединению предпринимателей не удается прийти к соглашению

Источник: ТАСС

2. В стране

2.1. Госдума обязала оплачивать неиспользованные отгулы сотрудникам при увольнении

Депутаты Государственной думы приняли закон во втором и третьем чтениях, который уточняет систему оплаты неиспользованных отгулов сотрудника при его увольнении. Решение было принято 24 сентября в ходе пленарного заседания.

Таким образом, в Трудовой кодекс РФ предлагается внести изменения, согласно которым сотрудник может использовать один день отдыха в течение одного года с момента работы в выходной или праздничный день. Кроме того, этот день может быть присоединен также к основному отпуску.

В случае если у работника имеется один такой неиспользованный день отдыха на момент его увольнения, ему должна быть выплачена разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Работодатель будет обязан выплатить сотруднику за все накопленные дни отдыха за работу в выходные.

Ранее, в июле, закон, предполагающий уточнение срока, в течение которого может быть использован отгул, а также возможность оплаты неиспользованных отгулов при увольнении, был принят депутатами в первом чтении. Отмечалось, что данная инициатива была подготовлена во исполнение решения Конституционного суда. Федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2025 года.

Источник: Известия

2.2. Минэкономразвития предсказывает рост реальных зарплат и низкий уровень безработицы

В следующие три года продолжится рост потребительского спроса, который обеспечит порядка 60 процентов общего роста ВВП. Спрос увеличится прежде всего за счет повышения реальных денежных доходов населения. Растущий спрос будет удовлетворяться прежде всего за счет производства отечественных товаров и услуг и развития экономики предложения. Об этом сообщил глава Минэкономразвития Максим Решетников в Совете Федерации на «правительственном часе» 25 сентября.

ВВП-2024 — 196 трлн рублей

Представляя основные параметры прогноза, Максим Решетников отметил, что по сравнению с апрельскими сценарными условиями многие параметры существенно улучшены. Российская экономика устойчиво развивается, несмотря на внешние шоки. Так, за период с 2020 по 2023 год рост ВВП составил 5,5 процента. Это выше, причем в ряде случаев в разы выше, чем во многих развитых странах.

«В 2024 году мы ожидаем рост ВВП на 3,9 процента. Суммарно с 2024 по 2027 год ВВП вырастет на 13 процентов», — сказал министр экономического развития, добавив, что инвестиции обеспечивают порядка 30 процентов роста ВВП.

«Продолжится рост потребительского спроса. Он обеспечит порядка 60 процентов общего роста ВВП. Потребительская активность будет обеспечена прежде всего увеличением реальных денежных доходов населения. Основной вклад будет вносить рост реальных заработных плат на фоне сохранения низкого уровня безработицы», — заверил глава Минэкономразвития.

Кроме того, рост доходов будет обеспечен за счет социальных выплат. В том числе учтены решения по индексации пенсий работающим пенсионерам и расширению мер поддержки семей с детьми.

Растущий спрос будет удовлетворяться прежде всего за счет производства отечественных товаров и услуг и развития экономики предложения. «Мы ожидаем продолжения роста обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства, туризма, в секторе услуг и других отраслях, которые работают на внутренний рынок», — уточнил Решетников.

Резервы по производительности труда

По данным Минэкономразвития, экономика страны второй год растет при исторически минимальных уровнях безработицы, и это говорит о наличии в моменте запаса гибкости рынка труда. При этом сохраняются значительные резервы по росту производительности труда, особенно в тех отраслях, где за последние годы она увеличивалась относительно медленно, обратил внимание министр.

«Для устойчивого роста экономики необходимо обеспечить рост производительности труда выше исторической траектории на всем прогнозном горизонте. На это направлен федеральный проект «Эффективная и конкурентная экономика». Внимание будет уделено росту производительности труда в социальной сфере, а также будут сформированы особые программы для отраслей реального сектора с наименьшим приростом производительности», — подчеркнул Максим Решетников.

Структурная перестройка экономики, по его словам, выдвигает новые требования к подготовке и переподготовке кадров, на это направлен национальный проект «Кадры». Он обеспечит связь между спросом на рабочую силу и ее предложением в системе высшего и среднего профобразования в рамках нацпроекта «Молодежь и дети».

Еще важный элемент — поддержка инвестиционной активности. Для обеспечения роста экономики инвестиции должны расти опережающими темпами.

Регионам спишут больше триллиона рублей долгов

По прогнозам Минэкономразвития, ускорение темпов роста валового внутреннего продукта в 2025 году составит 2,5 процента, в 2026 году — 2,6 процента и в 2027 году — 2,8 процента.

Вместе с тем реализация многих нацпроектов, как и прежде, зависит от регионов и от того, насколько активно они будут использовать созданные по поручению президента возможности. За счет механизма списания части задолженности перед федеральным бюджетом регионам будет доступно 1 триллион 100 миллиардов рублей на поддержку инвестиций и создание инфраструктуры, напомнил министр. Существенные средства будут направлены в рамках продления программы инфраструктурных бюджетных кредитов.

«Важно, чтобы субъекты использовали их на поддержку проектов, которые будут развивать региональные экономики и станут источником будущих налоговых доходов», — подчеркнул Решетников.

Чтобы обеспечить выход на нужные темпы роста, важно законодательно стимулировать структурные изменения в экономике. И здесь следует особое внимание уделить быстро растущему сектору, связанному с развитием платформ. По словам министра, за пять лет оборот розничной электронной коммерции вырос в шесть раз.

«В секторе занято более трех миллионов человек, работает почти 400 тысяч субъектов малого среднего бизнеса, и это в девять раз больше, чем четыре года назад, — заметил глава Минэкономразвития. — Слышим запрос на формирование прозрачных и честных правил игры для всех участников: продавцов, исполнителей работ, покупателей, служб доставки и пунктов выдачи. Вместе с ассоциацией цифровых платформ прорабатываем ключевые вопросы. Это: единый понятийный аппарат, закрепление права обязанности участников платформенной экономики, в том числе и самозанятых. Требуется создать условия для повышения их социальной защищенности».

По поручению Правительства все эти вопросы учитываются при разработке отраслевого законодательства. Решения обсуждаются с профильными ведомствами, участниками рынка и экономическим комитетом Совфеда.

Спикер Совета Федерации Валентина Матвиенко подчеркнула, что взаимодействие палаты регионов с Министерством экономического развития проходит в конструктивном ключе: «Регулярно мы в диалоге, нас слышат, министр всегда лично откликается, реагирует. Иногда мы спорим, иногда мы что-то досогласовываем, но всегда это такой взаимоуважительный диалог».

Источник: Парламентская газета

2.3. Эксперты объяснили прогноз Минэка о росте зарплат россиян на 35% за четыре года

Среднемесячные зарплаты россиян за четыре года вырастут на 35% с 88 285 руб. в 2024 году до 119 296 руб. в 2027 году. Это следует из прогноза Минэкономразвития, который 30 сентября был внесен в Госдуму в составе бюджетного пакета. Эксперты объяснили "Российской газете", почему зарплата у большинства людей отличается от средней, а в реальном выражении она растет не так сильно, как в номинальном.

Согласно прогнозу Минэка, в 2025 году средняя зарплата увеличится до 99 952 руб., а в 2026 году - до 110 169. Суммы в документе указаны до вычета налога на доходы физлиц (НДФЛ), с учетом премий и надбавок.

До конца текущего года в Минэкономразвития ждут роста номинальных зарплат на 17,9% по сравнению с 2023 годом, тогда было 74 854 руб. В 2025-2027 гг. повышение средней зарплаты будет не столь быстрым - 13,2%, 10,2% и 8,3% соответственно. В

реальном выражении - с поправкой на инфляцию - министерство прогнозирует рост зарплат на 9,2% в 2024 г., на 7% - в 2025 г., на 5,7% - в 2026 г., и на 4,1% - в 2027 г.

Метод, которым Росстат и Минэкономразвития рассчитывают среднюю зарплату, довольно прост и прямолинеен, рассказал "Российской газете" ведущий научный сотрудник Института социального анализа и прогнозирования Президентской академии (РАНХиГС) Виктор Ляшок.

"Определяется общий фонд оплаты труда до вычета НДФЛ всех организаций-юридических лиц и делится на общее количество работников этих организаций. У этого метода есть особенности. Он не учитывает трудовые доходы индивидуальных предпринимателей, нанимаемых ими работников, а также самозанятых и работающих в теневом секторе экономики. Также не получится оценить неравенство в заработных платах между разными группами работников. Зато для расчета не нужно знать, сколько получает каждый конкретный работник", - рассказал эксперт.

Чтобы избавиться от части ограничений, присущих методике расчета средней заработной платы, экономисты дополнительно оценивают ее медианное значение. Медианная зарплата - это такая сумма денег, которая делит всех работающих на две равные части. У половины работников зарплата выше этой суммы, а у другой половины - ниже. Проще говоря, медианная значит обычная. По данным сервиса "Сбериндекс", в июле 2024 года она составляла 63 176 руб. при средней зарплате согласно Росстату 85 017 тыс. руб.

"Для того, чтобы рассчитать медианную зарплату, нужно знать уровень оплаты труда всех работников, а это существенно сложнее. Поэтому Росстат дает оценки по ней лишь раз в два года, а в прогнозах Минэка она не используется", - отметил Виктор Ляшок.

Медианная зарплата у представителей разных профессий в России может отличаться в несколько раз. Так, по расчетам портала Headhunter, медианная зарплата дворника - 31,1 тыс. руб., но за последний год она выросла на 24%. В то же время, медианная зарплата токаря, фрезеровщика или шлифовщика - 140,8 тыс. руб., и за год они стали получать больше на 32%. У врачей - 85,2 тыс. руб. (+21%), у поваров - 55,6 тыс. руб. (+16%), у продавцов-консультантов - 48,3 тыс. рублей (+23%).

Однако эти цифры не вполне отражают рост благосостояния россиян, поскольку цены на товары и услуги тоже не стоят на месте. Поэтому в прогнозах Минэкономразвития указана не только динамика зарплат в номинальном выражении, но и в реальном, то есть с учетом инфляции.

"Если заработные платы будут расти в абсолютных величинах, это не значит, что при учете инфляции они также обязаны увеличиваться. На российском рынке труда динамика реальных заработных плат сильно коррелирует с показателями экономического роста. Работодатели в случае ухудшения ситуации на рынках имеют достаточно много возможностей сокращать издержки на рабочую силу или просто не повышать заработную плату. А это в условиях достаточно высокой инфляции приводит к снижению ее покупательной способности", - пояснил Виктор Ляшок.

В благополучные времена зарплаты в России растут на 2-4% выше инфляции ежегодно, что отражает общий рост производительности труда, рассказала "РГ" главный экономист "Т-Инвестиций" Софья Донец.

"Для нашей страны это нормальный рост реальных зарплат. При перегреве экономики зарплаты ускоряются, при охлаждении - замедляются, но устойчивая динамика не выходит за пределы этих значений, оставаясь, тем не менее, положительной. Хорошая новость заключается в том, что, несмотря на все трудности, повышение зарплат опережает инфляцию", - заметила она.

Еще одной особенностью темы является разница в оплате труда в разных регионах, когда средняя зарплата в Москве может быть в два и более раза выше, чем средняя зарплата в областном центре, добавила Софья Донец. В результате жители разных регионов России часто смотрят на цифры от Росстата с недоумением.

"Разница между зарплатами в центре и удаленных регионах - это, в общем, общемировая практика, а не какая-то сугубо российская особенность. Жить в столице обходится дороже практически во всех странах мира, и труд тоже оплачивается выше. Что касается менее очевидной разницы между средней и медианной зарплатой, то она зависит от разлета между минимальной и максимальной оплатой. Чем этот разлет сильнее между рядовым и руководящим звеном, тем сильнее средняя зарплата будет опережать медианную. К сожалению, пока разлет остается большим, но он сокращается в последние несколько лет", - пояснила она.

В "защиту" показателя средней зарплаты стоит сказать, что его удобнее применять для хозяйственных целей, в том числе экономического планирования, поэтому ей и оперирует Минэк, заключила Софья Донец.

Источник: Российская газета

2.4. В Госдуму внесен законопроект, повышающий качество и безопасность детского отдыха

В Государственную Думу внесен законопроект, повышающий качество и усиливающий безопасность детского отдыха в России, сообщила соавтор инициативы, заместитель Председателя ГД Ирина Яровая.

«По поручению Председателя ГД мы на постоянной основе инициируем рассмотрение и обсуждаем с регионами вопросы организации детского отдыха на Президиуме Совета законодателей, осуществляем мониторинг и развитие законодательства в части отдыха детей. Оздоровление, воспитание и социализация — главные задачи детских лагерей. Это такой же важный социальный институт, как школа и детский сад. Крайне важно, чтобы во время каникул дети находились в безопасной, доброжелательной и познавательной среде», — отметила Ирина Яровая.

Согласно законопроекту, организация процесса воспитания детей в игровой и одновременно позитивно-содержательной форме должна проводиться в соответствии с программой воспитательной работы и предусматривать разработку календарного плана. «При этом в календарных планах должны быть предусмотрены родительские дни, знакомство детей с произведениями искусства и художественной литературы в соотношении с российскими духовно-нравственными ценностями, показ отечественных фильмов о ВОВ и подвигах российских воинов, других фильмов патриотической направленности, а также игры и конкурсы с опорой на отечественные традиции и ценности», — уточнила Ирина Яровая.

По ее словам, это позволит вожатым, имеющим разный опыт и уровень компетенций, успешно работать на основании этого продукта, обеспечит гарантию качества в организации мероприятий с детьми и формат содержательного взаимодействия. Разработать и утвердить единую федеральную программу с календарным планом должно будет Министерство просвещения.

«Кроме того, предлагаем разработать современную структуру официальных сайтов детских лагерей, чтобы у нас была единая простая и понятная унифицированная форма для размещения полезной и важной для родителей информации», — добавила заместитель Председателя ГД.

Ирина Яровая подчеркнула, что законодательные новеллы в полной мере соотносятся с национальными целями развития Российской Федерации до 2030 года и поддержаны Министерством просвещения, Министерством юстиции, а также комитетами по защите семьи, вопросам отцовства, материнства и детства, по труду, социальной политике и делам ветеранов и по контролю на совместном заседании

Источник: сайт Государственной Думы РФ

2.5. Около 8 тысяч участников из 89 регионов России и 27 стран стали участниками IX Всероссийской недели охраны труда

В Университете «Сириус» завершила свою работу IX Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ), проходившая с 10 по 13 сентября. В деловой программе, которая состояла из более 150 мероприятий, приняли участие около 8000 участников из 89 регионов России и 27 стран, 200 иностранных делегатов, и представители более 1700 компаний.

«Завершилась IX Всероссийская неделя охраны труда. В ней приняли участие около восьми тысяч участников из 89 регионов России и 27 стран ближнего и дальнего зарубежья. Состоялось свыше 150 мероприятий в рамках деловой программы. Это не только традиционные деловые сессии, но и кейс-чемпионаты, финалы отраслевых конкурсов, отраслевые совещания ряда крупнейших корпораций. Основной фокус международной повестки – участие делегатов встречи министров труда и занятости стран-членов БРИКС, а также представителей МАСО и МОТ. Также уже традиционно на ВНОТ мы подвели итоги и наградили победителей и финалистов Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания и Всероссийских конкурсов по охране труда», – сообщил глава Минтруда России Антон Котяков.

Каждый день ВНОТ-2024 был посвящен своей тематике: здоровье на производстве, охрана труда, занятость, Молодежный день. Деловая программа состояла из конференций, технических, дискуссионных и практических сессий, круглых столов, мастер-классов, деловых игр и других форматов, в которых приняли участие представители органов исполнительной власти, крупных компаний, специалисты в области охраны труда.

«Приоритетные параметры развития нашей страны – народосбережение и повышение качества жизни граждан. ВНОТ-2024 показал, что охрана труда – это широкая тема, которая охватывает не только безопасность на работе, но и социальное обеспечение, качество жизни в целом. Председательство России в БРИКС, визит министров труда из стран-участниц объединения и участие стран СНГ в Форуме позволили нам обменяться опытом и узнать о передовых практиках. Уверен, что многие инициативы, озвученные на Всероссийской неделе охраны труда, будут реализованы в законодательных инициативах», – отметил советник Президента Российской Федерации Антон Кобяков.

В работе первого дня на торжественном открытии ВНОТ и выставочной экспозиции приняли участие делегаты встречи министров труда и занятости стран-членов БРИКС, делегации Минтруда России, Роструда и СФР. Официальный обход выставки продолжился эстафетой кадетов (спасателей) и показом средств индивидуальной защиты.

Ключевым событием деловой программы второго дня IX Всероссийской недели охраны труда стало стратегическое пленарное заседание «Культура безопасного труда», участники которого обсудили практическое внедрение превентивной модели обеспечения безопасности работников, инновационные подходы к охране труда, в том числе благодаря применению ИТ-технологий и совершенствованию внутрикорпоративной культуры, обмен лучшими производственными практиками.

11 сентября также состоялись торжественные награждения финалистов и победителей XIII Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания и Всероссийских конкурсов по охране труда. Кроме того, состоялась ставшая традиционной и пользующаяся популярностью и гостей ВНОТ интерактивная сессия в формате открытого микрофона.

12 сентября в рамках ВНОТ состоялся день занятости. Программа третьего дня включила около 40 мероприятий, в том числе выступление Министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова на конференции Минтруда России «Охрана труда как инструмент сбережения кадрового потенциала» и большое пленарное заседание «Кадровый центр «Работа России»: партнерство и новые возможности для каждого».

Состоялись тематические сессии по вопросам социальной защиты и охране труда, мастер-классы и отраслевые совещания.

На полях Всероссийской недели охраны труда прошла конференция-круглый стол с участием руководителей министерств труда СНГ «Инновационные подходы в сфере труда, занятости и социальной защиты», где своими наработками поделились гости из Азербайджана, Беларуси, Казахстана, Таджикистана и Узбекистана. В круглом столе также участвовали представители Исполнительного комитета СНГ и Всеобщей конфедерации профсоюзов.

Во ВНОТ традиционно принимают участие и крупнейшие работодатели страны, которые организуют круглые столы и семинары по обмену опытом и представляют свои наработки в сфере охраны труда. Так, прошли сессии и конференции Минтруда России, Минздрава России, ПАО Газпром, ГК Росатом, ОАО РЖД, ГК Восток-Сервис, на которых участники поделились, в том числе, практиками обеспечения и развития производственной безопасности.

Завершил деловую программу Молодежный день – главное молодежное событие в области охраны труда, направленное на создание условий для развития интеллектуального, творческого и личностного потенциала молодых специалистов, популяризации деятельности по обеспечению безопасности труда, и формирования основы для развития культуры безопасности на предприятиях. Для более 700 участников из 62 учебных заведений и молодых специалистов отраслевых компаний со всей страны состоялось 28 мероприятий деловой и образовательно-развлекательной программ.

Также в рамках ВНОТ были подписаны соглашения между ФМБА России и ОЭЗ «Дубна», Фондом Росконгресс и ВНИИ труда Минтруда России, ВНИИ труда Минтруда России и ООО «Проммаштест», ООО «Производственная безопасность и экология» и ООО «Икс-Игрик-Зет Автоматизация», ООО «Производственная безопасность и экология» и «Первый Бит» (ООО «Формула ИТ»).

Гости Форума стали участниками культурно-спортивных мероприятий. Прошла эстафета кадетов (спасателей) и показ средств индивидуальной защиты. В спортивных мероприятиях в рамках ВНОТ-2024 приняли участие более 400 человек. Спортивная программа включала Открытый забег на Кубок Росконгресса, уникальный формат шахмат, при котором игра идет «пара на пару» на двух досках, Корпоративный Кубок ВНОТ по шахматам, Кубки Росконгресса по шашкам и го.

Организатором Всероссийской недели охраны труда выступает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Оргкомитет ВНОТ возглавляет заместитель Председателя Правительства Российской Федерации Татьяна Голикова. Оператор мероприятия – Фонд Росконгресс.

Источник: сайт Минтруда России

2.6. В России больше не будет дешевой рабочей силы

Уже почти полтора года многие российские компании заявляют о дефиците кадров в России. О том, насколько корректны эти оценки, действительно ли работодатели подошли к пределу своих расходов на зарплаты работников и ждать ли в ближайшем будущем автоматизации рабочих мест, в интервью “Ъ” рассказывает гендиректор HeadHunter Дмитрий Сергиенков.

- С осени 2022 года значительная часть обсуждений российского рынка труда сводится к постулату о дефиците рабочей силы. HeadHunter - один из самых крупных игроков на рынке подбора персонала. Как вы оцениваете ситуацию в РФ? Как она может измениться в будущем?

- Я бы отдельно выделил долгосрочные тренды, которые мы видим достаточно давно, и те шоки последних четырех лет, которые, конечно, предсказать было довольно сложно. Один из ключевых трендов - количественное сокращение рабочей силы, в особенности тех возрастных когорт, которые наиболее востребованы в экономике.

За последние два года численность рабочей силы в России снизилась примерно на 1 млн человек и сейчас составляет 76,3 млн человек. При этом особенно быстро сокращаются именно те группы, которые максимально востребованы на рынке труда,- это люди в возрасте от 19 до 40 лет, число которых за это же время снизилось уже на 2 млн. В первую очередь такое сокращение происходит по демографическим причинам: старшие поколения стареют и уходят с рынка труда, а более молодые не могут догнать их по численности. Еще один фактор, который обостряет ситуацию,- это сохраняющаяся низкая производительность труда в российской экономике. Практически во всех секторах она раза в два ниже, чем в сопоставимых экономиках других развитых стран. Одна из причин этого - очень низкая мобильность рабочей силы из низкоэффективных в высокоэффективные сектора, в том числе между регионами, большая доля государства в экономике и низкая доля малого и среднего бизнеса. При этом структура спроса на рынке труда достаточно динамичная: появляется большое количество новых профессий, развиваются новые индустрии, особенно в области информационных технологий. Наша система образования, как почти все системы государственного образования в мире, достаточно плохо и медленно адаптируется к таким изменениям. Это касается и среднего специального, и высшего образования. В общем, получается, что кадры, которые нам нужны здесь и сейчас в приоритетных секторах, очень и очень долго выходят на рынок, а задачи перестройки экономики в текущих реалиях требуется решать быстро. Отсюда такой тотальный дефицит.

Относительно будущего я бы сказал, что нет причин ожидать, что ситуация с кадрами будет как-то улучшаться. Если сейчас рынку труда не хватает примерно 2 млн специалистов, то к 2030 году эта цифра, скорее всего, удвоится, и это даже без какого-то значимого экономического роста.

- Как компании пытаются справиться с ситуацией? Корректно ли говорить о «зарплатной гонке»?

- Да, зарплаты растут: с начала года зарплатные предложения на hh.ru увеличились на 35%. Компании пытаются любым способом выманить новых сотрудников из своих конкурентов по отрасли или даже из других отраслей, и зарплатный инструмент самый быстроедейственный. Это очень интересная кризисная спираль. При предельной занятости населения работодатели сильно поднимают зарплаты на новые позиции, они стимулируют таким образом людей покидать текущие места работы, что влечет за собой создание новых вакансий, еще большую конкуренцию и в конечном итоге еще больший рост предлагаемых зарплат. И это приводит нас к исторически высоким показателям текучести персонала в экономике.

- При этом Росстат, например, оценивает показатель прироста зарплат с начала года в 9,4%. Откуда берется такая разница в оценках?

- Росстат в данном случае ссылается на реальный рост после инфляции на основе опросов преимущественно крупных компаний в отношении внутренних зарплат. Мы же оцениваем зарплатные предложения, а они всегда выше, чем выплаты, которые работники получают сейчас, чтобы быть привлекательными для соискателей. При этом если компания повышает свои зарплатные предложения на рынке, то довольно быстро она будет вынуждена повышать и зарплаты текущих сотрудников. Так что можно сказать, что мы в определенном смысле видим динамику зарплат на перспективу.

- Многие компании, кстати, сейчас, повышая зарплаты, жалуются, что тратят на это последние ресурсы. Проверить это утверждение обычно сложно, так как многие сейчас не публикуют финансовую отчетность. Насколько можно верить таким утверждениям на слово, на ваш взгляд?

- В России исторически низкие зарплаты - даже в сегменте высокопроизводительной и высококвалифицированной рабочей силы. И то, что они сейчас вынужденно растут,- хорошо. Это подстегивает компании инвестировать в производительность труда, опять же достаточно низкую. Относительно того, насколько эти расходы для компаний существенны,- это очень зависит от бизнес-модели и ситуации в отрасли. Если бизнес низкомаржинальный, а зарплаты составляют значимую часть расходов, то быстро адаптироваться к росту зарплат им крайне сложно. Причины этого могут быть разные - и неэффективность процессов, и конкурентный рынок, не позволяющий поднимать цены на продукцию, и государственное регулирование цен в определенных сегментах. Например, в ритейле расходы на ФОТ могут достигать 20–30%, а рентабельность бизнеса составляет 3–6%. Потому мы видим: рост зарплат в этом сегменте наименьший в коммерческом секторе, а отток в другие сектора - наибольший. Перед многими компаниями сейчас встанет необходимость перестройки в целом процессов и балансировки корзин расходов. Часть бизнесов закроются, часть станут намного эффективнее с точки зрения использования человеческого капитала.

- Сейчас часто говорят, например, в ЦБ, что мы теряем 1–2% ВВП из-за дефицита кадров.

- Да мы и раньше не особенно быстро росли. Если сейчас мы начнем инвестировать в развитие человеческого капитала, мы в перспективе как страна выиграем больше, чем гипотетически теряем сейчас из-за инфляционного давления от роста зарплат. Эта ситуация чем-то похожа на ситуацию с ценами на нефть: если они падают, страны начинают развивать другие сектора, создают диверсифицированную экономику, что в будущем даст им возможность расти высокими темпами и более стабильно. В нашей стране больше никогда не будет дешевой рабочей силы. Это новая реальность.

- Но ведь в этом случае мы рискуем получить новую проблему - концентрацию людей в секторах с высокими зарплатами, например в секторе услуг. Те же самые курьеры.

- Да, зарплата для россиян по-прежнему является одним из главных критериев для выбора работы, но, если мы посмотрим на США, Европу, мы поймем, что, как только мы достигнем определенного уровня благосостояния в обществе, люди начнут обращать все больше внимания и на другие факторы. В США, например, после пандемии коронавируса, которая принудила многих не работать, часть работников впоследствии полноценно так и не вышли на рынок труда - они не хотят, им хватает их сбережений и дохода от частичной занятости. В России, я думаю, тоже произойдет смена отношения к труду - она, собственно, уже происходит, поскольку на рынок труда выходят поколения, выросшие в 2010-е, чей менталитет отличается от установок их родителей. Пример с курьерами это подтверждает, а не опровергает, кстати. В этом секторе очень высокая текучка, потому что люди на самом деле не хотят всю жизнь работать в доставке. Они хотят быстро заработать денег, закрыть какие-то свои потребности и в будущем выйти на работу с более щадящим графиком и привлекательными условиями труда. С точки зрения распределения рабочей силы я бы очень хотел, чтобы происходил переток из тех самых низкоэффективных крупных бизнесов с государственным участием в более эффективные малые предприятия, где производительность труда оправдывает рост зарплат. И государство должно продолжать всячески поддерживать этот сегмент рынка.

- Видите ли вы реальные предпосылки для какой-то массовой автоматизации процессов, которая позволила бы в перспективе вместо курьера выпустить робота и заставить человека, который раньше мог бы пойти в курьеры, опять же пойти в слесари?

- Я думаю, что как раз одним из барьеров для автоматизации и роста производительности исторически в нашей стране была низкая стоимость физического труда. И поэтому сейчас, по мере того как людей становится меньше, они становятся дороже, появляется все больше стимулов для автоматизации. Это первый фактор. А

второй фактор - это банально текущий уровень технологического развития уже с новым витком нейросетевых моделей, который позволяет большую часть работы автоматизировать, в том числе не только в ручном и алгоритмическом труде, но и в креативном. Эти два фактора, в частности, в России должны в итоге сработать. Другое дело, что быстро не получится. С точки зрения замещения людей тут вопрос скорее в области целеполагания: какой экономический рост мы таргетируем и какую цену готовы за это платить? Если мы хотим расти быстрее, то всегда с новым витком развития технологий будет больше возможностей применения и естественного человеческого интеллекта. А если мы отдаем приоритет балансу работы/жизни, сокращению трудовой недели, улучшению условий труда и снижению уровня стресса, то мы должны отдавать себе отчет, что будем расти медленнее. И это нормально после достижения определенного уровня благосостояния в обществе. Это вопрос государственной политики, наверное. На нашем этапе развития кажется, что мы не увидим того, что автоматизация принципиально сдвинет рынок труда на горизонте нескольких лет. Слишком много инерции в текущем мироустройстве.

- Нехватка кадров сказывается на компаниях. А как она повлияла на тех, кто продает свои услуги по найму или доступ к вакансиям? Этот бизнес хуже себя чувствует или нет? Ведь есть и свидетельства того, что, наоборот, именно сейчас этот рынок стал привлекать новых инвесторов. Например, фонд финансового директора «Озона» Игоря Герасимова в этом году выкупил кадровую компанию Coleman.

- Я бы сказал, что пока наиболее заметная попытка что-то сделать на рынке кадровых услуг - это проекты крупных технологических компаний, чьи интересы изначально лежали в другой сфере. Я говорю сейчас о ВК, «Сбере» - если помните, года два-три назад вся Москва была буквально увешана рекламой их сервисов по поиску работы. Но сейчас понятно, что реального успеха эти начинания не возымели, мало кто сумел получить аудиторию «синих воротничков» из регионов. Эта категория соискателей сейчас в приоритете у многих компаний, а собрать их в базу вакансий достаточно сложно, так как эти люди изначально не пользуются интернетом для поиска работы.

- То есть вам эта категория тоже интересна? А какова доля «синих воротничков» в вашей аудитории соискателей?

- Сейчас она уже достигает 40% всей базы пользователей у нас - это результат нашей стратегии по наращиванию доли таких соискателей, которую мы приняли еще в 2019 году. При этом мы считаем рынок «белых воротничков» несоизмеримо более перспективным с точки зрения развития нашего портфеля продуктов.

- За счет чего?

- За счет продолжающейся эволюции нашей платформы от поиска работы к комплексной экосистеме по профессиональному развитию людей на всех этапах их карьеры. Такие продукты уже включают в себя и платформу оценки навыков, и образовательный маркетплейс, и карьерный навигатор, и многое другое. Я не могу сказать, что доход от этой категории пользователей будет колоссальным в краткосрочной перспективе, но это сильно углубляет наши взаимоотношения с аудиторией, создает большое количество новых точек контакта, а значит, и возможностей для построения новых бизнесов вокруг них.

- Можно предположить, что наиболее маржинальный сегмент с этой точки зрения - это топ-менеджеры, потому что они больше всех заинтересованы в развитии собственных навыков, причем достаточно широкого профиля.

- Категория топ-менеджеров действительно интересная и платежеспособная аудитория, которая по-прежнему активно использует кадровые агентства: процесс их трудоустройства предполагает доверительное человеческое взаимодействие, иногда даже многолетние отношения между рекрутером и соискателем. Наша роль во взаимодействии с ними состоит в создании цифровой среды для развития личного бренда и сетей

профессиональных контактов. И для этого у нас есть профессиональная социальная сеть «Сетка».

- Но когда вы запускали «Сетку», было впечатление, что вы создаете профессиональную соцсеть именно для представителей креативных индустрий. Ваша стратегия уже изменилась?

- На первом этапе мы действительно таргетируем именно таких специалистов, но надеемся, что аудитория этого проекта в итоге выйдет за пределы изначальных профессиональных когорт. На старте они были выбраны на базе нашего понимания того, что это уже «горячая» аудитория, которая активно строит комьюнити в цифровом мире. А так, конечно, мотивов, по которым человек может зарегистрироваться в «Сетке», достаточно много - это и желание обрести контакты и новый опыт на старте карьеры, и, наоборот, показать себя, развивать личный бренд, когда профессиональные достижения уже есть. Для бизнесов, в свою очередь, это может быть площадка для развития своего HR-бренда - тоже быстрорастущий рынок сейчас.

- На какие целевые показатели аудиторией вы ориентируетесь?

- В долгосрочной перспективе мы хотели бы, чтобы «Сетка» стала единой национальной профессиональной площадкой с аудиторией 15–20 млн пользователей - это та аудитория, которая, по нашим оценкам, интересуется профессиональным развитием и построением карьеры. Ближайшая аудиторная цель для нас - полмиллиона пользователей до конца этого года. Подчеркну, что для нас, конечно, важно быстро растить общую аудиторию платформы, но при этом не менее важно сохранять вовлеченность аудитории, ее уровень активности. На данный момент нам удается удерживать 60–70% из месяца в месяц - это хороший показатель. Еще важная метрика, которую мы смотрим, - это вовлеченность авторов. У нас очень много на контенте строится, и нам надо, чтобы люди создавали классный и вовлекающий контент, и 12% аудитории соцсети это уже делают. Благодаря этому мы создадим профессиональное медиа, аналогов которому нет на рынке.

- Возвращаясь к вопросу о ваших доходах, если для соискателей вы планируете предлагать комплекс сервисов, будет ли ваша стратегия по отношению к работодателям аналогичной?

- Конечно, мы будем продолжать строить HR-экосистему, где компании могли бы удовлетворять комплексные потребности в автоматизации и улучшении опыта сотрудников на базе наших решений. Мы уже несколько лет активно инвестируем в HR-tech-стартапы на очень ранней стадии. Наш выбор того или иного проекта обусловлен, с одной стороны, фокусом на продукте и принципах его построения, а с другой стороны, нашей оценкой его команды и возможности скалирования этого бизнеса на нашей платформе.

- Неужели HR-tech в России в последние годы развивался такими темпами, что там было из чего выбирать и что покупать крупным игрокам? А как ситуация в отрасли выглядит сейчас?

- Исторически, конечно, это был не самый активный с точки зрения инвестиций сегмент, потому что инвесторам не всегда был очевиден потенциал роста рынка. При этом при внимательном изучении рынка можно было найти небольшие компании, которые уже создали продукты мирового уровня, работая всего с одним крупным клиентом. Мы довольно быстро поняли, что готовы инвестировать в них на этом этапе и давать рычаг к быстрому росту внутри нашей экосистемы. И в итоге мы получаем такие компании, как Skillaz и HR Link, которые, хотя по-прежнему быстро растут, уже являются лидерами в HR-tech с диверсифицированной базой клиентов в разных отраслях и сегментах рынка.

- Но здесь возникает вопрос о том, какая доля работодателей будет готова покупать готовые продукты у вас, а не строить свои собственные. Например, «Сбер» создал «Пульс» и сам теперь выступает не потребителем, а продавцом HR-tech-решения.

- Чтобы создавать что-то свое, все-таки нужна профильная экспертиза и отвлечение ресурсов от основного рода деятельности, другими словами - рост бэк-офисных операций. Понятно, что крупная технологическая компания типа «Сбера» может себе это позволить, но вот уже кто-то из ритейла, даже крупного, вряд ли будет создавать для себя индивидуальный HR-tech-продукт - его же потом нужно еще и поддерживать. Там есть другие профильные вопросы и задачи. Сейчас мы видим, что компании создают свои решения, когда не могут найти хороших решений на рынке. Эта ситуация как раз будет создавать интерес к отрасли для предпринимателей и инвесторов.

- А вы рассматриваете какие-то образовательные решения как часть HR-tech или это отдельная история? Если мы говорим про внутреннее обучение, про какие-то технологические решения для собственных корпоративных институтов компании.

- У нас есть решение с маркетплейсом с образовательными курсами, которые мы как раз достаточно тесно интегрируем в наш основной продукт, потому что курсы очень хорошо продаются тогда, когда пройдена оценка навыков и там получен результат, который хочется улучшить. Сейчас мы не идем в какие-то глубокие контентные истории, не создаем образовательные программы, не строим свои университеты - это не совсем наш бизнес. Мы в первую очередь цифровая платформа, на которой представлены лучшие образовательные решения рынка, органично интегрированные в путь пользователя в нашей экосистеме. В целом рынок профессионального развития фактически безграничный, более 150 млрд руб. тратится на профобразование уже сейчас, и нам он очень импонирует с точки зрения дальнейших перспектив и синергий с поиском работы.

- Как, на ваш взгляд, будет в ближайшие годы развиваться рынок HR-решений в целом?

- Я думаю, что в перспективе следующих нескольких лет любые технологические решения, которые способны улучшать для работодателей ситуацию именно с поиском, наймом, будут очень востребованы в экономике. То, что компании готовы инвестировать в эти вещи, очевидно: интерес к найму, удержанию и развитию новых и текущих сотрудников сейчас огромный. Компании тратят существенные бюджеты на поддержку и продвижение своего бренда работодателя - не бренда своей продукции, обратите внимание.

- То есть это уже становится массовой историей?

- Да - там, где больше всего требуется массовый охват, массовый персонал, то есть в ритейле. Но есть и промышленные компании, которые достаточно большие бюджеты готовы тратить именно на узнаваемость своего бренда работодателя. Потому что, откровенно говоря, HR-бренд - вещь сложная, долгая, она не только от знаний зависит. Она зависит во многом от того, что говорят о тебе сотрудники. Но все чаще мы будем видеть, что компании на самом деле осознают и понимают: поиск - это уже как бы следующая и довольно поздняя стадия в системе управления человеческим капиталом. Рекрутинг, конечно же, востребован, но нужно работать во многом с тем опытом сотрудника, который у тебя есть сейчас. И с точки зрения его эффективности, производительности, и с точки зрения такого эмоционального, психологического баланса. Думаю, что все больше компаний будут в этом направлении думать. В том числе внедрять те решения, которые позволяют делать какой-то рескиллинг внутри.

- Уже скоро на Мосбирже возобновятся торги акциями hh.ru. Как шел процесс возвращения в Россию? Что подтолкнуло вас к редомиляции с кипра?

- Процесс реорганизации получился у нас довольно длительным и сложным. Сейчас мы уже находимся на самом финальном этапе. Мы создали российскую компанию, которая в итоге дала возможность инвесторам обменять акции кипрской компании на российские. При этом мы сами не участвовали в выкупе у иностранцев и дали возможность реализоваться рыночным механизмам в зарубежном периметре. Это была первая фаза обмена. Параллельно мы запустили процесс редомиляции кипрской компании, бывшей головной, в Россию. Это тоже длинный процесс, сложный, который мы

планируем завершить до конца года, чтобы иметь возможность в том числе платить дивиденды. В результате мы рассчитываем получить полноценную структуру внутри российского периметра, которая торгуется на Московской фондовой бирже, платит дивиденды и дает возможность широкому кругу инвесторов из России и зарубежья поучаствовать в ее дальнейшем росте.

- А что у вас будет в тот момент, когда вы завершите эту историю? Будут ли у вас какие-то изменения в политике выплаты дивидендов?

- Мы всегда распределяли в виде дивидендов около 75% чистой прибыли, кроме **периода последних двух лет, и хотим вернуться к этой практике в 2025 году. В РФ, где** горизонт планирования у инвесторов относительно короткий, это важно для инвестиционного имиджа компании, важнее, чем в США. Когда мы торговались на NASDAQ, куда вышли в 2019 году, и я общался с американскими технологическими инвесторами, их удивление вызывало, что мы планируем не только быстро расти, но еще и платить дивиденды. Последнее их вообще не волновало. Но в РФ ситуация иная, и нельзя закрывать на это глаза.

Источник: Коммерсантъ

3. Профсоюзы

3.1. Генсовет ФНПР принял решение о созыве XIII (внеочередного) съезда

25 сентября на заседании Генсовета ФНПР было принято решение о созыве XIII (внеочередного) съезда Федерации Независимых Профсоюзов России 29 октября в г. Москве. Мероприятие пройдет в Колонном зале Дома Союзов.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что сегодня ФНПР активно участвует в реализации масштабных задач по обеспечению социально-экономического развития России, поставленных президентом страны. Большинство из них отражены в новом Генеральном Соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.

«Усиление государственного регулирования оплаты труда должно стать одной из ключевых стратегических задач России. Повышение заработных плат в бюджетной сфере должно стимулировать рост оплаты труда во всех секторах экономики. Необходимо переломить порочную практику, когда высокий размер зарплаты достигается за счет расширения совместительства, сверхурочной работы и работы в выходные дни, что отрицательно сказывается на возможностях работников уделять должное внимание своей семье», — заявил лидер российских профсоюзов.

На предстоящем Съезде планируется внести изменения в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России.

«Современная действительность предъявляет новые вызовы профсоюзному движению, вынуждая нас адекватно реагировать на происходящие изменения. Для того чтобы наиболее эффективно выполнять свои функции в современных условиях, российские профсоюзы должны постоянно развиваться, совершенствовать свою деятельность и организационную структуру. Сегодня необходимо реформатировать систему управления ФНПР, внося для этого изменения в Устав ФНПР, и принять ряд организационных решений в целях дальнейшего укрепления Федерации. Предлагается вместо должности Председателя ввести посты Президента и Генерального секретаря. Их полномочия и зоны ответственности будут изложены в проекте Устава», — отметил в своем выступлении Председатель ФНПР Михаил Шмаков.

Генеральный Совет установил членским организациям ФНПР норму представительства на XIII (внеочередной) съезд ФНПР – один делегат от 100 тыс. членов профсоюзов, с учетом численности по данным статистической отчетности на 1 января 2024 года. Также членским организациям ФНПР с численностью, менее установленной нормы представительства, предоставлено право избрать на Съезд по одному делегату. Всего на Съезд предполагается избрать 343 делегата.

Члены Генсовета ФНПР утвердили состав рабочей группы по подготовке проекта изменений в Устав ФНПР.

На заседании Генсовета ФНПР была учреждена медаль ФНПР «За верность идеалам профсоюзов» III, II, I степеней. Заместитель Председателя ФНПР Давид Кришталь рассказал, что медаль предназначена для награждения профсоюзных работников и активистов за существенный личный вклад в развитие и укрепление профсоюзного движения России, обеспечение его организационного единства, усиления влияния и роли профсоюзов в обществе, многолетнюю деятельность в профсоюзных органах по защите трудовых прав и социально-экономических интересов трудящихся.

Медалью ФНПР «За верность идеалам профсоюзов» III степени награждаются профсоюзные работники и активисты, проработавшие в профсоюзных органах, как правило, не менее 20 лет и награждённые ранее нагрудным знаком ФНПР «За заслуги перед профдвижением России». Соответствующей Медалью ФНПР II степени - профсоюзные работники и активисты, проработавшие в профсоюзных органах, как правило, не менее 25 лет и награждённые ранее данной медалью ФНПР III степени. Медаль ФНПР I степени вручается профсоюзным работникам и активистам, проработавшим в профсоюзных органах, как правило, не менее 30 лет и награждённым ранее медалью ФНПР «За верность идеалам профсоюзов» II степени.

Источник: сайт ФНПР

3.2. В рамках ВНОТ-2024 состоялась Профсоюзная конференция по охране труда

11 сентября в Сочи состоялась Профсоюзная конференция на тему: «Охрана труда – важнейшая задача профсоюзов!», организованная ФНПР совместно с Научно-исследовательским институтом охраны труда г. Екатеринбурга. В ней приняли участие Председатель ФНПР Михаил Шмаков, заместитель Председателя ФНПР Давид Кришталь, главный технический инспектор труда ФНПР Алексей Безюков.

Выступая с приветственным словом, профсоюзный лидер страны обратил внимание собравшихся на необходимость совершенствования методов работы по предупреждению производственного травматизма.

«Наша с вами работа всегда была и остается востребованной и нацеленной на защиту прав работников на безопасные условия труда. В условиях изменяющегося законодательства профсоюзам так же необходимо применять и внедрять новые подходы и новые инструменты при проведении проверок для предупреждения производственного травматизма профессиональных заболеваний», - подчеркнул Михаил Шмаков.

Давид Кришталь отметил, что социально-экономическая безопасность страны непосредственно взаимосвязана с уровнем здоровья работающего населения. В своем выступлении он привел статистику, отображающую эффективность работы технических инспекторов труда ФНПР.

«В 2023 году техническими инспекторами труда рассмотрено 14378 письменных обращений, заявлений и жалоб членов профсоюза, связанных с нарушением их прав в области охраны труда и 13724 из них решено в пользу работника», - отметил зампред ФНПР.

На конференции в рамках ВНОТ-2024 были рассмотрены требования профсоюзов по обеспечению охраны труда и пути развития профсоюзного контроля в современных условиях.

Участники конференции обсудили цели и задачи технической инспекции труда по итогам XII съезда ФНПР, рассмотрели согласованную позицию профсоюзов и Минтруда РФ при принятии новых и пересмотре действующих норм и правил в сфере охраны труда, изучили опыт работы технических инспекций труда профобъединений ДНР, Белгородской и Свердловской областей.

С 10 по 13 сентября 200 компаний демонстрируют на ВНОТ свои достижения в сфере обеспечения безопасности производства, новые технологии и инновационные методы промышленной безопасности.

В торжественном открытии IX Всероссийской недели охраны труда 10 сентября приняли участие Председатель ФНПР Михаил Шмаков, министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков, министры труда стран БРИКС.

В рамках ВНОТ также состоялась конференция «Риск-ориентированный подход при осуществлении контрольной деятельности в сфере труда». В ней принял участие главный технический инспектор труда ФНПР Алексей Безюков.

«У нас сейчас огромный процент самозанятых, платформенных занятых. Миллионы человек работают вне трудового поля. Их не учитывают при оценке риска нарушения и при этом незаключенный трудовой договор в подобной ситуации может как раз являться тем самым индикатором риска нарушения прав работника», - отметил главный технический инспектор труда ФНПР Алексей Безюков, выступая перед участниками конференции.

Источник: сайт ФНПР

3.3. Профсоюзный контроль повышает качество и доступность детского отдыха в Санкт-Петербурге

Итоги летней детской оздоровительной кампании 2024 года в Северной столице подвели на минувшей неделе на заседании Межведомственной комиссии (МВК) Санкт-Петербурга по вопросам организации отдыха и оздоровления детей. Оно прошло под председательством вице-губернатора Санкт-Петербурга Ирины Потехиной. В состав этой комиссии неизменно входят и представители Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП). Данная тема важна для защитников прав трудящихся, потому как уверенность работника в том, что его ребенок на отдыхе находится в комфортных и безопасных условиях — одно из многочисленных слагаемых понятия «Достойный труд». Таким образом, для профсоюзов это не просто одна из важных социальных гарантий, но и предмет постоянных переговоров с исполнительной властью и работодателями двух наших регионов.

Еще раз подчеркнем, что только в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, благодаря действиям Ленинградской Федерации профсоюзов, не просто де-факто существует, но и закреплена на законодательном уровне такая льготная категория – как «дети работающих граждан». Именно это и позволяет, с одной стороны, снизить траты родителей на путевку, а с другой — гарантировать, что детский отдых будет безопасным и комфортным. Результаты этих переговоров закреплены в Обязательствах сторон — приложениях к Трёхстороннему соглашению Санкт-Петербурга.

Итак, каковы же итоги этого лета? По данным, озвученным на заседании МВК, и информации, которую приводит пресс-служба правительства Санкт-Петербурга, этим летом в детских оздоровительных лагерях (ДОЛ) отдохнули 123 тысячи 564 наших юных сограждан из города на Неве. Их летний отдых проходил в почти четырехстах ДОЛ, расположенных в 24-х регионах страны. Из городского бюджета на организацию детской

летней оздоровительной кампании было израсходовано 2 млн 929 тысяч 088,1 рубля. Это, как заявляют чиновники, значительно выше, чем в прошлом году.

Увеличились, заметим, не только объемы финансирования, но и количество городских лагерей при школах. А это значит, что больше стало и детворы, которая находилась там этим летом. По данным городского правительства, этим летом 207 городских лагерей приняли 31 тысячу 75 детей.

Однако самое важное для профсоюзной стороны это то, что больше стало и сертификатов на организацию отдыха детей работающих граждан и детей из творческих и спортивных коллективов. Этим летом такие сертификаты смогли получить 69 тысяч 970 родителей — трудящихся на предприятиях и в организациях нашего города. Таких сертификатов, с учетом еще предстоящих осенних и зимних каникул, было выделено на 12,3% больше, чем в прошлом оздоровительном сезоне. То есть всего более 84 тысяч сертификатов.

Благодаря договоренностям, достигнутым между ЛФП и социальными партнерами, в 2024-м году дети работающих граждан и дети из спортивных и творческих коллективов отдыхают по путевкам с компенсацией 60% от так называемой расчетной стоимости путевки. В абсолютных цифрах это означает, что компенсация за путевку из бюджета Санкт-Петербурга в период летних каникул составила 23 тысячи 776 рублей за смену. Кстати, эта льгота в полной мере действительна вне зависимости от того, в каком субъекте страны расположен детский лагерь. Это может быть и Краснодарский край, и республика Крым.

Здесь поясним, что ежегодно профсоюзы предлагают увеличить размер расчетной стоимости путевки, что позволяет увеличить как финансирование детского оздоровительного отдыха, так и размер компенсации родителям из бюджета города. В итоге выигрывают как дети, так и их родители.

В Управлении социального партнерства Ленинградской Федерации профсоюзов сообщили, что традиционно вопрос отдыха и оздоровления детей находится под пристальным вниманием ЛФП. «Мы подтверждаем, что финансирование детского отдыха из бюджета Санкт-Петербурга все время растет. Увеличивается и количество путевок и соответственно количество отдохнувших детей работающих граждан. Можно уверенно говорить, что мы выходим на допандемийный уровень», — констатировали во Дворце Труда.

В ЛФП также отметили, что все параметры, которые заложены в Трехстороннем соглашении Санкт-Петербурга и в ежегодных Обязательствах сторон к нему выполняются. «Каких-либо жалоб от родителей — членов профсоюзов на невозможность получить сертификат или компенсацию по нему, а также на качество детского отдыха в первичные профсоюзные организации предприятий и организаций нашего города, а, следовательно, и в ЛФП от ее членских организаций, не поступало», — заверили нас в Управлении социального партнерства.

Вместе с тем впереди осенние и зимние каникулы, поэтому профсоюзный контроль в этой сфере не ослабевает. «Продолжаем работать, взаимодействуя с органами исполнительной власти. Все держим под контролем», — резюмировали в ЛФП.

Источник: газета «Площадь Труда»

3.4. Профсоюз добился повышения социальных гарантий медикам Красноярского края

Красноярская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерство здравоохранения Красноярского края заключили отраслевое соглашение, предусматривающее ряд значимых изменений для работников здравоохранения региона.

Красноярская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерство здравоохранения Красноярского края заключили отраслевое соглашение, предусматривающее ряд значимых изменений для работников здравоохранения региона.

В частности, увеличен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день: теперь он составляет от 3 до 14 дней вместо прежних 3–7 дней. Наставники будут закреплены за молодыми работниками (врачами и специалистами со средним медицинским образованием) на срок от 6 месяцев до 1 года после их первого трудоустройства. Также предусмотрено освобождение от работы с сохранением заработной платы для участия в мероприятиях, организуемых Профсоюзом работников здравоохранения, включая краткосрочные обучающие семинары.

Кроме того, стороны договорились о совместной работе над увеличением компенсации, связанной с оплатой коммунальных услуг для медицинских работников, работающих в сельской местности. Это важная мера поддержки специалистов, трудящихся в непростых условиях. И это лишь некоторые из пунктов соглашения. Изменения направлены на улучшение условий труда и повышение качества жизни медицинских работников Красноярского края.

Источник: сайт Федерации профсоюзов Красноярского края

4. Отрасль и РПРАЭП

4.1. Глава «Росатома» Алексей Лихачёв рассказал на ВЭФ-2024 о планах развития атомной энергетики в России

Генеральный директор «Росатома» Алексей Лихачёв в рамках Восточного экономического форума, который открылся 3 сентября 2024 года во Владивостоке, принял участие в сессии «Новая энергия для Дальнего Востока».

Она прошла в формате совместного заседания Министерства энергетики Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики и комиссии Государственного совета Российской Федерации по направлению «Энергетика».

В дискуссии также приняли участие глава Республики Саха (Якутия) Айсен Николаев, председатель правления АО «Системный оператор Единой энергетической системы» Фёдор Опадчий, генеральный директор ПАО «Россети» Андрей Рюмин и другие. Модерировал сессию министр энергетики РФ Сергей Цивилев.

В ходе разговора стороны обменялись мнениями о том, какие шаги предстоит предпринять для развития электроэнергетики на Дальнем Востоке.

Алексей Лихачёв рассказал о планах госкорпорации по развитию атомной энергетики в России, в частности – на Дальнем Востоке.

«Планы строительства атомной генерации на Дальнем Востоке включают в себя проекты в четырех новых регионах. К 2042 году в них должны заработать 10 новых инновационных энергоблоков средней и малой мощности. Выбатываемая ими экологически чистая энергия станет основой для экономического роста и развития промышленности Приморья, Камчатки, Якутии и Хабаровского края. Хотелось бы подчеркнуть, что проекты должны пройти и общественные слушания, а также утверждения Правительством и Президентом РФ», - отметил он.

Источник: сайт концерна «Росэнергоатом»

4.2. РПРАЭП поделился опытом работы с молодежью на международном форуме

В начале сентября в Республике Казахстан состоялся международный молодежный профсоюзный форум «Profatomfest-2024». Мероприятие прошло на базе детского лагеря «Арман Дала», расположенного в окрестностях г. Алматы.

Форум организовал отраслевой профсоюз работников атомной промышленности Казахстана (ОПРАП), а его участниками, помимо молодых казахстанских атомщиков, стали члены делегаций из России и Узбекистана, представители общественных организаций республики и Национальной атомной компании «Казатомпром».

Участников ProfAtomFest 2024 приветствовал председатель отраслевого профсоюза Касымжан Мадиев, который рассказал о перспективах атомной промышленности и ее роли в развитии экономики республики на ближайшую перспективу.

С докладом перед участниками форума выступили председатель общественного объединения ветеранов атомной отрасли Республики Казахстан (ВАНЭП) Бауржан Ибраев, акцентировавший внимание молодых коллег на стратегии достижения углеродной нейтральности РК до 2060 года и роли атомной энергетики в решении поставленных задач, а также председатель молодежного совета «Келешек» Федерации профсоюзов РК Аян Салимгереев.

В Казахстане 6 октября планируется проведение референдума по вопросу строительства АЭС, поэтому одной из центральных тем выступлений на форуме стали перспективы развития энергетики в Казахстане, опыт и подходы России и Узбекистана в развитии атомной энергетики. Узбекистан уже принял решение о строительстве АЭС и при поддержке Росатома начал подготовку специалистов. Также говорили о мультипликативном эффекте на развитие страны, который ожидается от строительства АЭС, и перспективах, открывающихся перед молодыми атомщиками.

Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности на форуме представлял Евгений Сидоров, председатель постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью, заместитель руководителя отдела по внешним связям аппарата профсоюза. В своем выступлении он рассказал о том, как отраслевой профсоюз выстраивает работу с молодежью, продвигает ее интересы при взаимодействии с социальными партнерами на различных уровнях, какие собственные программы предлагает для молодых членов профсоюза.

- РПРАЭП имеет давнюю историю сотрудничества с профсоюзами целого ряда стран, в которых реализуются проекты с участием российских специалистов-членов РПРАЭП. Основные вопросы участников форума касались не только работы с молодежью в дивизионах и на предприятиях Росатома, но и различных социальных гарантий для атомщиков и механизмов их закрепления на отраслевом уровне. Большой интерес у участников вызвали собственные проекты РПРАЭП, направленные на социальную поддержку членов профсоюза, в том числе программа «Электронный билет члена профсоюза», - прокомментировал Евгений Сидоров.

Источник: сайт РПРАЭП

4.3. Специалисты по информационной работе членских организаций РПРАЭП расширили свои знания на тематическом семинаре

Семинар по информационной работе для профсоюзного актива прошел в Москве в середине сентября. Повысить свои знания в этой области решили более 60 представителей из 38 профорганизаций. Среди участников обучения были не только профильные специалисты, темой эффективных коммуникаций заинтересовались также специалисты других направлений и некоторые председатели профорганизаций.

После минутки безопасности семинар открыл заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов. Он отметил, что анализ работы профсоюзных организаций показывает прямую связь между качественной информационной работой и успехами первичек в мотивации профчленства.

- Задача тех, кто занимается информационной работой, куда более важная, чем может показаться на первый взгляд. От вас в значительной степени зависит, какой видят профсоюзную организацию работники, социальные партнеры, жители городов. Результаты вашего труда напрямую влияют на их отношение к профсоюзу. При этом мало просто рассказывать о профсоюзной деятельности, важно уметь это делать правильно, - обратился к участникам Юрий Борисов.

ЗАМЕЧАТЬ ИНФОПОВОДЫ – ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ НАВЫКОВ

Программа семинара состояла из четырех модулей: имидж и брендинг профорганизации, подача профсоюзной информации, развитие страниц в социальных сетях и лучшие практики привлечения и удержания с помощью коммуникаций.

Первые две темы обсуждали с руководителем отдела по внешним связям аппарата РПРАЭП Ольгой Антонюк. Подробно разбирали примеры позиционирования организации в медиaprостранстве, как можно этим процессом управлять и на чем сделать акцент, как при этом учитывать особенности целевой аудитории. Уделили внимание одним из ключевых навыков для специалиста по коммуникациям: умению замечать информационные поводы даже в рутинной профсоюзной работе, а также анализировать большие массивы информации и находить в них главное – то, что будет интересно людям. Остановились и на принципах подготовки классических информационных материалов: новостей, статей, пресс-релизов, интервью, комментариев, презентаций и т.д.

- Последнее время наблюдается устойчивая положительная динамика в информационной работе наших первичек. Профсоюзной информации стало больше, при этом значительно повысилось и ее качество, - отметила Ольга Антонюк. - Изменения замечают и работники: если три года назад о нехватке информации о работе профорганизации говорили более половины участников ежегодного онлайн-анкетирования РПРАЭП, то в этом году – уже 42%. Наша задача – чтобы эта цифра стремилась к нулю.

КОММУНИКАЦИИ ОБЪЕДИНЯЮТ

Эффективным коммуникациям в социальных сетях учились у лектора Российского общества «Знание» (РОЗ), члена Союза журналистов РФ и медиаэксперта Романа Скуднякова. Он не только рассказал секреты привлечения внимания аудитории в соцсетях, но и предложил участникам закрепить полученные знания на практике. Завершился тренинг выдачей домашнего задания, с которым большинство успешно справились.

Информационная работа в профсоюзе – это не только тексты и посты, это все, что касается взаимодействия с людьми, в том числе для их объединения. Лектор РОЗ Ольга Парле поделилась собственным опытом, как с помощью коммуникаций привлечь большое количество людей на мероприятия.

ДЛЯ ЧЕГО ПЕРВИЧКЕ ВНЕШНИЕ СМИ

Тему внешних коммуникаций, которые тоже важны даже для небольшой первички, обсуждали с главным редактором научно-делового портала «Атомная энергия 2.0.» Павлом Яковлевым и заместителем главного редактора центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Ириной Середкиной. Участники семинара узнали, как информация от профорганизаций может влиять на восприятие атомной отрасли внешней аудиторией, в том числе международной, а также способствовать решению вопросов регионального и федерального уровней.

- Профсоюз – это про людей и про их яркую трудовую жизнь. С помощью Профатома наш портал соединяет в единое целое научную, производственную, деловую и социальную повестку и информацию. Так мы формируем полноценное восприятие об атомной отрасли России и повышаем привлекательность стратегических предприятий, в том числе среди молодежи. И нашему профсоюзу нужно еще смелее говорить о своей роли и задачах, для этого сегодня есть все предпосылки, - сказал Павел Яковлев.

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Отдельным модулем программы семинара стала панельная сессия. Лучшими практиками привлечения и удержания с помощью коммуникаций поделились представители пяти профсоюзных организаций. Председатель ППО РФЯЦ-ВНИИТФ Ефим Александров рассказал о «перестройке» подходов к информационной деятельности, в результате чего повысилась ее эффективность. Елена Березина, специалист по связям с общественностью ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ говорила о том, как выстроить работу комиссии по информационной работе и добиться успехов в городском и региональном медиапространстве. Специалист по коммуникациям на общественных началах ППО ЧМЗ Ольга Юферева рассказала о совместной работе с пресс-службой предприятия по продвижению профсоюзной информации. Лада Куприянова, специалист по связям с общественностью ППО Ленинградской АЭС раскрыла секрет, как за полгода нарастить телеграм-канал первички до 1700 человек и при этом добиться пяти тысяч просмотров на пост.

Председатель профорганизации «Атомэнергоремонта» Евгений Волков поделился опытом создания и использования в работе чат-бота, с помощью которого члены профсоюза моментально получают всю необходимую информацию в режиме 24/7. По просьбам участников семинара Евгений Волков 26 сентября дополнительно провел ознакомительный вебинар, где подробно рассказал о возможностях интерактивного ресурса и первых шагах на пути его внедрения. В итоге несколько первичек будут рассматривать возможность внедрения у себя аналогичного ресурса.

- Мы попросили коллег рассказать о своих успехах в конкретных направлениях. Но не просто о том, что им удалось сделать, а главное - как им это удалось: с чего начали, возникали ли трудности, как их преодолели, - комментирует Ольга Антонюк. – Панельная сессия прошла в формате открытого диалога, желающие смогли задать любые вопросы и получить на них прямые ответы.

Вместе с заместителем председателя РПРАЭП Юрием Борисовым обсудили и другие актуальные темы, с которыми профактив сталкивается в своей работе регулярно или наоборот – при определенных обстоятельствах. Говорили про возможности использования информационных ресурсов работодателя, ограничения на распространение информации во внешних каналах, интеллектуальные права, освещение в СМИ темы поддержки участников СВО и жителей регионов, которым требуется помощь и т.д.

КАНАЛОВ КОММУНИКАЦИИ СТАНОВИТСЯ БОЛЬШЕ

Кроме теории семинар включал в себя еще и практические задания. Но участники этим не ограничились. Вдохновившись идеями, уже на следующий день многие первички решили не только пересмотреть свои существующие информационные ресурсы, но и создать новые: телеграм-каналы, страницы в соцсетях, современные стенды, раздаточные материалы и т.д.

Завершился семинар подведением итогов конкурса на лучшую информационную работу среди профсоюзных организаций РПРАЭП «Профатом-инфо». Победила в конкурсе профсоюзная организация РФЯЦ-ВНИИТФ, второе место жюри присудило ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ и ППО ЧМЗ, третье - профсоюзной организации «Атомэнергоремонта». В номинациях отмечены: ППО Машиностроительного завода, ППО Ленинградской атомной станции, ППО ПО «Маяк», ТОП г. Новоуральска и ТОП г. Лесной.

Александра Царапкина, ППО ГНЦ РФ-ФЭИ: «Первое, с чего мы решили начать сразу после семинара – это провести «ревизию» имеющихся информационных стендов: на сколько их достаточно, актуальна ли размещенная на них информация и что именно люди хотят видеть на стендах. Соответствующие запросы направили в подразделения и даже не ожидали, что получим столько обратной связи. При обновлении стендов обязательно все учтем».

Александр Дурдымурадов, ППО Магнитка: «На семинаре получил очень много полезной информации от спикеров. Они с оптимизмом и энтузиазмом делились своими знаниями в области информационной работы и удивительными, вдохновляющими историями о том, с какими трудностями сталкивались сами и что сделали для их решения. Своими рассказами спикеры укрепляли веру каждого участника, что у него все получится, стоит только начать, а при необходимости ему всегда помогут. И это действительно так, потому что мы продолжаем общаться в отдельном чате, где не только делимся успехами и поддерживаем друг друга, но и можем задать любой интересующий вопрос».

Ольга Юферева, ППО ЧМЗ: «На семинаре особенно запомнилось то, каким образом можно даже одной фразой подсветить роль профсоюза в том или ином мероприятии. Взяла на заметку и уже использую. После возвращения на работу вижу, что можно улучшить в подаче информации и какие еще есть незадействованные инструменты информационной работы».

Источник: сайт РПРАЭП

4.4. Профорганизация РФЯЦ-ВНИИТФ победила в конкурсе РПРАЭП на лучшую информационную работу

РПРАЭП подвел итоги конкурса на лучшую информационную работу «Профатом-инфо», в котором приняли участие 26 членских профсоюзных организаций. Жюри оценивало заявки по двадцати параметрам: от организации информационной работы и применения ее классических инструментов до новых форматов подачи и продвижения профсоюзной информации.

Победителем и обладателем главной награды конкурса стала профсоюзная организация РФЯЦ-ВНИИТФ. Жюри присудило первичке ядерного центра в г. Снежинск первое место и денежное вознаграждение в размере 100000 рублей, которое она сможет направить на дальнейшее развитие. Диплом победителя председателю профорганизации РФЯЦ-ВНИИТФ Ефиму Александрову вручил заместитель председателя РПРАЭП, председатель жюри конкурса Юрий Борисов.

- Жюри отметило безоговорочное лидерство профорганизации РФЯЦ-ВНИИТФ. Первичка комплексно работает над информационным сопровождением своей деятельности, учитывает интересы различных целевых аудиторий, применяет не только проверенные временем инструменты, но и учитывает современные тенденции, - сказал Юрий Борисов.

Второе место завоевали сразу две организации: ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ (председатель Антон Ульянов) и ППО ЧМЗ (председатель Николай Шахмин). Профорганизация ядерного центра в г. Саров активно работает в информационном поле не только предприятия, но и целого города, а также полноценно привлекает к этому направлению молодежь. Первичка Чепецкого механического завода большое внимание уделяет корпоративной прессе, балансу профсоюзных тем, которые в ней освещает, а также личному участию председателя в информационной работе.

Третье место жюри присудило профсоюзной организации «Атомэнергоремонта» (председатель Евгений Волков). Эта первичка является лидером среди членских организаций РПРАЭП по степени цифровизации и автоматизации своей работы, в том числе и информационной.

Организации-призеры награждены дипломами, памятными наградами и денежным вознаграждением в размере 70000 рублей за второе и 50000 рублей за третье место.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ НОМИНАЦИИ

Жюри отметило еще пять организаций в номинациях. В дополнение к диплому они получили по 20000 рублей на дальнейшее совершенствование информационной работы.

В номинации «Деловой подход» за системную работу с корпоративной прессой отмечена профсоюзная организация Машиностроительного завода (председатель Валерий Прокопов).

За комплексное развитие интернет-ресурсов в номинации «Профсоюз всегда с тобой» лучшей признана профорганизация Ленинградской атомной станции (председатель Людмила Красикова).

В номинации «В контакте с каждым» отмечена профорганизация ПО «Маяк» (председатель Максим Чубенко). По мнению жюри, у нее самая активная страница в социальных сетях.

Среди территориальных организаций за комплексный подход в информационной работе в номинации «Территория профсоюзной информации» победа присуждена ТОП города Новоуральска (председатель Ирина Тагильцева).

Обладателем еще одной номинации - «Ценим прошлое и смотрим в будущее» - стала Территориальная организация профсоюза в г. Лесной (председатель Елена Казновская). Инициировал данную номинацию председатель РПРАЭП Владимир Кузнецов.

- В марте ТОП Лесного отметила свое 30-летие и в честь этого события организовала выставку в музейно-выставочном комплексе города, которую посетили более 10 000 человек. Она стала хорошим способом напомнить горожанам о роли профсоюза, об истории создания и развития территориальной организации, ее вкладе в социальное становление города, - прокомментировал профлидер отраслевого профсоюза.

Конкурс проводился с целью не только определения победителя и призеров, но и изучения, обобщения и совершенствования информационной работы профсоюза. В состав жюри наряду с представителями РПРАЭП вошли главный редактор научно-делового портала «Атомная энергия 2.0» Павел Яковлев и заместитель главного редактора центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Ирина Середкина. Церемония награждения состоялась в рамках семинара РПРАЭП по информационной работе, который прошел в Москве 10-11 сентября.

Источник: сайт РПРАЭП

4.5. Молодежный форум «Байкальский диалог 2.0» прошел в Иркутской области

Молодежный форум «Байкальский диалог 2.0» проходил с 26 по 29 августа в поселке Листвянка Иркутской области, на берегу озера Байкал. В нем приняли участие молодые работники 15-ти предприятий и организаций топливного дивизиона.

Основными целями форума стало создание коммуникационной среды для привлечения и адаптации молодых кадров, выработка решения для продвижения и формирования бренда работодателя среди студентов и школьников. В разборе последнего направления молодым лидерам помогал совет «Юниоры Росатома» города Ангарска, который принял участие в форуме. Также обсуждалась тема развития социального партнерства на предприятиях дивизиона.

С приветственным словом на открытии «Байкальского диалога 2.0» выступили генеральный директор АЭХК Вячеслав Глушенков, председатель профсоюзной организации комбината Алексей Мартынов, замгенерального директора по управлению персоналом Юлия Балашова и заместитель министра по молодежной политике Иркутской области Илья Иванов.

Программа мероприятия включала обучение от Корпоративной Академии Росатома по актуальным для молодежи темам: «Теория поколений», «Эффективные коммуникации», «Навыки публичных выступлений». Полученные знания участники «Байкальского диалога 2.0» применили в защите своих проектов.

На форуме обсуждалось: создание концепта брендбука по привлечению молодых работников, чат-бота, целевой аудиторией которого станут школьники и студенты, разработка приветственного электронного курса на корпоративной платформе «Рекорд mobile» и буклета для новых сотрудников, наставничество. Докладчики предлагали включать в информационные материалы сведения о деятельности профсоюзных организаций своих предприятий.

В рамках форума прошла стратегическая сессия молодежных лидеров топливного дивизиона, на котором обсуждали планы на 2025 год. В частности, главный специалист аппарата РПРАЭП Иван Тарасенко предложил расширить формат мероприятия и сделать его площадкой не только для обсуждения кадровых вопросов, но и больше говорить о социальных проблемах молодых атомщиков и реализации их потенциала как в производственной, так и в общественной жизни. Для этого надо приглашать к дискуссии представителей сторон социального партнерства разных предприятий Топливной компании.

На сессии лидер молодежного движения АО «ТВЭЛ» Анастасия Косырева, представила на обсуждение проект «Единого плана мероприятий молодежного движения Топливной компании на 2025 год». План был сформирован с учетом запросов АО «ТВЭЛ», РПРАЭП и молодежи, а также опыта прошлых лет. Кураторы дивизионального Координационного совета молодежи, вице-президент по управлению персоналом АО «ТВЭЛ» Наталия Собакинская и зампреда РПРАЭП Юрий Борисов его, в целом, одобрили.

Источник: сайт РПРАЭП

4.6. Моряки Росатомфлота выиграли призовые места в конкурсе мастерства морских профессий

18 – 19 сентября в Санкт-Петербурге состоялся конкурс мастерства морских профессий. Организаторами мероприятия стали пять судоводных компаний: «Атомфлот», «Газпромнефть Шиппинг», «Норникель», «Совкомфлот», «Феско». В конкурсе приняли участие более 120 человек.

Мероприятие прошло на профильных площадках города - Государственном университете морского и речного флота имени адмирала С. О. Макарова и Морская техническая академия имени адмирала Д. Н. Сенявина. Атомный ледокольный флот представила делегация конкурсантов из 15 человек — вахтенные помощники капитана, механики, электромеханики, матросы, мотористы и повара.

Участники проверили свои теоретические знания, выполнили практические задания в командном и индивидуальном зачетах. По итогам оценки экспертного жюри участники ФГУП «Атомфлот» завоевали первые места в трёх номинациях.

Лучшим вахтенным помощником стал 3-й помощник капитана серийного универсального атомного ледокола (СУАЛ) «Сибирь» Роман Набока.

В номинации «Лучший матрос» первое и второе места заняли матросы СУАЛ «Сибирь» - Денис Блюдников и Егор Дряхлов (соответственно).

Победу в номинации «Лучший электромеханик» одержал электромеханик портового ледокола «Обь» Александр Русаков.

Третье место в номинации «Лучший механик» завоевал механик судна обеспечения «Тобой» Виталий Тимофеев.

Источник: сайт ГК «Росатом»

4.7. Около 700 детей сотрудников НВАЭС бесплатно отдохнули летом в детских здравницах

Около 700 детей сотрудников НВАЭС смогли этим летом отдохнуть по бесплатным путевкам в лагерях. Порядка 600 ребят побывали в оздоровительном лагере профсоюзной организации Нововоронежской АЭС «Дружба».

Лагерь функционирует на базе санатория-профилактория «Энергетик». В этом году он отработал пять потоков с июня по август. Каждый поток отличался по тематике и направлению: патриотический, творческий, профориентационный, спортивный, театральный. Это традиционное деление, которого лагерь придерживается уже не первый год. Путевки для детей в возрасте от 7 до 17 лет выдаются бесплатно.

Помимо вожатых и воспитателей с детьми занимались специалисты центра инженерных компетенций детей и молодежи «Кванториум» и актеры Воронежского государственного академического театра им. А. Кольцова. В лагере были организованы игры, конкурсы, мастер-классы, кружки, развлекательная программа. В гости к ребятам приезжали гости с тематическими беседами. Например, в «Дружбе» побывали поисковики отряда «Пересвет» и представители молодежной организации Нововоронежской АЭС.

– В лагере ребята раскрывают свои таланты, для этого созданы все условия. Сначала дети могут стесняться, бояться, но потом входят в азарт, раскрепощаются и после лагеря записываются в кружки. На третьем и четвертом потоке у ребят проходили занятия по техническому направлению со специалистами из «Кванториума», с ними мы сотрудничаем уже третий год, – прокомментировала замдиректора ДОЛ «Дружба» Наталья Иванова.

ДОЛ «Дружба» – единственный в электроэнергетическом дивизионе детский лагерь профсоюзной организации. В этом году он отметил седьмой день рождения. Лагерь обустроен современными корпусами, спортивными и игровыми площадками, озонированным бассейном. Его территория находится под круглосуточным наблюдением специальной охраны и медицинских работников, в том числе врача-педиатра.

Также подростки из Нововоронежа в возрасте от 12 до 15 лет этим летом вновь отдыхали по корпоративной программе концерна «Росэнергоатом» на Черном море. В лагерь «Вита» в Анапу отправились 98 школьников, на 22 больше, чем в прошлом году. Отбор заявок проводился на основе индивидуальных достижений ребят в учебе, творчестве и спорте.

Детский оздоровительный центр «Вита» расположен на берегу Черного моря. Он обеспечивает ребятам не только полноценный отдых, но и развитие: спортивные соревнования, творческие мастер-классы, конкурсы и участие в проектной деятельности. Корпоративный отдых для детей атомщиков из разных городов организуют при поддержке профсоюзной организации центрального аппарата концерна «Росэнергоатом» третий год подряд. В 2022 году на черноморском побережье побывали 980 ребят из атомградов. В 2023 году количество отдохнувших увеличилось в два раза.

Источник: сайт РПРАЭП

4.8. Дети работников Кольской АЭС отдыхали на Черном и Белом море

Более 120 детей работников Кольской АЭС побывали этим летом в лагерях на Черном море и в республике Карелия. Полезный и содержательный досуг для ребят организовали администрация и профсоюзная организация атомной станции.

В оздоровительном центре «Вита» на побережье Чёрного моря в Анапе отдохнули 65 школьников из Полярных Зорь. Ещё 24 ребенка провели летние каникулы в курортном центре «Илона» в Сочи.

– Кольская АЭС прилагает максимум усилий, чтобы дети наших работников могли с пользой провести летние каникулы, отдохнуть, получить новые знания и яркие впечатления перед началом учебного года, – отметил замдиректора Кольской АЭС Игорь Кутузов.

Также 33 юных полярнозоринца по приглашению профсоюзной организации побывали в «Беломорской экспедиции» – эта программа, которая совмещает в себе разные виды активности, от исследований до развлечений, реализуется в туристическом центре «Полярный Круг» вблизи карельской деревни Нильмогуба. По желанию можно выбрать один из пяти профилей: «Биология», «Туризм», «Рыбалка», «Паруса» и «Литература».

На протяжении десяти дней дети занимались биологией, ходили на рыбалку, прошли полноценную водно-туристическую подготовку, которая завершилась трехдневным походом на гребных лодках по акватории южной части Кандалакшского залива. Ребята изучали морских обитателей, совершили прогулки на пегматитовый каньон и верховое болото, побывали на скалистых островах, в старинной поморской деревне, питомнике ездовых собак и северных оленей, искупались в Белом море. А еще учились строить социальные связи, предотвращать конфликты и осознанно относиться к природе.

– Наша дочь в первый раз была в поездке без родителей. Мы очень переживали, но Ксения вернулась счастливая и весь вечер рассказывала о своих впечатлениях и делилась приобретенным жизненным опытом. Благодарим профсоюзную организацию атомной станции за возможность отдохнуть в таком замечательном лагере, – поделилась мама участницы программы Ксения Петровой.

Для школьников, оставшихся в городе Полярные Зори, были предусмотрены образовательные центры и летние оздоровительные программы, направленные на активный отдых в дни школьных каникул, укрепление здоровья и расширение кругозора.

Источник: сайт РПРАЭП

4.9. Семьи новых северских врачей получили квартиры от «Росатома»

В ЗАТО Северск Томской области вручены ключи от двух квартир, приобретенных для иногородних медицинских работников. Всего в 2023-2024 гг. для привлечения в город медицинских кадров было потрачено 25 млн рублей: четыре квартиры куплены в 2023 году на средства госкорпорации «Росатом», две — в 2024 году за счет Сибирского химического комбината (АО «СХК», предприятие Топливного дивизиона «Росатома»).

Жилье было приобретено в рамках совместного проекта госкорпорации «Росатом» и ФМБА России по совершенствованию качества и доступности медицинской помощи в городах. «Две квартиры уже занято. К нам приехали на работу врач-терапевт и врач-хирург», - сообщил Феликс Радкевич, директор по медицинскому инновационному развитию Сибирского федерального научного центра ФМБА России.

«Создание комфортных условий и повышение привлекательности атомных городов – одна из задач, стоящих перед Сибирским химическим комбинатом сегодня. Как и все северчане я заинтересован в том, чтобы высококвалифицированные специалисты приезжали в Северск и оставались здесь работать» - отметил заместитель гендиректора АО «СХК» по управлению персоналом Станислав Вторушин.

Источник: сайт АО ТВЭЛ»

4.10. На стихи подростков из атомных городов создали песни

Выпуск диска с песнями на стихи подростков из городов присутствия предприятий Росатома и создание серии музыкальных клипов планируются в рамках творческого проекта «Территория успеха: Пегас». Проект реализует Фонд «АТР АЭС» при поддержке программы «Территория культуры Росатома».

В конце августа 2024 г. состоялась премьера пяти песен на стихотворения победителей проекта «Территория успеха: Пегас» в номинации «Лучшее поэтическое произведение». Музыка к ним написал музыкант из Красноярска Сергей Сальников – руководитель творческого объединения «Сообщество счастливых музыкантов», композитор и исполнитель авторской песни. Это стихи Марины Ноздря из города Курчатова, Дарьи Косвинцевой из Заречного Свердловской области, Миланы Дудкиной и Златы Рогулевой из города Заречный Пензенской области и Алены Исаковой из Соснового Бора.

«Произведения наших детей заслуживают лучших исполнителей, студийной записи и профессиональных клипов. Я уверен, что впереди у них большая жизнь, а наша задача заключается в том, чтобы сделать их путь к слушателям и зрителям немного короче. В следующем году мы будем отмечать юбилей города Заречного. Возможно, там песни ребят прозвучат в новой аранжировке», – подчеркнул первый заместитель Генерального директора АО «Концерн Росэнергоатом» Джумбери Ткебучава.

За пять лет проекта «Территория успеха: Пегас» создание песен на стихи детей из атомных городов уже стало традицией. В 2021 году музыку к трем песням написал лидер группы «Sky Fashion» и композитор проекта Эдуард Краков. А в 2024 году впервые в истории творческого конкурса был снят клип. В его основе – песня «Поглощенные морем» на стихи Светланы Жмуровой из Зеленогорска Красноярского края.

К работе над анимационным клипом на песню «Атом шел» планируют привлечь режиссера-мультипликатора Сергея Антонова, работавшего над мультфильмами «Маша и медведь» и «Белка и Стрелка». Песня «Атом шел» впервые была исполнена в 2021 году, а сейчас она стала своеобразным гимном творческих проектов Росатома.

В этом году песни на стихи детей из городов присутствия предприятий Росатома впервые прозвучали в Красноярске на финальном мероприятии Литературной смены 2024 года – церемонии награждения победителей проекта «Территория успеха: Пегас».

Алена Исакова из города Сосновый Бор рассказала, что стихотворение «Храм» она написала после долгожданного путешествия во Владимир и Боголюбово. «Песня на мои стихи стала для меня неожиданностью, даже сюрпризом. Когда я услышала свои строки в исполнении Варвары Захарцевой из Заречного, я впервые в жизни поняла, что такое слезы счастья! Кстати, плакала не только я, но и мои друзья с проекта», – поделилась впечатлениям Алена Исакова.

Автор и куратор проекта «Территория успеха: Пегас» Юлия Цыганова отметила, что реальные результаты есть у всех творческих проектов Фонда «АТР АЭС». «Ребята издают книги, создают коллекции одежды, устраивают персональные фотовыставки. Многие из наших участников становятся победителями всероссийских конкурсов, поступают в вузы на творческие отделения. На всех проектах с нами сотрудничают специалисты: дизайнеры-модельеры, поэты, писатели, режиссеры, актеры, фотографы. Дети получают не только знания, но и мощную поддержку, возможности для профессионального становления и личностного роста. Пусть наши дети мечтают, а сильная команда Росатома и Концерна «Росэнергоатом» поддержит и поможет», – сказала Юлия Цыганова.

Источник: сайт концерна «Росэнергоатом»

4.11. Знатоки «Атоммаша» победили в интеллектуальной игре, посвященной Дню работника атомной промышленности

Интеллектуальная игра, посвященная профессиональному празднику российских атомщиков, прошла в информационном центре Ростовской АЭС в канун Дня работника атомной промышленности. В игре приняли участие 12 команд высшей лиги, в том числе четыре команды атомщиков. Состязания знатоков организовал интеллектуальный клуб «Эврика», который работает под эгидой профсоюзной организации атомной станции.

Наибольшее количество баллов в игре набрали знатоки завода «Атоммаш». Второе место заняла сборная Ростовской АЭС, а третье – городская команда «Парадигма», в составе которой также играют работники атомной станции.

Формат игр интеллектуального клуба «Эврика» – это версия популярной телеигры «Что? Где? Когда?», когда все команды играют одновременно. Баталии состоят из трех туров, в каждом из которых по 12 вопросов. На обсуждение озвученного ведущим вопроса отводится минута. За каждый правильный ответ команда получает балл.

– Предприятия «Росатома», в том числе и Ростовская АЭС, уделяют большое внимание работе с молодыми сотрудниками, а также школьниками и студентами, которые в скором времени могут стать их работниками. Мы активно поддерживаем отраслевые, городские и региональные образовательные, спортивные, творческие проекты, а также организуем свои. Интеллектуальный клуб «Эврика» у нас действует уже 15 лет. Он был создан Ростовской АЭС совместно с волгодонской Станцией юных техников. В основном в интеллектуальные игры играют молодежь и школьники. И хочется отметить, что интерес к такому досугу только растет, – отметил замдиректора Ростовской АЭС по управлению персоналом Михаил Рябышев.

Источник: сайт РПРАЭП

4.12. Почти тысяча участников вышли на старт Всероссийского забега атомных городов в Железнодорожке

Более 900 бегунов самого разного возраста и уровня подготовки вышли на старт Всероссийского забега атомных городов в Железнодорожке. Праздник спорта традиционно проходит при организационной поддержке Горно-химического комбината (предприятие Госкорпорации «Росатом», дивизион «Экологические решения»). Чтобы принять участие в забеге атомных городов и традиционном XXXXV осеннем марафоне памяти работника ГХК А.В. Носухина, приехало немало любителей бега из других населенных пунктов.

Приветствуя участников, генеральный директор ГХК Дмитрий Колупаев подчеркнул масштаб события:

- Забег атомных городов проходит по всей России, от Кольского полуострова до Чукотки, потому что у нас с вами огромная семья — Страна Росатом. Желаю всем прекрасного настроения, главное — это движение!

Дистанции были традиционные: от 500 метров до классической марафонской — 42 км 125 м. Традиционным было и настроение: праздничное и дружелюбное. Железнодорожцы, многие из которых постоянно участвуют в забегах, вышли на старт вместе с детьми и друзьями. Например, семьи Анганзаровых и Лисун.

– Такие спортивные праздники очень нужны нашему городу, — считает Валентина Анганзарова. - Бег, семейные спортивные игры, и чем чаще они будут, тем лучше. Всё это нас объединяет и делает лучше и добрее. В этом году мы позвали на праздник своих друзей, им очень понравилось. Обязательно придём бегать вместе и в следующем году.

Ученик школы №90 Роман Павленко, которому в феврале исполнится 10 лет, пришёл на забег атомных городов вместе с мамой и зарегистрировался на две дистанции.

500 метров он преодолел в числе первых и перед стартом малого марафона 4,2 км поделился:

– Я занимаюсь плаванием и спортивным ориентированием, а сегодня в первый раз бежал. Мне понравилось, это очень хороший праздник! Свою медаль принесу в школу, там такой ещё точно нет.

Получил свою памятную медаль Всероссийского забега атомных городов и депутат совета депутатов, работник ГХК Юрий Разумник, который старается всегда участвовать во всех городских спортивных событиях.

– Сегодня бежал как обычно с хорошим праздничным настроением дистанцию 2 км, - рассказал Юрий Иванович. - Отмечу, что это городской праздник, и среди участников не только мои коллеги - работники ГХК, но и сотрудники АО «Решетнёв», других городских предприятий, а также гости города. Это очень хорошо, как и то, что все пришли с детьми, которые тоже принимают участие в забегах. Уверен, что они придут и в следующем году. Забег Росатома — уже традиция в Железногорске.

Регулярно участвует в забегах большая семья Воробьевых.

- Бегаем все, впятером, - рассказывает глава этой большой и дружной семьи Дмитрий, работник ПВЭ ЯРОО ГХК. - Дети сами просят, спрашивают, когда будет праздник спорта. Вчера мы бежали кросс наций, сегодня — забег атомных городов. Это хорошее и яркое событие, которое ГХК дарит всему городу.

Лаборант ЦЗЛ Александра Теплова тоже пришла на праздник вместе с детьми.

- Погода прекрасная, дышалось хорошо, но сыну Льву было трудновато, а дочь Злата занимается лёгкой атлетикой и пробежала легко, - рассказывает Александра — Такой праздник не просто укрепляет здоровье, но и объединяет наших горожан в одну большую семью. Обязательно придём и в следующем году!

Источник: сайт ГХК

4.13. В НПО «ЛУЧ» состоялся турнир по шахматам памяти первого директора института М. В. Якутовича

Первый турнир по шахматам памяти М.В. Якутовича состоялся в НПО «ЛУЧ» в начале сентября. Шахматный турнир проходил в мужском и женском зачетах и состоял из девяти этапов. На игровом поле встретились действующие сотрудники, актив Совета молодежи и ветераны предприятия. Смешанные игры позволили всем участникам попробовать свои силы и посоревноваться друг с другом. Царила дружелюбная атмосфера, шахматисты с интересом и азартом провели время.

- Очень хотелось бы еще больше подобных мероприятий, огромное спасибо профсоюзу за организацию такого интересного турнира. Появилось невероятное желание играть в шахматы и овладеть новыми приемами, — поделилась впечатлениями инженер отделения ТКМ Александра Игонина.

По итогам турнира места распределились следующим образом: в мужском зачете победу одержал Валентин Конотоп, второе место занял Анатолий Гудков, третье — Михаил Кремнев; в женском зачете победителем стала Марина Коркач, второе место завоевала Александра Игонина, третье — Лина Нефедова.

Михаил Васильевич Якутович — первый директор подольского Научно-исследовательского технологического института (так ранее называлось НИИ НПО «ЛУЧ»), доктор физико-математических наук, профессор, лауреат Ленинской и двух Сталинских премий. Заслуги Михаила Васильевича были отмечены орденами Ленина, Трудового Красного Знамени и «Знаком Почета».

Источник: сайт РПРАЭП