

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ ПРОФСОЮЗА
№ 2 (173)**

**Всероссийский семинар-совещание
«О ходе реализации Программы действий Профсоюза
по защите социально-трудовых прав и законных
интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах»**

**Москва
2021 г.**

Редакционный совет:
О.В. ШЕЛОБАНОВА (председатель),
Г.И. ДАНИЛОВА, Т.Ю. ДЕРГАНОВА, О.В. ЕФИМОВА,
А.И. ЛЕБЕДЕВ, Ю.В. РУДЬ, Ю.В. САЖНЕВА,
М.В. СОБОЛЕВА, Т.В. ШЕСТАКОВА

Журнал зарегистрирован в Государственном комитете
Российской Федерации по печати

Свидетельство о регистрации № 081351
от 21 декабря 1998 года

Адрес редакции: 119119,
Москва, Ленинский проспект, д. 42, корп. 1
Телефон: (495) 938-82-80
Факс: (495) 938-82-88
E-mail: info@prgu.ru
www.prgu.ru

Ответственный за выпуск – О.В. Ефимова

Формат 60x90/16, тираж 1948 экз.
Объем 24 печ. л.
ООО «Экспо-Медиа-Пресс»
115342, Москва, ул. Лобанова, 8. Тел.: (495) 679-69-84

СОДЕРЖАНИЕ

Всероссийский семинар-совещание для заместителей председателей, ответственных за организационную и информационную работу, социальное партнерство, правовых и технических инспекторов труда Профсоюза на тему: «О ходе реализации программы действий профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах»	6
Встреча Председателя Профсоюза Н.А. Водянова и Главы Республики Крым С.В. Аксенова	12
Н.Н. Краденова. Федерация независимых профсоюзов Крыма сегодня	14
В.В. Сазонов. Приветствие участников семинара-совещания	18
Т.В. Шестакова. Приоритетные направления работы Профсоюза в 2020 году	20
Г.И. Данилова. Вопросы организационной работы и кадровой политики	30
О.В. Ефимова. Информационная работа Профсоюза ...	38
А.И. Лебедев. Охрана труда	44
Ю.В. Сажнева. Социальное партнерство	51
Ю.В. Рудь. Правозащитная работа	60
Е.В. Конюхова. Организация защиты персональных данных при ведении кадрового делопроизводства	76
А.В. Москвичев. Основные изменения в трудовом законодательстве в сфере охраны труда (тезисы и фрагменты презентации)	150
З.В. Спивачук. Производственные конфликты: причины возникновения и способы их урегулирования	266

РАБОТА В ГРУППАХ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ
«ПРОГРАММЫ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗА»

I. ГРУППА «ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА» И «ПРАВООЩИТНАЯ РАБОТА ПРОФСОЮЗА»	274
II. ГРУППА «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ» 2021 год – без смертельного травматизма. Типовой план работы технического инспектора труда комитета Профсоюза	288
III. ГРУППА «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА» Р.М. Харрасов. Работа республиканской организации в условиях пандемии коронавирусной инфекции	296
Н.А. Овчинникова. Обучение профсоюзных кадров и актива	304
Е.В. Путренко. Организационное укрепление. Мотивация профсоюзного членства	316
С.А. Литвиненко. Опыт работы по организационному укреплению Кемеровской областной организации Профсоюза	334
М.В. Шкробко. Повышая уровень	342
Перспективный план работы региональной организации Профсоюза по увеличению численности членов Профсоюза и организационно-кадровому укреплению	345
IV. ГРУППА «ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА» А.А. Кляшторин. Профсоюзы в соцсетях: достижения и вызовы	350

В.В. Плюскова. Информационная работа как инструмент решения уставных задач по мотивации профсоюзного членства	356
В.А. Трофимов. Построение стратегии развития информационной работы в областной организации Профсоюза	362
Ю.И. Антипова. Продвижение в СМИ и социальных сетях в условиях минимального бюджета	366
Минимальный стандарт информационного обеспечения в региональной (межрегиональной) организации Профсоюза	375
Т.В. Шестакова. Подводя итоги	377

**ВСЕРОССИЙСКИЙ СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ
ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ,
ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ
И ИНФОРМАЦИОННУЮ РАБОТУ, СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО, ПРАВОВЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ
ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА ПРОФСОЮЗА НА ТЕМУ:
«О ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДЕЙСТВИЙ
ПРОФСОЮЗА ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ
ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА В 2020–2025 ГОДАХ»**

С 16 по 21 мая в г. Ялте, Республика Крым, прошел Всероссийский семинар-совещание на тему: «О ходе реализации Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах» для заместителей председателей, ответственных за организационную и информационную работу, социальное партнерство, правовых и технических инспекторов труда Профсоюза.

В мероприятии приняли участие 148 человек – представители региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза практически из всех федеральных округов России.

Семинар-совещание открыл Председатель Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ Николай Водянов. Николай Анатольевич поприветствовал участников, подчеркнул, что семинар проводится после длительного перерыва, который был связан с ограничительными мерами в условиях пандемии коронавирусной инфекции.

На открытии семинара выступила председатель Союза организаций профсоюзов «Федерация независимых профсоюзов Крыма» Надежда Краденова. Надежда Николаевна рассказала о работе федерации, в состав которой входит чуть менее

двухсот тысяч членов профсоюзов. Крымская организация работников госучреждений – одна из самых многочисленных отраслевых профсоюзных организаций в составе Федерации независимых профсоюзов Крыма.

По всем направлениям «Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах» выступили заместители Председателя Профсоюза Ольга Шелобанова и Татьяна Шестакова. А также заведующие отделам аппарата ЦК Профсоюза Галина Данилова, Алексей Лебедев, Юлия Сажнева, Юрий Рудь, помощник Председателя Профсоюза по информационной работе Ольга Ефимова.

Во второй день работу семинара-совещания открыла Евгения Конюхова, юрист по трудовому праву, руководитель сектора трудового права и кадрового делопроизводства ООО «Элкод», которая подробно рассказала о правовых основах работы в дистанционном формате и других важных изменениях в трудовом законодательстве в 2021 году.

Андрей Москвичев, генеральный директор ООО «Смарта», основным вопросом своего выступления рассмотрел условия проведения СОУТ, основы безопасности производственных процессов, концепцию «Нулевого травматизма».

Зоя Спивачук, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Российского государственного университета правосудия, провела занятие на тему: «Производственные конфликты: причины возникновения и способы их урегулирования».

Александр Кляшторин, заместитель главного редактора Центральной профсоюзной газеты «Солидарность», рассказал о работе газеты, сайте, подписке, конкурсах и других проектах газеты.

Завершил второй день семинара Александр Текирев выступлением «От доски объявлений – к успешным медиа».

В третий день семинара-совещания все участники были разделены на группы по направлениям деятельности: «Защита социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза» и «Правозащитная работа Профсоюза» – первая группа, «Охрана труда и здоровья» – вторая группа, «Организационное укрепление Профсоюза» – третья группа, «Информационная работа» – четвертая группа.

В первой группе прошло обучение в рамках программы «Социальный диалог в условиях вызовов будущего», которую представили Наталия Калинина, д.э.н. – заведующая сектором научных разработок отдела инновационных и международных проектов Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов (УИЦ МФП), Василиса Масленникова – заведующая отделом инновационных и международных проектов УИЦ МФП, Андрей Барышников – ведущий специалист отдела инновационных и международных проектов УИЦ МФП.

Участники разделились на группы, каждая из которых разрабатывала собственный проект по темам: «Повышение эффективности работы профсоюзных органов на региональном уровне»; «Выявление профсоюзного лидера»; «Заинтересованность руководителя органа, организации учреждения в создании профсоюзной организации»; «Финансовое укрепление региональных организаций Профсоюза»; «Повышение информированности (информирования)»; «Привлечение медиаспециалистов в Профсоюз».

В группе «Охрана труда и здоровья» прошли обучение и круглый стол на тему «Проблема мотивации профсоюзного членства посредством направления деятельности Профсоюза «Охрана труда и здоровья», который провели Андрей Москвичев и Алексей Лебедев – заведующий отделом охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза – главный технический инспектор труда Профсоюза.

Состоялась встреча участников группы с начальником Инспекции по труду Республики Крым – Главным государственным инспектором труда в Республике Крым Игорем Зворским.

В группе «Организационное укрепление Профсоюза» с докладами выступили: Елена Морозова – доктор философских наук, профессор, руководитель Научно-образовательного центра «Публичная политика и гражданское общество» (ФГБОУ ВО) Кубанского государственного университета, и Галина Данилова, заведующая отделом организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза. В рамках круглого стола, который провела Ольга Шелобанова, заместитель Председателя Профсоюза, был разработан «Перспективный план работы региональной организации профсоюза по увеличению численности членов Профсоюза и организационно-кадровому укреплению», который группа представила в итоговой презентации.

В группе по информационной работе выступили: Александр Кляшторин – «Комьюнити-менеджмент: методика вовлечения людей в профсоюзное интернет-сообщество», Ольга Ефимова – «Информационная работа в Профсоюзе. Перспективы развития», Вера Плюскова, помощник председателя по информационной деятельности и работе с молодежью Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Профсоюза – «Информационная работа как инструмент решения уставных задач по мотивации профсоюзного членства», Василий Трофимов, председатель Оренбургской областной организации Профсоюза – «Построение стратегии развития информационной работы в областной организации Профсоюза».

В рамках круглого стола участники группы обсудили новые форматы и инструменты информационной работы в Профсоюзе. Александр Текирев выступил с презентацией «PRO креатив», в рамках которой состоялся «мозговой штурм» по темам:



Открытие семинара-совещания

«Темы для постов в рамках публикаций в социальных сетях и СМИ для региональных организаций Профсоюза», «Копилка идей: мероприятия и акции, способствующие формированию положительного имиджа Профсоюза» и, от обратного, «Способы уменьшения численности членов Профсоюза», которая была трансформирована в «Способы увеличения численности членов Профсоюза».

Своим выступлением «Продвижение в СМИ и социальных сетях в условиях минимального бюджета» Юлия Антипова, эксперт ТВЦ, Россия 24, Москва 24, Маяк, Бизнес FM, бизнес-тренер, владелец PR-агентства «Antipova group», завершила работу группы. Юлия рассмотрела примеры профсоюзных групп в социальных сетях, озвучила конкретные кейсы для продвижения групп и личных аккаунтов в Facebook и Instagram, ответила на вопросы участников группы.



Участники семинара-совещания

По итогам работы группы был представлен «Минимальный стандарт информационного обеспечения в региональной организации Профсоюза», который вошел в итоговую презентацию информанщиков.

В заключительный день работы все группы представили презентации и выступления с подведением итогов работы каждой группы. Участникам семинара-совещания вручены сертификаты о повышении квалификации Северо-Кавказского регионального учебного центра.

ВСТРЕЧА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА Н.А. ВОДЯНОВА И ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ С.В. АКСЕНОВА

17 мая 2021 года, в рамках семинара-совещания, состоялась встреча Председателя Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ Николая Водянова с Главой Республики Крым Сергеем Аксеновым. Во встрече принял участие председатель Межрегиональной Крымской республиканской и г. Севастополя территориальной организации Профсоюза Виктор Сазонов.

По словам Сергея Аксенова, взаимодействие Правительства и профсоюзов строится на достаточно высоком уровне, что способствует консолидации усилий по соблюдению прав трудящихся и успешному решению социальных проблем.

В ходе мероприятия Глава Республики Крым был отмечен Благодарностью Председателя Профсоюза за вклад в развитие социального партнерства, плодотворное сотрудничество



Встреча Председателя Профсоюза Н.А. Водянова с Главой Республики Крым С.В. Аксеновым

и содействие Общероссийскому профессиональному союзу работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по обеспечению соблюдения социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза.

В свою очередь Председатель Профсоюза Николай Водянов отметил, что Профсоюз работников госучреждений был основан в 1918 году, структура Профсоюза включает в себя 82 региональные и территориальные организации, также рассказал о численности и составе членов Профсоюза на текущий момент.

Кроме того, Николай Анатольевич рассказал, что на сегодняшний день действуют 14 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, и 1 коллективный договор федерального уровня, который распространяется на филиалы предприятия, расположенные на всей территории Российской Федерации.



Вручение награды

**Председатель Союза организаций профсоюзов
«Федерация независимых профсоюзов Крыма»
Н.Н. Краденова**

Добрый день, уважаемые коллеги, уважаемые друзья!

Именно так мы называем всех тех, кто приезжает к нам в Крым в гости. А Крым, несмотря на то что это рабочий форум, располагает всеми ресурсами, для того чтобы оздоровиться, отдохнуть и набраться сил.

Буквально пара слов о том, что представляет собой Федерация независимых профсоюзов Крыма. Федерация сегодня – это 26 членских организаций, относящихся к различным отраслям экономики, чуть меньше двухсот тысяч членов профсоюзов. В этом году, к сожалению, мы уменьшили численность, на это есть и объективные, и субъективные причины, в том числе и коронавирусная инфекция. К объективным причинам можно отнести то, что в Крыму нет больших промышленных предприятий, которые объединяли бы большие трудовые коллективы, но мы активно работаем со многими отраслями и организациями, в которых осуществляем профсоюзный контроль.

Межрегиональная Крымская республиканская и г. Севастополя территориальная организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ – одна из самых многочисленных в составе Федерации независимых профсоюзов Крыма, наряду с профсоюзными организациями образования, здравоохранения, агропромышленного комплекса, связи, Электропрофсоюза, культуры и другими.

Главные задачи и цели профсоюзов и Федерации независимых профсоюзов Крыма, которые каждая членская организация решает ежедневно – защита и представительство инте-

ресов членов профсоюзов. Я вижу, что тема вашего семинара полностью направлена на решение этих вопросов.

Сегодня, особенно в период пандемии, мы остро почувствовали, что наши граждане, работающие люди – члены профсоюзов, и те, кто не является сегодня членами профсоюзов, а мы всегда говорим, что это наши потенциальные члены профсоюзов, потому что сегодня, как никогда, широко распространена трудовая миграция, и даже если сегодня работник не находится в сфере профсоюзного контроля, нет в учреждении первичной профсоюзной организации, неизвестно какие изменения могут произойти завтра. Поэтому в период пандемии профсоюзы Крыма оказывали помощь всем обратившимся. Сегодня, как никогда, люди остро нуждаются в нашей помощи. А мы с вами готовы ее предоставить.

В настоящий момент профсоюзные работники, профсоюзный актив должны обладать высоким уровнем профессионализма, именно поэтому проводятся такие семинары, на которых мы получаем знания, повышаем свою квалификацию, для того чтобы профессионально осуществлять защиту интересов членов профсоюзов.

В Республике Крым действует региональное соглашение, заключены отраслевые соглашения, в каждом муниципальном образовании заключено трехстороннее соглашение, где интересы профсоюзной стороны представляют координационные советы. И наша позиция как профсоюзной стороны, и мы всегда обращаем на это внимание руководства Республики Крым, что если мы уже говорим о том, что Крым вступил в систему социального партнерства Российской Федерации, то социальное партнерство должно присутствовать на всех уровнях, начиная с локального уровня. Конечно, в этом направлении нам предстоит большая работа, надо проводить работу с руководителями, менять их отношение к профсоюзам,



Председатель Межрегиональной Крымской организации Профсоюза В.В. Сазонов, председатель Союза организаций профсоюзов «Федерация независимых профсоюзов Крыма» Н.Н. Краденова, Председатель Профсоюза Н.А. Водянов

понимание о том, что такое профсоюз, для чего он нужен, почему он сегодня так важен.

Большое внимание в Республике Крым уделяется вопросам информационной работы. Только в мае прошло 14 различных теле- и радиоэфиров, на которых выступали наши специалисты, давали различные пояснения, о том чем занимается профсоюз и как сегодня можно защитить свои профессиональные интересы. Эта работа очень важна. В этом вопросе меня поддерживают и руководители членских организаций. Необходимо более широко и публично рассказывать о нашей работе.

1 мая в Республике Крым было заключено республиканское соглашение о минимальной заработной плате на уровне не менее МРОТ, без включения доплат и надбавок. Беседуя с Главой Республики Крым С.В. Аксеновым, обсуждали вопрос о том, что первый шаг, для того чтобы выполнить те задачи, которые обозначил Президент Российской Федерации В.В. Путин по повышению благосостояния граждан, первый шаг это, конечно, повышение оплаты труда. Как вы знаете, этот вопрос рассматривался в Конституционном Суде. Долго шли переговоры, тем не менее нам удалось убедить наших социальных партнеров – представителей органов власти, объединения работодателей, что это необходимо.

Вам предстоит освоить большую программу на этом семинаре. От себя лично и от Федерации независимых профсоюзов Крыма, хочу пожелать вам хорошей плодотворной работы. Чтобы, во-первых, из Крыма вы уехали с желанием сюда вернуться, а во-вторых, зарядились позитивным настроением! Хорошей вам работы!

**Председатель Межрегиональной Крымской
республиканской и города Севастополя
территориальной организации Профсоюза
В.В. Сазонов**

Уважаемые коллеги!

От имени Межрегиональной Крымской республиканской и города Севастополя территориальной организации Профсоюза рад приветствовать вас на нашей гостеприимной Крымской земле. Создание нашей организации связано со знаменательным событием в жизни всего Крымского полуострова – принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя.

За истекший период Межрегиональная организация Профсоюза прошла довольно сложный период от становления до поступательного развития. На сегодняшний день на профсоюзном учете в 237 организациях, входящих в состав Межрегиональной организации Профсоюза, состоит более 16 тысяч членов Профсоюза. Уже в этом году нами созданы первичные профсоюзные организации в Управлении Федеральной службы судебных приставов по городу Севастополю, Государственном казенном учреждении Республики Крым «Крымский республиканский штаб народного ополчения – народной дружины Республики Крым» и в целом ряде других организаций. Нами достигнуты хорошие показатели и в работе по заключению коллективных договоров, охват которыми профсоюзных организаций по состоянию на 31 декабря 2020 года составил 92 процента. На благо членов Профсоюза в Межрегиональной организации действует фонд оздоровления, за счет средств которого организуется в том

числе и оздоровление детей членов Профсоюза. Сами члены Профсоюза могут снизить расходы на отдых и оздоровление в санаторно-курортных учреждениях Республики Крым за счет существующих бонусных скидок.

В целом у нас есть понимание и того, что залогом нашей успешной работы является постоянное укрепление на всех уровнях отношений социального партнерства. Одним из критериев этой работы являются заключенные нами со многими администрациями городов и районов соглашения о сотрудничестве и взаимодействии.

Бесспорно, нам есть куда еще двигаться и развиваться. Я думаю, что выражу общее мнение о том, что подобного рода мероприятия, как сегодняшнее, помогут нам найти пути достижения целей и решить стоящие перед нами задачи.

Желаю всем плодотворной работы, хорошего настроения и приятных впечатлений от пребывания в Крыму.

**Заместитель Председателя Профсоюза
Т.В. Шестакова**

Уважаемые участники семинара, коллеги!

Разрешите вас всех поприветствовать и поздравить с открытием Всероссийского семинара-совещания.

Уважаемые коллеги!

Мне хотелось бы кратко остановиться на основных моментах, какая работа проводилась Профсоюзом в 2020 году.

Уже в марте 2020 года на уровне ФНПР начал работу оперативный штаб по борьбе с угрозой распространения коронавирусной инфекции: планировались, координировались и отслеживались различные инициативы членских организаций профцентра. Профсоюзная кампания под лозунгом «Солидарность сильнее заразы!» объединила тысячи волонтеров, которые доставляли продукты и оказывали помощь пожилым



коллегам и просто людям, попавшим в сложные жизненные обстоятельства.

Молодежные советы профсоюзных организаций и региональные организации Профсоюза активно принимали участие в реализации всероссийской акции «Мы вместе», которая была направлена на помощь людям старшего поколения в период пандемии. Оказывалась помощь по доставке продуктов, товаров первой необходимости, лекарств пожилым людям, маломобильным гражданам и иным категориям граждан, которым было рекомендовано соблюдать режим самоизоляции.

С апреля 2020 года, в период объявления пандемии коронавируса, приостановления деятельности организаций и учреждений, перевода работников на дистанционный режим работы, остро встали вопросы соблюдения работодателями трудового законодательства, выплаты заработной платы. Особенно важными являлись вопросы охраны труда и здоровья.

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 18.03.2020 № 2-13 готовился еженедельный отчет о действиях профсоюзов в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции. Ежемесячно собиралась информация по мониторингу ситуации на рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации.

Проводился еженедельный мониторинг по работе Оперативного штаба по борьбе с коронавирусной инфекцией по вопросам проведения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции. В связи с этим для членов Профсоюза были организованы горячие линии «COVID-19», собирались сведения от профсоюзных организаций с дальнейшим информированием региональных организаций и ЦК Профсоюза.

Один из основных ударов пандемия нанесла по рынку труда. Из-за противоэпидемических мер миллионы людей вынуждены были перейти на дистанционную работу. Это потребовало внесения оперативных изменений в законодательство, доработки Трудового кодекса Российской Федерации с учетом новых обстоятельств. Представители профсоюзов, Федерация независимых профсоюзов России при поддержке депутатов Госдумы, избранных при поддержке ФНПР, с самого начала пандемии активно включились в процесс доработки трудового законодательства. В итоге уже с 01.01.2021 вступил в силу закон об удаленной работе, дополняющий и детализирующий положения главы 49.1 Трудового кодекса РФ.

В течение года в ЦК Профсоюза поступали устные и письменные обращения от членов Профсоюза по проблемам оплаты и охраны труда социальных работников и работников ведомственной медицины, осуществляющих свою профессиональную деятельность в условиях эпидемии COVID-19.

Для защиты социально-трудовых прав этой категории работников Профсоюз направлял обращения в советуемые органы, проводил консультации с ведомствами для выработки совместных подходов к решению проблем.

Например, много обращений поступало от работников ФКУЗ МСЧ МВД России по вопросу выплаты надбавок медицинскому персоналу, который занимается выявлением и лечением COVID-19.

Согласно постановлению Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. № 415 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования, в том числе в полном объеме, расходных обязательств субъектов

Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией» положены доплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция.

ФКУЗ МСЧ МВД России подведомственны МВД России, поэтому не попали в категорию организаций, работникам которых положены выплаты за особые условия труда, несмотря на то что медицинские работники были заняты непосредственно выявлением и лечением COVID-19 у сотрудников, имеющих право на обслуживание в медсанчастях МВД России. В течение года работники ФКУЗ МСЧ МВД России проводили первичный и повторный прием в условиях фильтр-бокса пациентов с симптомами ОРВИ, в том числе коронавирусной инфекции, забор мазков у пациентов на COVID-19, в условиях поликлиник и на дому, наблюдали и лечили пациентов с ПЦР-подтвержденной коронавирусной инфекцией.

Профсоюз неоднократно обращался к министру МВД России Колокольцеву В.А. и ФЭД МВД России в связи с нормативной неурегулированностью установления выплат стимулирующего характера за счет средств федерального бюджета работникам медико-санитарных частей МВД России, осуществляющим свою профессиональную деятельность в условиях эпидемии COVID-19.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 ноября 2020 г. № 1896 на период с 01.11.2020 по 31.12.2021 была установлена специальная социальная

выплата медицинским и иным работникам, сотрудникам органов внутренних дел, оказывающим обеспечивающим медицинскую помощь (участвующим в оказании медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), медицинским работникам, контактирующим с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Во исполнение пункта 4 постановления № 1896 издан приказ МВД России от 30 ноября 2020 г. № 821, утвердивший Порядок и условия осуществления специальной социальной выплаты медицинским работникам, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации.

Также было направлено обращение Председателю Правительства Российской Федерации Мишустину М.В. по вопросу включения социальных работников комплексных центров социального обслуживания населения, оказывающих социальные услуги гражданам в форме социального обслуживания на дому, в число работников, которым постановлением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2020 года № 681 предусмотрены выплаты стимулирующего характера из федерального бюджета за особые условия труда и дополнительную нагрузку в период эпидемиологической обстановки, связанной с коронавирусной инфекцией COVID-19.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации подготовлен ответ, что в соответствии с п.16 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере социального обслуживания относится установление мер социальной поддержки и стимулирования работников организаций социального обслуживания субъекта Российской Федерации. Т.е. органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации вправе

самостоятельно устанавливать меры поддержки работников организаций социального обслуживания.

Региональными организациями Профсоюза проводилась информационно-разъяснительная работа среди членов Профсоюза, консультирование по правовым вопросам.

Председатели первичных профсоюзных организаций в телефонном режиме согласовывали актуальные вопросы.

С учетом распространения новой коронавирусной инфекции и введенных в стране ограничений в текущем году региональные организации Профсоюза были вынуждены отменить большинство традиционных массовых мероприятий. Сэкономленные средства Профсоюз направил на адресную поддержку своих членов.

Важным направлением работы являлось и приобретение средств индивидуальной защиты.

Следующее направление – помощь членам Профсоюза в получении выплат на детей в период пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19), предусмотренных Указом Президента РФ № 249 от 07.04.2020 г. «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей».

Вспышка новой коронавирусной инфекции (COVID-19) создала беспрецедентную ситуацию не только в России, но и во всем мире. Что привело к масштабным изменениям в привычном порядке жизни и экономической деятельности. В условиях пандемии выявились требующие дальнейшего совершенствования вопросы организации труда работников и порядка прохождения государственной службы в чрезвычайных ситуациях.

Поэтому невозможно добиться успеха в работе без постоянного самосовершенствования, систематического повышения общеобразовательного и культурного уровня, для чего необходимо овладеть приемами и методами социальных технологий, самоорганизации и самомаркетинга.

Также следует учитывать, что профсоюзная работа имеет свои особенности, традиции и правила, без знания которых невозможно эффективно организовать систему социальной защиты работников, решать текущие задачи и двигаться к достижению перспективных целей.

Уверена, что на семинаре вам будут предложены новые модели и подходы к решению проблем, возникающих в повседневной профсоюзной работе.

Стоит отметить, что вопросы, планируемые к обсуждению в рамках семинара, являются крайне актуальными и интересными, и надеюсь, что семинар станет важной дискуссионной площадкой для обмена опытом и выработки практических рекомендаций, посвященных вопросам деятельности профсоюзных организаций.

На XI Съезде Профсоюза были приняты документы, которые определяют дальнейшую стратегию развития Профсоюза на ближайшие 5 лет. Определены основные направления деятельности и методы их реализации. Сегодня мы будем рассматривать вопрос по реализации «Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2020–2025 годы», то есть что необходимо сделать в ближайшую пятилетку, чтобы выполнить ее к Съезду.

У нас есть все для успешного решения поставленных Программой задач – четкое понимание механизмов эффективного решения, воля, уверенность, требуемый кадровый потенциал и должный уровень профессиональной подготовки.

За 30 лет своего существования Профсоюз не отступал от своих главных целей, что позволяет Профсоюзу укрепляться, выдерживать натиски и нападки. Причем задачи, которые стоят перед профсоюзным движением, остались неизменными. Главное – это рабочие места и заработная плата, достойный труд каждого члена Профсоюза на своем рабочем месте,

охрана труда и техника безопасности, которые сохраняются благодаря исключительно нашим с вами требованиям и усилиям, социальные гарантии работающим, являющиеся частью социально-трудовых отношений.

Профсоюз располагает необходимыми правами и механизмами для успешной реализации своих функций. Задача – научиться, действуя в правовом поле, умело, эффективно и грамотно использовать их, совершенствовать и развивать социальное партнерство, обеспечить через него защиту прав и интересов всех членов Профсоюза.

С развитием социального партнерства связано и расширение полномочий профсоюзных организаций: в определении гарантий их деятельности, участии в коллегиальных органах организаций, рассмотрении вопросов увольнения работников и совместного (с работодателем) рассмотрения обращений членов Профсоюза.

Несмотря на тяжелое время для всей страны в целом, Профсоюз в 2020 году тесно работал с социальными партнерами по заключению отраслевых соглашений в сфере труда, в течение года были пролонгированы соглашения, у которых заканчивался срок действия, а также осуществлялся контроль по их выполнению. Обеспечивалась стабильная работа федеральных территориальных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, государственных учреждений, на которых распространялись Отраслевые Соглашения.

В отчетном году соблюдались требования законодательства о труде, федеральных законов и условия Отраслевых Соглашений, регулирующих служебные (трудовые) отношения, вопросы занятости, служебного (рабочего) времени и времени отдыха.

Вместе с тем наша с вами главная задача – добиваться того, чтобы наши договоренности с социальными партнерами не оставались на бумаге, а стали для работодателей

и председателей профсоюзных организаций всех уровней действующими нормами, расширяющими положения Трудового кодекса и работающими на благо работников.

К сожалению, в связи с большой сменой руководителей организаций и приходом молодых управленцев их восприятие социального партнерства бывает не совсем правильным. Эта ситуация требует особого внимания на уровне региональных профсоюзных организаций.

При подведении итогов профсоюзной работы за отчетный период нужно объективно оценить, какие факторы и почему оказывали негативное влияние на работу.

Нашей общей важнейшей задачей на следующий пятилетний период является развитие механизмов и использование новых инструментов повышения эффективности работы всех первичных профсоюзных организаций, прежде всего в мотивации профсоюзного членства.

В последнее время на становление социального партнерства в значительной степени оказывают влияние социально-экономические условия развития России, в частности современные особенности рынка труда:

- значительная дифференциация между регионами РФ по уровню безработицы – причем в ряде регионов уровень безработицы, особенно среди молодежи, имеет весьма высокие значения;

- сравнительно низкий уровень оплаты труда, что не удовлетворяет нормальную потребность в средствах для саморазвития;

- существование «теневой занятости», когда из-за получения заработной платы «в конверте» работник лишается ряда социальных прав и гарантий;

- развитие форм занятости, отличных от традиционных, – аутсорсинга и вахтового метода, в том числе с вахтой в Москве и других городах-миллионниках;

– пассивность работников в отстаивании своих трудовых прав, зачастую вызванная боязнью потерять работу и не найти ее в месте проживания из-за солидарных действий работодателей, как результат – пассивность профсоюзов и равнодушие к нарушениям трудовых прав.

Наличие перечисленных проблем показывает несовершенство правового обеспечения социального партнерства.

Уважаемые коллеги!

Хочу поблагодарить каждого, кто нашел время и возможность принять участие во Всероссийском семинаре, и пожелать вам делового настроения, оптимизма, плодотворной работы, конструктивного диалога и эффективного взаимодействия, а также успехов в выработке конкретных задач на предстоящий период

Спасибо за внимание.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

**Заведующая отделом организационной работы
и кадровой политики ЦК Профсоюза
Г.И. Данилова**

Добрый день, уважаемые коллеги!

2 декабря 2020 года на II заседании XI Съезда Профсоюза принята Программа действий Общероссийского профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах, которая определяет главные направления деятельности Профсоюза, его организаций в соответствии с целями и задачами, предусмотренными Уставом Профсоюза, отражает стратегию и тактику дальнейших действий по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза.



Основные цели и задачи Программы Профсоюза реализуются региональными (межрегиональными), территориальными и первичными профсоюзными организациями исходя из местных условий и состояния профсоюзного членства.

Главной целью Программы является организационное укрепление Профсоюза, повышение его авторитета и влияния, укрепление отношений социального партнерства, консолидация усилий профсоюзных организаций в решении задач по повышению уровня и качества жизни членов Профсоюза, усилению их социальной защищенности.

Для достижения поставленных в Программе целей и задач организации Профсоюза осуществляют свою работу по 5 направлениям.

Остановимся на разделе **«Организационное укрепление Профсоюза»**.

В целях организационного укрепления Профсоюза все его организации и выборные органы *осуществляют контроль за выполнением требований Устава Профсоюза* профсоюзными органами всех структурных подразделений, совершенствованием форм и методов организаторской работы выборных органов Профсоюза, выполнением решений и поручений профсоюзных органов, поддержки деятельности Профсоюза, участия в реализации его целей, коллективных действиях профсоюзов, поддержки полезных инициатив Профсоюза в Интернете.

Организациям и выборным органам Профсоюза необходимо принимать меры по *совершенствованию организационной структуры Профсоюза* – ликвидации малочисленных территориальных организаций Профсоюза и перевода первичных профорганизаций, состоящих в них на профсоюзном учете, на прямое кассовое обслуживание в региональные организации, так как нет смысла вкладывать деньги в такие организации и содержать их аппараты.

Организации Профсоюза обеспечивают методическую и практическую помощь выборным органам организаций Профсоюза через создание и выпуск бюллетеней, методической литературы, пособий в помощь профактиву на определенную тематику.

Практическая помощь оказывается на местах с выездом председателя и работников аппарата в профсоюзные организации для участия в проводимых ими мероприятиях и заседаниях выборных профсоюзных органов.

Организации реализуют *кадровую и молодежную политику* Профсоюза.

Центральный комитет Профсоюза 3 декабря 2015 года утвердил Концепцию кадровой политики в Профсоюзе, которая имеет 3 приложения:

1. Основные профессиональные требования к руководителям и работникам аппарата выборных органов Профсоюза, в котором прописаны все необходимые критерии подбора, подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива всех уровней, конкретные требования к кандидатурам на должность руководителя того или иного выборного органа Профсоюза.

2. Рекомендации по работе с резервом кадров и актива в Профсоюзе, в котором прописаны порядок отбора и подготовки резерва, права и обязанности резервистов на должность председателя.

На сегодняшний день кадровый резерв на должность председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза избран и утвержден 7 апреля 2021 года на заседании Центрального комитета Профсоюза.

Необходимо утвердить кадровый резерв на должности председателей во всех организациях Профсоюза, в любой момент способный возглавить профсоюзную организацию.

Кадровый резерв необходимо продвигать, рассматривать возможность дальнейшего карьерного роста, обучать, в том числе и через прохождение стажировок, привлекать к работе, использовать при подготовке документов и проведении мероприятий.

В Плане Центрального комитета на 2021 год запланирована учеба резерва кадров на 8 сентября 2021 года.

3. Рекомендации по системе стимулов для привлечения молодежи к работе в органах Профсоюза. Это организация деятельности профсоюзных организаций по привлечению молодежи в ряды Профсоюза, подготовка и пополнение профактива молодыми людьми, обеспечение преемственности поколений, содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию и образованию молодежи, подготовке молодых активистов к работе в выборных органах Профсоюза.

Необходимо членов молодежных советов привлекать к участию в заседаниях коллегиальных органов по вопросам совершенствования молодежной политики Профсоюза, делегировать их представителей на съезды Профсоюза, они могут быть представителями от вашей организации в общественных организациях, объединениях, международных организациях.

В работе с молодежью необходимо повысить удельный вес молодежи в составе выборных органов первичных, территориальных и региональных организаций Профсоюза.

На реализацию молодежной политики Профсоюза должна быть введена соответствующая статья в смете расходов вашей организации, в том числе и на проведение их заседаний, а социальные гарантии для молодых членов Профсоюза прописаны в коллективных договорах.

В целях поощрения активно участвующей в жизни Профсоюза учащейся молодежи ежегодно по итогам зимних

и весенних экзаменационных сессий назначаются стипендии Профсоюза студентам высших учебных заведений, средних образовательных учреждений профессионального образования и учащимся профессиональных училищ за активное участие в профсоюзной работе, общественной жизни учебных заведений и успешное завершение сессий.

На профсоюзном учете в региональных (межрегиональной) организациях Профсоюза состоят 45 студенческих организаций Профсоюза, а стипендию Профсоюза получают студенты только из 17 организаций. Для молодежи это стимул участия в профсоюзной работе, зачем их лишать этой возможности?

Организации Профсоюза проводят обучение и стажировку профсоюзных кадров и актива, содействуют профессиональному обучению и повышению квалификации в высших учебных заведениях профсоюзов, организуют и проводят семинары-совещания, конкурсы профсоюзного и профессионального мастерства, форумы, слеты.

С 2012 года действует положение «О стажировке вновь избранных председателей организаций Профсоюза».

В декабре 2020 года данное Положение было принято в новом формате. Необходимо на региональном уровне заниматься организацией стажировок вновь избранных председателей профсоюзных организаций первичного звена у более опытных председателей организаций Профсоюза.

Региональным организациям необходимо ежегодно утверждать план обучения профкадров и актива на год со сроками и ответственными за исполнение. Включайте в данный план проведение различных семинаров для членов Профсоюза совместно с министерствами и ведомствами, что дает положительный результат для мотивации профчленства.

В ЦК Профсоюза реализуется квота ФНПР от 30 до 100% за обучение для получения первого и второго высшего об-

разования в Академии труда и социальных отношений и ее филиалах и в Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов в зависимости от выбранной формы обучения и факультета, которая дает возможность для молодежи получить высшее экономическое, психологическое, юридическое и другое образование, а также обучиться бесплатно в аспирантуре.

Организации Профсоюза *реализуют систему морально-го и материального поощрения профсоюзных кадров и актива*. Взаимодействуют с органами власти, объединениями работодателей в представлении профсоюзных работников и активистов к награждению государственными и отраслевыми почетными знаками и званиями.

В Профсоюзе утверждены следующие награды: Благодарность Президиума Профсоюза, Почетная грамота ЦК Профсоюза, Почетный знак «За заслуги перед Профсоюзом», Благодарность Председателя Профсоюза, Диплом ЦК Профсоюза.

Организации Профсоюза *консолидируют усилия по повышению готовности членов Профсоюза всех организаций Профсоюза к совместным коллективным действиям по защите своих прав и законных интересов, участию всех организаций Профсоюза в проводимых профсоюзами коллективных действиях*.

Как членская организация ФНПР, Профсоюз и его региональные организации участвуют во всероссийских акциях, организуемых Федерацией. Особенно многочисленными и организованными бывают Первомайские акции, где можно проявить творчество профсоюзной молодежи: участие в флешмобах, оформление колонн, участие в конных скачках, автопробегах, оформление информационных профсоюзных трамваев и автобусов, участие в интернет-голосовании, организуемые ЦК Профсоюза, ФНПР, газетой «Солидарность».

Организации Профсоюза *проводят работу по укреплению имеющихся и созданию новых профсоюзных организаций*, добиваются роста их численности.

Противодействуют созданию на предприятиях, в учреждениях и организациях, где действуют первичные организации Профсоюза, организаций иных профсоюзов.

Работа по организационному укреплению организаций Профсоюза, мотивации профсоюзного членства должна быть постоянной, тогда эта работа будет давать положительные результаты.

Организации Профсоюза обеспечивают *эффективное использование наиболее прогрессивных форм и методов организаторской работы выборных органов, организуют и проводят культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди членов Профсоюза и их семей*. Среди молодежи особо популярны туристические профсоюзные слеты и молодежные форумы.

В 2022 году состоится V Молодежный форум Профсоюза в Кабардино-Балкарской Республике.

С 7 по 9 июля в городе Екатеринбурге состоится ежегодный форум «ИННОПРОМ-2021», проводимый Федерацией профсоюзов Свердловской области совместно в ФНПР, предлагающий много инновационных интересных тем. Можно присоединиться к онлайн-трансляции и послушать все лекции, заранее дать заявку.

Укрепление исполнительской дисциплины. Исполнительская дисциплина должна присутствовать во всех организациях Профсоюза.

3 декабря 2020 года на заседании ЦК Профсоюза принято постановление «О порядке осуществления контроля за выполнением Программы действий Профсоюза». В нем три приложения: Положение об аппарате ЦК, Регламент работы Центральных органов Профсоюза и Об осуществлении

контроля за выполнением Программы действий Профсоюза в постановлении третьего документа прописаны сроки и какая документация направляется в ЦК Профсоюза, а также на основании которого региональные организации принимают свои документы со сроками оформления протоколов заданий, исполнения.

Это основные направления раздела «организационное укрепление Профсоюза» Программы действий Профсоюза на 2020–2025 гг.

Спасибо за внимание.

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

**Помощник Председателя Профсоюза
по информационной работе
О.В. Ефимова**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Основными задачами Программы действий Профсоюза являются:

1. Повышение эффективности деятельности выборных профсоюзных органов по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза.

2. Создание Профсоюза новой формации, привлекательного для государственных, муниципальных служащих и работников, для молодых профсоюзных активистов.

3. Увеличение численности членов Профсоюза. И за счет этого укрепление финансового положения организаций Профсоюза.



Безусловно, решение всех этих задач невозможно без правильно выстроенной, планомерной и постоянной информационной работы.

Для достижения поставленных целей и задач Центральный комитет Профсоюза, комитеты региональных (межрегиональных), территориальных организаций Профсоюза и выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют работу по следующим направлениям:

Центральный комитет Профсоюза информирует выборные профсоюзные органы и членов Профсоюза о деятельности Профсоюза на сайте Профсоюза, через социальные сети, «Информационный бюллетень Профсоюза», ведомственные органы печати, средства массовой информации, осуществляет меры по созданию Профсоюза новой формации.

Комитеты региональных (межрегиональных) и территориальных организаций Профсоюза проводят работу по изучению и распространению опыта профсоюзных организаций, используя свои информационные ресурсы: сайты, социальные сети, информационные бюллетени, профсоюзные газеты, листовки, средства массовой информации, в том числе местные и ведомственные.

Выборные органы первичных профсоюзных организаций информируют всех членов Профсоюза о работе вышестоящих профсоюзных органов и своей деятельности на собраниях, через стенные газеты, листовки и другие средства массовой информации.

Развитие информационной сферы деятельности в организациях Профсоюза в целом базируется на основополагающих документах:

– «Программе действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2020–2025 годы»;

– Минимальном стандарте информационного обеспечения для региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза (2017 г.);

– других решений коллегиальных органов Профсоюза, его региональных организаций (например, в рамках Года информационной работы или Года организационного укрепления ФНПР, в которых самое активное участие принимал и наш Профсоюз);

– Концепции информационной политики ФНПР и других.

Оценивая ситуацию, можно сказать, что угроза мирового масштаба изменила экономический, социальный и бытовой уклад жизни сотен миллионов людей. В условиях пандемии коронавирусной инфекции информационная работа стала одним из важнейших направлений деятельности наших организаций. В условиях, когда нет личного общения, запрещены солидарные действия (что подтвердило в том числе и 1 мая 2021 года), когда в большинстве регионов были запрещены офлайн-активности. Флешмобы, выдвижение требований, лозунгов – все было перенесено в Интернет, в социальные сети.

Информационной работе в деятельности Профсоюза уделяется большое внимание. Но в различных организациях она находится на разном уровне. Ряд организаций используют это направление работы как одно из основных, но в целом проблемой является низкая информированность членов Профсоюза и общественности о деятельности нашего Профсоюза и всех профсоюзов в целом и как следствие сложности в создании положительного имиджа Профсоюза в обществе.

В современных условиях для решения основных для Профсоюза задач – сохранения и увеличения численности – нужны не пропаганда и агитация в их чистом, лозунговом

виде, а более новые, современные формы подачи информации. Поэтому работа по мотивации профсоюзного членства сегодня ставится во главу угла профсоюзной работы, при этом информирование о работе Профсоюза является лучшей мотивацией профсоюзного членства.

Именно рассказ о ежедневной работе Профсоюза по защите прав трудящихся с описанием конкретных случаев и указанием действующих лиц – профсоюзных лидеров дает возможность задействовать так называемый «механизм соучастия» и вызвать у людей максимальный отклик, их заинтересовать в получении дополнительной информации. Так, члены Профсоюза зачастую не знают, чего добились руководители на общероссийском уровне.

В регулярной профсоюзной информации нуждаются не только потенциальные, но и сами члены Профсоюза.

Любой информационный вакуум воспринимается рядовым членом Профсоюза однозначно – значит, не о чем рассказывать. Поэтому необходимо обеспечить рядовым членам Профсоюза постоянный и беспрепятственный доступ к информации о текущей работе Профсоюза. Формы информационной работы – такие, как интернет-сайты, социальные сети, печатная продукция – доступны каждой региональной (межрегиональной) организации Профсоюза, и эта работа уже вышла на новый уровень.

Одно из направлений информационной работы – формирование положительного имиджа Профсоюза путем постоянного информационного потока. Наша главная цель – повысить и сформировать в общественном сознании положительный имидж Профсоюза путем системной и целенаправленной информационной работы.

Наш семинар проходит в рамках «Года организационного укрепления» объявленного Федерацией независимых профсоюзов России. Но «Год профсоюзной информации» или «Год

организационного укрепления» не является волшебной палочкой, которая может мгновенно решить все проблемы. Тем не менее они придают дополнительный импульс информационной деятельности, и движение вперед есть почти во всех наших организациях. С разной скоростью, с разной степенью результативности, но есть.

По мере совершенствования информационной работы требуется не только использовать традиционные технологии, но и более активно внедрять в практическую деятельность Профсоюза и его организаций всех уровней современные цифровые и сетевые технологии.

Создание единой информационной системы в Профсоюзе включает в себя идею создания общей и единообразной информационной структуры, где в каждой организации Профсоюза есть специалисты (ответственные лица), занимающиеся профессионально и целенаправленно информационной работой.

Задача – активизировать информационную работу, осуществлять постоянный мониторинг профсоюзных информационных ресурсов, активнее осуществлять пропаганду деятельности профсоюзных организаций.

Немало в последние годы говорилось о переходе на цифровую экономику. Пандемия COVID-19 заметно ускорила этот переход. Заседания комиссий, коллегиальных органов, а также обучение – все перешло в формат онлайн, проводимый с использованием различных программ и интернет-платформ. В дальнейшем нас ожидает еще большее расширение профсоюзного виртуального пространства, что приведет к появлению новых ресурсов, а также должно повысить эффективность деятельности наших структур.

За этот период ЦК Профсоюза и региональные (межрегиональные) организации Профсоюза принимали активное

участие в интернет-акциях в социальных сетях, которые проводили ФНПР, Центральная профсоюзная газета «Солидарность», региональные объединения профсоюзов. Акциями, которые получили наиболее массовую поддержку, стали:

– Единая интерактивная интернет-акция 1 мая 2020 года (в социальных сетях участники акции размещали пост – текстовое сообщение, фотографию, изображение или видеоролик, отражающий отношение автора к актуальным проблемам работающего населения, фотографии с первомайских демонстраций прошлых лет, фото или видео со словами солидарности, благодарности и поддержки к врачам, фото или видео профсоюзных волонтеров и другие);

– акция «Солидарность сильнее заразы! Спасибо Вам!» (в рамках поздравления с Днем медицинского работника 21 июня 2020 года в условиях пандемии коронавирусной инфекции);

– пресс-конференция Председателя ФНПР М.В. Шмакова в онлайн-формате 27 апреля 2021 года;

– «Профсоюзная переключка» 1 мая 2021 года, которая также прошла в формате онлайн.

Проблемы, которые поставила перед нами жизнь, требуют от нас огромной самоотдачи, высокого мастерства и упорного труда в решении задач развития и совершенствования информационной работы Профсоюза.

Совместными усилиями, обмениваясь опытом, внедряя новые, прогрессивные методы работы, мы преодолеем все трудности.

Спасибо за внимание!

ОХРАНА ТРУДА

**Заведующий отделом охраны труда и здоровья
ЦК Профсоюза – главный технический инспектор
труда Профсоюза А.И. Лебедев**

«Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда – реализация «Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах»

Уважаемые коллеги!

В знак памяти и скорби предлагаю почтить безвременно ушедших технического инспектора труда Профсоюза по Нижегородской области Мыркова Сергея Анатольевича и вне-



штатного технического инспектора труда Саха (Якутской) республиканской организации Профсоюза Кондратьеву Татьяну Афанасьевну.

Основные направления и приоритеты в деятельности Профсоюза в сфере охраны труда – это повышение эффективности профсоюзного контроля в области защиты прав членов Профсоюза на безопасные условия труда и здоровья. Обеспечение контроля за выполнением администрацией представлений профсоюзной организации.

Вся трудовая деятельность работника регламентирована нормативными документами и законодательными актами, но вот их исполнение и применение по отношению к конкретному человеку не всегда бывает правомерным.

В этих условиях необходимо усиление общественного контроля за состоянием охраны труда силами общественных инспекторов Технической инспекции труда Профсоюза и работой уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Это те люди, которые осуществляют общественный контроль Профсоюза, что позволяет обеспечить дополнительный взгляд на состояние дел в организациях, при этом предупредив негативные моменты и обеспечив социальную защиту и торжество закона.

К проведению общественного контроля предъявляются серьезные требования: ответственность, системность, знание и владение вопросами контроля.

И в этой сфере неоценимую услугу оказывают материалы Центрального комитета Профсоюза, где рекомендации содержат доступную информацию, что позволяет изучать вопросы контроля и при этом достойно выглядеть в рамках социального партнерства. В нашей работе важна системность, мы должны постоянно помнить об авторитете Профсоюза, его укреплении и формировании положительного имиджа

в обществе. И это под силу только в рамках коллективных действий, профсоюзных структур.

Направляющим звеном в этой ситуации выступают региональные (межрегиональные) организации Профсоюза: определение направлений работы, системность в постановке задач и контроль за их выполнением позволяют обеспечить реализацию «Программы действий Профсоюза на 2020–2025 гг.», а также возможность решения постановленных в Программе задач по защите интересов наших работников.

Разумная требовательность на рабочих встречах и семинарах, проводимых региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза, создают рабочую обстановку и желание достойно выполнять свою работу.

Ключевым вопросом в рамках общественного контроля является состояние охраны труда работников, их безопасность, при этом анализ причин несчастных случаев показывает, что травматизм связан не только с нарушением работодателем нормативных требований охраны труда, но и с нарушением потерпевшими трудовой и производственной дисциплины, инструкций по охране труда, а также личной неосторожностью.

Справочно:

*По оперативным данным территориальных органов Роструда, в 2020 году на территории Российской Федерации зарегистрировано **3598** несчастных случаев с тяжелыми последствиями (в 2019 – 5860), из них: **296** групповых (2019 – 368); **3302** тяжелых в (2019 – 4161); **1033** случая со смертельным исходом (2019 – 1331).*

Количественное сравнение уровня травматизма с тяжелыми последствиями показало, что в 2020 году по Российской Федерации сохранилась тенденция к его снижению.

Так, общее количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями снизилось на 20%, количество погибших в 2020 году по сравнению с 2019 годом снизилось на 22%.

В 2020 году произошло 95 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями с государственными гражданскими служащими, в которых погибли 26 человек, в 2019 году погибли 43 человека.

Благодаря комплексу предпринимаемых мер, включая результаты контрольной деятельности технических (главных технических) инспекторов труда, внештатных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в нашем Профсоюзе удалось сократить производственный травматизм с тяжелыми последствиями почти в 4 раза.

Осознавая всю ответственность в области охраны труда, необходимо признать, что для обеспечения ее эффективности нужна четко выстроенная система управления, где детально рассмотрены все направления работы и определена ответственность всех участников производственной деятельности.

В целях сохранения жизни и здоровья работников каждый работодатель в нашей стране обязан создать на предприятии систему управления рисками.

Своевременно и правильно организовав оценку профессиональных рисков, мы получим мощный инструмент, который позволит организовать труд всех работников с соблюдением требований по обеспечению безопасности и благополучия всех работников.

Внедрение системы потребует серьезного анализа существующей действительности и обобщения имеющегося опыта, при этом систематизация, четкое представление, что и как нужно делать и какой будет результат, отвечает на многие вопросы, которые возникали ранее.

Внимательно изучив вопросы организации охраны труда в учреждениях, при проведении общественного контроля убедились в необходимости корректировки отношения и руководителей, да и самих работников к обеспечению безопасности труда.

На протяжении многих лет Профсоюз не столько ставил вопрос о проверках учреждений, сколько пытался оказать методическую помощь в систематизации этой работы. И как результат можно смело говорить об определенных успехах: меняется философия руководителей, появляется заинтересованность сделать эту работу хорошо, выстроить систему безопасности.

Однако при определенных успехах мы не можем говорить, что создали безупречную систему на уровне Профсоюза, потому что безопасность всегда относительна, в то же время, создавая систему, мы вынуждены постоянно учиться, часто на своих ошибках.

Вопросы охраны труда объемны и требуют глубокого изучения, а в госучреждениях нет подготовленных специалистов, и работа эта часто поручается людям, далеким от механизмов, которые обеспечивают систему охраны труда и это реальность, с которой необходимо считаться.

Справочно:

В Профсоюзе действуют более 11,0 тыс. общественных комиссий по охране труда, 22 технических инспектора труда Профсоюза, 367 внештатных технических инспекторов труда.

По итогам 2020 года проведено более 8,0 тыс. проверок, по результатам которых выдано более 2,1 тыс. представлений, где зафиксировано 6698 нарушений. Все это говорит об огромном потенциале, который сосредоточен в Профсо-

юзе, говорит и о системности реализации постановленной задачи.

Необходимо также признать, выявленные нарушения не могут не беспокоить – это реальность, которая свидетельствует о неблагополучии.

Однако все же следует признать, что при внимательном изучении системы работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда можно найти недоработки, поверхностные формулировки в документах. Но при этом мы должны помнить – это общественники, это люди, которые добровольно взялись помочь, это люди, которым не безразлична судьба их коллег и учреждений в целом.

В этой связи, согласно Соглашению, коллективному договору между работодателем и представителями работников Профсоюза, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда при ответственном исполнении их обязанностей предоставляются дополнительные дни отдыха.

В своей работе озвучиваем мысль: «Мы не претендуем, что все знаем и являемся последней инстанцией, мы говорим, что учимся вместе, выполняя роль катализатора по отношению к грамотному применению трудового законодательства в сфере охраны труда».

С 2019 года в Профсоюзе проводится информационно-разъяснительная работа по присоединению организаций к информационной кампании МАСО «Нулевой травматизм». На сегодня отдел охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза совместно с региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза приступил к изучению практического применения концепции в организациях Профсоюза.

Концепция «Нулевого травматизма» отличается гибкостью и может быть адаптирована к конкретным мерам профилактики, имеющим приоритетное значение для обеспечения безопасности, гигиены труда и благополучия работников

на том или ином предприятии. Благодаря своей гибкости концепция «Нулевой травматизм» может применяться на любом месте работы, на любом предприятии и в любой отрасли.

Значительна роль Профсоюза в разъяснительной, консультативной работе в связи с реализацией действующих нормативных правовых актов по охране труда, позволяет быть в курсе всех основных вопросов деятельности организаций.

Решения, принимаемые по итогам информационной работы, не формальны и основаны на принципах, обеспечивающих соблюдение законов и нормативных правовых актов по охране труда.

Повышение эффективности и качества профсоюзной работы – главное требование сегодняшнего дня, и важно не количество нарушений и начинаний, а практическая отдача сделанного.

Перед нами стоит ряд задач, от оперативности и качества которых зависит будущее Профсоюза как выразителя интересов общества.

Спасибо за внимание.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

**Заведующая отделом социально-трудовых отношений
и социального партнерства ЦК Профсоюза
Ю.В. Сажнева**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Здесь очень много людей, с которыми мы знакомы и работаем давно. Есть и такие коллеги, которые приехали впервые. Хочу выразить надежду на то, что всем вам понравится данный формат мероприятия – что эта неделя будет полезной, содержательной и создаст условия для развития вашей региональной (межрегиональной) организации Профсоюза.

Основная деятельность Профсоюза направлена на развитие социального диалога, переговоры и дальнейшее укрепление профсоюзных организаций, решение трудовых споров и конфликтов, улучшение социального мира и согласия.



Профсоюз, начиная с момента своего становления, стремится свои основные уставные цели и задачи по защите социально-трудовых, профессиональных прав и интересов служащих и работников реализовывать в первую очередь через механизмы социального партнерства.

Действующая в настоящее время в Профсоюзе система социального партнерства включает в себя федеральные отраслевые соглашения, региональные соглашения, а также коллективные договоры органов, организаций и учреждений.

Следует отметить, что в Профсоюзе развивается социальный диалог, основанный на коллективных договорах и трехуровневой системе соглашений; накоплен определенный положительный опыт в практике работы ЦК Профсоюза по заключению и реализации отраслевых соглашений с министерствами и ведомствами, по участию в заключении и реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, в практике работы региональных (межрегиональных) и первичных организаций Профсоюза по заключению соглашений и коллективных договоров.

Это в значительной степени способствует развитию социально-партнерских отношений на различных уровнях и усиливает социальную защищенность работников в условиях несовершенства действующей российской нормативно-правовой базы.

Вместе с тем в сложившихся социально-экономических условиях профсоюзное движение переживает непростой период, отличающийся снижением престижа профсоюзного движения, нестабильностью рынка труда и недостаточной прозрачностью и информированностью социальных партнеров о действиях друг друга, постоянным реформированием всех систем.

Частое реформирование федеральных органов исполнительной власти, а также реформа федеративных отношений и местного самоуправления для бюджетной сферы переместили весь центр тяжести в решении вопросов в части защиты трудовых и социально-экономических прав работников в субъекты РФ.

Приятно или неприятно, но жизнь нам подбрасывает новые сюжеты, делая жизнь профсоюзных активистов по крайней мере не скучной. В ближайшие годы Профсоюзу придется внимательно пересмотреть всю свою работу в связи с грядущими изменениями.

Правительство реорганизует структуру и функции двух из **трех внебюджетных фондов – Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования**, это следует из представленной концепции цифровой трансформации социальной сферы до 2025 года. Основой для реформы работы фондов станет создание единой цифровой платформы, которая позволит объединить все существующие в социальной сфере информационные системы, чтобы оказывать социальные услуги населению в проактивном режиме и в электронной форме.

Концепция цифровой трансформации социальной сферы до 2025 года, с одной стороны, «переупаковывает» уже существовавшие цифровые инициативы в этой отрасли, с другой – устанавливает новые цели для ее развития по модели **«социального казначейства»**.

Как указано в концепции, РФ необходимо адаптировать социальную сферу к «новым цифровым реалиям» с учетом новых возможностей для цифровизации, лучших практик госуправления и растущих ожиданий со стороны граждан.

С 2021 года граждане будут получать выплаты по больничному листу из Фонда социального страхования напрямую, а с 2022 года все больничные листы станут электронными.

До конца 2021 года запланирован переход на электронный документооборот с **учреждениями здравоохранения**, а это значит, что временный дистанционный порядок признания инвалидности станет постоянным.

Все **центры занятости** будут переведены на единую цифровую платформу. Это должно помочь им стать современными HR-агентствами, чтобы эффективно помогать соискателям и работодателям найти друг друга.

Организационная структура управления **Федеральной налоговой службы** также будет модернизирована.

Уже в 2021 году налоговая служба должна перейти с трехуровневой на двухуровневую систему управления.

Цель изменений – оптимизация работы малочисленных территориальных налоговых органов. Их присоединят к региональному управлению, а работников перераспределят по приоритетным направлениям.

Указанная модернизация проводится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.11.2020 №1830. К 2022 году практически половину субъектов должны перевести на двухуровневую систему.

Пилотный проект по внедрению двухуровневой системы управления зарекомендовал себя на территории Республики Алтай, где она применяется с 2016 года. В конце 2020 года указанная реорганизация прошла в девяти региональных управлениях: в республиках Тыва, Хакасия, Чечня, в Костромской области, городе Севастополе и ряде регионов Дальнего Востока. Таким образом, жалобы, полученные налоговыми органами указанных регионов с этой даты, будут рассматриваться уже межрегиональными инспекциями ФНС России по Сибирскому и Южному федеральным округам соответственно.

Административная реформа, подразумевающая оптимизацию аппарата госслужащих, началась в России с 1 ян-

варя 2021 года. Согласно планам, она завершилась в течение трех месяцев – 1 апреля этого года.

Как и предполагалось, из-за большого числа вакансий сокращения почти не затронули «живых» сотрудников и даже после сокращений осталось много незанятых должностей. Так, например, в Росстате, где на 1 января в центральном аппарате работали 759 человек, а в территориальных органах – почти 17 тыс. человек, сокращения составили 2,5% и 10,2% соответственно (под них попали и действующие служащие, и вакансии). Но на 1 марта в территориальных органах все равно было вакантно 345 штатных единиц, в центральном аппарате – 79.

Вместе с тем в ходе изменения структуры в некоторых ведомствах, где сокращались только вакантные должности, часть служащих ушла самостоятельно, воспользовавшись возможностью получить выходное пособие. В результате организационно-штатных мероприятий сменить работу и получить выходное пособие решили больше служащих и работников, чем было сокращено. Не все согласились с предложенными им должностями в новой структуре.

Уже не первый год в России идет реформа, призванная модернизировать и упростить **таможенное регулирование**.

Сокращено количество таможен с 84 до 66. Проведенная реформа дала возможность повысить управляемость таможенных органов. За счет чего такое сокращение? Это внедрение электронного декларирования. 88% всех деклараций регистрируются автоматически, без участия человека. То есть таможенного инспектора просто нет. Все делает машина.

С 1 октября 2020 года почти вдвое по сравнению с ныне действующим количеством увеличилась предельная штатная численность сотрудников таможенных органов ФТС России. Постановлением Правительства РФ от 15.04.2020 № 509 внесены изменения в Положение о ФТС России, ранее утверж-

денное постановлением Правительства РФ от 21.08.2004 № 429. Согласно внесенным изменениям, с 1 октября 2020 года предельная численность сотрудников таможенной службы увеличивается с 13 968 единиц до 25 834 единиц.

В январе 2020 года руководитель ФТС России Владимир Булавин анонсировал перевод 12 тыс. федеральных государственных гражданских служащих таможенных органов в статус сотрудников – без увеличения предельной штатной численности. Таким образом, данные служащие «получили погоны», а также право ношения и применения оружия и все полагающиеся сотрудникам льготы и гарантии.

Дальнейшее развитие ФТС России связано с применением современных цифровых технологий по всем направлениям работы. Принято решение о создании в структуре Службы Центра оперативного мониторинга и анализа. В его задачи будет входить ежедневное формирование онлайн-картины деятельности таможенных органов. Первый этап работы по созданию Центра намечен на июль 2021 года.

Уже сейчас структура одного из наших постоянных социальных партнеров ФГУП «Охрана» Росгвардии так стремительно меняется, что структура Профсоюза к нему уже не применима и неохваченными остаются более 50 тысяч работников.

Цифровизация экономики и централизация власти порождает вызовы для всех сфер жизни общества, особенно Профсоюза и рынка труда. Укрупнение и централизация министерств и ведомств высвобождает большое количество трудящихся, затрудняет создание первичных профсоюзных организаций, перечисление профсоюзных взносов, заключение коллективных договоров и соглашений.

Конечно, цифровая безработица – это естественный процесс. Думать сегодня надо не о том, как сохранить малоэффективные рабочие места, которые уже не соответствуют

новому уровню развития производительных сил, а о том, как создать условия для подготовки новых специалистов, которых сегодня просто не хватает, а через 10 лет будет уже катастрофически не хватать. Это сейчас важно и для Профсоюза.

К сожалению, этот процесс неизбежен. И накрыть наше общество он может значительно раньше, чем предполагают. Вспомните, как быстро появлялись, распространялись и развивались мобильные телефоны и с какой скоростью они потом обрастали фотокамерами и полноценным доступом в интернет и другими функциями.

Самый ценный ресурс современной России – это интеллект и люди. Если мы сможем грамотно проработать этот ресурс в Профсоюзе, пожалуй, у нас есть шанс пережить грядущую технологическую революцию (и пострабочее будущее) пусть не безболезненно, но хотя бы без критичных потерь.

Решение указанных проблем на современном этапе во многом зависит от скоординированности действий и заинтересованности в совместной работе органов государственной власти различных уровней, органов местного самоуправления, а также профессиональных союзов.

2021 год в профсоюзной среде посвящен организационному и кадровому укреплению. В рамках определенной профлидерами тематики ФНПР планирует внедрение новых информационных технологий, методов вовлечения работников в профсоюзы, а также продолжить работу по **формированию рациональной профсоюзной структуры**, что для нас сегодня жизненно необходимо.

Стремясь найти пути повышения эффективности деятельности Профсоюза в условиях перманентного реформирования, мы все более пристальное внимание уделяем проблемам организационного укрепления Профсоюза, без решения которых нам вряд ли удастся обеспечить поступательное раз-

витие профсоюзного движения. Внутрисоюзная работа, как известно, выступает как средство для обеспечения эффективной деятельности выборных профсоюзных органов.

Здесь наблюдается прямая зависимость между уровнем организации внутрисоюзной работы, эффективностью деятельности выборных профсоюзных органов и качеством реализации уставных задач по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза. Чем лучше поставлена внутрисоюзная работа, чем активнее работают выборные профсоюзные органы, тем выше уровень защищенности и вовлеченности членов Профсоюза.

Судить об уровне внутрисоюзной работы в региональной (межрегиональной) организации можно по многим известным показателям: количеству учреждений и организаций, где имеются профсоюзные организации; состоянию исполнительской дисциплины; по уровню профсоюзного членства; уровню информационной работы среди членов Профсоюза и др.

Важнейшей проблемой и задачей в свете организационного укрепления Профсоюза, обеспечения мотивации профсоюзного членства является **информационная политика**, а точнее – организаторская работа по ее реализации.

ЦК Профсоюза готовит и направляет в регионы бюллетени, в Интернете открыт и постоянно обновляется сайт ЦК Профсоюза, давно налажена работа электронной почты. Но, к сожалению, говорить сегодня, что мы значительно продвинулись вперед в обеспечении оперативного обмена информацией даже в рамках ЦК Профсоюза – региональный комитет» явно преждевременно, что в своем выступлении уже отметила Шестакова Татьяна Владимировна.

Сегодня уже всем понятно, что промедление в решении вопросов организационной структуры и подстройка нашей деятельности под нужды современного общества ставит на карту судьбу нашего Профсоюза. Из-за торможения в реше-

нии этих проблем в Профсоюзе могут начаться необратимые процессы, которые будут выражаться не только в сокращении количества профсоюзных организаций, численности членов Профсоюза, снижении эффективности работы выборных профсоюзных органов, но и в утрате авторитета Профсоюза.

Независимо от того, где мы живем, всех нас объединяют общие проблемы и заботы. О том, как их решить, какой найти выход в сложной ситуации, мы постараемся подумать здесь вместе.

Надеюсь, все запланированные нами мероприятия помогут выработать подходы к решению вышеназванных проблем и поставить реальные цели для развития Профсоюза.

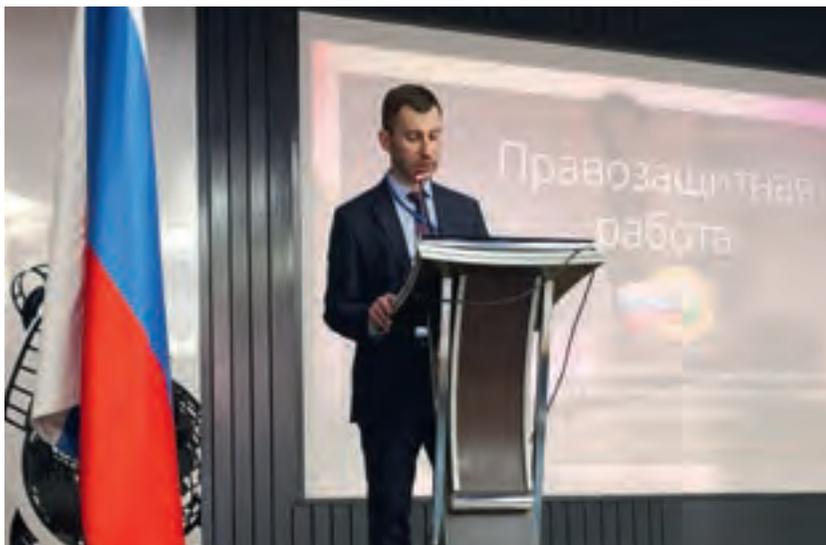
Спасибо за внимание.

ПРАВозАЩИТНАЯ РАБОТА

**Заведующий юридическим отделом ЦК Профсоюза –
Главный правовой инспектор труда Профсоюза
Ю.В. Рудь**

Здравствуйте, уважаемые коллеги!

Правозащитная работа является важной составляющей всего комплекса мероприятий, проводимых Профсоюзом и направленных на реализацию Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах (далее – Программа действий), а сама Программа действий – это один из основополагающих документов Профсоюза, принятый Съездом в декабре прошлого года.



Об основных задачах и целях Программы действий сегодня уже было сказано, поэтому мне сразу хотелось бы перейти к ее разделу, посвященному правозащитной деятельности.

Эффективной правозащитной работе Профсоюза мешает множество проблем. Одной из них, общей для всех профсоюзов, является непонимание или нежелание работодателей осознавать степень своей социальной ответственности перед работниками. Это приводит к тому, что работодатели, принимая участие в социальном диалоге, подписывая коллективные договоры и беря на себя обязательства, считают при этом допустимым эти обязательства не выполнять.

Второй проблемой, в большей степени актуальной для нашего Профсоюза, является чрезмерный контроль со стороны вышестоящих и курирующих органов, при использовании бюджетных средств организациями и учреждениями, в которых действуют первичные организации Профсоюза, в тех случаях, когда работодатели (представители нанимателей) берут на себя дополнительные обязательства в рамках социального партнерства. Следует отметить, что и профсоюзные организации должны понимать обоснованность включения в акты социального партнерства тех или иных дополнительных гарантий, а также осознавать возможные последствия их включения для социальных партнеров.

Еще одной проблемой является то, что работники и служащие продолжают связывать эффективность деятельности Профсоюза прежде всего с получением именно материальной выгоды, забывая или не осознавая о не менее, а зачастую и более важной – нематериальной, заключающейся в защите их прав и законных интересов.

Приходится согласиться, что наличие указанных проблем в том числе связано с тем, что у профсоюзных организаций и Профсоюза в целом не получается помочь членам Профсоюза

в разрешении ряда возникающих вопросов. Основной из них конечно же касается оплаты труда.

Зачастую работникам и служащим остаются до конца непонятны применяемые работодателями и нанимателями критерии, по которым она устанавливается.

Постоянную обеспокоенность вызывают низкий уровень базовых окладов рядовых работников и служащих, не учитывающий реальную сложность выполняемой ими работы и слабо соотносящийся с рынком труда, а также различия уровня средней зарплаты в различных органах власти как федеральных, так и субъектов Российской Федерации, или в подведомственных им организациях. Все это в итоге приводит к тому, что оплата труда для работников бюджетной сферы государственных служащих не является не только основополагающей, но и просто важной частью мотивации при трудоустройстве или при поступлении на службу.

Остро также стоят вопросы, связанные с постоянным реформированием как федеральных органов власти, так и органов власти субъектов Российской Федерации, подведомственных им организаций, т.к. почти всегда за такого рода реформами следуют процедуры по изменению штатной численности, а также сокращению работников и служащих. В первую очередь поводом для беспокойства служит обоснованность сокращений и отсутствие достоверных данных как о ходе, так и о результатах любых реформ подобного рода. Зачастую остаются недоступными для анализа критерии и причины, которые ложатся в основу реорганизаций; интересы рядовых работников и служащих, как правило, также не учитываются, а сами работники и служащие, в свою очередь, не понимают целей и задач проводимых реформ. Приходится, к сожалению, признать, что основными факторами, в подавляющем большинстве случаев влияющими на цели таких мероприятий, являются не вопросы эффективности работы

или модернизации системы реформируемых органов (хотя они почти всегда заявляются), а остающиеся не озвученными политические или финансово-экономические вопросы.

Основными причинами того, что у Профсоюза не получается в должной мере участвовать в разрешении указанных проблем являются: ограниченность реально работающих, а не просто заявленных средств и полномочий, которыми законодательство наделяет профессиональные союзы в области общественного контроля; слабый и неэффективный надзор со стороны государства за соблюдением работодателями, и, что еще более огорчает, представителями нанимателей и должностными лицами указанных норм; а также приходится признать – инертность и недостаточная активность самих профсоюзных органов.



Учитывая наличие всех этих проблем в профсоюзной работе, необходимо особое внимание уделять социальному партнерству и защите трудовых, служебных прав и законных интересов работников и служащих, что в совокупности позволит более успешно решать в том числе и вопросы мотивации профсоюзного членства.

При реализации правозащитных функций профсоюзным органам всех уровней необходимо придерживаться не «санкционной политики», при которой общественный (профсоюзный) контроль направлен на выявление уже совершенного нарушения, поиск виновных и последующее применение наказания, а политики, в основе которой лежат упреждающие, профилактические меры, направленные на предупреждение нарушений и скорейшее их устранение этих нарушений с целью недопущения возникновения негативных последствий как для членов Профсоюза, так и для самих работодателей.

Одними из основных условий успешного предотвращения и сокращения числа нарушений трудового законодательства, а также повышения эффективности организации труда являются определенность, информированность и понятность всем сторонам трудовых отношений норм и требований трудового законодательства, а также четкое осознание последствий их несоблюдения.

Должная реализация всего спектра профилактических мероприятий в рамках правозащитной деятельности Профсоюза позволит обеспечить формирование правильного подхода к осуществлению профсоюзного контроля в сфере труда, направленного на приоритетное информирование работников и служащих об их правах и обязанностях, а работодателей, представителей нанимателей и должностных лиц – о существующих обязательных требованиях и способах их выполнения.

Следует отметить, что в части правозащитной работы Программа действий не претерпела значительных изменений

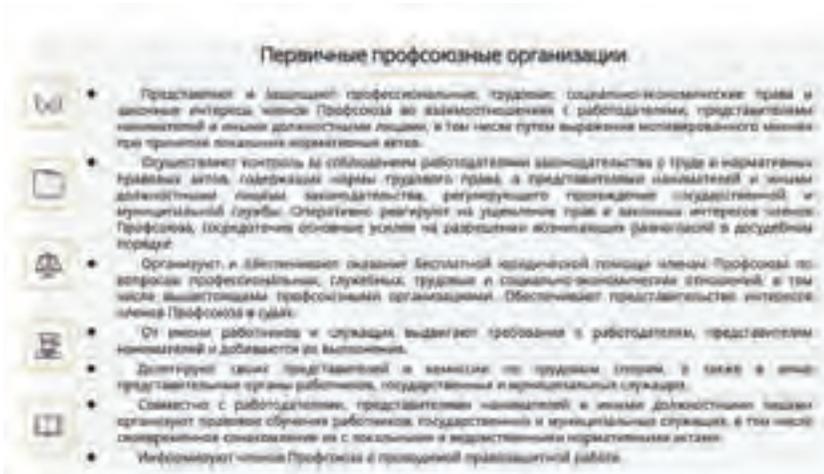
Профсоюз

-  Принимает участие в законодательской деятельности путем предложения экспертизы проекта федерального закона, иного нормативного правового акта федерального органа государственной власти, затрагивающего социально-трудовые, профессиональные и служебные права, а также иных интересов членов Профсоюза.
-  Обращается в органы надзора и контроля с требованием и привлечению к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, законодательства, регулирующего производство государственной и муниципальной службы, а также законодательства о профсоюзах.
-  На основании заявления членов Профсоюза организует и обеспечивает защиту их социально-трудовых, профессиональных и служебных прав и представляет интересы в органах, осуществляющих трудовые и служебные споры, в том числе в диспутном порядке.
-  Осуществляет методические и консультативно-правовую помощь, выбранным органом коллективной Профсоюза в осуществлении контроля за соблюдением работодателями, представителями администрации и иными должностными лицами законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также законодательства, регулирующего производство государственной и муниципальной службы.
-  Создает в соответствии со ст. 312 ТК РФ и ст. 10 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах» Правление инспекции труда Профсоюза, а также осуществляет общие функции по деятельности.
-  Проводит обучение правовым инспекторам труда Профсоюза и иным профсоюзным активам различными формами и методами производственной работы.
-  Информирует выборные профсоюзные органы, членов Профсоюза о проводимой производственной работе на сайте Профсоюза в сети Интернет, в Информационном бюллетене Профсоюза.

Региональные (межрегиональные) и территориальные организации Профсоюза

-  Организуют трудовую защиту на территории соответствующих субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, в том числе принимают меры по созданию и созданию комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза защиты прав инспекции труда (судит) инспекции трудовых инспекций, взаимодействует с трудовыми инспекциями в составе и ФНП, территориальными объединениями организаций профсоюзов, с Государственными органами надзора и контроля.
-  Принимает участие в работе по совершенствованию законодательства в области трудовых и связанных с ними отношений, а также законодательства, регулирующего производство государственной и муниципальной службы в соответствующих субъектах Российской Федерации, осуществляет правовую экспертизу локальных нормативных актов.
-  Организуют и проводят проверки соблюдения работодателями законодательства о труде, а также представителями администрации и иными должностными лицами - законодательства, регулирующего производство государственной и муниципальной службы.
-  Осуществляет правовую защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в том числе в диспутном порядке. Участвует в различных коллективных трудовых спорах.
-  Представляет требования к работодателям, представителям администрации. Добивается отмены, признания недействительности или изменения решений, противоречащих законодательству Российской Федерации или уставу инспекции труда и законным интересам членов Профсоюза.
-  Осуществляет правовую поддержку деятельности организаций Профсоюза, в том числе в рамках программы партнерства (при заключении соглашения) и коллективных договоров.
-  Информирует членов Профсоюза о проводимой производственной работе через сайты в сети Интернет и средства массовой информации.

по сравнению с программой, действовавшей в предыдущую пятилетку. Главным образом это связано с тем, что неизменным остается тот инструментарий, которым законодательство наделяет профессиональные союзы в части реализации их правозащитных функций.



Вместе с тем, как указано в самой Программе действий, ее основные цели и задачи в части правозащитной работы, как и в отношении других направлений, могут развиваться организациями Профсоюза исходя из местных условий, особенностей и ситуации.

Выборные органы Профсоюза и его организаций проводят правозащитную работу с целью реализации предоставленных законодательством Российской Федерации прав на осуществление контроля за соблюдением работодателями, представителями нанимателей и должностными лицами законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства, регулирующего предоставление государственной и муниципальной службы, а также за выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений.

Различными правами и полномочиями для реализации каждой из форм правозащитной деятельности наделены профсоюзные организации строго определенного уровня структуры Профсоюза. Каждая из указанных форм призвана обеспечить

возможность участия Профсоюза в соответствующих процессах, в ходе которых реализуются права членов Профсоюза.

Как было уже отмечено, основные подходы к осуществлению профсоюзного контроля основываются на профилактике и предупреждении нарушений, а основными упреждающими мерами являются формирование законопослушного поведения как работодателя, так и работников, а также устранение причин и условий для совершения нарушений.

Одним из действенных способов предотвращения правонарушений, доказавших свою эффективность в различных сферах, является внедрение системы внутреннего контроля или «режима самоинспектирования». Главной составляющей реализации данной системы является социальное партнерство, при котором работодатель заинтересован совместно с профорганизацией, без вмешательства государственных надзорных органов и проведения дорогостоящих аудитов, «самоинспектировать» организацию. Именно такой подход позволит выстроить доверительные отношения с добросовестным работодателем, где Профсоюз воспринимается как квалифицированный, надежный и объективный партнер.

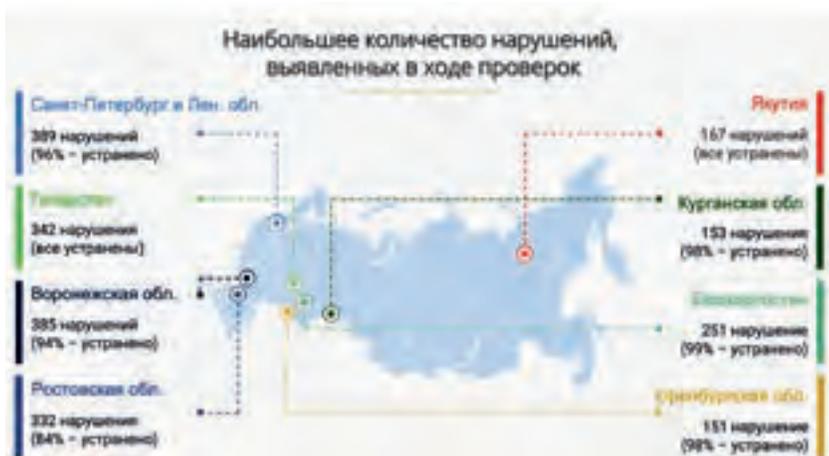
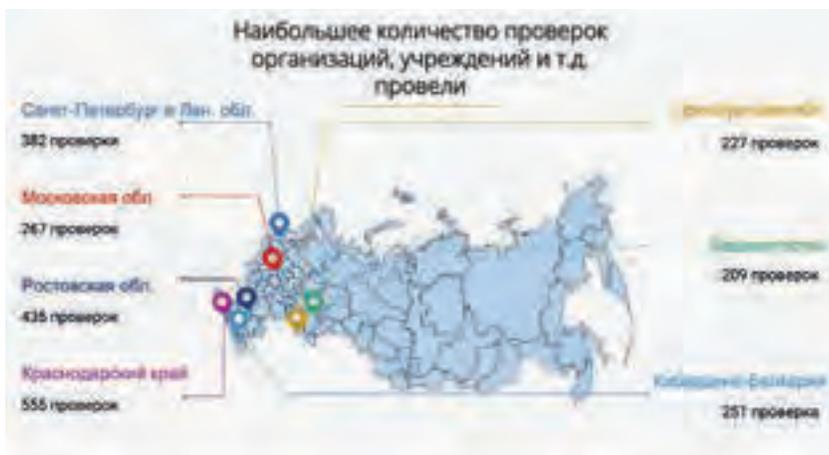
Вспомогательный системный мониторинг со стороны Профсоюза (без отрыва профильных специалистов работодателя) предоставляет работодателям и работникам возможность ознакомиться с простым и понятным перечнем базовых требований законодательства, а также увидеть, на основании каких нормативных правовых актов осуществляется основной перечень предусмотренных ими мероприятий.

Плановые проверки соблюдения работодателями, представителями нанимателей и иными должностными лицами требований законодательства также способствуют упреждению и выявлению наиболее распространенных нарушений. При участии Профсоюза, совместно с работодателем, подвергаются правовой экспертизе причины их возникновения



и производится последующее безболезненное для всех сторон устранение.

На сегодняшний день, в постпандемической реальности, в стремительно меняющемся мире современных коммуникационных технологий, Профсоюзу необходимо найти баланс между количеством, качеством и затрачиваемым временем на проведение всего спектра профилактических мероприятий, в том числе и проверок.



Вместе с тем, хотя проверки – это, безусловно, действенный инструмент, необходимость которого бесспорна и доказана многолетней практикой, они не должны носить массовый характер. Проверки не должны быть единственным инструментом предупреждения и локализации нарушений. Во всем необходима плановость и мера, в том числе и в проведении проверочных мероприятий.

Судебная защита



- 163** дела рассмотрено в судах при участии юристов Профсоюза
- 78%** дел, в которых исковые требования удовлетворены в пользу членов Профсоюза
- 28** членов Профсоюза восстановлены на прежних рабочих местах



Нормотворчество и консультативно-методическая работа

-  Оказано юридическое содействие и разработано **3343** коллективных договоров и соглашений
-  Проведены семинары – мастерские **701** для руководителей и специалистов иных исполнительных органов бюджетной сферы
-  Рассмотрено **8699** трудовых споров, из которых **86%** из которых были признаны обоснованными и заявителям была оказана трудовая помощь
-  На базе «ЮрПресс» и профсоюзных организаций создано **25962** члена Профсоюза, при этом обращения заявителей были признаны обоснованными и трудовая помощь оказана **82%** удовлетворился



Еще хотелось бы отметить не снижающуюся потребность членов Профсоюза в защите своих трудовых и профессиональных прав, что приводит к практически неизменному количеству обращений работников и служащих в профсоюзные органы. В то же время коллеги отмечают пусть и небольшой, но рост количества добросовестных работодателей (организаций и учреждений), стремящихся обеспечить в полном объеме соблюдение требований законодательства в сво-

ей организации, что также приводит к росту их потребности в получении консультационной и методической помощи по вопросам соблюдения трудового законодательства и законодательства, регулирующего прохождение государственной и муниципальной службы с целью его правильного применения.

Ну, и в заключение хотелось бы сказать немного о перспективах.

В условиях пандемии выявились требующие дальнейшего совершенствования вопросы организации труда и порядка прохождения службы в чрезвычайных ситуациях. Остается надеяться, что будут сделаны соответствующие выводы, которые определяют пути развития законодательства, в том числе в сфере трудовых и государственно-служебных отношений.

Основные аспекты в части регулирования удаленной работы, электронного документооборота, а также механизмов стимулирования работников должны быть предусмотрены Трудовым кодексом РФ. Частично это уже сделано в отношении удаленной работы.

Также предоставление возможности по переводу государственных и муниципальных служащих на дистанционную работу было установлено таким документом, как Общенациональный план действий, обеспечивающим восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике (одобренным Правительством 23 ноября 2020 года), однако какие-либо законопроекты, предусматривающие это, пока еще не были представлены на суд общественности.

Что касается электронного документооборота, то в настоящее время у нас в стране в соответствии с Федеральным законом от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных

с работой» и приказами Минтруда проводится эксперимент по ведению электронного кадрового документооборота. Дату окончания эксперимента по работе с электронными кадровыми документами перенесли с 31 марта на 15 ноября включительно. Т.е. предполагается, что должны быть созданы и отработаны механизмы ведения кадровых документов в электронном формате без их дублирования на бумажных носителях.

Итогом этого эксперимента уже стало то, что в Госдуму внесли законопроект № 1162885-7 об электронном кадровом документообороте.

Законопроектом предусматриваются возможность осуществления электронного документооборота в сфере трудовых отношений и механизмы ведения и использования документов, связанных с работой, в электронном виде без дублирования на бумажном носителе.

Работодатели смогут использовать квалифицированную Электронную Подпись, а работники – аналогичную или неквалифицированную, чтобы:

- заключить или изменить трудовой, ученический и другие договоры;
- подписать ряд документов, в том числе заявление об увольнении, приказ о применении дисциплинарного взыскания, уведомление об изменении условий труда.

При приеме на работу работник также сможет предъявлять свои документы в электронном виде. Работодатель же в свою очередь сможет ознакомить его с ПВТР и другими локальными нормативными актами в электронной форме.

Работники будут вправе персонально отказаться от перехода на электронный документооборот. Организация должна будет установить срок, в течение которого работник сможет принять решение (он не должен превышать 1 месяца).

Если от изменений откажутся менее 50% работников, то работодатель сможет распространить электронный документооборот на всех. В таком случае решение перейти на электронный документооборот нужно будет закрепить в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нем понадобится указать среди прочего:

– какую информационную систему использует работодатель: единую цифровую платформу «Работа в России» или иную, позволяющую подписать электронный документ, обеспечить его хранение и подтвердить факт подписания его сторонами;

– дату, с которой в организации вводится электронный документооборот;

– срок уведомления работников о вводимых изменениях;

– сроки подписания работником документов и (или) ознакомления с ними;

– порядок направления работодателем соответствующих уведомлений;

– исключения, когда допускается оформление документа на бумажном носителе;

– другие условия.

Предполагается, что расходы по ведению электронных документов, в том числе по получению работником электронной подписи, будет нести работодатель.

Следует отметить, что это не окончательная редакция закона и за время рассмотрения Государственной Думой он может претерпеть значительные изменения.

Также с 1 сентября 2021 г. вступят в силу разработанные Минтрудом новые форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек (приказ Минтруда от 19.05.2021 № 320 Н), которые будут действовать до 1 сентября 2027 г.

Приказ устанавливает форму, а также порядок ведения и хранения трудовых книжек, выдачи дубликата трудовой книжки и трудовой книжки при увольнении или при подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Некоторые записи в трудовую книжку актуализированы в соответствии с требованиями принятых новых федеральных законов или изменениями в действующие федеральные законы. Признаются утратившими силу постановление Минтруда РФ от 24.06.1994 № 50, постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69, ранее изданные для регламентации аналогичных правоотношений.

Так, уточнена возможность работодателей использовать при заполнении трудовых книжек технические средства (путем переноса красителей или в виде оттиска штампа).

Изменения коснутся и документов кадровой отчетности. В частности будет установлено, что в процессе учета и хранения трудовых книжек работодатель самостоятельно разрабатывает книги (журналы) по учету бланков трудовых книжек и вкладышей в них, а также учета движения трудовых книжек. В настоящий момент организации ведут такие документы по утвержденной Минтрудом России форме. Установлены особенности заполнения трудовой книжки дистанционного работника, в частности по его желанию сведения о трудовой деятельности будут вноситься в трудовую книжку, если работник ее предъявит.

Это один из основных моментов, с которыми нам придется столкнуться в ближайшем будущем при реализации мероприятий, связанных с правозащитной деятельностью Профсоюза. Поэтому очень важна обратная связь и вся имеющаяся у профсоюзных организаций информация о пробле-

мах и сложностях, которые будут возникать, а также идеи для их возможного решения.

В завершение хотелось бы поблагодарить председателей и правовых инспекторов труда профсоюзных организаций, которые ответственно относятся к соблюдению исполнительской дисциплины и своевременно, а также в полном объеме представляют в ЦК Профсоюза отчеты по правозащитной работе (форма 4-ПИ) и пояснительные записки к ним с подробной информацией. Отдельно также хотелось бы поблагодарить Мирзоева Азрета Султановича, правового инспектора Кабардино-Балкарской республиканской организации, в том числе за помощь при подготовке этого выступления.

Желаю вам удачи и успехов. Надеюсь, что информация, полученная вами в ходе семинара-совещания, будет полезной для вас.

Спасибо за внимание!

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ПРИ ВЕДЕНИИ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА

**Е.В. Конюхова, юрист по трудовому праву, руководитель
сектора трудового права и кадрового делопроизводства
ООО «Элкод»**

Персональные данные: понятие, общие требования, основные обязанности работодателя. Основные положения.

Нормативная база

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Глава 14. «Защита персональных данных работника».
- Федеральный закон от 19.12.2005 № 160-ФЗ «О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных».
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».
- Указ Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».
- Указ Президента Российской Федерации от 30.05.2005 № 609 «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела».
- Указ Президента Российской Федерации от 17.03.2008 № 351 «О мерах по обеспечению информационной безопас-

ности Российской Федерации при использовании информационно-телекоммуникационных сетей международного информационного обмена».

- Постановление Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 № 211 «Об утверждении перечня мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных» и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, операторами, являющимися государственными или муниципальными органами».

- Постановление Правительства Российской Федерации от 03.11.1994 № 1233 «Об утверждении положения о порядке обращения со служебной информацией ограниченного распространения в федеральных органах исполнительной власти».

- Постановление Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

- Постановление Правительства Российской Федерации от 06.07.2008 № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных».

- Постановление Правительства Российской Федерации от 15.09. 2008 № 687 «Об утверждении положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

Понятие персональных данных

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» персональными данными является любая информация, прямо или косвенно от-

носящаяся к субъекту персональных данных – определенному или определяемому физическому лицу.

Также ст. 3 Закона № 152-ФЗ вводятся иные понятия, которые необходимо знать в области персональных данных:

- оператор – государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными;
- обработка персональных данных – любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных;
- автоматизированная обработка персональных данных – обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники;
- распространение персональных данных – действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц;
- предоставление персональных данных – действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц;
- информационная система персональных данных – совокупность содержащихся в базах данных персональных данных и обеспечивающих их обработку информационных технологий и технических средств.

К персональным данным могут быть отнесены:

- фамилия, имя, отчество;
- пол, возраст;
- образование, квалификация, профессиональная подготовка и сведения о повышении квалификации;
- место жительства;
- семейное положение, наличие детей, родственные связи;
- факты биографии и предыдущая трудовая деятельность (место работы, судимость, служба в армии, работа на выборных должностях, на государственной службе и др.).

(!) Сведения о заработной плате относятся к персональным данным.

(?) Можно ли номер телефона отнести к персональным данным?

Ответ: абонентский номер (номер телефона) – это выделяемый абоненту номер (совокупность цифровых знаков) при заключении с абонентом договора об оказании услуг телефонной связи. Данный номер служит для обозначения и возможности идентификации конечного оборудования абонента в сети связи при соединении с ним абонентских устройств. Из этого следует, что номер телефона без указания на его владельца не является информацией, на основании которой это лицо (субъект персональных данных) можно однозначно идентифицировать, и его использование не может подразумевать обработку персональных данных его владельца. Поэтому номер телефона сам по себе не относится к персональным данным.

(?) Относится ли фотография к персональным данным?

Ответ: изображение человека (фотография и видеозапись), которое позволяет установить личность и с этой це-

люю используется оператором, относится к биометрическим персональным данным. См. Разъяснения Роскомнадзора «О вопросах отнесения фото- и видеоизображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки».

Персональные данные, набор которых не позволяет идентифицировать субъект, являются обезличенными. К защите обезличенных персональных данных требования законодательства минимальны. Работодатель производит обработку персональных данных, является оператором персональных данных и, следовательно, должен выполнять определенные действия и соблюдать установленные законодательством требования к обработке персональных данных.

Принципы обработки персональных данных

Согласно ст. 5 Закона о персональных данных при обработке персональных данных должны соблюдаться следующие принципы:

- обработка должна осуществляться на законной и справедливой основе;
- обработка должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка, несовместимая с целями сбора персональных данных;
- не допускается объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, не совместимых между собой;
- обработке подлежат только те персональные данные, которые отвечают целям обработки;
- содержание и объем обрабатываемых персональных данных должны соответствовать заявленным целям обработки. Не допускается обработка избыточных данных по отношению к заявленным целям обработки;

- при обработке должны быть обеспечены точность и достаточность персональных данных, а в необходимых случаях – актуальность по отношению к целям обработки. Оператор должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных;
- форма хранения персональных данных должна позволять определять субъекта этих данных. Хранение не должно длиться дольше, чем этого требуют цели обработки, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных. Обрабатываемые данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Права работников на защиту персональных данных

В соответствии с ч. 1 ст. 89 ТК РФ работники имеют право на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных. Соответственно, работодатель обязан ознакомить их с такой информацией.

Согласно п. 8 ст. 86 ТК РФ работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области. Следовательно, конкретный порядок доступа работника к своим персональным данным необходимо устанавливать в локальных нормативных актах, определяющих порядок обработки и защиты персональных данных работника. При этом нужно учитывать, что данный порядок должен гарантировать свободу доступа работника к своим персональным данным.

Также работники, согласно ст. 89 ТК РФ, имеют право на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, в т.ч. на получение копии любой записи, содержащей такие данные.

Учитывая требования ст. 62 ТК РФ, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения от работника заявления выдать ему копии документов, связанных с работой (приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справок о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных пенсионных взносах, о периоде работы у данного работодателя и др.). Данные копии заверяются надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

Работник также может определить представителя для защиты своих персональных данных. Традиционно представителями работников являются профсоюзы, однако для указанных целей работник может определить иное лицо (физическое либо юридическое), а также защищать права самостоятельно.

Также работникам предоставляется право доступа к персональным данным, относящимся к медицинским данным, с помощью медицинского специалиста по их выбору.

Работники имеют право требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушениями требований Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. В случае отказа работодателя исключить или исправить персональные данные работника последний имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием.

Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его соб-

ственную точку зрения (ст. 89 ТК РФ).

В соответствии со ст. 89 ТК РФ по требованию работника работодатель обязан известить всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные этого работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях. Работники имеют право обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Вопросы, которые следует задать работодателю при организации системы защиты персональных данных

Для организации системы защиты персональных данных (далее – СЗПДн) работодателю следует ответить на ряд вопросов, желательно создать рабочую группу (комиссию), которой поручить решение данных вопросов:

- производится ли обработка персональных данных?
- обработка производится с помощью средств автоматизации (обработка с использованием информационных систем) или без использования средств автоматизации?
- кто является владельцем информационных систем персональных данных (ИСПДн) (ответственна ИТ-служба)?
- необходимо определить, к какому типу относится ваша ИСПДн (ИТ-служба)?
- к какой категории и в каком объеме обрабатываются персональные данные? Как категорировать ИСПДн (ИТ-служба)?
- требуется ли уведомление уполномоченного органа (Роскомнадзора) по защите прав субъектов персональных данных об осуществлении обработки персональных данных?
- какие меры защиты (организационные и технические) уже действуют у работодателя, а какие требуют введения?

Получение персональных данных

Все персональные данные работника следует получать у него самого (п. 3 ст. 86 ТК РФ).

При решении вопросов получения согласия советуем обращаться не только к нормам ТК РФ и Федерального закона «О персональных данных», но и к Разъяснениям Роскомнадзора «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве» (далее – Разъяснения Роскомнадзора).

От соискателей согласие на получение персональных данных требуется в следующих случаях:

- от претендента на замещение вакантной должности на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу (абз. 11, 12–17 п. 5 Разъяснений Роскомнадзора): при поступлении резюме по каналам электронной почты, факсимильной связи; при сборе персональных данных посредством типовой формы анкеты соискателя, утвержденной работодателем;

- для включения соискателя в кадровый резерв работодателя (абз. 22–25 п. 5 Разъяснений Роскомнадзора).

Решение работника (соискателя) о предоставлении своих персональных данных должно быть добровольным, какое-либо давление на него недопустимо (п. 1 ст. 9 Закона о персональных данных).

Не требуется согласие на обработку персональных данных работника (соискателя), получаемых в частности (п. 2 ч. 1 ст. 6, п. 2.3 ч. 2 ст. 10 Закона о персональных данных, абз. 1 Разъяснений Роскомнадзора):

- из документов (сведений), предъявляемых при заключении трудового договора в соответствии со ст. 65, ч. 4 ст. 275 ТК РФ;

- по результатам обязательного предварительного ме-

дицинского осмотра о состоянии здоровья (ст. 69 ТК РФ, п. 3 Разъяснений Роскомнадзора);

- в объеме, предусмотренном унифицированной формой № Т-2 (утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1), в том числе персональных данных близких родственников, и в иных случаях, установленных законодательством РФ (получение алиментов, оформление допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат) (п. 2 Разъяснений Роскомнадзора);

- от кадрового агентства, действующего от имени соискателя (абз. 12 п. 5 Разъяснений Роскомнадзора);

- из резюме соискателя, размещенного в сети Интернет и доступного неограниченному кругу лиц (п. 10 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ, абз. 12 п. 5 Разъяснений Роскомнадзора).

(!) Работодатель не вправе получать сведения о работнике, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни (п. 4 ст. 86 ТК РФ, ч. 1 ст. 10 Закона о персональных данных). Исключения из этого правила установлены в ч. 2 ст. 10 Закона о персональных данных.

Если персональные данные работника могут быть получены только у третьей стороны, работника нужно уведомить об этом заранее и получить его письменное согласие (п. 3 ст. 86 ТК РФ).

В уведомлении необходимо указать (п. 3 ст. 86 ТК РФ):

- цели получения персональных данных работника у третьего лица;

- предполагаемые источники информации (лица, у которых будут запрашиваться данные);

- способы получения данных, их характер;

- возможные последствия отказа работодателю в получении персональных данных работника у третьего лица. При отказе работника ознакомиться с уведомлением о предполагаемом получении его персональных данных у другого лица целесообразно составить соответствующий акт.

Информацию, не имеющую отношения к перечисленным в п. 1 ст. 86 ТК РФ целям, работодатель не вправе запрашивать у третьих лиц даже с согласия работника.

Проверки соблюдения требований к обработке персональных данных

Проверки работодателя по вопросам обработки им персональных данных проводит Роскомнадзор. Приказом Минкомсвязи России от 14.11.2011 № 312 утвержден Административный регламент исполнения данной службой функций по осуществлению государственного контроля (надзора).

Предметом контроля деятельности работодателя по обработке персональных данных являются:

- документы, характер информации в которых предполагает или допускает включение в них персональных данных;
- информационные системы персональных данных;
- деятельность по их обработке.

Права и обязанности должностных лиц Роскомнадзора при проведении проверок определены пунктами 6 и 7 Административного регламента, утвержденного приказом Минкомсвязи России от 14.11.2011 № 312.

Руководитель или иное уполномоченное лицо проверяемой организации (индивидуального предпринимателя) обязан предоставить должностным лицам Роскомнадзора возможность ознакомиться с документами, связанными с целями, задачами и предметом выездной проверки, если таковой не предшествовала документарная. Кроме этого, необходимо обеспечить доступ проверяющих должностных лиц на тер-

риторию организации, в используемые при осуществлении обработки персональных данных здания, строения, сооружения, помещения, а также обеспечить их доступ к используемому оборудованию. Такой порядок установлен пунктами 6, 70.5 Административного регламента, утвержденного приказом Минкомсвязи России от 14.11.2011 № 312.

По результатам проверки соблюдения законодательства об обработке персональных данных составляется акт, форма которого утверждена приказом Минэкономразвития России от 30.04.2009 № 141. При выявлении нарушений дополнительно составляется предписание об их устранении.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных

За нарушение законодательства в области персональных данных работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 13.11 КоАП РФ.

В соответствии со ст. 90 ТК РФ работник, по вине которого было допущено нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных других работников, может быть привлечен к дисциплинарной и материальной, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

(!) С работником, допущенным к обработке персональных данных, подписывается обязательство о неразглашении персональных данных.

(?) Можно ли условие о неразглашении персональных данных включать в трудовой договор с работником?

Ответ: да, но только в отношении тех работников, которые непосредственно работают с персональными данными: кадровиков, бухгалтеров, секретарей и т.п. (ст. 57 ТК РФ).

В этом случае при приеме на работу ознакомьте работника с Положением о работе с персональными данными.

Виды обработки персональных данных

Одним из вопросов, который должен задать работодатель при определении системы защиты персональных данных, является вопрос о видах обработки персональных данных.

Обработка бывает двух видов:

- обработка персональных данных в информационных системах;
- без использования средств автоматизации.

Обработка персональных данных в информационных системах (обработка с помощью средств автоматизации) осуществляется в информационных системах персональных данных (ИСПДн). ИСПДн представляет собой совокупность персональных данных, содержащихся в базах данных, а также информационных технологий и технических средств, позволяющих осуществлять обработку таких персональных данных с использованием средств автоматизации.

Под автоматизированной обработкой в рамках нашего методического материала будем понимать обработку (и все действия, связанные с ней), производимую с помощью компьютера.

Автоматизированная обработка регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 17.11.2007 № 781 г. «Об утверждении Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

Автоматизированная обработка на данный момент хорошо регламентирована, но это функции ИТ-службы. Кадровик не сможет организовать защиту персональных данных в информационных системах. Поэтому этот вопрос нами в рамках данного материала не рассматривается.

Неавтоматизированная обработка (без использования средств автоматизации) регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

Согласно данному положению обработкой персональных данных без применения средств автоматизации считаются использование, уточнение, распространение, уничтожение персональных данных в отношении каждого из субъектов персональных данных, которые осуществляются при непосредственном участии человека.

Будем понимать под неавтоматизированной обработкой обработку, производимую на неэлектронных носителях (бумаге).

К неавтоматизированной обработке относятся:

- различные виды бумажных журналов (школьный журнал, учет прохода посетителей и т.п.);
- личные дела сотрудников;
- личные дела учащихся;
- другие виды обработки, производимые исключительно на бумаге.

Персональные данные при такой обработке должны быть обособлены от иной информации, в частности, путем фиксации их на отдельных материальных носителях.

Согласно п. 6 положения лица, осуществляющие обработку персональных данных без использования средств автоматизации (в т.ч. сотрудники организации-оператора или лица, осуществляющие такую обработку по договору с оператором), должны быть проинформированы о факте такой обработки, категориях обрабатываемых данных, а также об особенностях и правилах такой обработки, установленных нормативными правовыми актами федеральных органов ис-

полнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, а также локальными правовыми актами организации (при их наличии).

Пункт 7 Положения содержит условия, которые необходимо соблюдать при использовании типовых форм документов, предполагающих или допускающих включение в них персональных данных, например, унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Согласно пп. «а» п. 7 Положения, типовая форма или связанные с ней документы (инструкция по ее заполнению, карточки, реестры и журналы) должны содержать: сведения о цели обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации; фамилию, имя, отчество и адрес оператора; фамилию, имя, отчество и адрес субъекта персональных данных; источник получения данных; сроки их обработки; перечень действий с персональными данными, которые будут совершаться в процессе их обработки; общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных.

Типовая форма должна содержать поле, в котором субъект персональных данных может проставить отметку о согласии на обработку персональных данных, осуществляемую без использования средств автоматизации, при необходимости получения такого согласия (пп. «б» п. 7 Положения).

При этом форма должна быть составлена таким образом, чтобы каждый из субъектов персональных данных, содержащихся в документе, имел возможность ознакомиться со своими данными, не нарушая прав и законных интересов иных субъектов персональных данных (пп. «в» п. 7 Положения). Типовая форма должна исключать объединение полей, предназначенных для внесения персональных данных, цели об-

работки которых заведомо не совместимы (пп. «г» п. 7 Положения).

Уведомление Роскомнадзора

До начала обработки персональных данных работников работодателю необходимо уведомить территориальный орган Роскомнадзора о намерении осуществить такую обработку. Исключение составляют случаи обработки персональных данных, названных в ст. 22 Закона №152-ФЗ:

- обрабатываемых в соответствии с трудовым законодательством;
- сделанных сотрудниками общедоступными;
- полученных организацией в связи с заключением договора, стороной которого является сотрудник (при условии, что персональные данные не распространяются, а также не предоставляются третьим лицам без согласия сотрудника и используются работодателем исключительно для исполнения указанного договора и заключения иных договоров с сотрудником);
- относящихся к членам (участникам) общественного объединения или религиозной организации;
- включающих в себя только фамилии, имена и отчества сотрудников;
- необходимых в целях однократного пропуска сотрудника на территорию работодателя и в иных аналогичных целях;
- включенных в информационные системы персональных данных, имеющие в соответствии с федеральными законами статус государственных автоматизированных информационных систем, а также в государственные информационные системы персональных данных, созданные в целях защиты безопасности государства и общественного порядка;

- обрабатываемых без использования средств автоматизации в соответствии с законодательными актами, устанавливающими требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке и к соблюдению прав субъектов персональных данных;
- обрабатываемых в случаях, предусмотренных законодательством России о транспортной безопасности.

Форма уведомления о намерении осуществлять обработку персональных данных, а также порядок ее заполнения утверждены приказом Роскомнадзора от 30.05.2017 № 94. Кроме того, подробный перечень сведений, которые должны быть указаны в уведомлении, приведен в части 3 статьи 22 Закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ. Работодатель может направить уведомление в бумажном виде в адрес территориального органа Роскомнадзора или в электронном виде через портал персональных данных (ч. 3 ст. 22 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

В случае прекращения обработки персональных данных работодатель также обязан уведомить об этом уполномоченный орган. Сделать это нужно в течение десяти рабочих дней с момента прекращения обработки данных (ч. 7 ст. 22 Закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ). Форма заявления о прекращении обработки данных, а также порядок ее заполнения утверждены приказом Роскомнадзора от 30.05.2017 № 94.

Необходимые меры по организации работы с персональными данными.

Общие вопросы

В соответствии со ст. 18.1 Закона №152-ФЗ оператор обязан принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. Оператор самосто-

ательно определяет состав и перечень мер, необходимых и достаточных для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом или другими федеральными законами. К таким мерам могут, в частности, относиться:

- назначение оператором, являющимся юридическим лицом, ответственного за организацию обработки персональных данных;

- издание оператором, являющимся юридическим лицом, документов, определяющих политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации, устранение последствий таких нарушений;

- применение правовых, организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных в соответствии со статьей 19 настоящего Федерального закона;

- осуществление внутреннего контроля и (или) аудита соответствия обработки персональных данных настоящему Федеральному закону и принятым в соответствии с ним нормативным правовым актам, требованиям к защите персональных данных, политике оператора в отношении обработки персональных данных, локальным актам оператора;

- оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения настоящего Федерального закона, соотношение указанного вреда и принимаемых оператором мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом;

- ознакомление работников оператора, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе с требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальными актами по вопросам обработки персональных данных и (или) обучение указанных работников.

Защита персональных данных представляет собой регламентированный технологический процесс, предупреждающий нарушение установленного порядка доступности, целостности, достоверности и конфиденциальности персональных данных и обеспечивающий безопасность информации в процессе управленческой и производственной деятельности компании.

Для обеспечения внешней защиты персональных данных работников работодатель должен принять следующие меры:

- установить пропускной режим и особый порядок приема, учета и контроля деятельности посетителей;
- установить особый порядок выдачи пропусков и удостоверений работникам;
 - использовать технические средства охраны;
 - использовать программно-технический комплекс защиты информации на электронных носителях и пр.

Для обеспечения внутренней защиты персональных данных работников работодатель должен предпринять следующее:

- ограничить и регламентировать состав работников, функциональные обязанности которых требуют доступа к персональным данным других работников;
- избирательно и обоснованно распределить документы и информацию, содержащую персональные данные, между лицами, уполномоченными на работу с такими данными;

- рационально размещать рабочие места для исключения бесконтрольного использования защищаемой информации;
- регулярно проверять знание работниками, имеющими отношение к работе с персональными данными, требований нормативно-методических документов по защите таких данных;
- создавать необходимые условия для работы с документами и базами данных, содержащими персональные данные работников;
- определять состав работников, имеющих право доступа (входа) в помещения, в которых хранятся персональные данные;
- организовать порядок уничтожения информации;
- своевременно выявлять и устранять нарушения установленных требований по защите персональных данных работников;
- проводить профилактическую работу с должностными лицами, имеющими доступ к персональным данным работников, по предупреждению разглашения таких сведений.

Далее приведен примерный перечень мер, направленных на обеспечение защиты персональных данных.

Одним из документов, который может быть разработан, – это Приказ о введении режима обработки ПДн.

Приказ должен быть:

- оформлен в соответствии с внутренним порядком документооборота работодателя;
- утвержден руководителем организации.

В приказе должен быть указан сотрудник, ответственный за контроль исполнения приказа.

Ответственным сотрудником может быть руководитель, лицо, отвечающее за обеспечение режима безопасности, или

любой другой сотрудник, на которого возложен контроль за выполнение приказа.

Пример приказа о введении режима обработки и защиты персональных данных

Общество с ограниченной ответственностью «Альянс»
(ООО «Альянс»)

Приказ

19.07.2017 г.

№ 187ор

**О введении режима обработки и защиты
персональных данных**

В целях исполнения требований, установленных Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в ООО «Альянс» режим обработки персональных данных.

2. Назначить соответствующим приказом лиц, ответственных за обработку персональных данных.

3. Разработать Положение о разграничении прав доступа к обрабатываемым персональным данным.

4. Разработать и внедрить:

4.1. Журнал учета обращений субъектов ПДн о выполнении их законных прав (приложение 1).

4.2. Электронный журнал обращений пользователей информационной системы к ПДн (приложение 2).

4.3. Правила обработки персональных данных (приложение 3).

5. Работникам, непосредственно осуществляющим обработку конфиденциальной информации и персональных данных в информационной системе, руководствоваться документами, утвержденными настоящим приказом.

6. Руководителям подразделений:

6.1. Направлять информацию о необходимости внесения изменений в утвержденные документы в письменной форме на имя ответственного за организацию обработки персональных данных.

6.2. Ознакомить под подпись с настоящим приказом работников, непосредственно осуществляющих обработку конфиденциальной информации и персональных данных.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Назначение ответственного за организацию обработки персональных данных

Работодатель как оператор должен назначить лицо, ответственное за обработку персональных данных, и оформить назначение приказом. Возложение соответствующих обязанностей на ответственного работника также должно быть подкреплено соответствующим условием трудового договора и должностной инструкцией.

Пример приказа о назначении ответственного за организацию по обработке персональных данных

(полное наименование, адрес, ОГРН, ИНН оператора)

Приказ № _____
о назначении ответственного
за организацию обработки персональных данных <1>
г. _____ «__» _____ г.

На основании п. 1 ч. 1 ст. 18.1, ч. 1 ст. 22.1 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», руководствуясь Требованиями к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 № 1119, Положением об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2008 № 687,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить _____
(ФИО, должность сотрудника)
ответственным за организацию обработки персональных данных.

2. _____
(ФИО, должность сотрудника)
обеспечить принятие организационных и технических мер, применяемых для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, в срок до _____.

3. В связи с новым назначением

(ФИО, должность сотрудника)
внести соответствующие изменения в должностную инструкцию _____.

(должность сотрудника)

4. Установить ежемесячную доплату

(ФИО)

в размере _____ (_____) рублей к должностному окладу в связи с исполнением дополнительной обязанности по организации обработки персональных данных. Внести соответствующие изменения в трудовой договор № ____ от « ____ » _____ г.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на _____.
(ФИО, должность)

(ФИО, должность сотрудника)
довести настоящий приказ до сведения

_____ под личную подпись.
(ФИО, должность сотрудника (ов))

_____/_____
(должность руководителя юридического лица)
(подпись) (ФИО)

М.П.

С приказом ознакомлен (а):

« ____ » _____ г. _____ / _____
(подпись) (ФИО)

Организация учета и хранения персональных данных

Согласно п. 7 ст. 86 ТК РФ защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты работодатель должен обеспечивать за счет своих средств. В соответствии со ст. 87 ТК РФ порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем. Из данных норм следует, что работодатель должен издать соответствующий локальный нормативный акт, регулирующий вопросы хранения и использования персональных данных, а также обеспечивающий защиту послед-

них от неправомерного их использования или утраты. С соответствующим актом, а также со своими правами в сфере защиты персональных данных работники должны быть ознакомлены под подпись.

Поскольку на работодателя возложена обязанность соблюдать режим конфиденциальности персональных данных, то целесообразно вести журналы учета персональных данных, их выдачи и передачи другим лицам и представителям различных организаций, государственным органам.

В журнале учета внутреннего доступа к персональным данным (доступа работников организации к персональным данным других работников) следует указывать такие сведения, как дата выдачи и возврата документов (личных дел), срок пользования, цели выдачи, наименование выдаваемых документов (личных дел). Лицо, которое возвращает документ (дело), должно обязательно присутствовать при проверке наличия всех имеющихся документов по описи, если выданные документы составлены более чем на одном листе.

Лицо, которое получает личное дело другого работника во временное пользование, не имеет права делать в нем какие-либо пометки, исправления, вносить новые записи, извлекать документы из личного дела или помещать в него новые.

Помимо этого, также следует вести журнал учета выдачи персональных данных работникам организациям и государственным органам, в котором необходимо регистрировать поступающие запросы, а также фиксировать сведения о лице, направившем запрос, дату передачи персональных данных или уведомления об отказе в их предоставлении и отмечать, какая именно информация была передана.

Система учета персональных данных также может предусматривать проведение регулярных проверок наличия документов и других носителей информации, содержащих персональные данные работников, а также устанавливать порядок

работы с ними. В этой связи необходимо ведение журнала проверок наличия документов, содержащих персональные данные работника.

Работодатель обязан принимать необходимые правовые, организационные и технические меры для защиты персональных данных работников от неправомерного использования или утраты либо обеспечить принятие таких мер.

В частности, работодатель может предусмотреть в локальном нормативном акте требования к помещениям, в которых находятся носители информации (например, компьютеры с базами данных, документы на бумажных носителях), содержащие персональные данные работников.

(!) Закон о персональных данных и Трудовой кодекс РФ не устанавливают каких-либо требований к упомянутым помещениям. Представляется, что работодатель может определить особый режим доступа в них, требования к оборудованию, установить перечень лиц, имеющих право доступа в данные помещения.

Регламентация доступа к персональным данным

В соответствии со ст. 88 ТК РФ работодатель обязан не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью последнего, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Однако возникают случаи, когда отдельным работникам нужно получить информацию о персональных данных других работников, которые они намереваются использовать при выполнении трудовых обязанностей. Например, бухгалтеру могут понадобиться данные о работнике для начисления ему

заработной платы или уплаты соответствующих взносов, при направлении работников в командировку секретарю (или иному лицу) понадобятся паспортные данные последних для покупки билетов, юристконсульту организации данные работников могут понадобиться для оформления доверенностей и т.д.

В соответствии со ст. 88 ТК РФ работодатель может разрешить доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанным лицам будут доступны только те данные, которые необходимы для выполнения конкретных функций. Например, доступ к персональным данным работников обычно устанавливается для руководителя организации, руководителей структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к персональным данным только работников своего подразделения), руководителю нового подразделения – при переводе сотрудника из одного структурного подразделения в другое, работникам бухгалтерии и отдела кадров.

Конкретный перечень работников, которые имеют доступ к персональным данным других работников, должен быть установлен локальным нормативным актом организации и приказом организации.

Итак, в рамках регламентации доступа к персональным данным работодателю следует выполнить следующие действия:

- утвердить перечень должностей работников, которые имеют доступ к персональным данным других работников;
- издать приказ «О доступе к персональным данным», в котором указать ФИО работников, должности, характер обработки (автоматизированная/неавтоматизированная);
- отразить в трудовом договоре и должностной инструкции обязанности работников, ответственных за обработку персональных данных, соблюдать установленные требования конфиденциальности и безопасности обрабатываемых

персональных данных, а также меры ответственности за их нарушение;

- подписать обязательство о неразглашении персональных данных с работниками, которые в силу своих должностных обязанностей имеют доступ к персональным данным, в том числе содержащимся в информационных базах;

- обеспечить ознакомление работников, которые производят обработку персональных данных, с положениями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации по обработке персональных данных.

(!) Привлечь к ответственности работников, которые разгласили такую информацию, можно только в том случае, если она стала известна им в связи с исполнением трудовых обязанностей и они обязались не разглашать такие сведения.

Пример приказа об установлении списка лиц, имеющих доступ к персональным данным работников

Общество с ограниченной ответственностью «Альянс»
(ООО «Альянс»)

ПРИКАЗ

07.10.2014

№ 7-лс, Москва

Об установлении списка лиц, имеющих доступ
к персональным данным работников ООО «Альянс»

В соответствии со ст. 88 ТК РФ и п. 6.1 Положения о персональных данных ООО «Альянс»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Определить следующий перечень работников Общества, имеющих доступ к персональным данным работников ООО «Альянс»:

№ п/п	Должность	ФИО	Перечень персональных данных, к которым разрешен доступ

Подпись:

Пример обязательства о неразглашении персональных данных (образец заполнения)

**Обязательство
о неразглашении персональных данных**

Я, _____
паспорт серия _____, номер _____
выдан _____,
понимаю, что получаю доступ к персональным данным работников ООО «Альянс» и во время исполнения своих обязанностей осуществляю их обработку (в т.ч. сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение, использование и передачу).

Я понимаю, что разглашение такого рода информации может нанести прямой и (или) косвенный ущерб работникам ООО «Альянс», а также ООО «Альянс».

В связи с этим даю обязательство при обработке персональных данных работников ООО «Альянс» строго соблюдать требования действующего законодательства, определяющего порядок обработки персональных данных, а также Положения о порядке обработки персональных данных работников ООО «Альянс».

Я подтверждаю, что за исключением случаев и (или) при отсутствии условий, предусмотренных действующим законодательством, не имею права разглашать сведения о работниках ООО «Альянс», относящиеся к категории их персональных данных, в частности сведения:

- о (об) анкетных и биографических данных;
- образовании;
- трудовом и общем стаже;
- составе семьи;
- паспортных данных;
- воинском учете;
- заработной плате;
- социальных льготах;
- специальности;
- занимаемой должности;
- наличию судимостей;
- адресе места жительства, домашнем телефоне;
- месте работы или учебы членов семьи и родственников;
- содержании трудового договора;
- составе декларируемых сведений о наличии материальных ценностей;
- содержании деклараций, подаваемых в налоговую инспекцию;
- содержании приказов по личному составу;

– содержанию личных дел и трудовых книжек работников;

– содержанию материалов, связанных с повышением квалификации и переподготовкой работников, их аттестацией, служебными расследованиями;

– содержанию отчетов, направляемых в органы статистики.

Я предупрежден(а) о том, что в случае нарушения мною требований действующего законодательства и (или) Положения о порядке обработки персональных данных работников ООО «Альянс», определяющих режим их обработки, в том числе в случае их незаконного разглашения или утраты, я несу ответственность в соответствии с действующим законодательством, в частности ст. 90 ТК РФ.

С Положением о порядке обработки персональных данных работников ООО «Альянс» и гарантиях их защиты ознакомлен(а).

специалист по кадрам (должность) (ФИО)

30.03.2018 г. (подпись)

Издание документов, определяющих политику в отношении обработки персональных данных и локальных актов

В соответствии со ст. 18.1 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» к обязанностям оператора персональных данных относится в т.ч. издание документа, определяющего политику оператора в отношении обработки персональных данных, что позволяет обеспечить реализацию принципов законности, конфиденциальности и безопасности информации.

Оператор обязан опубликовать или иным образом обеспечить неограниченный доступ к указанному документу и к сведениям о реализуемых требованиях к защите пер-

сональных данных. Оператор, осуществляющий сбор персональных данных с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, обязан опубликовать в соответствующей сети документ, определяющий его политику в отношении обработки персональных данных, и сведения о реализуемых требованиях к защите данных, а также обеспечить возможность доступа к указанному документу с использованием средств соответствующей сети.

Контроль исполнения этой обязанности осуществляют органы Роскомнадзора. И по их требованию оператор обязан представить перечисленные документы и локальные акты и (или) иным образом подтвердить выполнение обязанностей, установленных ст. 18.1 Закона № 152-ФЗ.

Не стоит путать его с положением о персональных данных. У оператора персональных данных в силу той же ст. 18.1, помимо Политики, должны быть отдельные локальные акты по вопросам обработки таких данных и локальные акты, устанавливающие процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства РФ, устранение последствий нарушений.

В августе 2017 года Роскомнадзор разработал Рекомендации по составлению документа, определяющего политику оператора в отношении обработки персональных данных, в порядке, установленном Законом № 152-ФЗ (далее – Рекомендации).

Роскомнадзор советует включать в названный документ:

1. Общие положения. Здесь описывается назначение Политики, а также разъясняются основные понятия, используемые в ней (обработка персональных данных, оператор, субъект персональных данных, конфиденциальность персональных данных и т.д.), перечисляются основные права и обязанности оператора и субъектов персональных данных.

2. Цели сбора персональных данных. Могут происходить в т.ч. из правовых актов, регламентирующих деятельность оператора, задач фактически осуществляемой оператором деятельности, а также деятельности, которая предусмотрена учредительными документами, и конкретных бизнес-процессов в конкретных информационных системах (по структурным подразделениям оператора и их процедурам в отношении определенных категорий субъектов персональных данных).

Обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. При этом не допускается обработка данных, не совместимая с целями их сбора.

3. Правовые основания обработки персональных данных. Таким основанием является совокупность правовых актов, во исполнение которых и в соответствии с которыми оператор осуществляет обработку. В качестве правового основания обработки могут быть указаны:

- федеральные законы и принятые на их основе нормативные правовые акты, регулирующие отношения, связанные с деятельностью оператора;
- уставные документы компании;
- договоры, заключаемые между оператором и субъектом персональных данных;
- согласие на обработку персональных данных (в случаях, прямо не предусмотренных законодательством, но соответствующих полномочиям оператора).

4. Объем и категории обрабатываемых персональных данных, категории субъектов персональных данных. Роскомнадзор отмечает, что обрабатываемые персональные данные не должны быть избыточными по отношению к заявленным целям их обработки.

К субъектам персональных данных могут быть отнесены в т.ч.:

- работники оператора, бывшие работники, кандидаты на замещение вакантных должностей, родственники работников;
- клиенты и контрагенты оператора (физические лица);
- представители или работники клиентов и контрагентов оператора (юридических лиц).

В рамках каждой из категорий субъектов и применительно к конкретным целям рекомендуется перечислить все обрабатываемые персональные данные.

5. Порядок и условия обработки персональных данных. Здесь рекомендуется указывать перечень действий, совершаемых с такими данными, используемые компанией способы обработки и сроки их обработки.

Кроме того, при необходимости взаимодействия с третьими лицами в рамках достижения целей обработки персональных данных рекомендуется указывать условия передачи данных в адрес таких лиц. Также рекомендуется указывать сроки хранения персональных данных: конкретные даты (число, месяц, год) и основание (условие), наступление которого повлечет прекращение обработки данных.

6. Актуализация, исправление, удаление и уничтожение персональных данных, ответы на запросы субъектов на доступ к персональным данным. В этом разделе нужно зафиксировать регламент реагирования на обращения субъектов персональных данных и их представителей, уполномоченных органов по поводу неточности персональных данных, неправомерности их обработки, отзыва согласия и доступа субъекта персональных данных к своим данным, а также соответствующие формы запросов или обращений.

(!) В соответствии с ч. 2 ст. 18.1 Закона №152-ФЗ оператор обязан опубликовать или иным образом обеспечить неограниченный доступ к документу, определяющему его политику в отношении обработки персональных данных,

к сведениям о реализуемых требованиях к защите персональных данных. За невыполнение этой обязанности предусмотрена ответственность по ч. 3 ст. 13.11 КоАП РФ.

(?) Должно ли у работодателя быть Положение о работе с персональными данными?

Ответ: законодательством не установлено название локального нормативного акта. В соответствии с п. 8 ч.1 ст. 86 работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области. Также должен быть установлен порядок хранения и использования персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ). В соответствии со ст. 88 ТК РФ передача персональных данных должна осуществляться в соответствии с локальным нормативным актом работодателя. Эти вопросы могут быть решены с помощью соответствующих отдельных локальных нормативных актов, а могут определяться одним локальным нормативным актом, который может называться Положение о защите персональных данных, Положение о работе с персональными данными, Положение о порядке работы с персональными данными и т.п.

Законодательно форма Положения о работе с локальными нормативными актами не определена. Ее работодатель разрабатывает самостоятельно.

Пример структуры Положения о работе с персональными данными.

1. Общие положения

Определить цель и задачи организации в области защиты персональных данных.

2. Понятие и состав персональных данных работника

Определить перечень документов и сведений, содержащих персональные данные работников.

3. Обработка персональных данных работника

3.1. Получение

Определить цели, способы и источники получения персональных данных, характер подлежащих получению персональных данных и возможные последствия отказа работника дать письменное согласие на их получение.

3.2. Хранение персональных данных работника

Описать, где и каким образом организовано хранение (в отделе кадров, в электронном виде в локальной компьютерной сети), кто имеет право доступа к персональным данным, в т.ч. к электронным базам данных, содержащим персональные данные работников, обеспечение системой паролей. Процедура оформления доступа к персональным данным работника.

Предусмотреть ознакомление таких лиц под подпись с нормативными актами (приказы, распоряжения, инструкции и т. п.), регулирующими обработку и защиту персональных данных.

Описать процедуру обработки персональных данных уволенных работников. Описать порядок уничтожения персональных данных в информационной системе персональных данных, а также других носителей, содержащих персональные данные

3.3. Использование (передача, комбинирование и т. д.)

4. Организация защиты персональных данных работника

Определить, что защите подлежат документы, содержащие персональные данные работника и персональные данные, содержащиеся на электронных носителях. Описать

организацию хранения личных дел, трудовых книжек работников, а также финансовых и других документов, содержащих персональные данные работников.

5. Заключительные положения

Указать права работников по обеспечению защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

В качестве приложений целесообразно разработать унифицированные формы письменных согласий, запросов и иных документов, применяемых для обработки персональных данных.

Для примера можно посмотреть приказ Роскомнадзора от 03.12.2012 № 1255 «Об утверждении Положения об обработке и защите персональных данных в центральном аппарате Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций», это ведомственный акт Роскомнадзора. Если убрать из него все, что связано с госслужбой и обращениями граждан, можно получить шаблон положения.

Работники должны быть ознакомлены с локальными нормативными актами работодателя под подпись, а вновь принимаемые работники должны быть ознакомлены до подписания трудового договора.

Передача персональных данных. Согласие на обработку персональных данных

Работодатель вправе осуществлять передачу персональных данных работника третьим лицам, в том числе в коммерческих целях, только с его предварительного письменного согласия.

Перед передачей персональных данных работодатель должен предупредить третье лицо о том, что они могут быть использованы только в тех целях, для которых были сообщены. При этом у третьего лица необходимо получить подтверждение того, что такое требование будет им соблюдено.

Для защиты персональных данных от неправомерного использования работодатель обязан:

- осуществлять их передачу только в пределах одной организации;
- регламентировать процедуру передачи персональных данных локальными нормативными актами (положение о персональных данных работников, утвержденный приказом список лиц, имеющих доступ к персональным данным, обязательство о неразглашении персональных данных);
- ознакомить работников, которым открыт доступ к персональным данным других работников организации, с указанными локальными нормативными актами под подпись;
- передавать персональные данные работников по мотивированному запросу только специально уполномоченным лицам, а также представителям работников в том объеме, который необходим им для выполнения конкретных функций.

Обязанность работодателя обеспечивать защиту персональных данных работника подтверждается судебной практикой. Так, суд указал, что работодатель правомерно не представил акционерам общества копию трудового договора с генеральным директором, поскольку ст. 88 ТК РФ установлен запрет на передачу персональных данных работника третьей стороне, а в соответствии со ст. 90 ТК РФ лица, виновные в нарушении норм, регулирующих защиту персональных данных, несут административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность (см. постановление ФАС Московского округа от 14.01.2010 № КА-А40/14463-09 по делу № А40-38438/09-17-269).

Не требуется согласия работника на передачу персональных данных:

- третьим лицам в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника (абз. 2 ст. 88 ТК РФ, абз. 1 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора);

- в ФСС РФ, ПФР в объеме, предусмотренном законом (абз. 15 ч. 2 ст. 22 ТК РФ, п. 2 ст. 12 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ, п. п. 1, 2 ст. 9, п. п. 1, 2, 2.1, 3 ст. 11, абз. 2 ч. 2 ст. 15 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ, п. 2 ст. 14 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ, абз. 3 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора);

- в налоговые органы (пп. 1, 2, 4 п. 3 ст. 24 НК РФ, п. 2 ст. 12 Закона об основах обязательного соцстрахования, абз. 5 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора);

- в военные комиссариаты (абз. 4 п. 1 ст. 4 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, пп. «г» п. 30, пп. «а» – «в», «д», «е» п. 32 Положения о воинском учете, утвержденного постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719, абз. 5 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора);

- по запросу профессиональных союзов в целях контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем (абз. 5 ч. 6 ст. 370 ТК РФ, п. 1 ст. 17, п. 1 ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ, абз. 5 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора);

- по мотивированному запросу органов прокуратуры (п. 1 ст. 22 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1, абз. 7 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора);

- по мотивированному требованию правоохранительных органов и органов безопасности (ст. 6 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ, п. 4 ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ, п. «м» ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 03.04.1995 № 40-ФЗ, абз. 7 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора);

- по запросу от государственных инспекторов труда при осуществлении ими надзорно-контрольной деятельности (абз. 3 ч. 1 ст. 357 ТК РФ, абз. 7 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора);

- по запросу суда. Это следует из анализа ч. 4–7 ст. 66 АПК РФ, ч. 1, 2 ст. 57 ГПК РФ;

- в органы и организации, которые должны быть уведомлены о тяжелом несчастном случае, в том числе со смертельным исходом (абз. 5 ст. 228 ТК РФ). Перечень оповещаемых органов и сроки направления извещений о несчастном случае установлены ст. 228.1 ТК РФ;

- в случаях, связанных с исполнением работником должностных обязанностей, в том числе при направлении в командировку. Это следует из совокупного анализа ч. 5–5.2 ст. 11 Федерального закона от 09.02.2007 № 16-ФЗ, п. 19 Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства РФ от 09.10.2015 № 1085, абз. 2 п. 2 постановления Правительства РФ от 09.10.2015 № 1085, абз. 4 п. 4 Разъяснений;

- для предоставления сведений в кредитную организацию, обслуживающую платежные карты работников, если в договоре о выпуске карт (коллективном договоре, локальном нормативном акте организации) предусмотрено право работодателя передавать персональные данные работников либо работодатель действует на основании доверенности на представление интересов работников (абз. 10 п. 4 Разъяснений).

В соответствии со ст. 88 ТК РФ передача персональных данных работника третьей стороне без письменного согласия указанного работника не разрешается, за исключением предусмотренных законом случаев. Также данной статьей предусмотрено, что без согласия работника персональные данные не могут передаваться в коммерческих целях. Соответственно, для передачи персональных данных необходимо

письменное согласие работника. Из указанного документа должно быть понятно, кому будут передаваться персональные данные работника и с какой целью. Следует также учитывать, что в соответствии со ст. 88 ТК РФ работодатель обязан предупредить лиц, получающих персональные данные, о том, что данные сведения могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено.

Форму согласия работодатель разрабатывает самостоятельно с учетом требований ст. 9 Закона №152-ФЗ.

Форма согласия может быть приложением к локальному нормативному акту, определяющему порядок передачи персональных данных, или может быть утверждена приказом работодателя.

(!) Форма согласия должна содержать все сведения, указанные в ч. 4 ст. 9 Закона №152-ФЗ. За отсутствие согласия в случаях, предусмотренных законодательством, или если в него включен неполный состав сведений, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ.

Пример согласия работника на обработку персональных данных

Генеральному директору
(название организации)

от

(фамилия, имя, отчество)
зарегистрированного(й) по адресу:

(адрес регистрации указывается

с почтовым индексом)

паспорт серия _____ № _____

(дата выдачи и наименование
органа, выдавшего документ)

СОГЛАСИЕ **на обработку персональных данных**

Я, _____,

(фамилия, имя, отчество полностью)

в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», в целях:

– обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;

– заключения и регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

– отражения информации в кадровых документах;

– начисления заработной платы;

– исчисления и уплаты предусмотренных законодательством РФ налогов, сборов и взносов на обязательное социальное и пенсионное страхование;

– представления работодателем установленной законодательством отчетности в отношении физических лиц, в том числе сведений персонифицированного учета в Пенсионный фонд РФ, сведений подоходного налога в ФНС России, сведений в ФСС РФ;

– предоставления сведений в кредитную организацию для оформления банковской карты и перечисления на нее заработной платы;

- предоставления сведений третьим лицам для оформления полиса ДМС;
- предоставления налоговых вычетов;
- обеспечения моей безопасности;
- контроля количества и качества выполняемой мной работы;

– обеспечения сохранности имущества работодателя
даю согласие Обществу с ограниченной ответственностью «Название» (ООО «Название»), расположенному по адресу: _____ на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку моих персональных данных, а именно на сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

Перечень моих персональных данных, на обработку которых я даю согласие:

- фамилия, имя, отчество;
- пол, возраст;
- дата и место рождения;
- паспортные данные;
- адрес регистрации по месту жительства и адрес фактического проживания;
- номер телефона (домашний, мобильный);
- данные документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, сведения о повышении квалификации;
- семейное положение, сведения о составе семьи, которые могут понадобиться работодателю для предоставления мне льгот, предусмотренных трудовым и налоговым законодательством;
- отношение к воинской обязанности;

- сведения о трудовом стаже, предыдущих местах работы, доходах с предыдущих мест работы;
- СНИЛС;
- ИНН;
- информация о приеме, переводе, увольнении и иных событиях, относящихся к моей трудовой деятельности в ООО «Название»;
- сведения о доходах в ООО «Название»;
- сведения о деловых и иных личных качествах, носящих оценочный характер.

Настоящее согласие действует со дня его подписания до дня отзыва в письменной форме.

_____ / _____
(дата) (подпись), (расшифровка подписи)

Пример согласия на передачу персональных данных работника третьим лицам

Генеральному директору
ООО «Название»
от _____
(ФИО)
(фамилия, имя, отчество)
зарегистрированного по адресу:

(адрес регистрации указывается
с почтовым индексом)
паспорт серия _____ № _____

(дата выдачи и наименование органа,
выдавшего документ)

СОГЛАСИЕ
на передачу персональных данных работника
третьей стороне

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество полностью)

даю согласие Обществу с ограниченной ответственностью «Название» (ООО «Название»), расположенному по адресу: _____, на предоставление ПАО «Коммерческий банк «Клиент» следующих моих персональных данных для рассмотрения вопроса о предоставлении мне потребительского кредита:

- дата приема на работу;
- должность, в соответствии с которой я выполняю трудовые обязанности в ООО «Название»;
- размер заработной платы.

Настоящее согласие действительно в течение одного месяца с момента его получения.

_____/_____
(дата) (подпись), (расшифровка подписи)

(?) Нужно ли получать согласие работника при передаче персональных данных в банк для оформления зарплатных карт?

Ответ: да, нужно, если работник сам не передавал эти персональные данные в банк.

(!) При хранении документов, содержащих персональные данные работников, следует учитывать сроки хранения, установленные, в частности, в Перечне типовых

управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения (утв. приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558), и ст. 22.1 Федерального закона от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (далее – Закон № 125-ФЗ).

(?) Можно ли работодателю хранить копию паспорта работника (с копией фотографии)?

Ответ: ответ на этот вопрос неоднозначен. С одной стороны, есть судебная практика, подтверждающая правомерность привлечения организации к ответственности за хранение копии паспорта (см. постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 11.03.2014 по делу № А53-10287/2013). С другой стороны – фотографическое изображение, используемое с целью удостоверения личности, относится к биометрическим персональным данным. Для того чтобы работодатель мог правомерно обрабатывать такие персональные данные, должно быть согласие работника (см. доклад Роструда за II квартал 2017 года).

Если работодатель сможет определить цель обработки, возьмет согласие работника и обработка таких биометрических данных будет происходить с учетом требований ст. 11 Закона №152-ФЗ, работодатель может обрабатывать и хранить копию паспорта.

Выводы

Основные обязанности работодателя, которые он должен исполнять при работе с персональными данными:

1. Разработать и принять локальные нормативные акты, регламентирующие порядок обработки персональных данных, основные права и обязанности субъектов, порядок

хранения и использования, порядок передачи персональных данных, ознакомить с такими локальными нормативными актами работников.

2. Назначить лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных работников.

3. Установить перечень лиц, допущенных к обработке персональных данных.

4. Установить перечень мест хранения документации, являющейся носителем персональных данных работников, а также перечень мер, необходимых для сохранности персональных данных.

5. Утвердить политику в отношении обработки персональных данных и обеспечить к ней неограниченный доступ.

6. Направлять в Роскомнадзор уведомление об обработке персональных данных в случаях, установленных в законодательстве.

7. Брать письменное согласие работников на обработку персональных данных (за исключением случаев, когда такое согласие не требуется в силу норм законодательства).

8. Уничтожать персональные данные (в том числе в информационных системах) по достижении цели обработки персональных данных.

Напоминаем, что в рамках нашего урока мы не рассматривали организацию защиты персональных данных, обрабатываемых в информационных системах.

Пример формы журнала

ЖУРНАЛ УЧЕТА СОГЛАСИЙ СУБЪЕКТОВ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

№ п/п	Дата, № согласия	Субъект ПДн	Перечень ПДн, на обработку которых дается согласие сотрудника	Цель обработки ПДн	Срок, в течение которого действует согласие	Подпись лица, получившего согласие

Приложение 1

Разъяснения Роскомнадзора «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»

Обработка персональных данных работника, государственного служащего не требует получения соответствующего согласия указанных лиц при условии, что объем обрабатываемых работодателем персональных данных не превышает установленные перечни, а также соответствует целям обработки, предусмотренным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися, как правило, приложением к коллективному договору, соглашением, а также локальными актами работодателя, принятыми в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, получение работодателем согласия на обработку персональных данных не требуется в следующих случаях:

1. Обязанность по обработке, в т.ч. опубликованию и размещению персональных данных работников в сети Интернет, предусмотрена законодательством Российской Федерации.

К примеру, согласно п. 7 ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинская организация обязана информировать граждан в доступной форме, в т.ч. с использованием сети Интернет, об осуществляемой медицинской деятельности и о медицинских работниках, об уровне их образования и об их квалификации.

В соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.04.2012 № 343, образовательное учреждение должно размещать на своем официальном сайте в сети Интернет и обновлять в сроки, установленные Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», в т.ч. информацию, содержащую следующие персональные данные: фамилия, имя, отчество учредителя образовательного учреждения, место его нахождения, график работы, адрес электронной почты; фамилия, имя, отче-

ство руководителя образовательного учреждения, место его нахождения, график работы, адрес электронной почты, справочные телефоны, фамилии, имена, отчества, должности руководителей структурных подразделений, включая филиалы и представительства, места их нахождения, графики работы, адреса электронной почты, информация о персональном составе педагогических (научно-педагогических) работников, их фамилии, имена, отчества, занимаемые должности, их уровень образования, квалификация, наличие ученой степени, ученого звания.

Соответствующие обязательства также установлены Федеральным законом от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», согласно которому государственные органы и органы местного самоуправления обязаны обеспечить доступ к информации о своей деятельности, в том числе к сведениям о руководителях государственного органа, его структурных подразделений, территориальных органов и представительств за рубежом (при наличии), руководителях органа местного самоуправления, его структурных подразделений, руководителях подведомственных организаций (фамилии, имена, отчества, должности, рабочие телефоны). Иная информация может указываться только при согласии указанных лиц.

2. Обработка персональных данных близких родственников работника в объеме, предусмотренном унифицированной формой № Т-2, утвержденной постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», либо в случаях, установленных законодательством Российской Федерации (получение алиментов, оформление допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат).

В иных случаях получение согласия близких родственников работника является обязательным условием обработки их персональных данных.

3. Обработка специальных категорий персональных данных работника, в т.ч. сведений о состоянии здоровья, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции на основании положений п. 2.3 ч. 2 ст. 10 Федерального закона «О персональных данных» в рамках трудового законодательства.

4. При передаче персональных данных работника третьим лицам в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Работодатель, согласно ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования», Федеральным законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Таким образом, передача персональных данных работников в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации осуществляется без их согласия.

Согласие работника, государственного служащего не требуется при передаче его персональных данных в случаях, связанных с выполнением им должностных обязанностей, в т.ч. при его командировании (в соответствии с Правилами оказания гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 15.05.2008 № 407).

Федерации от 25.04.1997 № 490, нормативными правовыми актами в сфере транспортной безопасности).

(!) Под исключения, связанные с отсутствием необходимости получения согласия, подпадают случаи передачи работодателем персональных данных работников, государственных служащих в налоговые органы, военные комиссариаты, профсоюзные органы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

Так, в соответствии со ст. ст. 17, 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, в т.ч. осуществлять контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Согласие работника не требуется при получении в рамках установленных полномочий мотивированных запросов от органов прокуратуры, правоохранительных органов, органов безопасности, от государственных инспекторов труда при осуществлении ими государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках в соответствии с компетенцией, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Мотивированный запрос должен включать в себя указание цели запроса, ссылку на правовые основания запроса, в т.ч. подтверждающие полномочия органа, направившего запрос, а также перечень запрашиваемой информации.

В случае поступления запросов из организаций, не обладающих соответствующими полномочиями, работодатель обязан получить согласие работника на предоставление его персональных данных и предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, а также требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило будет (было) соблюдено.

Необходимо отметить, что передача персональных данных работника кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления заработной платы, осуществляется без его согласия в следующих случаях:

- договор на выпуск банковской карты заключался напрямую с работником, в его тексте предусмотрены положения, предусматривающие передачу работодателем персональных данных работника;
- наличие у работодателя доверенности на представление интересов работника при заключении договора с кредитной организацией на выпуск банковской карты и ее последующем обслуживании;
- соответствующая форма и система оплаты труда прописана в коллективном договоре (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

5. Обработка персональных данных работника при осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя при условии, что организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно либо если указанная обработка соответствует порядку, предусмотренному коллективным договором, ло-

кальными актами работодателя, принятыми в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ.

При привлечении сторонних организаций для ведения кадрового и бухгалтерского учета работодатель обязан соблюдать требования, установленные ч. 3 ст. 6 Федерального закона «О персональных данных», в т.ч. получить согласие работников на передачу их персональных данных.

Содержание согласия работника должно быть конкретным и информативным, т.е. содержать информацию, позволяющую однозначно сделать вывод о целях, способах обработки с указанием действий, совершаемых с персональными данными, объеме обрабатываемых персональных данных.

Согласие работника может быть оформлено как в виде отдельного документа, так и закреплено в тексте трудового договора и отвечать требованиям, предъявляемым к содержанию согласия, согласно ч. 4 ст. 9 Федерального закона «О персональных данных».

Относительно обработки персональных данных уволенных работников необходимо пояснить следующее.

Работодатель вправе обрабатывать персональные данные уволенного работника в случаях и в сроки, предусмотренные федеральным законодательством. К таким случаям в т.ч. относится обработка персональных данных в рамках бухгалтерского и налогового учета.

Так, согласно пп. 5 п. 3 ст. 24 Налогового кодекса Российской Федерации установлена обязанность налоговых агентов (работодателей) в течение 4 лет обеспечивать сохранность документов, необходимых для исчисления, удержания и перечисления налога.

Статья 17 Федерального закона от 21.11.1996 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» определяет, что организации обязаны хранить бухгалтерскую документацию в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации

государственного архивного дела, но при этом минимальный срок хранения не может быть менее пяти лет.

Таким образом, с учетом положений п. 2 ч. 1 ст. 6 Федерального закона «О персональных данных» согласие уволенных работников на обработку их персональных данных в вышеуказанных случаях не требуется.

По истечении сроков, определенных законодательством Российской Федерации, личные дела работников и иные документы передаются на архивное хранение на срок 75 лет. При этом на организацию архивного хранения, комплектования, учет и использование архивных документов, содержащих персональные данные работников, действие Федерального закона «О персональных данных» не распространяется, и, соответственно, обработка указанных сведений не требует соблюдения условий, связанных с получением согласия на обработку персональных данных.

Обработка персональных данных соискателей на замещение вакантных должностей в рамках правоотношений, урегулированных Трудовым кодексом РФ, предполагает получение согласия соискателей на замещение вакантных должностей на обработку их персональных данных на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

Исключение составляют случаи, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, с которым данное лицо заключило соответствующий договор, а также при самостоятельном размещении соискателем своего резюме в сети Интернет, доступного неограниченному кругу лиц.

В случае получения резюме соискателя по каналам электронной почты, факсимильной связи работодателю необходимо дополнительно провести мероприятия, направленные на подтверждение факта направления указанного резюме самим соискателем.

К примеру, к таким мероприятиям можно отнести приглашение соискателя на личную встречу с уполномоченными сотрудниками работодателя, обратная связь посредством электронной почты и т.д.

При поступлении в адрес работодателя резюме, составленного в произвольной форме, при которой однозначно определить физическое лицо, его направившее, не представляется возможным, данное резюме подлежит уничтожению в день поступления.

В случае если сбор персональных данных соискателей осуществляется посредством типовой формы анкеты соискателя, утвержденной оператором, то данная типовая форма анкеты должна соответствовать требованиям п. 7 Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2008 № 687, а также содержать информацию о сроке ее рассмотрения и принятия решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

Типовая форма анкеты соискателя может быть реализована в электронной форме на сайте организации, где согласие на обработку персональных данных подтверждается соискателем путем проставления отметки в соответствующем поле, за исключением случаев, когда работодателем запрашиваются сведения, предполагающие получение согласия в письменной форме.

В случае отказа в приеме на работу сведения, предоставленные соискателем, должны быть уничтожены в течение 30 дней, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе, где срок хранения персональных данных соискателя определен в течение 3 лет.

Получение согласия также является обязательным условием при направлении работодателем запросов в иные организации, в т.ч. по прежним местам работы, для уточнения или получения дополнительной информации о соискателе.

Исключение составляют случаи заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим. В соответствии со ст. 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обязанность получения согласия также не распространяется на обработку персональных данных соискателей, подавших документы на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, поскольку перечень предоставляемых документов определен Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и п. 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112, а форма анкеты, предполагающая внесение персональных данных заявителя, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р.

Ведение кадрового резерва на сегодняшний день трудовым законодательством не регламентировано. В этом случае

обработка персональных данных лиц, включенных в кадровый резерв, может осуществляться только с их согласия, за исключением случаев нахождения в кадровом резерве действующих сотрудников, в трудовом договоре которых определены соответствующие положения.

Согласие на внесение соискателя в кадровый резерв организации оформляется либо в форме отдельного документа, либо путем проставления соискателем отметки в соответствующем поле электронной формы анкеты соискателя, реализованной на сайте организации в сети Интернет.

Обязательным является условие ознакомления соискателя с условиями ведения кадрового резерва в организации, сроком хранения его персональных данных, а также порядком исключения его из кадрового резерва.

Необходимо отметить, что Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено формирование кадрового резерва (федеральный кадровый резерв, кадровый резерв федерального государственного органа, кадровый резерв субъекта Российской Федерации и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации). Таким образом, согласие на обработку персональных данных гражданских служащих, а также иных лиц при ведении органом государственной власти кадрового резерва не требуется.

Приложение 2

Положение о хранении и использовании персональных данных

Указать наименование
и место нахождения организации

Утверждено
приказом
(указать наименование должности руководителя)
от «__» _____ г. № __
Положение № __
о хранении персональных данных

1. Настоящее Положение о хранении персональных данных разработано в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и Положением об обработке персональных данных, утвержденным приказом (укажите наименование должности руководителя) от «__» _____ г. № __.

2. Положение определяет основные принципы и порядок хранения персональных данных в (укажите наименование организации).

3. В соответствии с ч. 7 ст. 5 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных.

4. К персональным данным, собираемым _____ (укажите наименование организации), относятся: (укажите персональные данные, которые собираются организацией).

5. Цели сбора персональных данных _____ (укажите наименование организации): (укажите цели сбора персональных данных).

6. Способы сбора персональных данных:

– заполнение анкеты в бумажном виде (либо в сети Интернет),

– (укажите остальные способы сбора персональных данных).

7. Хранение персональных данных осуществляется _____ (укажите структурное подразделение организации, осуществляющее хранение персональных данных).

8. Хранение осуществляется в следующих формах: _____ (укажите формы хранения персональных данных).

9. Персональные данные относятся к конфиденциальной информации и охраняются в соответствии с _____ (укажите наименование нормативно-правового акта организации, в соответствии с которым осуществляется хранение персональных данных).

(Укажите наименование организации) использует следующие способы охраны персональных данных: (укажите способы охраны персональных данных организации).

10. Право доступа к персональным данным имеют:

– руководитель организации;

– сотрудники _____ (укажите структурное подразделение организации, осуществляющее обработку персональных данных);

– (укажите тех, кто имеет право доступа к персональным данным).

11. Работник обязуется предоставлять персональные данные, соответствующие действительности.

Работник имеет право на:

- полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к нему медицинским данным с помощью медицинского специалиста по своему выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

12. Все перечисленные в п. 10 настоящего Положения лица несут дисциплинарную (ст. 192 ТК РФ), административную (ст. 5.39 КоАП РФ, ст. 13.11 КоАП РФ, ст. 13.14 КоАП РФ), гражданско-правовую (ст. 15, ст. 24, ст. 56, глава 25 и глава 59 ГК РФ, ст. 24 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных») или уголовную ответ-

ственность (ст. 137 УК РФ, ст. 140 УК РФ, ст. 272 УК РФ) за нарушение порядка хранения персональных данных.

13. В случае нарушения порядка обращения с персональными данными _____ (укажите наименование организации) возмещает субъекту ущерб (раздел XI ТК РФ), причиненный неправомерным использованием информации, содержащей персональные данные об этом субъекте.

14. Обрабатываемые и хранимые персональные данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

С настоящим Положением ознакомлены:

_____/_____
(должность) (подпись), (расшифровка подписи)

_____/_____
(должность) (подпись), (расшифровка подписи)

_____/_____
(должность) (подпись), (расшифровка подписи)

Приложение 3

Согласие субъекта персональных данных на распространение ПД

Требования к содержанию согласия на распространение ПД устанавливает Роскомнадзор (приказ Роскомнадзора от 24.02.2021 № 18 «Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения», который вступает в силу с 1 сентября 2021 г. и будет действовать до 1 сентября 2027 г.).

Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, должно содержать:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) субъекта персональных данных;
- контактную информацию (номер телефона, адрес электронной почты или почтовый адрес субъекта персональных данных);
- сведения об операторе-организации – наименование, адрес, указанный в Едином государственном реестре юридических лиц, идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер (если он известен субъекту персональных данных);
- сведения об операторе – физическом лице – фамилия, имя, отчество (при наличии), место жительства или место пребывания;
- сведения об операторе-гражданине, являющемся индивидуальным предпринимателем, – фамилия, имя, отчество (при наличии), идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер (если он известен субъекту персональных данных);
- сведения об информационных ресурсах операторо-

ра (адрес, состоящий из наименования протокола (http или https), сервера (www), домена, имени каталога на сервере и имя файла веб-страницы), посредством которых будут осуществляться предоставление доступа неограниченному кругу лиц и иные действия с персональными данными субъекта персональных данных;

- цель (цели) обработки персональных данных;
- категории и перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных:
 - персональные данные (фамилия, имя, отчество (при наличии), год, месяц, дата рождения, место рождения, адрес, семейное положение, образование, профессия, социальное положение, доходы, другая информация, относящаяся к субъекту персональных данных);
 - специальные категории персональных данных (расовая, национальная принадлежность, политические взгляды, религиозные или философские убеждения, состояние здоровья, интимной жизни, сведения о судимости);
 - биометрические персональные данные;
- категории и перечень персональных данных, для обработки которых субъект персональных данных устанавливает условия и запреты, а также перечень устанавливаемых условий и запретов (заполняется по желанию субъекта персональных данных);
- условия, при которых полученные персональные данные могут передаваться оператором, осуществляющим обработку персональных данных, только по его внутренней сети, обеспечивающей доступ к информации лишь для строго определенных сотрудников, либо с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, либо без передачи полученных персональных данных (заполняется по желанию субъекта персональных данных);
- срок действия согласия.

Возможный пример согласия на распространение ПД

_____ (полное и сокращенное (при наличии) наименование оператора или ФИО)
адрес: _____,
ОГРН _____, ИНН _____,
ОКВЭД _____, ОКПО _____,
ОКОГУ _____, ОКОП _____, ОКФС _____,
телефон: _____, факс: _____,
адрес электронной почты: _____
от _____
(ФИО субъекта персональных данных)
адрес: _____,
телефон: _____,
адрес электронной почты: _____

**Согласие
на обработку персональных данных,
разрешенных субъектом персональных данных
для распространения**

На запрос от «__» _____ г. № _____
субъект персональных данных – _____
_____ (ФИО, паспортные дан-
ные, в т.ч. дата выдачи, выдавший орган), руководствуясь ст.
10.1 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О пер-
сональных данных», заявляет о согласии на распростране-
ние <1> подлежащих обработке <2> персональных данных
<3> оператором – _____
(наименование или ФИО оператора) с целью _____
_____ в следующем порядке:

Категория персональных данных	Перечень персональных данных	Разрешение к распространению (да/нет)	Условия и запреты
Общие	фамилия		
	имя		
	отчество		
	год рождения		
	месяц рождения		
	дата рождения		
	место рождения		
	адрес		
	семейное положение		
	образование		
	профессия		
	...		
Специальные	национальность		
	религия		
	состояние здоровья		
	сведения о судимости		
	...		
Биометрические	ДНК		
	цветное цифровое фотографическое изображение лица		
	...		

Сведения об информационных ресурсах оператора, посредством которых будет осуществляться предоставление доступа неограниченному кругу лиц и иные действия с персональными данными субъекта персональных данных:

Информационный ресурс	Действия с персональными данными

Настоящее согласие дано на срок _____ (определенный период времени или дата окончания срока действия).

«__» _____ г.

Субъект персональных данных:

_____ (подпись) / _____ (ФИО)

Информация для сведения:

<1> Согласно п. 5 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» распространение персональных данных – действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц.

<2> Согласно п. 3 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» обработка персональных данных – любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

<3> Согласно п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Приложение №4

Перечень правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при осуществлении государственного контроля и надзора за соответствием обработки персональных данных законодательству Российской Федерации в области персональных данных

Раздел I. Международные договоры Российской Федерации, акты Евразийского экономического союза

№	Наименование и реквизиты акта	Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования	Указание на структурные единицы акта, подлежащие обязательному применению	
	Отсутствуют			
№	Наименование документа (обозначение)	Сведения об утверждении	Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования	Указание на структурные единицы акта, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю
1.	Положение об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации	П о с т а н о в л е - н и е П р а в и т е л ь с т в а Р о с с и й с к о й Ф е д е р а ц и и о т 15.09.2008 № 687	Государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных без использования средств автоматизации	п. 4–15

2.	Перечень мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных» и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, операторами, являющимися государственными или муниципальными органами	П о с т а н о в л е н и е Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 № 211	Государственные и муниципальные органы, организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных	п. 1–2
----	--	--	---	--------

Раздел II. Федеральные законы

№	Наименование и реквизиты акта	Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования	Указание на структурные единицы акта, подлежащие обязательному применению
1.	Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»	Государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных	ст. 1 ст. 5–16 ст. 18–22.1 ст. 25
2.	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ	Работодатель, организующий и (или) осуществляющий обработку персональных данных	Гл. 14 ст. 85–90

3.	Федеральный закон от 27.07.2004 « 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»	Государственный орган, организующий и (или) осуществляющий обработку персональных данных	ст. 24, 26 ст. 42–44 ст. 64
----	---	--	-----------------------------------

Раздел III. Нормативные правовые акты и нормативные документы федеральных органов исполнительной власти

№	Наименование документа (обозначение)	Сведения об утверждении	Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования	Указание на структурные единицы акта, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю
1.	Требования и методы по обезличиванию персональных данных	Приказ Роскомнадзора от 05.09.2013 № 996	Государственные и муниципальные органы, организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных	

Приложение №5

**АКТ
НА СПИСАНИЕ И УНИЧТОЖЕНИЕ
ЭЛЕКТРОННЫХ НОСИТЕЛЕЙ ИНФОРМАЦИИ**

ООО « _____ »

Мы, нижеподписавшиеся:

1. _____ ;
(должность, фамилия и инициалы)
2. _____ ;
(должность, фамилия и инициалы)
3. _____ ;
(должность, фамилия и инициалы)

составили настоящий акт в том, что перечисленные в нем электронные носители информации подлежат уничтожению как утратившие практическое значение и непригодные для перезаписи:

№ п/п	Вид носителя информации	Учетный номер носителя	Дата поступления	Краткое содержание информации

Всего подлежит списанию и уничтожению _____
(прописью)

наименований электронных носителей информации.

« ____ » _____ 20__ г.

Подписи: 1. _____ 2. _____ 3. _____

Приложение №6

Утверждаю
Руководитель ООО «_____»

_____» _____» _____» г.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ЗАЩИТЕ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ**

ООО «_____»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Примечание

Председатель комиссии

Члены комиссии

Приложение №7

Полезные ссылки

1. Примерный текст Положения по персональным данным
<https://60.rkn.gov.ru/directions/p2715/p2716/>
2. Методические рекомендации Роскомнадзора по направлению уведомления о начале обработки ПД
<https://60.rkn.gov.ru/directions/p2715/>
3. Рекомендации по составлению документа, определяющего политику по обработке ПД
<https://rkn.gov.ru/personal-data/p908/>
4. Пример согласия на обработку ПД
<https://54.rkn.gov.ru/protection/docsamples/>

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

А.В. Москвичев, генеральный директор ООО «Смарта»

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ «РЕГУЛЯТОРНОЙ ГИЛЬОТИНЫ»

- Паспорт приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности» (приложение к протоколу президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 21.12.2016 № 12).
- Методика исполнения плана мероприятий («Дорожной карты») по реализации механизма «регуляторной гильотины» (утверждена Правительством РФ 09.07.2019).
- Стандарт качества нормативно-правового регулирования обязательных требований (утв. протоколом заседания проектного комитета Минюста России от 24.04.2018 № 3).



Формирование современной, адекватной требованиям времени и технологического развития, эффективной системы регулирования, основанной:

- на выявлении наиболее значимых общественных рисков
- и их снижении до приемлемого уровня, в том числе путем:
 - выбора адекватных способов воздействия на риски
 - и установления таких обязательных требований, которые в наибольшей степени влияют на предотвращение негативных последствий реализации этих рисков.

Принцип наименьшего регуляторного воздействия

Система регулирования должна быть направлена только на те объекты, в которых могут возникнуть социально значимые риски, и только в пределах этих рисков. Регулирующий орган не должен вмешиваться в деятельность предпринимателя произвольно.

Принцип одного контролирующего органа

В отношении одного обязательного требования государственный контроль (надзор) и муниципальный контроль может осуществляться только одним контрольно-надзорным органом и в рамках только одного вида контроля (надзора).

Принцип научно-технической обоснованности

Обязательные требования должны соответствовать современному уровню технологического развития в соответствующей сфере общественных отношений и учитывать лучшие международные практики.

Принцип рискоориентированности

Применение обязательного требования должно быть направлено на снижение социально значимых рисков. Необхо-

дим обоснование наличия либо введения обязательного требования с точки зрения воздействия на риск.

Принцип открытости и консенсуса с подконтрольными субъектами

Система регулирования должна базироваться на предварительном обсуждении с предпринимательским сообществом и быть им в целом акцептована (по итогам общественного обсуждения и учета мнений заинтересованных лиц).

Принцип выполнимости

Не допускается установление обязательных требований, которые заведомо не будут или не могут соблюдаться. Система регулирования должна включать в себя минимально возможное число простых и понятных требований. Обязательные требования не должны вступать в противоречие друг с другом.

Принцип борьбы только с внешними рисками

Система регулирования должна быть нацелена на искоренение или на снижение рисков причинения ущерба жизни и здоровью людей, а также предотвращение нанесения значительного материального, экологического, социального и иного подобного ущерба. Не допускается контроль за рисками внутрихозяйственной деятельности, которые напрямую не оказывают влияния на охраняемые государством ценности.

Принцип приоритета законодательного уровня регулирования

Принципы и общие положения государственного регулирования в той или иной сфере общественных отношений должны содержаться в законе. Установление обязательных требований на подзаконном уровне допустимо только в слу-

чае, когда включение таких требований в законодательный акт невозможно либо нецелесообразно.

Принцип соразмерности

Ответственность за нарушение обязательного требования должна быть соразмерна рискам, на искоренение или снижение которых направлено обязательное требование. В целях реализации данного принципа допускается разделение обязательных требований на категории. Соответствующая работа должна проводиться с учетом работы по формированию составов административных правонарушений в новом Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях.

ЧТО ПРОВЕРЯТЬ?

Федеральный закон от 31.07.2020 № 247 ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» (вступил в силу 01.11.2020 за исключением отдельных положений)

КАК ПРОВЕРЯТЬ?

Федеральный закон от 31.07.2020 № 248 ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (вступает в силу 01.07.2021 за исключением отдельных положений)

КАК НАКАЗЫВАТЬ?

Законопроект «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» (опубликован 29.05.2020).

Законопроект «Процессуальный кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» (опубликован 16.06.2020).

ТЕКУЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМА РЕГУЛЯТОРНОЙ ГИЛЬОТИНЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

СОХРАНЕНО ДЕЙСТВИЕ:

1	Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467 «Об утверждении перечня нормативных правовых актов, ... содержащих обязательные требования, в отношении которых не применяются положения частей 1, 2 и 3 статьи 15 Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации»	9 групп документов и 122 документа
---	---	------------------------------------

ОТМЕНЕНО:

2	Постановление Правительства РФ от 04.08.2020 № 1181 «О признании утратившими силу некоторых актов, ... содержащих обязательные требования, ...»	61 документ
3	Приказ Минкомсвязи России от 12.08.2020 № 394 «О признании утратившими силу некоторых правовых актов в области охраны труда в сфере связи, массовых коммуникаций и информационных технологий»	33 документа
4	Приказ Минэкономразвития России от 02.09.2020 № 566 «О признании не подлежащими применению актов Министерства экономики Российской Федерации»	124 документа
5	Приказ Минздрава России от 17.08.2020 № 853 «О признании утратившими силу ведомственных актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих обязательные требования в сфере охраны труда»	2 документа
6	Приказ Минтранса России от 14.08.2020 № 308 «О признании утратившими силу актов Министерства транспорта Российской Федерации по вопросам охраны труда»	70 документов

ВСЕГО: 290 ДОКУМЕНТОВ

1. Нормативные правовые акты об установлении районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

2. Нормативные правовые акты об утверждении ЕТКС, ЕКС и его разделов;

3. Приказы уполномоченных органов об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;

4. Приказы уполномоченных органов об утверждении профессиональных квалификационных групп работников (статья 144 ТК РФ «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»);

5. Приказы уполномоченных органов о предельно допустимых значениях просроченной кредиторской задолженности по заработной плате работников, превышение которых влечет за собой расторжение трудового договора с руководителем бюджетного учреждения;

6. Приказы уполномоченных органов об особенностях режима труда и отдыха отдельных категорий работников (статья 100 ТК РФ «Режим рабочего времени»);

7. Приказы уполномоченных органов по вопросам оплаты труда (постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, ...»);

8. Приказы уполномоченных органов власти об утверждении условий оплаты труда отдельных категорий работников (постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, ...»);

9. Приказы Минтруда России об утверждении профессиональных стандартов.

Группа НПА в области охраны труда	Исходное состояние	Планируемый результат
НПА по процессам СУОТ (по ТК РФ)	25	31
Акты, регламентирующие гарантии и компенсации за вредные условия труда	102	
Методические рекомендации и иные НПА	62	
Правила по охране труда	122	41
Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ	64	1
Типовые инструкции по охране труда	725	0
ВСЕГО документов	1100	73
	СОКРАЩЕНИЕ НА 93,3 %	

ИЗМЕНЕНИЯ-2021 ПО ПРОЦЕССАМ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

№ п/п	Базовые процессы	Краткое обозначение процесса
1	Специальная оценка условий труда	СОУТ
2	Оценка и управление профессиональными рисками	ОПР

Обеспечительные процессы (допуск работника к самостоятельной работе)

1	Наблюдение за состоянием здоровья работников	ЗдР
2	Подготовка работников по охране труда (обучение)	ОбР
3	Подготовка работников по охране труда (инструктажи)	ИнР
4	Стажировка на рабочем месте	Стаж
5	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	СИЗ
6	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	СиОС

Группа процессов СУОТ	№ п/п	Процесс	Основной НПА	Статус	Изменения 2021 с учетом продления сроков действия отдельных НПД в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467
Базовые процессы	1	Специальная оценка условий труда	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 01.05.2016 № 136 ФЗ	действует	С 30.12.2020 вступило в силу положение о бессрочности декларации соответствия условий труда в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте. С 01.01.2021 утратила силу часть 7 статьи 27 426 ФЗ о возможности применения неаттестованных методов (методик) измерений ВОПФ.
			Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда...»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 33н не установлен (бессрочно).
			Постановление Правительства РФ от 14.04.2014 № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, ... в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом ... особенностей »	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия постановления 290 не установлен (бессрочно).

			<p>Постановление Правительства РФ от 30.06.2014 № 599 «О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, ...»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия постановления 599 не установлен (бессрочно).</p>
			<p>Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 № 614 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, ...»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия постановления 614 не установлен (бессрочно).</p>
			<p>Приказ Минтруда России от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда ...»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 80н не установлен (бессрочно)</p>
			<p>Приказ Минтруда России от 14.11.2014 № 882н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 882н не установлен (бессрочно)</p>

			Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 996н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, занятых на подземных работах»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 996н не установлен (бессрочно)
			Приказ Минтруда России от 27.01.2015 № 46н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников радиационно опасных и ядерно опасных производств ...»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 46н не установлен (бессрочно)
			Приказ Минтруда России от 18.02.2015 № 96н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водолазов ...»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 96н не установлен (бессрочно)
			Приказ Минтруда России от 19.02.2015 № 102н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых предусматривается пребывание работников в условиях повышенного давления газовой и воздушной среды»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 102н не установлен (бессрочно).

		Приказ Минтруда России от 24.04.2015 № 250н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников ...»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 250н не установлен (бессрочно).
		Приказ Минтруда России от 18.05.2015 № 301н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах членов экипажей морских судов, ...»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 301н не установлен (бессрочно).
		Приказ Минтруда России от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 335н не установлен (бессрочно).



Департамент стандартов и метрологии
 125080, Москва, ул. Мясницкая, д. 26
 Контактный телефон: +7 (495) 709 3000
 Контактный факс: +7 (495) 709 3001
 Контактный e-mail: standart@rosstandart.ru

Согласно указанию и приказу Росстандарта от 09.02.2018 № 54-ФЗ/2018 в адрес Департамента Стандартов Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (далее – Росстандарт) поступил запрос на рассмотрение заявки на утверждение стандарта ГОСТ Р ИСО 10012-2018 «Системы измерений. Метрологическая надежность измерений. Требования к метрологическим характеристикам измерительных средств» (далее – заявка).

При этом заявитель просит утвердить стандарт ГОСТ Р ИСО 10012-2018, а также просит утвердить стандарт ГОСТ Р ИСО 10012-2018 в качестве обязательного для применения.

Необходимо отметить, что положениями части 7 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ предусмотрено, что при рассмотрении изменений в действующие производственные факторы допускаются производственные факторы, действующие в промышленности и торговле, установленные до дня вступления в силу Федерального закона № 102-ФЗ, в том числе утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг, управлению государственным имуществом в сфере технического регулирования и обеспечения единства измерений, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по разработке и утверждению государственных стандартов-основоположников правил и технических нормативов, без проведения их тестирования. [Действие указанных в настоящей части метода (методов) измерений должно быть завершено не позднее 31 декабря 2020 года].

Заявитель просит утвердить стандарт ГОСТ Р ИСО 10012-2018 в качестве обязательного для применения. Стандарт утверждается в соответствии с требованиями, установленными в Федеральном законе № 102-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О стандартизации в Российской Федерации» и признании некоторых актов утратившими силу вследствие их неактуальности» от 01.02.2018 № 102-ФЗ (далее – Закон № 102-ФЗ).

Заявитель просит утвердить стандарт ГОСТ Р ИСО 10012-2018 в качестве обязательного для применения. Стандарт утверждается в соответствии с требованиями, установленными в Федеральном законе № 102-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О стандартизации в Российской Федерации» и признании некоторых актов утратившими силу вследствие их неактуальности» от 01.02.2018 № 102-ФЗ (далее – Закон № 102-ФЗ).

Заявитель просит утвердить стандарт ГОСТ Р ИСО 10012-2018 в качестве обязательного для применения. Стандарт утверждается в соответствии с требованиями, установленными в Федеральном законе № 102-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О стандартизации в Российской Федерации» и признании некоторых актов утратившими силу вследствие их неактуальности» от 01.02.2018 № 102-ФЗ (далее – Закон № 102-ФЗ).

Заявитель просит утвердить стандарт ГОСТ Р ИСО 10012-2018 в качестве обязательного для применения. Стандарт утверждается в соответствии с требованиями, установленными в Федеральном законе № 102-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О стандартизации в Российской Федерации» и признании некоторых актов утратившими силу вследствие их неактуальности» от 01.02.2018 № 102-ФЗ (далее – Закон № 102-ФЗ).

Департамент стандартов и метрологии
 125080, Москва, ул. Мясницкая, д. 26
 Контактный телефон: +7 (495) 709 3000
 Контактный факс: +7 (495) 709 3001
 Контактный e-mail: standart@rosstandart.ru

Группа процессов СУОТ	№ п/п	Процесс	Основной НПА	Статус	Изменения-2021 с учетом продления сроков действия отдельных НПА в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467
Базовые процессы	2	Оценка профессиональных рисков	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ	действует	Законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости» Статус: на рассмотрении в Госдуме Дата рассмотрения законопроекта в первом чтении 26.01.2021
			Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 438н до 01.09.2021
			Постановление Правительства РФ от 14.04.2014 № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, ... в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом ... особенностей »	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия постановления 290 не установлен (бессрочно).

<p>Обеспечительные процессы допуск работников к самостоятельной работе</p>	<p>1</p>	<p>Наблюдение за состоянием здоровья</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и ... Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров...»</p>	<p>утратил силу</p>	<p>Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» Дата вступления в силу 01.04.2021 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» Дата вступления в силу 01.04.2021</p>
--	----------	--	---	---------------------	--

		Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности...»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия Постановления 695 до 01.09.2021
		Приказ Минздрава России от 15.12.2014 № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 835н не установлен (бессрочно)

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры
Приказ Минтруда России, Минздрава России от 31.12.2020 № 988н/1420н

Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов в Приложении к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации
Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н

302н

1. Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – Порядок), устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

29н

1. Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливает правила проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

302н

2. Обязательные предварительные медицинские осмотры (при поступлении на работу (далее – предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний

3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее – периодические осмотры) проводятся в целях:

1) динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний;

2) выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний и формирования групп риска по развитию заболеваний, препятствующих выполнению поручаемой работнику работе;

3) своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

4) своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

5) предупреждения несчастных случаев на производстве.

29н

2. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее – предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее – периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

*Приложение № 1
к приказу Минздрава России
от 28.01.2021 № 29н*

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЧАСТЬЮ ЧЕТВЕРТОЙ СТАТЬИ 213 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

- 1. Виды осмотров**
- 2. Кто подлежит осмотрам**
- 3. Правила проведения осмотров**
- 4. Документы, оформляемые на осмотрах**
- 5. Итоги осмотров**

*Приложение № 1
к приказу Минздрава России
от 28 января 2021 № 29н*

ВИДЫ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ

2. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

ПЕРИОДИЧЕСКИЙ

3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) осмотры проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

ВНЕОЧЕРЕДНОЙ

19. Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника

В ЦЕНТРЕ ПРОФПАТОЛОГИИ

40. Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

Условие проведения предварительных и периодических медицинских осмотров

При НАЛИЧИИ вредных или опасных производственных факторов или при ПРЕВЫШЕНИИ уровня воздействия вредных или опасных производственных факторов гигиенических нормативов необходимо проводить медицинский осмотр.

Фразы за НАЛИЧИЕ

П.10

...

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

П.21

...

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

Фразы за ПРЕВЫШЕНИЕ

1. Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливает правила проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

20. Периодические медицинские осмотры проходят работники:

– занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта;

– организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;

– выполняющие работы, предусмотренные приложением к Порядку.

40. Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы

5 лет во вредных (или) опасных условиях труда (подклассы 3, 1 3 4 класс 4 последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

...

Врачам специалистам центра профпатологии работник при проведении ему периодического осмотра предъявляет выписку из медицинской карты, в которой отражены заключения врачей специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического осмотра за предыдущие годы работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

НПА, наивысшего приоритета, устанавливающий условия для проведения медицинских осмотров Трудовой Кодекс Российской Федерации, а именно ст. 213.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

...

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Единственный НПА, дающий определение вредным и опасным условиям труда является 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда», ст 14 Классификация условий труда

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе ...

5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (и) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

**Определение вредных и (или) опасных условий труда
Трудовой Кодекс Российской Федерации,
а именно ст. 209:**

Вредные и (или) опасные производственные факторы название группы производственных факторов, которые могут (или не могут!) привести к заболеванию или травме работника При этом в определении ничего не говорится об уровнях воздействия этих факторов!

Вредный производственный фактор производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Группы производственных факторов представлены как в документах трудового законодательства, так и санитарного законодательства, и при этом они однотипные химические, биологические, физические, факторы трудового процесса. Нет отличий в названиях групп факторов, т е если речь идет про наименования вредных и (или) опасных производственных факторов или про наименования вредных и (или) опасных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда, то это одни и те же факторы химические, биологические, физические, факторы трудового процесса, но по которым могут быть сделаны различные заключения относительно уровня их воздействия!

А если отличие состоит не в названиях, а в уровнях воздействия, то в этом случае в приказе 29 н речь идет не про наличие а про превышение уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а это уже условия труда!

Безопасные условия труда условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторо в исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. В приказе 29н ничего не сказано про безопасные условия труда, ко гда уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов не превышают установленных нормативов.

Группа процессов СУОТ	№ п/п	Процесс	Основной НПА	Статус	Изменения 2021 с учетом продления сроков действия отдельных НПА в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467
Обеспечительные процессы допуск работника к самостоятельной работе	2	Подготовка работников по охране труда	Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»	действует	Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций» Срок действия порядка 1/29 до 01.09.2021
	3	Обеспечение работников СИЗ	Приказ Минздрава России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 290н не установлен (бессрочно).
	4	Обеспечение работников СИОС	Приказ Минздрава России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств ...»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 1122н не установлен (бессрочно).

Обеспечительные процессы обеспечения безопасной производственной среды	1	Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений	Правила по охране труда	действует	Перечень ПОТ
	2	Обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования			
	3	Обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов			
	4	Обеспечение безопасности работников при использовании инструмента и приспособлений			
	5	Обеспечение безопасности работников при использовании сырья и материалов			
	6	Обеспечение безопасности работников при эксплуатации объектов территории организации			

Исходное количество ПОТ 122 документа
 Утратили силу 79 документов
 Принято новых ПОТ, в том числе: 40 документов
 • взамен старых 40 документов
 • в новых отраслях 30 документов
 • взамен старых ПОТ + новые отрасли 1 документ
 Вступило в силу 01.01.2021 38 документов
 Вступает в силу 01.03.2021 1 документ
 Вступает в силу 01.09.2021 1 документ

№ п/п	Наименование НПА	НПА Реквизиты
1	Правила по охране труда при работе на высоте	Приказ Минтруда от 16.11.2020 № 782н
2	Правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями	Приказ Минтруда от 27.11.2020 № 835н
3	Правила по охране труда при погрузочно разгрузочных работах и размещении грузов	Приказ Минтруда от 28.10.2020 № 753н
4	Правила по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ	Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 884н
5	Правила по охране труда при производстве строительных материалов	Приказ Минтруда от 15.12.2020 № 901н
6	Правила по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования	Приказ Минтруда от 27.11.2020 № 833н
7	Правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта	Приказ Минтруда от 18.11.2020 № 814н
8	Правила по охране труда при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из водных биоресурсов	Приказ Минтруда от 04.12.2020 № 858н
9	Правила по охране труда при осуществлении грузопассажирских перевозок на железнодорожном транспорте	Приказ Минтруда от 27.11.2020 № 836н
10	Правила по охране труда при эксплуатации объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта	Приказ Минтруда от 25.09.2020 № 652н
11	Правила по охране труда в жилищно коммунальном хозяйстве	Приказ Минтруда от 29.10.2020 № 758н
12	Правила по охране труда при проведении работ в метрополитене, Дата вступления в силу 01.09.2021	Приказ Минтруда от 13.10.2020 № 721н
13	Правила по охране труда в сельском хозяйстве	Приказ Минтруда от 27.10.2020 № 746н
14	Правила по охране труда в морских и речных портах	Приказ Минтруда от 15.06.2020 № 343н
15	Правила по охране труда при проведении полиграфических работ	Приказ Минтруда от 27.11.2020 № 832н

16	Правила по охране труда на автомобильном транспорте	Приказ Минтруда от 09.12.2020 № 871н
17	Правила по охране труда при проведении работ в легкой промышленности	Приказ Минтруда от 16.11.2020 № 780н
18	Правила по охране труда при нанесении металлопокрытий	Приказ Минтруда от 12.11.2020 № 776н
19	Правила по охране труда при производстве цемента	Приказ Минтруда от 16.11.2020 № 781н
20	Правила по охране труда на городском электрическом транспорте	Приказ Минтруда от 09.12.2020 № 875н
21	Правила по охране труда в целлюлозно бумажной и лесохимической промышленности	Приказ Минтруда от 04.12.2020 № 859н
22	Правила по охране труда при строительстве, реконструкции, ремонте и содержании мостов	Приказ Минтруда от 09.12.2020 № 872н
23	Правила по охране труда при выполнении работ на объектах связи	Приказ Минтруда от 07.12.2020 № 867н
24	Правила по охране труда при осуществлении охраны (защиты) объектов и (или) имущества	Приказ Минтруда от 19.11.2020 № 815н
25	Правила по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов, при химической чистке, стирке, обеззараживании и дезактивации	Приказ Минтруда от 27.11.2020 № 834н
26	Правила по охране труда при выполнении окрасочных работ	Приказ Минтруда от 02.12.2020 № 849н
27	Правила по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции	Приказ Минтруда от 07.12.2020 № 866н
28	Правила по охране труда в подразделениях пожарной охраны	Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 881н
29	Правила по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно строительных работ	Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 882н
30	Правила по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте	Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 883н
31	Правила по охране труда при хранении, транспортировании и реализации нефтепродуктов	Приказ Минтруда от 16.12.2020 № 915н
32	Правила по охране труда на морских судах и судах внутреннего водного транспорта	Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 886н

33	Правила по охране труда в медицинских организациях	Приказ Минтруда от 18.12.2020 № 928н
34	Правила по охране труда при эксплуатации объектов теплоснабжения и теплопотребляющих установок	Приказ Минтруда от 17.12.2020 № 924н
35	Правила по охране труда при проведении водоплавающих работ	Приказ Минтруда от 17.12.2020 № 922н
36	Правила по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах	Приказ Минтруда от 16.12.2020 № 914н
37	Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок	Приказ Минтруда от 15.12.2020 № 903н
38	Правила по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах, Дата вступления в силу 01.03.2021	Приказ Минтруда от 15.12.2020 № 902н
39	Правила по охране труда при обработке металлов	Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 887н
40	Правила по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при выполнении лесохозяйственных работ	Приказ Минтруда от 23.09.2020 № 644н

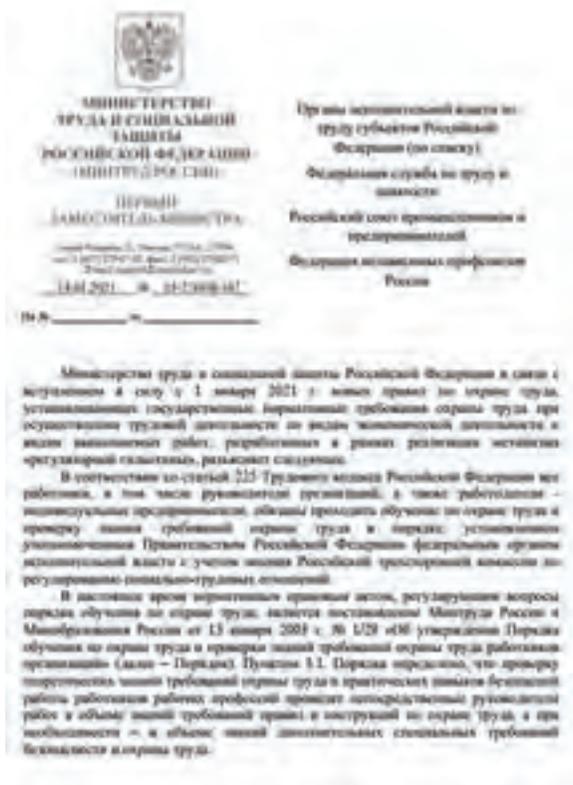
1) Права работодателя:

- устанавливать дополнительные требования безопасности исходя из оценки уровня профессионального риска. При этом, такие требования должны содержаться в инструкциях по охране труда, доводиться до работника в виде распоряжений, указаний, инструктажа;
- в целях контроля за безопасным производством работ применять приборы, устройства, оборудование и (или) комплекс (систему) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающие дистанционную видео --, аудио или иную фиксацию процессов производства работ
- вести документооборот в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи;
- оформлять единый наряд допуск на несколько видов работ (при совместном их производстве).

2) Обязанность работодателя:

- при организации выполнения работ, связанных с воздействием на работников травмоопасных производственных факторов, работодатель обязан принять меры по их исключению или снижению профессионального риска травмирования до допустимого уровня.

3) Срок действия правил 5 лет.



Учитывая изложенное, а также в связи с поступающими обращениями, с целью исключения противоречий при применении новых норм информирuem о том, что вследствие вступления в силу новых правил по охране труда работодателями должны быть организованы внеочередная проверка знаний по охране труда работников в объеме тех новых правил по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников. При этом в силу пункта 2.2.3. Порядка форма, порядок (включая сроки проведения) и продолжительность проверки знаний требований охраны труда работников устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

С учетом изложенного работодатель вправе организовать проведение внеочередной проверки знаний новых правил по охране труда в своей компетенции, созданной в соответствии с Порядком.

При этом, по мнению Минтруда России, члены комиссии работодателем в связи с введением новых правил по охране труда должны пройти обучение в организациях, осуществляющих функции по просвещению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда.

Группа процессов СУОТ	№ п/п	Процесс	Основной НПА	Статус	Изменения 2021 с учетом продления сроков действия отдельных НПА в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467
Сопутствующие процессы	1	Санитарно бытовое обеспечение работников	Санитарно эпидемиологические правила СП 2.2.1.1312.03 «Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий» Свод правил СП 44.13330.2011 «СНиП 2.09.04 87. Административные и бытовые здания». Актуализированная редакция СНиП 2.09.04 87	утратил силу	Проект документа взамен не опубликован.
	2	Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха	Приказ Минтранса России от 18.10.2005 № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса»	утратил силу	Проект документа взамен не опубликован. Информация о перспективах отмены и сроках действия не опубликована.
			Постановление Минтруда России от 24.12.1999 № 52 «Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда в общественном питании»	утратил силу	Проект документа взамен не опубликован.
			Приказ Минтранса России от 02.10.2020 № 404 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса»	утратил силу	Дата вступления в силу 01.01.2021

			<p>Приказ Минтранса России от 08.06.2005 № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена »</p>	<p>утратил силу</p>	<p>Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 426 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» Дата вступления в силу 01.01.2021</p>
			<p>Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей »</p>	<p>утратил силу</p>	<p>Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» Дата вступления в силу 01.01.2021</p>
			<p>Постановление Совета Министров РСФСР от 07.07.1972 № 408 «Положение о режиме труда работников виброопасных профессий »</p>	<p>утратил силу</p>	<p>проект Приказа Минтруда России «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников виброопасных профессий» Плановая дата вступления в силу 01.04.2021</p>

		<p>Постановление Госкомтруда СССР от 12.09.1964 № 431/25 «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников вагонов ресторанов и работников судовых ресторанов морского и речного транспорта, работников вагонов лавок и других аналогичных предприятий торговли и общественного питания»</p>	<p>утратил силу</p>	<p>Проект документа взамен не опубликован. Информация о перспективах отмены и сроках действия не опубликована.</p>
		<p>Приказ Минтранса России от 09.03.2016 № 44 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов»</p>	<p>действует</p>	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 44 не установлен (бессрочно)</p>
		<p>Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»</p>	<p>действует</p>	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 536 не установлен (бессрочно)</p>

			Приказ Минздрава России от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 148н не установлен (бессрочно)
			Приказ ФСИН России от 26.09.2013 № 533 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха сотрудников учреждений и органов уголовно исполнительной системы »	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 533 не установлен (бессрочно)
			Приказ Минтранса России от 27.06.2013 № 223 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, занятых на погрузочно разгрузочных работах в морских и речных портах»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 223 не установлен (бессрочно)

		<p>Приказ Минтранса России от 16.05.2013 № 183 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников ФГУП «Управление ведомственной охраны Министерства транспорта Российской Федерации», имеющих особый характер работы»</p>	<p>действует</p>	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 183 не установлен (бессрочно)</p>
		<p>Приказ Минтранса России от 14.03.2012 № 61 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха морских лоцманов и кандидатов в морские лоцманы»</p>	<p>действует</p>	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 61 не установлен (бессрочно)</p>
		<p>Приказ Минтранса России от 09.12.2011 № 308 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации «, имеющих особый характер работы»</p>	<p>действует</p>	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 308 не установлен (бессрочно)</p>

			Приказ Минтранса России от 07.07.2011 № 181 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов в гражданской авиации»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 181 не установлен (бессрочно)
			Приказ Государственной фельдъегерской службы России от 17.08.2009 № 264 «Об утверждении Положения о порядке учета рабочего времени и времени отдыха лиц начальствующего состава федеральной фельдъегерской связи »	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 264 не установлен (бессрочно)
			Приказ Минтранса России от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 139 не установлен (бессрочно)
			Приказ Минтранса России от 30.01.2004 № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 10 не установлен (бессрочно)

		Постановление Минтруда России от 12.07.1999 № 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 22 не установлен (бессрочно)
		Постановление Минтруда России от 03.06.1997 № 27 «О режиме труда и отдыха членов экипажей морских судов портового флота»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 27 не установлен (бессрочно)
		Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия постановления 105 не установлен (бессрочно).
		Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин »	утратил силу	Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» Дата вступления в силу 01.01.2021

			<p>Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия постановления 163 не установлен (бессрочно).</p>
			<p>Постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 7 не установлен (бессрочно).</p>
3	Обеспечение работников молоком		<p>Приказ Минздравоохранения России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, ...»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 45н не установлен (бессрочно).</p>
4	Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием		<p>Приказ Минздравоохранения России от 16.02.2009 № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания ...»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 46н не установлен (бессрочно).</p>

		Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 27.10.2020 № 32 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиН 2.3/2.4.3590.20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения» Дата вступления в силу 01.01.2021	утратил силу	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 08.11.2001 № 31 «Санитарно-эпидемиологические правила СП 2.3.6.1079-01 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям общественного питания, изготовлению и оборотоспособности в них пищевых продуктов и продовольственного сырья»		
5	Обеспечение безопасности выполнения подрядных работ	Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда »	действует	Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда »		Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 438н до 01.09.2021
6	Обеспечение безопасной продукцией	Приказ Росстандарта от 09.11.2015 № 1738 ст. «ГОСТ Р 56691-2015 «Безопасность потребительских товаров. Руководящие указания для поставщиков и распространителей продукции»	действует	Приказ Росстандарта от 09.11.2015 № 1738 ст. «ГОСТ Р 56691-2015 «Безопасность потребительских товаров. Руководящие указания для поставщиков и распространителей продукции»		Проект документа взамен не опубликован. Информация о перспективах отмены и сроках действия не опубликована.

	7	<p>Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением требований охраны труда</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Информация о перспективах отмены и сроках действия не опубликована.</p>
			<p>Приказ Роструда от 10.11.2017 № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Информация о перспективах отмены и сроках действия не опубликована.</p>
			<p>Приказ Роструда от 21.03.2019 № 77 «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Информация о перспективах отмены и сроках действия не опубликована.</p>

	8	<p>Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 30.05.2012 № 524 «Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Информация о переспективах отмены и сроках действия не опубликована.</p>
			<p>Приказ Минтруда России от 01.08.2012 № 39н «Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Информация о переспективах отмены и сроках действия не опубликована.</p>
			<p>Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»</p>	действует	<p>Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 181н не установлен (бессрочно).</p>

			Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма...»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 580н не установлен (бессрочно).
Реагирующие процессы	1	Расследование несчастных случаев на производстве	Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия постановления 73 не установлен (бессрочно)
			Постановление Минтруда России от 18.07.2001 № 56 «Об утверждении временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ...»	действует	проект Приказа Минтруда России «Об утверждении критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» Плановая дата вступления в силу 01.07.2021

		Приказ Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 275 не установлен (бессрочно).
2	Расследование профессиональных заболеваний	Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний »	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия постановления 967 не установлен (бессрочно)
3	Расследование аварийных ситуаций	Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда »	действует	Проект документа взамен не опубликован. Срок действия приказа 438н до 01.09.2021

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Дата вступления в силу
1	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ	Скоро!
2	Типовое положение о системе управления охраной труда	01.09.2021
3	Положение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности	01.09.2021
4	Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций»	01.09.2021
5	проект Приказа Минтруда России «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников виброопасных профессий»	01.04.2021
6	проект Приказа Минтруда России «Об утверждении критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»	01.07.2021
7	Приказ Минтруда России от 13.10.2020 № 721н «Об утверждении Правил по охране труда при проведении работ в метрополитене» (утвержден)	01.09.2021
8	проект Приказа Минтруда России «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты»	Работа ведется
9	Единые типовые нормы выдачи СИЗ	Работа ведется

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости»

Минтруд России в течение 2016–2020 гг. проводил активную работу по подготовке проекта Федерального закона направленного на внесение изменений в действующую редакцию Трудового кодекса Российской Федерации в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

Цель документа:

- обеспечение полноценного внедрения оценки и управления профессиональными рисками в систему управления охраной труда;
- гармонизация российского законодательства затрагивающего сферу охраны труда, с аналогичными нормами международных актов.

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости» находится на рассмотрении в Государственной Думе

- 08.12.2020 года зарегистрирован в системе обеспечения законодательной деятельности под № 1070354-7

- 26.01.2021 года запланирован к рассмотрению в первом чтении

В редакции законопроекта, предлагаемым Минтрудом России, планируется

- структурировать основные процедуры управления охраной труда у работодателя с уточнением прав и обязанно-

стей субъектов трудовых отношений, а также порядка деятельности созданных у работодателя службы и комитета (по охране труда при осуществлении управления охраной труда:

– повысить уровень защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, посредством установления запрета на работу в опасных условиях труда;

– внедрить управление профессиональными рисками в систему управления охраной труда;

– модернизировать существующий подход в реализации мер безопасности посредством перехода от предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии (занятого на конкретном рабочем месте работника (списочный подход), к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов;

– совершенствовать процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве с целью предотвращения сокрытия микроповреждений (микротравм).

Предлагается ввести новую структуру раздела X «Охрана труда»

Действующая редакция

Новая редакция

Глава 33 Общие положения

Глава 34 Требования охраны труда

Глава 35 Организация охраны труда

Глава 36 Обеспечение прав работников на охрану труда

Новая редакция

Глава 33 Общие положения

Глава 34 Государственное управление охраной труда и требования охраны труда

Глава 35 Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда

Глава 36 Управление охраной труда

Глава 36 1 Расследование, оформление (рассмотрение) учет микроповреждений (микротравм) несчастных случаев

СТАТЬЯ 209. Основные понятия

1. Дополнить формулировки некоторых понятий в области охраны труда

Предыдущие редакции

- Вредный производственный фактор производственный фактор воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;
- Опасный производственный фактор производственный фактор воздействие которого на работника может привести к его травме.

Новая редакция

Вредный производственный фактор фактор производственной среды или трудового процесса воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор фактор производственной среды или трудового процесса воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

СТАТЬЯ 209. Основные понятия

2. Скорректировать формулировки некоторых понятий в области охраны труда

Действующая редакция

- Средства индивидуальной и коллективной защиты ра-

ботников технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения

Новая редакция

Средство индивидуальной защиты средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

СТАТЬЯ 209. Основные понятия

Действующая редакция

Профессиональный риск вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней ко-

миссии по регулированию социально трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Новая редакция

Профессиональный риск вероятность нанесения вреда здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению их повышения, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

СТАТЬЯ 209. Основные понятия

Действующая редакция

Требования охраны труда государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Новая редакция

Требования охраны труда государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами.

работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Действующая редакция

Безопасные условия труда условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Новая редакция

Безопасные условия труда условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо их уровни с учетом применения средств индивидуальной (коллективной) защиты и управления профессиональными рисками не превышают установленных нормативов.

СТАТЬЯ 209. Основные понятия

3. Исключить некоторые термины в области охраны труда

Действующая редакция

Система управления охраной труда комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений

Стандарты безопасности труда правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и

здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально экономических, организационных, санитарно гигиенических, лечебно профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Новая редакция

Планируется исключить понятия

СТАТЬЯ 209. Основные понятия

4. Ввести новые понятия в области охраны труда

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации термины не введены.

Новая редакция

Опасность потенциальный источник нанесения вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

СТАТЬЯ 209

1. Основные принципы обеспечения безопасности работников.

Дополнить документ новой статьей.

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации термины не введены.

Новая редакция

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

– предупреждение и профилактика опасностей;

– минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации возможных последствий профессиональных

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в части третьей статьи 225 настоящего Кодекса.

СТАТЬЯ 214

Обязанности работодателя в области охраны труда

Скорректировать формулировки отдельных обязанностей работодателя в области охраны труда

Действующая редакция

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств прошедших обязательную сертификацию или декла-

рирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Новая редакция

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение использованию средств индивидуальной

защиты инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

СТАТЬЯ 214

Обязанности работодателя в области охраны труда

Скорректировать формулировки отдельных обязанностей работодателя в области охраны труда.

Действующая редакция

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (или) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Новая редакция

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы и средней заработной платы (среднего заработка) на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико токсикологических исследований;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

СТАТЬЯ 214

Обязанности работодателя в области охраны труда

Ввести новые обязанности работодателя в области охраны труда.

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации данные обязанности не введены

Новая редакция

Работодатель обязан обеспечить:

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда;

- оснащение средствами коллективной защиты
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов
- ведение реестра (нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации данные обязанности не введены.

Новая редакция

Работодатель обязан обеспечить.

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ во вредных и опасных условиях труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

СТАТЬЯ 214

Обязанности работодателя в области охраны труда

Изменить обязанность работодателя об информировании работников об условиях и охране труда.

Действующая редакция

Работодатель обязан обеспечить:

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Новая редакция

Работодатель обязан обеспечить информирование работников:

- об условиях и охране труда на их рабочих местах;
- о существующем профессиональном риске и его уровне;
- о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах;
- о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты,
- об использовании в целях контроля за безопасностью производства работ приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео аудио или иную фиксацию процессов производства работ.

СТАТЬЯ 214

1 Запрет на работу в опасных условиях труда

Обязать работодателя приостанавливать работы на рабочих местах с опасными условиями труда.

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации данные обязанности не введены.

Новая редакция

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований послуживших установлению опасного класса условий труда. Устранение оснований осуществляется на основе плана мероприятий Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в Роструд.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

СТАТЬЯ 214

2 Права работодателя в области охраны труда

Наделить работодателя правами в области охраны труда.

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации данные обязанности не введены.

Новая редакция

Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасным производством работ приборы, устройства, оборудование и (или) их комплексы обеспечивающих дистанционную видео аудио

или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести документооборот в области охраны труда в электронном виде;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ;

а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда органам Федеральной инспекции по труду.

Статья 215

Обязанности работника в области охраны труда

Расширить перечень обязанностей работников в области охраны труда.

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации определено 5 обязанностей работника в области охраны труда, в частности, он обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение использованию средств индивидуальной защиты инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий персонала) и проверку знаний требований охраны труда

Новая редакция

Дополнить перечень обязанностей работника:

- лично участвовать в обеспечении безопасных условий

труда на своем рабочем месте в пределах выполнения своей трудовой функции;

- правильно использовать оборудование, инструмент, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно предпринять меры по устранению выявленных неисправностей используемого оборудования и инструментов, нарушений применяемой технологии, несоответствий используемых сырья и материалов в соответствии со своими должностными (профессиональными) обязанностями, извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о подобных случаях.

СТАТЬЯ 216

2 Право работника на получение информации об условиях и охране труда

Ввести обязанность работодателя об информировании работников об условиях и охране труда

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации данное требование не введено.

Новая редакция

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем профессиональном риске и его уровне, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых им гарантиях,

полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании в целях контроля за безопасностью производства работ приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео аудио или иную фиксацию процессов производства работ.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждаются Минтрудом России.

СТАТЬЯ 217. Система управления охраной труда у работодателя

Изложить положения о системе управления охраной труда в новой статье.

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации данные положения не введены.

Новая редакция

Система управления охраной труда комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов,

устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда. Примерное положение о системе управления охраной труда утверждаются Минтрудом России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений

СТАТЬЯ 218. Профессиональные риски

Дополнить раздел X новой статьей «Профессиональные риски».

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации данные положения не введены.

Новая редакция

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Рекомендации по выбору метода оценки уровня профессионального риска и по снижению уровня такого риска утверждаются Минтрудом России, по согласованию с Роспотребнадзором, с учетом мнения Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда, при проведении расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждаются Минтрудом России, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

СТАТЬЯ 219. Обучение по охране труда

Действующая редакция

- Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;

- Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по

охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

- Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда.

Новая редакция

Планируются следующие изменения:

1. Ввести понятие «обучение по охране труда». Обучение по охране труда процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранению жизни и здоровья.

2. Ввести формы обучения по охране труда:

- инструктажи по охране труда;
- стажировка на рабочем месте (для определенных категорий персонала);

- обучение оказанию первой помощи пострадавшим;

- обучение использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- обучение по охране труда у работодателя или в организациях, оказывающих услуги обучения по охране труда

3. Закрепить за Правительством РФ полномочия по разработке и утверждению порядка обучения по охране труда и требований к организациям, осуществляющим такое обучение.

СТАТЬЯ 220. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Уточнить положение обязывающее работников проходить предсменные (предрейсовые) послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры.

Действующая редакция

Настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (предрейсовые) а также в течение и (смены) в конце рабочего дня (послерейсовые) смены.

Новая редакция

Настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые) послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ.

Статья 220. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Внести изменения в положение обязывающее работников проходить психиатрические освидетельствования.

Действующая редакция

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в законодательно установленном порядке

Новая редакция

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование.

Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность а также виды деятельности при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются Минздравом России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений

СТАТЬЯ 223. Служба охраны труда у работодателя

Уточнить требования к квалификации работников службы охраны труда или специалиста по охране труда

Действующая редакция

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель индивидуальный предприниматель руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско правовому договору.

Новая редакция

При отсутствии у работодателя, указанного в части второй настоящей статьи, службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование и отвечающего квалификационным требованиям, указанным в профессиональном стандарте, их функции осуществляет работодатель индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

СТАТЬЯ 226. Микроповреждения (микротравмы)

Закрепить в отдельной статье виды повреждения здоровья работников связанные с исполнением трудовых обязанностей.

Действующая редакция

В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации данные положения не введены.

Новая редакция

Под микроповреждениями (микротравмы) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей Работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника является обращение работника к не-

посредственному или вышестоящему руководителю.

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждаются Минтрудом России, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

СОХРАНЕНО ДЕЙСТВИЕ*:

1	Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467 «Об утверждении перечня нормативных правовых актов, ... содержащих обязательные требования, в отношении которых не применяются положения частей 1, 2 и 3 статьи 15 Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации»	229 документов
ОТМЕНЕНО*:		
2	Постановление Правительства РФ от 08.10.2020 № 1631 «Об отмене нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного санитарно эпидемиологического надзора»	111 документов
3	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 31.12.2020 № 46 «О признании утратившими силу отдельных санитарных правил и гигиенических нормативов»	15 документов

ВСЕГО: 126 ДОКУМЕНТОВ

Исходное состояние

- 424 СП, СН, СанПиН и ГН заявлено в сентябре 2019.
- 326 СП, СН, СанПиН и ГН по состоянию на 31.12.2020 подлежало анализу.

Планируемый результат

- 10 СП, СН, СанПиН и ГН, а также дополняющие их методические рекомендации и специально разработанные иллюстрированные пособия, наглядно разъясняющие требования и риски, связанные с их неисполнением, из них:
 - 6 СП, СН, СанПиН, ГН внедрено;
 - 1 СанПиН вступает в силу 01.03.2021;
 - 3 СП, СН, СанПиН находится в стадии проекта.

* Источник: https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=12630&sphrase_id=3093910

Документы санитарного законодательства в цифрах

Исходное количество документов (на 31.12.2020)	326 документов*
Утратили силу 01.01.2021	71 документ
Вступило в силу новых документов 01 .01.2021, в т.	6 документов
• взамен старых	6 документов
• в новых областях	0 документов
Вступает в силу новых документов 01 .03.2021	1 документ
Продлен срок действия, в т.ч.:	229 документов
до 01.03.2021	174 документа
до 01.09.2021	17 документов
до 01.01.2022	8 документов
бессрочно	30 документов

Перечень новых документов санитарного законодательства с 01.01.2021

№ и/п	Наименование нового документа	Кол-во листов	Утратившие силу документы в связи с принятием нового	Кол-во листов
1	Санитарные правила СП 2.1.3678 20 «Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, а также условиям деятельности хозяйствующих субъектов, осуществляющих продажу товаров, выполнение работ или оказание услуг»	62 листа	ОТМЕНЯЕТ: СанПиН 2.1.2.1188 03 «Плавательные бассейны. Гигиенические требования к устройству, эксплуатации и качеству воды. Контроль качества» СанПиН 2.1.3.2630 10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность»	16
			СОДЕРЖИТ ТРЕБОВАНИЯ: СП 2.1.2.3358 16 «Санитарно-эпидемиологические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию, санитарно-гигиеническому и противозидемическому режиму работы организаций социального обслуживания»	207
			СП 2.1.2.3304 15 «Санитарно-эпидемиологические требования к размещению, устройству и содержанию объектов спорта»	18
			СанПиН 2.1.2.2631 10 «Санитарно-эпидемиологические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию и режиму работы организаций коммунально-бытового назначения, оказывающих парикмахерские и косметические услуги»	11
				12

2	Санитарные правила СП 2.2.3670 20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»	39 листов	<p>СанПиН 2.1.2.3150 13 «Санитарно-эпидемиологические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию и режиму работы бань и саун»</p> <p>СанПиН 2.1.2.2646 10 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, оборудованию, содержанию и режиму работы прачечных»</p> <p>СанПиН 2.2.2506 09 «Гигиенические требования к организациям химической чистки изделий»</p> <p>СанПиН 2.1.2.1331 03 «Гигиенические требования к устройству, эксплуатации и качеству воды аквапарков»</p> <p>ОТМЕНЯЕТ: СП 2.2.9.2510 09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»</p> <p>СОДЕРЖИТ ТРЕБОВАНИЯ: СанПиН 2.2.3.2887 11 «Гигиенические требования при производстве и использовании хризотила и хризотилсодержащих материалов»</p> <p>СанПиН 2.2.2948 11 «Гигиенические требования к организациям, осуществляющим деятельность по добыче и переработке угля (горючих сланцев) и организации работ»</p> <p>СанПиН 2.2.2.1332 03 «Гигиенические требования к организации работы на копировально-множительной технике»</p>	4
				5
				10
				10
				16
				23
				24
				12

			<p>СанПиН 2.2.3.1385 03 «Гигиенические требования к предприятиям производства строительных материалов и конструкций»</p>	32
			<p>СП 2.2.2.1327 03 «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту»</p>	27
			<p>СП 2.2.1.1312 03 «Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий»</p>	19
			<p>СанПиН 2.2.2.540 96 «Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работ»</p>	37
			<p>СанПиН 2.2.0.555 96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»</p>	24
3	Санитарно эпидемиологические правила СП 2.3.6.3668 20 «Санитарно эпидемиологические	13 листов	<p>ОТМЕНЯЕТ: СП 2.3.6.1066 01 «Санитарно эпидемиологические требования к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов»</p>	14
	требования к условиям деятельности торговых объектов и рынков, реализующих пищевую продукцию»		<p>СОДЕРЖИТ ТРЕБОВАНИЯ: СанПиН 2.3.4.050 96 «Производство и реализация рыбной продукции»</p>	68

4	СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения»	39 листов	ОТМЕНЯЕТ: СП 2.3.6.1079 01 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям общественного питания, изготовлению и оборотоспособности в них пищевых продуктов и продовольственного сырья»	64
			СанПиН 2.3.2.1940 05 «Организация детского питания»	13
			СанПиН 2.4.5.2409 08 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования»	46
5	СП 2.5.3650-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к отдельным видам транспорта и объектам транспортной инфраструктуры»	92 листа	ОТМЕНЯЕТ: СП 2.5.1.1107 02 «Гигиенические требования к условиям и организации труда диспетчеров по управлению воздушным движением гражданской авиации» СП 2.5.1198 03 «Санитарные правила по организации пассажирских перевозок на железнодорожном транспорте»	9
			СП 2.5.1250 03 «Санитарные правила по организации грузовых перевозок на железнодорожном транспорте»	81
			СП 2.5.1337 03 «Санитарные правила эксплуатации метрополитенов»	56
				19

19	СП 2.5.1334 03 «Санитарные правила по проектированию, размещению и эксплуатации депо по ремонту подвижного состава железнодорожного транспорта»		
41	СП 2.5.1336 03 «Санитарные правила по проектированию, изготовлению и реконструкции локомотивов и специального подвижного состава железнодорожного транспорта»		
19	СП 2.5.1335 03 «Санитарные правила для формирования железнодорожного транспорта специального назначения»		
10	СанПиН 2.5.2/2.2.4.1989 06 «Электромагнитные поля на плавательных средствах и морских судах в воздухе. Гигиенические требования безопасности»		
11	СанПиН 2.5.1.2423 08 «Гигиенические требования к условиям труда и отдыха для летного состава гражданской авиации»		
6	СП 2.5.3157 14 «Санитарно эпидемиологические требования к перевозке железнодорожным транспортом организованных групп детей»		
114	СОДЕРЖИТ ТРЕБОВАНИЯ: СанПиН 2.5.2 703 98 «Суда внутреннего и смешанного (река море) плавания»		
10	СанПиН 2.5.083 96 «Гигиенические требования к служебно бытовым вагонам рефрижераторного подвижного состава железных дорог и их эксплуатации»		

6	СП 2.4.3648 20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	39 листов	<p>СН 2.5.2.048 96 «Уровни вибрации на морских судах»</p> <p>СН 2.5.2.047 96 «Уровни шума на морских судах»</p> <p>ОПМЕНЯЕТ: СанПиН 2.4.3.1186 03 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации учебно-производственного процесса в образовательных учреждениях начального профессионального образования»</p> <p>СанПиН 2.4.7.1166 02 «Гигиенические требования к изданиям учебным для общего и начального профессионального образования»</p> <p>СанПиН 2.2.2/2.4.1340 03 «Гигиенические требования к персональным электронным вычислительным машинам и организации работы»</p> <p>СанПиН 2.4.6.2553 09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18 летнего возраста»</p> <p>СанПиН 2.4.4.2599 10 «Гигиенические требования к устройству, содержанию и организации режима в оздоровительных учреждениях с дневным пребыванием детей в период каникул»</p> <p>СанПиН 2.4.2.2821 10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях»</p>	14
				19
				24
				34
				30
				10
				29
				38

	СанПиН 2.4.2.2842 11 «Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы лагерей труда и отды ха для подростков»	12
	СанПиН 2.4.2.2843 11 «Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы детских санаториев»	18
	СанПиН 2.4.4.3048 13 «Санитарно эпидемиологические требования к устройству и организации работы детских лагерей палаточного типа»	21
	СанПиН 2.4.1.3049 13 «Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»	52
	СанПиН 2.4.1.3147 13 «Санитарно эпидемиологические требования к дошкольным группам, размещенным в жилых помещениях жилищного фон да»	13
	СанПиН 2.4.4.3155 13 «Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы стационарных организ аций отдыха и оздоровления детей»	32
	СанПиН 2.4.4.3172 14 «Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»	14

			<p>СанПиН 2.4.3259 15 «Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы организаций для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»</p>	22
			<p>СанПиН 2.4.2.3286 15 «Санитарно эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»</p>	24
7	СанПиН 1.2.3685 21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»	469 листов	<p>ОТМЕНЯЕТ 123 ДОКУМЕНТА, В ТОМ ЧИСЛЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ГН 2.2.6.3538 18 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) микроорганизмов продуцентов, бактериальных препаратов и их ком-понентов в воздухе рабочей зоны» • ГН 2.2.5.3532 18 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны» • ГН 2.2.5.2308 07 «Ориентировочные безопасные уровни воздействия (ОБУВ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны» • СанПиН 2.2.4.3359 16 «Санитарно эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах» • СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278 03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий» <p>НЕ СОДЕРЖИТ ИНФОРМАЦИИ ОБ ОТМЕНЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • СанПиН 2.2.4.1294 03 «Гигиенические требования к аэроионному составу воздуха производственных и общественных помещений» • СанПиН 2.2.4.548 96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» 	

		<ul style="list-style-type: none"> • СН 2.2.4/2.1.8.566 96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий» • СН 2.2.4/2.1.8.562 96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки» • СанПиН 2.2.4.0 95 «Гигиенические требования при работе в условиях воздействия постоянных магнитных полей» • СН 2.2.4/2.1.8.583 96 «Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки» <p>ПРИ ЭТОМ, ТРЕБОВАНИЯ К УКАЗАННЫМ ФАКТОРАМ ПРИВОДЯТСЯ В ТЕКСТЕ.</p>
--	--	---

Проекты документов санитарного законодательства

№ п/п	Наименование проекта документа	Номера документов, на замену которым опубликован проект	Ссылка на проект документа	
1	Проект санитарных правил и норм «Нормы радиационной безопасности (НРБ 99/2020)» 762 листа	<p>СП 2.6.6.1168-02 СанПиН 2.6.1.1192-03 СанПиН 2.6.1.1202-03 СанПиН 2.6.1.1281-03 СанПиН 2.6.1.2368-08 СанПиН 2.6.1.2523-09 СанПиН 2.6.1.2525-09 СанПиН 2.6.1.2573-2010 СП 2.6.1.2612-10 СП 2.6.1.2622-10 СанПиН 2.6.1.2749-10 СанПиН 2.6.1.2748-10</p>	<p>СанПиН 2.6.6.2796-10 СанПиН 2.6.1.2800-10 СанПиН 2.6.1.2802-10 СанПиН 2.6.1.2819-10 СанПиН 2.6.1.3106-13 СанПиН 2.6.1.3164-14 СП 2.6.1.3241-14 СанПиН 2.6.1.3239-14 СП 2.6.1.3247-15 СанПиН 2.6.1.3287-15 СанПиН 2.6.1.3288-15 СанПиН 2.6.1.3289-15 СанПиН 2.6.1.3488-17</p>	<p>https://regulation.gov.ru/p/110596</p>

2	<p>Проект санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям проживания, застройке и содержанию территорий населенных мест» 371 лист</p>	<p>СанПиН 2.1.2.2645-10 СП 2.1.2.3358-16 СанПиН 2.1.7.573-96 СанПиН 2.1.5.980-00 СанПиН 2.1.7.1287-03 СанПиН 2.1.7.2197-07 СанПиН 2.1.2882-11 СанПиН 2.1.2/3041-96 СанПиН 2.1.4.2496-09 СанПиН 2.1.4.2580-10 СанПиН 2.1.4.2652-10 СанПиН 2.1.4.1074-01 СанПиН 2.2.1/2.1.1.1076-01 СП 2.1.7.1038-01 СанПиН 2.2.1/2.1.1.1076-01 СанПиН 1.2.2584-10</p>	<p>СП 2.1.5.1059-01 СанПиН 2.1.4.1110-02 СанПиН 2.1.4.1175-02 СанПиН 2.1.7.1322-03 СП 2.1.7.1386-03 СанПиН 2.2.1/2.1.1.1200-03 СанПиН 2.2.1/2.1.1.-2361 08 СанПиН 2.1.4.2496-09 СанПиН 2.2.1/2.1.1.2555-09 СП 2.1.7.2570-10 СанПиН 2.1.4.2580-10 СанПиН 2.1.5.2582-10 СП 2.1.4.2625-10 СанПиН 2.1.4.2652-10 СанПиН 2.1.7.2790-10 СП 2.1.2.2844-11</p>	<p>https://regulation.gov.ru/p/100452</p>
---	---	--	---	--

3	<p>Проект санитарно-эпидемиологических правил «Санитарные правила по профилактике и управлению рисками инфекционных и паразитарных болезней» 1367 листов</p>	<p>СП 3.3.2.1288-03 СП 1.2.1318-03 СП 3.5.1378-03 СП 3.1.2260-07 СП 3.4.2318-08 СП 3.4.2366-08 СП 1.3.2322-08 СП 1.3.2518-09 СП 1.3.2885-11 СП 3.1.1.2341-08 СП 3.3.2342-08 СП 3.1.3.2352-08 СП 3.3.2367-08 СП 3.1.1.2521-09 СП 3.1.7.2616-10 СП 3.1.7.2836-11 СП 3.1.7.2615-10 СП 3.1.7.2614-10 СП 3.1.7.2613-10</p>	<p>СП 3.1.7.2816-10 СП 3.1.2825-10 СП 3.1.5.2826-10 СП 3.1.7.2835-11 СП 3.1.2951-11 СП 3.1.2950-11 СП 3.1.2952-11 СП 3.1.7.3107-13 СП 3.1.1.3108-13 СП 3.1.2.3109-13 СП 3.2.3110-13 СП 3.1.3112-13 СП 3.1.2.3113-13 СП 3.1.2.3114-13 СП 3.1.2.3116-13 СП 3.1.2.3117-13 СП 1.3.3118-13 СП 3.1/3.2.3146-13 СП 3.1.2.3149-13</p>	<p>СП 3.1.2.2626-10 СП 3.1.7.2627-10 СП 3.1.7.2629-10 СП 3.1.7.2642-10 СП 3.1.7.2811-10 СП 3.1.7.2815-10 СП 3.1.7.2817-10 СП 3.1.1.3473-17 СП 3.1.3525-18 СП 3.1.3542-18 СП 3.1.7.3148-13 СП 3.1.2.3162-14 СанПиН 3.2.3215-14 СП 3.5.3.3223-14 СП 3.1.3263-15 СП 3.1.3310-15 СП 3.2.3332-16 СП 3.1.7.3465-17 СанПиН 3.5.2.3472-17</p>	<p>https://regulation.gov.ru/p/100450</p>
---	--	---	---	---	--

ИЗМЕНЕНИЯ 2021

Производственный контроль

Изменение подходов к организации производственного контроля СП 2.2.3670-20

«Санитарно эпидемиологические требования к условиям труда» только этот НПА!

II. Производственный контроль за условиями труда

2.1. Хозяйствующие субъекты в качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, уровни которых требуют контроля на предмет соответствия гигиеническим нормативам, применяют результаты специальной оценки условий труда, результаты лабораторных исследований, полученные в рамках федерального государственного контроля, производственного лабораторного контроля, документацию изготовителя (производителя), эксплуатационную, технологическую и иную документацию на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности.

2.2. Номенклатура, объем и периодичность мероприятий производственного контроля за условиями труда определяются в локальном акте хозяйствующего субъекта (далее программа производственного контроля) с учетом характеристик производственных процессов и техно логического оборудования, наличия вредных производственных факторов, степени их влияния на здоровье работника и среду его обитания

2.3. Объектами производственного контроля за условиями труда являются рабочие места

2.4. Производственный контроль за условиями труда осуществляется посредством проведения (организации) лабораторных исследований (испытаний) и измерений факторов

производственной среды, ..., испытательной лабораторией (центром) центром) ..., аккредитованной в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации

СП 1.1.1058-20

Программа производственного контроля составляется в произвольной форме и должна включать следующие данные

- Перечень санитарных правил, методов и методик контроля факторов среды обитания в соответствии с осуществляемой деятельностью
- Перечень должностных лиц (на которых возложены функции по осуществлению производственного контроля
- Перечень химических веществ, биологических, физических и иных факторов, а также объектов производственного контроля, представляющих потенциальную опасность для человека и среды его обитания (контрольных критических точек), в отношении которых необходима организация лабораторных исследований и испытаний с указанием точек, в которых осуществляется отбор проб (проводятся лабораторные исследования и испытания), и периодичности отбора проб (проведения лабораторных исследований и испытаний)
- Перечень должностей работников, подлежащих медицинским осмотрам, профессиональной гигиенической подготовке и аттестации
- Перечень работ и услуг, выпускаемой продукции, а также видов деятельности, представляющих потенциальную опасность для человека
- Мероприятия, предусматривающие безопасность для человека и окружающей среды
- Перечень форм учета и отчетности по вопросам, связанным с осуществлением производственного контроля
- Перечень возможных аварийных ситуаций

- Другие мероприятия, проведение которых необходимо для осуществления эффективного контроля

СП 2.2.3670-20

5 Хозяйствующий субъект устанавливает программу производственного контроля за условиями труда, которая включает

5 1 Перечень должностных лиц (на которых возложены функции по осуществлению производственного контроля

5 2 Перечень химических веществ биологических, физических и иных факторов а также объектов производственного контроля рабочие места представляющих потенциальную опасность для работника, в отношении которых необходима организация лабораторных исследований, с указанием точек в которых осуществляется отбор проб, и периодичность проведения лабораторных исследований

Номенклатура, объем, периодичность по Химическому фактору

2.6. В помещениях, где в воздухе рабочей зоны существует риск формирования загрязнения веществами с остронаправленным механизмом действия, уровень которого превышает гигиенические нормативы, производственный контроль таких веществ должен осуществляться постоянно в автоматическом режиме и в случаях превышения их допустимого уровня должен сопровождаться подачей звукового и светового сигнала. Допускается осуществление контроля воздуха рабочей зоны перед входом в такие помещения.

Согласно СанПиН 1.2.3685

21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факто-

ров среды обитания»:

1. Азота диоксид (азот (IV) оксид; азота двуокись)
2. Азота оксиды /в пересчете на NO₂/ (азота окислы)
3. Азота оксиды /в пересчете на NO₂/ (азота
4. Арсин (водород мышьяковистый)
5. Бензилцианид + фенилацетонитрил
6. Бор трифторид (бор трифтористый
7. Бром+
8. Бут 3 енонитрил+ (бут 3 еновой кислоты нитрил)
9. Гидробромид (водород бромид; водород
10. Гидрофторид /в пересчете на фтор/ (водород
11. Гидрохлорид (водород хлорид; хлоргидрат
12. Гидроцианид +(водород цианид; синильная
13. Гидроцианида соли+ /в пересчете на гидроцианид /
(водорода цианида соли; синильной кислоты соли)
14. Дигидросульфид (водород сульфид;
15. Дигидросульфид смесь с углеводородами C₁₋₅ (серо-
водород в смеси с углеводородами C₁₋₅)
16. Диметилсульфат
17. 2 --(2,6 Дихлорфениламино) имидазолина гидрохло-
рид+
18. Карбонилдихлорид
19. Кобальт гидридотетракарбонил
20. Кремний тетрафторид /по фтору/ (кремний четырех-
фтористый)
21. Метилизоцианат
22. 4 Метилфенилен 1,3 диизоцианат
- 23.(1 Метилэтил) нитрит (азотистой кислоты изопропи-
ловый эфир)
24. Натрий нитрит (натрий азотистокислый
25. Никель тетракарбонил
26. Озон
27. Октафтор 2 метилпроп 1 ен (перфторизобутилен

28. Пропандинитрил + малонодинитрил
29. Пропан 1,2,3 триилтринитрит (Нитроглицерин, тринитроглицерин, глицеринтринитрат, тринитрин, глонион, 1,2,3 пропантринилтринитрат)
30. Селен гексафторид
31. диСера декафторид + (сера
32. (Т 4) Сера тетрафторид
33. Тетраэтилсвинец+
34. Углерод оксид (угарный газ; углерода окись)
35. Фенилизоцианат
36. Формальдегид+ (метаналь
37. Фосфин (водород
38. Фосфорилхлорид
39. Фтор
40. Хлор+
41. Хлор диоксид+ (хлор диокись
42. Хлорфенилизоцианат + (3 и 4 изомеры)
43. Хлорциан+ (цианхлорид
44. 2 Хлорэтанол+ (этиленхлоргидрин ; этилхлорид
45. Этиленимин + Азиридин
46. О изобутил b N диэтиламиноэтанттиоловый эфир метилфосфоновой кислоты+

2.7. Номенклатура, объем и периодичность контроля за соблюдением гигиенических нормативов по уровням микроклимата, освещенности, шума, вибрации (общей и локальной), инфразвука, ультразвука, электромагнитного излучения, лазерного излучения, ультрафиолетового излучения, тяжести и напряженности трудового процесса на рабочих местах устанавливается хозяйствующими субъектами с учетом степени их влияния на здоровье работника и среду его обитания в случаях, если указанные факторы идентифицированы на рабочих местах в ходе проведения специальной

оценки условий труда и/или ранее проведенного производственного лабораторного контроля, а их фактические уровни не соответствуют установленным гигиеническим нормативам (ПДУ), а также после проведения реконструкции, модернизации производства, технического перевооружения и капитального ремонта, проведения мероприятий по улучшению условий труда.

Контроль параметров микроклимата должен осуществляться не реже 1 раза в год.

Физические факторы по СОУТ (п.1 ст. 13 426 ФЗ):

1) физические факторы аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, тепловое облучение) облучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности

Физические факторы по СОУТ (п.2 ст. 13 426 ФЗ):

1) тяжесть трудового процесса показатели физической нагрузки на опорно двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

2) напряженность трудового процесса показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

2.8. Производственный контроль за биологическим фактором при использовании биологических агентов в произ-

водственных процессах осуществляется хозяйствующими субъектами в зависимости от классов чистоты помещений, определенных гигиеническими нормативами, но не реже 1 раза в год номенклатура периодичность

2.8. Производственный контроль за биологическим фактором при использовании биологических агентов в производственных процессах осуществляется хозяйствующими субъектами в зависимости от классов чистоты помещений, определенных гигиеническими нормативами, но не реже 1 раза в год.

СП 1.3.2322

08 «Безопасность работы с микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) и возбудителями паразитарных болезней» до 1.09 2021

1.2. Санитарные правила устанавливают требования к организационным, санитарно-противоэпидемическим (профилактическим) мероприятиям, направленным на обеспечение личной и общественной безопасности, защиту окружающей среды при работе с патогенными биологическими агентами III-IV групп (далее ПБА III-IV групп или ПБА) патогенными для человека микроорганизмами и гельминтами, а также любыми объектами и материалами, включая полевой, клинический, секционный, подозрительными на содержание указанных ПБА.

СП 1.3.3118

13 «Безопасность работы с микроорганизмами I-II групп патогенности (опасности)» до 1.09 2021.

1.2. Санитарные правила устанавливают требования к организационным, санитарно-противоэпидемическим (профилактическим), инженерно-техническим мероприятиям,

направленным на обеспечение личной и общественной безопасности, защиту окружающей среды при работе с патогенными биологическими агентами (далее ПБА) I II групп : патогенными для человека микроорганизмами (бактериями, вирусами, риккетсиями, хламидиями, грибами, прионами), включая генно инженерно модифицированные, ядами биологического происхождения (токсинами), любыми объектами и материалами (включая полевой, клинический, секционный), подозрительными на содержание перечисленных агентов.

Изменения в Программах производственного контроля

Старый подход		Новый подход СП 2.2.3670.20 Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда		
Наименование документа	Периодичность контроля	Номенклатура	Объем	Периодичность
ГОСТ 12.1.005 88 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны действует	Остонаправленное действие непрерывный контроль I класс не реже 1 раза в 10 дней; II класс не реже 1 раза в месяц; III и IV классы не реже 1 раза в квартал. При установленном соответствии содержания вредных веществ (III, IV кл.) не реже 1 раза в год	Химические вещества с остонаправленным механизмом действия	Уровень которых превышает гигиенические нормы вы по результатам СОУТ или ПК	Постоянно, в автоматическом режиме
СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах» не действует	2 раза в год (теплый и холодный период года) или не реже 1 раза в год	Микроклимат	Указанный фактор идентифицирован на рабочих местах в ходе проведения СОУТ или ПК, а его фактический уровень не соответствует установленным гигиеническими нормативам (ПДУ)	Контроль параметров микроклимата должен осуществляться не реже 1 раза в год

<p>СанПиН 2.2.4.548 96 Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений действует</p>	<p>2 раза в год (теплый и холодный период года)</p>			
<p>СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах» не действует</p>	<p>Не указана</p>	<p>Шум</p>	<p>Указанные факторы идентифицированы на рабочих местах в ходе проведения СОУТ или ПК, а их фактические уровни не соответствуют установленным гигиеническим нормативам (ПДУ)</p>	<p>Не установлена в НПА. Необходимо установить работодателю в Программе производственного контроля. Например: КУТ 3.1 3.2 1 раз два года; КУТ 3.3 3.4 1 раз в год</p>

<p>СН 2.2.4/2.1.8.562 96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, обще- ственных зданий и на территории жилой застрой- ки» действует</p>	<p>Не указана</p>			
<p>ГОСТ 12.1.003 2014 Система стандартов без- опасности труда ССБГ). Шум. Об- щие требования безопасности действует</p>	<p>По согласованию с соответствующими организациями</p>			
<p>ГОСТ 12.1.003 83 Система стандартов без- опасности труда ССБГ). Шум. Об- щие требования безопасности не действует</p>	<p>Не реже 1 раза в год</p>			

<p>СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах» не действует</p>	<p>Не указана</p>	<p>Освещенность</p>	<p>Указанные факторы идентифицированы на рабочих местах в ходе проведения СОУТ или ПК, а их фактические уровни не соответствуют установленным гигиеническим нормативам (ПДУ)</p>	<p>Не установлена в НПА Необходимо установить-ботодателю в Программе производственного контроля. Например: КУТ 3.1 3.2 1 раз два года; КУТ 3.3 3.4 1 раз в год МУК 4.3.2812-10 Инструментальный контроль и оценка освещения рабочих мест действует 1 раз в год, также при наличии жалоб на освещение</p>
<p>МУК 4.3.2812-10 Инструментальный контроль и оценка освещения рабочих мест действует</p>	<p>1 раз в год, также при наличии жалоб на освещение</p>			

<p>СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах» не действует</p>	<p>Не указана</p>	<p>Вибрация (общая и локальная)</p>	<p>Указанные факторы идентифицированы на рабочих местах в ходе проведения СОУТ или ПК, а их фактические уровни не соответствуют установленным гигиеническим нормативам (ПДУ)</p>	<p>Не установлена в НПА. Необходимо установить работодателю в Программе производственного контроля. Например: КУТ 3.1 3.2 1 раз два года; КУТ 3.3 3.4 1 раз в год</p>
<p>СН 2.2.4/2.1.8.566 96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий» действует</p>	<p>Не указана</p>			
<p>ГОСТ 31319-2006 (ЕН 14253:2003) Вибрация. Измерение общей вибрации и оценка ее воздействия на человека. Требования к проведению измерений на рабочих местах действует</p>	<p>Не реже 1 раза в год или 1 раз в 2 года</p>			

<p>ГОСТ 12.1.012 2004 « ССБТ . Вибрационная безопасность. Об- щие требования» действует</p>	<p>1 раз в год</p>			
<p>ГОСТ 31192.2 2005 (ИСО 5349 2:2001) Вибрация. Изме- нение локальной вибрации и оцен- ка ее воздействия на человека. Часть 2. Требова- ния к проведению измерений на рабочих местах действует</p>	<p>1 раз в 2 года</p>		<p>Электромагнитные излучения</p>	<p>Указанные факторы идентифицированы на рабочих местах в ходе проведения СОУТ или ПК, а их фактические уровни не соответствуют установленным гигиеническим нормати- вам (ПДУ)</p>
<p>СанПиН 2.2.4.3359 16 «Санитарно- эпидемиологиче- ские требования к физическим факторам на рабочих местах» не действует</p>	<p>Не указана</p>			<p>Не установлена в НПА. Необходи- мо установить работодателю в Программе про- изводственного контроля. Напри- мер: КУТ 3.1 3.2 1 раз два года; КУТ 3.3 3.4 1 раз в год</p>

<p>Гигиенические нормативы ГН 2.2.6.3538 18 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) микроорганизмов продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны» (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10 мая 2018 г. № 32) не действует</p>	<p>Не указана</p>	<p>биологические агенты в производственных процессах</p>	<p>Не установлен Необходимо установить работадателю в Программе производственного контроля</p>	<p>В зависимости от классов чистоты помещений, определенных гигиеническими нормативами, но не реже 1 раза в год</p>
--	-------------------	--	--	---

Изменения в нормировании производственных факторов

№ п/п	Наименование регламентирующего документа	Статус	Документ взамен	Комментарий
1	СП 1.1.1.1058-01 «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических)	действует, срок не продлен	-	С 01.01.2021 требования по проведению производственного контроля санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»
2	СанПиН 2.2.2/2.4.1.340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»	утратил силу	-	С 01.01.2021 требования по работе с ПЭВМ содержится СП 2.2.3670 20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»
3	ГН 2.2.6.3538-18 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) микроорганизмов-продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны»	утратил силу	СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»	
4	ГН 2.2.5.3532-18 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей	утратил силу		

№ п/п	Наименование регламентирующего документа	Статус	Документ взамен	Комментарий
5	ГН 2.2.5.2308-07 «Ориентировочные безопасные уровни воздействия (ОБУВ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны»	утратил силу		
6	СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»	утратил силу		
7	СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий»	утратил силу		
8	СанПиН 2.2.4.1329-03 «Требования по защите персонала от воздействия импульсных электромагнитных полей»	действует	СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»	
9	СанПиН 2.2.4.1294-03 «Гигиенические требования к аэро-ионному составу воздуха производственных и общественных помещений»	действует		

10	СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»	утратил силу		
11	СН 2.2.4/2.1.8.566-96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий»	утратил силу		
12	СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки»	действует		
13	СанПиН 2.2.4/2.1.8.582-96 «Гигиенические требования при работах с источниками воздушного и контактного ультрафиолетового, медицинского и бытового назначения»	утратил силу		
14	СанПиН 2.2.4.0-95 «Гигиенические требования при работе в условиях воздействия постоянных магнитных полей»	действует		
15	СН 2.2.4/2.1.8.583-96 «Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки»	действует		

ИЗМЕНЕНИЯ–2021

Изменения в нормировании производственных факторов

№ п/п	Наименование регламентирующего документа	Статус	Документ взамен	Комментарий
1	СП 1.1.1.1058-01 «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно противозпдемических (профилактических)	утратил силу		С 01.01.2021 требования по проведению производственного контроля санитарно СП 2.2.3670 20 «Санитарно эпидемиологические требования к условиям труда»
2	СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно вычислительным машинам и организации работы»	утратил силу		С 01.01.2021 требования по работе с ПЭВМ содержит СП 2.2.3670 20 «Санитарно эпидемиологические требования к условиям труда»
3	ГН 2.2.6.3538-18 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) микроорганизмов продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны»	утратил силу	СанПиН 1.2.3685 21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для	
4	ГН 2.2.5.3532-18 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей	утратил силу	человека факторов среды обитания»	

5	ГН 2.2.5.2308-07 «Ориентировочные безопасные уровни воздействия (ОБУВ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны»	утратил силу		
6	СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»	утратил силу		
7	СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий»	утратил силу		
8	СанПиН 2.2.4.1329-03 «Требования по защите персонала от воздействия импульсных электромагнитных полей»			СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»
9	СанПиН 2.2.4.1294-03 «Гигиенические требования к аэроному составу воздуха производственных и общественных помещений»			
10	СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»			

11	СН 2.2.4/2.1.8.566-96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий»	действует	
12	СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки»	действует	
13	СанПиН 2.2.4/2.1.8.582-96 «Гигиенические требования при работах с источниками воздушного и контактного ультразвука промышленного, медицинского и бытового назначения»	утратил силу	
14	СанПиН 2.2.4.0-95 «Гигиенические требования при работе в условиях воздействия постоянных магнитных полей»	действует	
15	СН 2.2.4/2.1.8.583-96 «Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки»	действует	

ИЗМЕНЕНИЯ—2021
Изменения в нормировании производственных факторов
Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3-35 9 16 и СанПиН 1.2.3.685 21.
Параметры микроклимата

Период года	Категория работ	Температура воздуха, °С	СанПиН 2.2.4.3359 -16 и СанПиН 1.2.3.685 -21		Методика 33н		
			Температура воздуха, °С	Диапазон выше оптимальных величин		Диапазон ниже оптимальных величин	Класс (подкласс) условий труда
Холодный (Охлаждающий микроклимат)	Ia	22 – 24	20,0 – 21,9	24,1 – 25,0	1	2	
	Iб	21 – 23	19,0 – 20,9	23,1 – 24,0	22,0 - 24,0	21,9 – 20,0	
	IIa	19 – 21	17,0 – 18,9	21,1 – 23,0	21,0 - 23,0	20,9 – 19,0	
	IIб	17 – 19	15,0 – 16,9	19,1 – 22,0	19,0 - 21,0	18,9 – 17,0	
	III	16 – 18	13,0 – 15,9	18,1 – 21,0	17,0 - 19,0	16,9 – 15,0	
Теплый (Нагревающий микроклимат)	Ia	23 – 25	21,0 – 22,9	25,1 – 28,0	16,0 - 18,0	15,9 – 13,0	
	Iб	22 – 24	20,0 – 21,9	24,1 – 28,0	22,0 - 24,0	24,1 – 25,0	
	IIa	20 – 22	18,0 – 19,9	22,1 – 27,0	21,0 - 23,0	23,1 - 24,0	
	IIб	19 – 21	16,0 – 18,9	21,1 – 27,0	19,0 - 21,0	21,1 - 23,0	
	III	18 – 20	15,0 – 17,9	20,1 – 26,0	17,0 - 19,0	19,1 - 22,0	

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21.
 Параметры микроклимата

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно-эпидемиологического законодательства

Период года	Категория работ	СанПиН 2.2.4.3359 -16 и СанПиН 1.2.3685 -21		Методика 33н	
		Скорость движения воздуха, м/с		Скорость движения воздуха, м/с	
		Для диапазона температур воздуха ниже оптимальных величин, не более	Для диапазона температур воздуха выше оптимальных величин, не более	Класс (подкласс) условий труда	Относительная влажность воздуха, %
Холодный (Охлаждающий микроклимат)	Iа	0,1	0,1	1	1
		0,1	0,2		
		0,1	0,3		
	Iб	0,2	0,4	2	2
		0,2	0,4		
		0,2	0,4		
Теплый (Нагревающий микроклимат)	Iа	0,1	0,2	1	1
		0,1	0,3		
		0,1	0,4		
	Iб	0,2	0,5	2	2
		0,2	0,5		
		0,2	0,5		

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359 16 и СанПиН 1.2.3685-21.
 Параметры микроклимата

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно-эпидемиологического законодательства

СанПиН 1.2.3685-21 и СанПиН 2.2.4.3359 16		Методика 33н		
Облучаемая поверхность тела, %	Интенсивность теплового облучения, Вт/м2, не более	Категория работ	Интенсивность теплового излучения, Вт/м2	
			Оптимальный	Допустимый
50 и более	35	I-III	1	2
25 – 50	70		-	≤140
Не более 25	100			

СанПиН 1.2.3685 -21 и СанПиН 2.2.4.3359 -16

* Допустимые величины интенсивности теплового облучения поверхности тела работающих от производственных источников, нагретых до температуры не более 600 °С

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21. Шум

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно - эпидемиологического законодательства

	СанПиН 1.2.368521 и СанПиН 2.2.4.335916	Методика 33н
Нормируемый параметр	Значение параметра	Класс (подкласс) условий труда
Нормативный эквивалентный уровень звука (L _{рAeq,T} , дБА) на рабочих местах	80 дБА	Допустимый
Максимальные уровни звука А, измеренные с временными коррекциями S и I	110 дБА и 125 дБА соответственно	2
Пиковый скорректированный по С уровень звука (L _{рCpeak}), дБС	137 дБС	≤80 дБА

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21.
Вибрация

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно-эпидемиологического законодательства

Вид вибрации	СанПиН 2.2.4.3359-16			СанПиН 1.2.3685-21			Методика 33н		
	Категория вибрации	Направление действия	Коррекция	Нормативные эквивалентные скорректированные значения и уровни виброускорения	Категория вибрации	Направление действия	Коррекция	Нормативные эквивалентные скорректированные значения и уровни виброускорения	Нормативные эквивалентные скорректированные значения и уровни виброускорения
Локальная	1	Хл, Ул, Zл	Wh	м/с ²			м/с ²	дБ	Допустимый 2
				2,0			126	2,0	
Общая	1	Zo	Wk	0,56	115	Zo	Wk	0,56	115
		Хo, Yo,	Wd	0,40	112	Хo, Yo,	Wd	0,40	112
	2	Zo	Wk	0,28	109	Zo	Wk	0,28	109
		Хo, Yo,	Wd	0,2	106	Хo, Yo,	Wd	0,2	106
3а	Zo	Wk	0,1	100	Zo	Wk	0,1	100	
	Хo, Yo,	Wd	0,071	97	Хo, Yo,	Wd	0,071	97	
3б	3б	Zo	Wk	0,04	92				
		Хo, Yo	Wd	0,028	89				
3в	3в	Zo	Wk	0,014	83				
		Хo, Yo	Wd	0,0099	80				

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21. Инфразвук

- эпидемиологического законодательства

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно

	СанПиН 2.2.4.3359 -16						СанПиН 1.2.3685-21						Методика 33н					
	Эквивалентные уровни звукового давления, дБ, в октавных полосах со среднестатистическими частотами, Гц			Эквивалентный уровень звукового давления, дБ, в общий уровень звукового давления, дБ			Эквивалентные уровни звукового давления, дБ, в октавных полосах со среднестатистическими частотами, Гц			Максимальный текущий общий уровень инфразвука, дБ			Уровни звукового давления, дБ, в октавных полосах со среднестатистическими частотами, Гц			Общий уровень звукового давления, дБ. Лин		
	2	4	8	16	2	4	8	16	2	4	8	2	4	6	8			
Рабочие места, территория жилой застройки, помещения жилых и общественных зданий	110	105	100	95	110													
- в средствах транспорта																		
в рабочих местах различной степени тяжести	100	95	90	85	100													
- работы различной степени интеллектуально-эмоциональной напряженности	95	90	85	80	95	100	95	90	85	100	95	110	105	100	95	110		
	Примечания. 1. Максимальный текущий общий уровень инфразвука не должен превышать 120 дБ. 2. При совпадении рабочем дне (менее 40 ч в неделю) ПДУ применяется без изменения.															Для колеблется во времени и сравнительного инфразвука уровни звукового давления, измеренные по шкале шумомера "Лин", не должны превышать 120 дБ		

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21.
Ультразвук воздушный и контактный

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно-эпидемиологического законодательства

Предельно допустимые уровни звукового давления воздушного
ультразвука на рабочих местах

		СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21 Методика 33н									
Наименование показателя	Уровни звукового давления, дБ, в третьеквадных полосах со среднегеометрическими частотами, кГц										
		12,5	16	20	25	31,5	40	50	63	80	100
Ультразвук воздушный	80	90	100	105	110	110	110	110	110	110	110

Предельно допустимые уровни контактного ультразвука на рабочих
местах

		СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21	
Поддиапазоны частот, кГц	Усредненная во времени пиковая пространственная интенсивность, контактного УЗ,	Усредненная во времени пиковая пространственная интенсивность для совместного действия воздушного и контактного УЗ,	
		Усредненная во времени пиковая пространственная интенсивность,	0,017
11,2 - 80	0,03		-
80 - 630	0,06		-
$0,63 * 10^3 - 5,0 * 10^3$	0,1		-

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.36852.1. Неионизирующие излучения

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно-эпидемиологического законодательства

Методика 33н, СанПиН 2.2.4.3359 -16 и СанПиН 1.2.3685 -21

ПДУ напряженности электростатического поля (ЭСП) на рабочих местах

Длительность воздействия	Напряженность ЭСП, В/м
8 ч за смену	20
≤ 1 ч за смену	60
более 1 часа за смену	$E = 60 \sqrt{t}$ где t — время

ПДУ напряженности электромагнитного поля (ЭП) на рабочих местах

Частота, Гц	Напряженность ЭСП, В/м
50	5

Доступное время пребывания персонала в ЭП и ЭПС без средств защиты

Напряженность ЭСП, В/м	Доступное время пребывания, ч
5-20	$T = (50 / E)^2$
20-60	$T_{доп} = (60 E_{макс})^2$

ПДУ постоянного магнитного поля на рабочих местах

Время воздействия за рабочий день, мин	Условия воздействия		
	общее		локальное
	ПДУ напряженности, кА/м	ПДУ магнитной индукции, мТл	ПДУ магнитной индукции, мТл
≤ 10	24	30	40
11 - 60	16	20	24
61 - 480	8	10	12

ПДУ синусоидального (периодического) магнитного поля частотой 50 Гц

Время пребывания, ч	Допустимые уровни МП, Н [А/м] / В [мТл] при воздействии	
	общее	локальное
≤ 1	1 600 / 2 000	6 400 / 8 000
2	800 / 1 000	3 200 / 4 000
4	400 / 500	1 600 / 2 000
8	80 / 100	800 / 1 000

Сравнение Методики 33н, СанПин 2.2.4.3359-16 и СанПин 1.2.3685-21.
Неионизирующие излучения

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно - эпидемиологического законодательства

Методика 33н, СанПин 2.2.4.3359 -16 и СанПин 1.2.3685 -21

ПДУ энергетических экспозиций ЭМП диапазона частот ≥ 30 кГц - 300 ГГц

Параметр	ЭЭ _{ПДУ} в диапазонах частот, МГц			
	$\geq 30,0-30,0$	$\geq 30,0-50,0$	$\geq 50,0-300,0$	$\geq 300,0-30000,0$
ЭЭ _В (В/м ²) × ч	20 000	7 000	800	800
ЭЭ _А (А/м ²) × ч	200	-	0,72	-
ЭЭ _{ПДУ} (мкВг/см ²) × ч	-	-	-	200

Максимальные ПДУ напряженности и плотности потока энергии ЭМП

диапазона частот ≥ 30 кГц - 300 ГГц

Параметр	Максимально допустимые уровни в диапазонах частот (МГц)			
	$\geq 30,0-30,0$	$\geq 30,0-50,0$	$\geq 50,0-300,0$	$\geq 300,0-30000$
Е, В/м	500	300	80	80
Н, А/м	50	-	3,0	-
ППЭ, мкВг/см ²	-	-	-	1 000
ППЭ (для условий локального облучения кистей рук), мкВг/см ²	-	-	-	5 000

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21.
Неионизирующие излучения

Методика 33н Результаты реализации механизма регуляторной плоскости в сфере санитарно - эпидемиологического законодательства

СанПиН 2.2.4.3359 -16 и СанПиН 1.2.3685 -21

В СанПиН 1.2.3685 -21 исключено нормирование ЭМП пользователей ПК и других средств информации -коммуникационных технологий !
В СанПиН 1.2.3685 -21 изменены условия контроля геомагнитных полей !

На рабочих местах, организованных в подземных сооружениях, в подземных транспортных и транспортно -технологических средствах (СанПиН 2.2.4.3359 -16) на постоянных рабочих местах, организованных в помещениях, специально оборудованных радиополупроводящими материалами и покрытиями (СанПиН 1.2.3685 -21)

Методика 33н

Наименование показателя фактора	Повышение предельно допустимых уровней (раз)						
	Допустимый	Класс (подкласс) условий труда					Опасный
		3.1	3.2	3.3	3.4	4	
Электрическое поле* (2)	≤ПДУ	≤5	>5	-	-	-	-
	≤ПДУ	≤5	>5	-	-	-	-
Постоянное магнитное поле* (3)	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	>40	-
	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
Электрические поля промышленной частоты (50 Гц)* (3)	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
Магнитные поля промышленной частоты (50 Гц)	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
Электромагнитные излучения радиочастотного диапазона* (4)	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
0,01-0,03 МГц	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
0,03-3,0 МГц	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
3,0-30,0 МГц	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
30,0-300,0 МГц	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-
300,0 МГц-300,0 ГГц	≤ПДУ	≤5	≤10	>10	-	-	-

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21.
Лазерное излучение

Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно-эпидемиологического законодательства

Методика 33н, СанПиН 2.2.4.3359 -16 и СанПиН 1.2.3685 -21

Таблица 8.2. Предельные однократные суточные дозы $H_{ПДУ}^2(3 \cdot 10^{-4})$ при действии на глаза и кожу лазерным излучением в спектральном диапазоне $I(180 < \lambda \leq 380 \text{ нм})$

Спектральный интервал λ , нм	$H_{ПДУ}^2(3 \cdot 10^{-4})$, Дж·м ⁻²
$180 < \lambda \leq 302,5$	25
$302,5 < \lambda \leq 315$	$0,8 \cdot 10^{0,2(0,295 - \lambda)}$
305	80
307,5	250
310	$8 \cdot 10^2$
312,5	$2,5 \cdot 10^3$
315	$8 \cdot 10^3$
$315 < \lambda \leq 380$	$8 \cdot 10^3$

Сравнение Методики 33н, СанПин 2.2.4.3359-16 и СанПин 1.2.3685-21. Ультрафиолетовое излучение

Результаты реализации механизма регулярной пальмовки в сфере сангитарно-эпидемиологического законодательства

Методика 33н, СанПин 2.2.4.3359 -16 и СанПин 1.2.3685 -21

78. Гигиенические нормативы допустимых уровней ультрафиолетового излучения устанавливаются с учетом спектрального состава излучения:

Спектральный состав излучения	Длина волны, нм
УФА (длинноволновой)	400 - 315
УФВ (средневолновой)	315 - 280
УФС (коротковолновой)	280 - 200

80. При наличии у работающих незащищенных участков поверхности кожи не более 0,2 м² и продолжительности облучения до 5 мин с обшей продолжительностью воздействия 50% рабочей смены и более, допустимая интенсивность облучения не должна превышать:

Спектральный состав излучения	Интенсивность облучения, Вт/м ²
УФА	10,0
УФВ	0,01
УФС	не допускается

79. При наличии у работающих незащищенных участков поверхности кожи не более 0,2 м² и продолжительности облучения до 5 мин с обшей продолжительностью воздействия за смену до 60 мин, допустимая интенсивность облучения не должна превышать:

Спектральный состав излучения	Интенсивность облучения, Вт/м ²
УФА	50,0
УФВ	0,05
УФС	0,001

81. При использовании специальной одежды и средств защиты лица и рук, не пропускающих излучение, допустимая интенсивность облучения УФ -В и УФ-С не должна превышать 1 Вт /м².

Сравнение Методики 33н, СанПиН 2.2.4.3359-16 и СанПиН 1.2.3685-21.
 Параметры световой среды

Характеристика эргической работы	Наименьший или максимальный размер объекта различения, мм	Разряд эргической работы	Подразряд эргической работы и работы	Контраст объекта с фоном	Характеристик а фона	Результаты реализации механизма регуляторной гильотины в сфере санитарно – эпидемиологического законодательства										
						Искусственное освещение			Естественное освещение			Совместное освещение				
						Освещенность, лк		Сочетание нормируемых показателей UGBy и коэффициента пульсации	При верхнем или комбинированном освещении		При боковом освещении		При боковом освещении		При верхнем или комбинированном освещении	
						При системе комбинированного освещения	При системе общего освещения		UGR не более	КП, %, не более	При боковом освещении	При боковом освещении	При верхнем или комбинированном освещении	При верхнем или комбинированном освещении		
I	меньше 0,15	3	а	5	6	темный	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
							5000	500	22	10						
							4500	500	-	19	10					
							4000	400	1250	22	10	-	-	-	-	
							3500	400	1000	19	10					
							2500	300	750	22	10					
							2000	200	600	19	10	-	-	-	2,0	
							1500	200	400	22	10					
							1500	200	400	22	10					
							1500	200	400	22	10					
							1500	200	400	22	10					

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

**З.В. Спивачук,
доцент кафедры гуманитарных и социально-
экономических дисциплин Российского
государственного университета правосудия**

Конфликт (происходит от латинского «conflictus» – столкновение) определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами.

Любой конфликт окрашен сильными эмоциями, в основном отрицательными. Он «давит» на психику и нервную систему человека с небывалой силой и часто имеет «эффект последствия».

Наиболее известными специалистами в области конфликтов являются: А.Я. Анцупов, Л. Козер, Д.М. Фельдман, Р. Дарендорф, А.Г. Здравомыслов.



Типы конфликтов выделяют такие, как внутриличностные, межличностные, конфликт между личностью и группой, внутригрупповые, вертикальные и горизонтальные, конструктивные и деструктивные.

Основными причинами конфликта являются:

1. Потеря или искажение сведений при осуществлении группового (межличностного) взаимодействия.

2. Несбалансированное ролевое взаимодействие.

3. Непонимание собеседниками того, что, обсуждая проблему, может проявиться несовпадение позиций, которое вызывается не принципиальным расхождением взглядов, а подходом к проблеме с разных сторон.

4. Разные методы оценки результата деятельности и личностей.

5. Напряженность в межличностной коммуникации.

6. Внутригрупповой фаворитизм, проявляющийся в предпочтении участников своей группы представителям других объединений.

7. Конкуренция при взаимодействии с другими людьми (группами).

8. Ограниченные способности децентрации (умение поставить себя на место другого человека с пониманием его интересов, изменять собственную позицию при сопоставлении ее с позициями другого).

9. Стремление к власти.

10. Психологическая несовместимость.

Согласно З. Фрейду, человек конфликтен по своей природе. В нем от рождения борются два противоположных инстинкта, определяющих его поведение.

Таковыми инстинктами являются:

• эрос (сексуальный инстинкт, инстинкт жизни и самосохранения) и

- танатос (инстинкт смерти, агрессии, деструкции и разрушения).

Внутриличностный конфликт является следствием извечной борьбы между эросом и танатосом. Эта борьба проявляется в амбивалентности человеческих чувств, в их противоречивости.

Подчеркнем, что основные внутренние противоречия личности складываются между такими личностными структурами, как «Оно и Сверх-Я», которые регулирует и разрешает «Я». Если «Я» не смогло разрешить противоречие между «Оно и Сверх-Я», то возникают глубокие переживания, характеризующие внутриличностный конфликт. Фрейд в своей теории не только раскрывает причины внутриличностных конфликтов, но и вскрывает механизмы защиты от них. Основным механизмом такой защиты является сублимация, то есть преобразование сексуальной энергии человека в другие виды его деятельности, в том числе в творчество.

- Вытеснение. Одним из главных и первичных механизмов является вытеснение, которое заключается в отбрасывании неприятных для нас событий, мыслей, переживаний. В результате человек перестает осознавать внутренние конфликты, а также не помнит травматических событий прошлого. Вытесненные импульсы не теряют своей активности в бессознательной сфере и предстают в виде сновидений, шуток, оговорок и т.п. Вытеснение можно сравнить с плотинной, которую может прорвать – всегда есть риск, что воспоминания о неприятных событиях вырвутся наружу. Психика затрачивает огромное количество энергии на их подавление.

- Проекция. По своей значимости следующим механизмом является проекция – приписывание собственных социально нежелательных чувств, желаний, стремлений другим. Этот механизм психологической защиты дает возможность снять с себя ответственность за собственные черты характе-

ра и желания, которые кажутся неприемлемыми. Например, необоснованная ревность может быть результатом работы механизма проекции. Защищаясь от собственного желания неверности, человек подозревает в измене своего партнера.

- **Замещение.** В этом защитном механизме проявление инстинктивного импульса переадресовывается от более угрожающего объекта или личности к менее угрожающему. Например, чересчур требовательный работодатель критикует сотрудницу, и она реагирует вспышками ярости на незначительные провокации со стороны мужа и детей. Она не осознает, что, оказавшись объектами ее раздражения, они просто замещают начальника. В этом примере истинный объект враждебности замещается гораздо менее угрожающим для субъекта.

- **Рационализация.** Рационализация как защитный процесс заключается в том, что человек бессознательно изобретает логичные суждения и умозаключения для объяснения своих неудач. Подобное необходимо для сохранения собственного положительного представления о себе. Одним из наиболее часто употребляемых видов такой защиты является рационализация по типу «зелен виноград». Это название берет начало из басни Эзопа о лисе, которая не могла дотянуться до виноградной кисти и поэтому решила, что ягоды еще не созрели.

- **Реактивное образование.** Реактивное образование становится механизмом психологической защиты, когда человек демонстрирует действия, противоположные его подлинным переживаниям. В случае данной защитной реакции человек бессознательно проводит трансформацию одного психического состояния в другое (например, ненависть – в любовь, и наоборот). Подобный факт имеет важное значение в оценке личности того или иного человека, ибо свидетельствует о том, что реальные действия человека могут являться лишь

следствием завуалированного искажения его истинных желаний. Например, чрезмерный гнев в иных случаях есть лишь бессознательная попытка завуалировать интерес и добродушие, а показная ненависть – является следствием любви, которая испугала человека, бессознательно решившего скрыть ее за попыткой открытого выплескивания негатива.

- Регрессия. При регрессии человек возвращается к более ранним формам поведения. Регрессия позволяет приспособиться к травмирующей ситуации за счет неосознанного возвращения к привычным с детства формам поведения: плачу, капризам, эмоциональным просьбам и др. Мы на бессознательном уровне усвоили, что такие формы поведения гарантируют поддержку и безопасность. Данный вид защиты особенно часто проявляется в ситуации болезни, когда взрослый человек начинает вести себя как ребенок. Регрессия дает возможность сбросить с себя бремя ответственности за происходящее: ведь в детстве за многое отвечали родители.

Злоупотребление регрессией приводит к отсутствию успешной жизненной стратегии, сложностям в отношениях с окружающими людьми и появлению психосоматических заболеваний.

- Сублимация. Сублимация это бессознательное переключение отрицательной психической энергии на занятия социально полезным трудом. Сублимация выражается в том, что человек, испытывающий какой-либо невротический конфликт, находит замещение внутренней тревожности переключением на другое занятие (творчество, рубка дров, уборка квартиры и проч.). Этот механизм рассматривают как единственную конструктивную стратегию поведения в ситуации психологического дискомфорта.

Сублимация – это продуктивный защитный механизм, давший миру огромное количество произведений искусства.

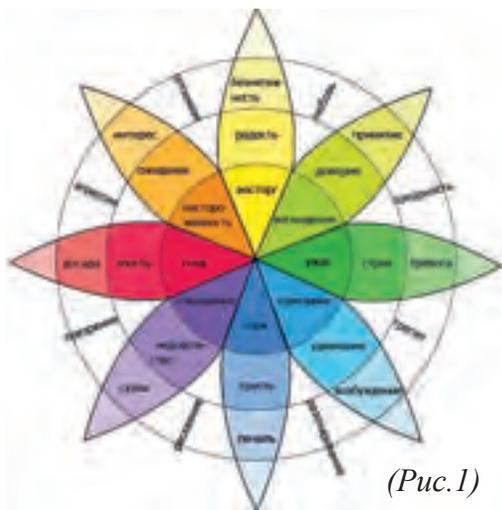
- **Отрицание.** Этот защитный механизм позволяет игнорировать (отрицать) очевидные факты, защищая психику от травм. Это полный отказ от неприятной информации. Отрицание часто становится первой реакцией на боль потери или на наличие опасного заболевания. Когда человек отказывается признавать, что произошло неприятное событие, это значит, что он включает такой защитный механизм, как отрицание.

Понимание себя помогает выстраивать свою коммуникацию и взаимоотношения с ближним и дальним окружением. Помня о том, что базовые эмоции и кроющиеся за ними импульсы универсальны, и к тому же умея определять эмоции по микровыражениям мимики, возможно быть более осознанным и компетентным коммуникатором в разрешении конфликта.

Колесо эмоций, созданное Робертом Плутчиком в 1980 году. (Рис.1)

Знание этой модели помогает быть более осознанным и лучше управлять своими эмоциями. Чтобы извлечь из этих знаний наибольшую пользу для своей жизни, стоит помнить следующие моменты:

1. Нет плохих или ненужных эмоций. Все 8 базовых



(Рис.1)

эмоций адаптивны, то есть необходимы для жизни и адекватного ответа на внешние стимулы. Деление на негативные и позитивные эмоции условно, а о вреде и опасности эмоций можно говорить, когда они перестают быть соразмерными ситуации и выходят из-под контроля.

2. У каждой эмоции есть своя роль, импульс, который нас толкает к наиболее эффективному действию с точки зрения адаптации. Осознанный человек видит эту нить. Например, гнев обоснован и естественен в ситуации, где ваши границы каким-то образом нарушаются или есть угроза физическая или чувству собственного достоинства. А что-то отталкивающее будет вызывать отвращение и отторжение, даже если это исходит от близкого и любимого человека. И винить, стыдиться себя за то, что что-то во внешнем виде любимого или какое-то его проявление вызвало в вас спонтанное отвращение, и подавлять это – глупо.

3. Если вас охватывают эмоции и вам кажется, что управлять ими невозможно, вам поможет развитие осознанности и навыка лучшего понимания своих эмоций и позывов. При любом таком эмоциональном натиске задайте несколько специальных вопросов. Это позволяет не только успокоиться, но и проливает свет на то, что было сокрыто под пеленой острых эмоций и болезненных состояний. Повышая осознанность, вы начинаете лучше понимать свои потребности и движущие вами импульсы. Более того, сниженная активность лимбической системы и вновь включенный неокортекс дают возможность найти эффективные и подходящие варианты в данной ситуации.

Двенадцать правил поведения в конфликтной ситуации:

1. Дайте партнеру «выпустить пар». Если он раздражен и агрессивен, то нужно помочь ему снизить внутреннее напряжение. Пока этого не случится, договориться с ним трудно или невозможно. Во время его «взрыва» следует вести себя спокойно, уверенно, но не высокомерно.

2. Попросите у партнера спокойно обосновать претензии. При этом скажите, что будете учитывать только факты и объективные доказательства.

3. Сбивайте агрессию неожиданными приемами. Напри-

мер, спросите доверительно у партнера совета, задайте неожиданный вопрос совсем о другом, но значимом для него.

4. Не давайте партнеру отрицательных оценок. Говорите о своих чувствах. Не говорите: «Вы меня обманываете», лучше: «Я чувствую себя обманутым».

5. Попросите сформулировать желаемый конечный результат и проблему как цепь препятствий.

6. Предложите партнеру высказать свои соображения по разрешению возникшей проблемы и свои варианты решения. Не ищите виновных и не объясняйте создавшееся положение, а ищите выход из него.

7. В любом случае дайте партнеру возможность «сохранить свое лицо». Не позволяйте себе распускаться и отвечать агрессией на агрессию.

8. Отражайте как эхо смысл его высказываний и претензий. Чаще спрашивайте: «Правильно ли я вас понял?», «Вы хотели сказать именно это?». Эта тактика устраняет недоразумения, и, кроме того, она демонстрирует внимание к человеку. А это тоже уменьшает агрессию.

9. Держитесь как на острие ножа в позиции «на равных». Держитесь в позиции спокойной уверенности, она удерживает партнера от агрессии, помогает обоим не «потерять лицо».

10. Не бойтесь извиниться, если чувствуете, что виноваты. Во-первых, это обезоруживает партнера; во-вторых, вызывает у него уважение. Ведь способны к извинению только уверенные и зрелые личности.

11. Оформите принятую договоренность и оговорите взаимоотношения на будущее. Обязательно подпишите те договоренности, которые удалось достичь на этой встрече.

12. Независимо от результата разрешения противоречия старайтесь не разрушить отношения. Выразите свое уважение и расположение к партнеру и выскажите сожаление по поводу возникших трудностей.

РАБОТА В ГРУППАХ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ «ПРОГРАММЫ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗА»

ГРУППА «ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА» И «ПРАВООЗАЩИТНАЯ РАБОТА ПРОФСОЮЗА»

В ходе семинара состоялось совместное занятие специалистов Профсоюза, занимающихся вопросами развития социального партнерства и специалистов по правозащитной работе.

В работе Всероссийского семинара-совещания «О ходе реализации Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах» Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации принял участие Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов (далее – УИЦ, МФП, Центр). В рамках участия УИЦ МФП преподаватели отдела инновационных и международных проектов Центра Калинина Наталия Николаевна, Масленникова Василиса Юрьевна и Барышников Андрей Александрович провели обучение специалистов по программе «Социальный диалог в условиях вызовов будущего».

Обучение проходило в формате стратегической сессии, в основу которой заложен метод проблемно ориентированного проектирования.

Для фокусировки на ключевых вопросах положений «Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов

Профсоюза в 2020–2025 годах» (утверждена XI Съездом Профсоюза 2 декабря 2020 года) была выбрана тема стратегической сессии: «Эффективные коммуникации».

Цель сессии – разработать план повышения эффективности коммуникаций между Профсоюзом и Работодателем. Участники сессии были распределены по шести учебным проектным командам. Общее количество участников – 53 человека.

Перед началом занятия его участникам было предложено дать ответ на вопрос: «Существует ли в вашей профсоюзной организации система эффективных коммуникаций?», который был размещен на входной доске.

Из предложенных вариантов ответов (нет, скорее нет, скорее да, да) мнения выстроились в следующем порядке:

скорее нет – 3;

скорее да – 27;

да – 13.

Для оценки развития коммуникаций в своей профсоюзной организации участникам сессии было предложено оценить ситуацию по десятибалльной системе на основе технологии «Колесо баланса».

Обобщая средний показатель экспертной оценки участников по каждому направлению, рейтинг выстроился следующим образом:

– внешние коммуникации – 6 баллов;

– индивидуальные коммуникации – 7,5 балла;

– индивидуальные цифровые коммуникации – 6,5 балла;

– горизонтальные коммуникации через социальные сети – 6,3 балла;

– горизонтальные коммуникации вербальные – 8 баллов;

– невербальные коммуникации – 7,6 балла;

– вертикальные коммуникации – 7,6 балла;

– массовая коммуникация – реклама, PR – 7 баллов.

Для более полной картины ситуации на местах слушателям было предложено оценить коммуникации между Профсоюзом и Работодателем. Общий вывод каждой команды был представлен в декартовой системе координат в виде точки, находящейся на пересечении результатов ответов на вопросы: «Развиваются ли коммуникации между вашей профсоюзной организацией и Работодателем?» и «Как Профсоюз участвует в развитии таких коммуникаций?».

Четыре команды оценили уровень участия Профсоюза и Работодателя в коммуникациях как «средний», а две группы определили, что Профсоюз участвует в развитии коммуникаций «сильно», в то время как коммуникации между Работодателем и Профсоюзами остаются на уровне «среднего показателя».

Ключевой вопрос стратегической сессии заключался в разработке критериев эффективности взаимодействия Профсоюза и Работодателя.

Для данного исследования был использован метод закрытого сбора идей, который позволил сортировать предложения от каждой команды и выделить главное.

Из общего количества предложенных критериев путем кластеризации были выбраны восемь основных:

- рост численности Профсоюза;
- наличие действенных нормативно-правовых актов;
- эффективный социальный диалог;
- наличие конкретного результата;
- участие Профсоюза в управлении организацией;
- отсутствие трудовых конфликтов;
- информирование;
- создание новых первичных профсоюзных организаций.

На основании выбранных критериев участники сессии провели анализ уровня взаимодействия Профсоюза и Работодателя в своих организациях и дали оценку соответствующим показателям по десятибалльной шкале.

Результаты данной работы:

- рост численности Профсоюза – 4 балла;
- наличие действенных нормативно-правовых актов – 8 баллов;
- эффективный социальный диалог – 8 баллов;
- наличие конкретного результата – 6 баллов;
- участие Профсоюза в управлении организацией – 6 баллов;
- отсутствие трудовых конфликтов – 7 баллов;
- информирование – 7 баллов;
- создание новых первичных профсоюзных организаций – 5 баллов.

На основании полученных результатов командам было предложено выбрать один из наиболее важных критериев и рассмотреть его в «проблемной плоскости», используя метод «Пяти Почему», используемый для изучения причинно-следственных связей, лежащих в основе той или иной проблемы.

Три команды работали над проблемой «Падение численности профсоюзов».

Таблица 1

Вопросы	Команда №1	Команда № 2	Команда №4
Почему появилась эта проблема?	снижение мотивации	- недоверие - наличие взносов - незаинтересованность руководства в единении коллектива - коллективный договор распространяется на всех работников	- отношение государства к Профсоюзу - наличие административного ресурса - снижение с тепени доверия к профлидерам

Почему проблема до сих пор не решена?	реорганизация организаций и ротация руководителей	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие лидера - слабая мотивация - нежелание руководителей иметь проблемы - недостаточная информированность 	<ul style="list-style-type: none"> - нет конструктивных взаимоотношений Профсоюза с органами власти; - нет эффективной работы профорганов всех уровней; - отсутствие желания у членов Профсоюза платить взносы
Почему этой проблемой не занимаются?	несовершенство законодательства	<ul style="list-style-type: none"> - слабое социальное партнерство на всех уровнях - отсутствие заинтересованности государства - слабое обучение профсоюзных кадров 	- сохранение профсоюза
Почему эта проблема является важной сейчас?	финансовая устойчивость	<ul style="list-style-type: none"> - низкая социальная защищенность - дает дополнительные гарантии 	
Почему этой проблемой нужно заниматься нам?	авторитет профсоюза	- только профсоюз представляет и защищает работников	это наша работа

Две команды выделили проблему сложности создания первичной профсоюзной организации.

Таблица 2

Вопросы	Команда №5	Команда №6
Почему появилась эта проблема?	<ul style="list-style-type: none"> - не знают о наличии Профсоюза - не верят Профсоюзу - против отчисления взносов - влияние антипрофсоюзной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> - реформа структур власти организаций - негативное отношение руководителей к Профсоюзу - недостаточное информирование о функциях Профсоюза
Почему проблема до сих пор не решена?	<ul style="list-style-type: none"> - противодействие работодателя - боязнь потерять работу - отсутствие лидера - нет мотивационных рычагов - работодатель не меняется много лет 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие поддержки Профсоюза на законодательном уровне
Почему этой проблемой не занимаются?	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие эффективной коммуникации - разные интересы у работодателя и профсоюзной организации 	<ul style="list-style-type: none"> - слабое лоббирование интересов Профсоюза
Почему эта проблема является важной сейчас?	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие профсоюза – значит отсутствие защиты работников - поступление членских взносов 	<ul style="list-style-type: none"> - снижение численности ППО
Почему этой проблемой нужно заниматься нам?	<ul style="list-style-type: none"> - нам доверили развитие организации - это наша работа 	<ul style="list-style-type: none"> - не допускать альтернативных профсоюзных организаций

Одна команда рассмотрела проблему отсутствия информированности.

Таблица 3

Вопросы	Команда №5
Почему появилась эта проблема?	- отсутствие финансов и опыта - отсутствие медиа-специалистов - Профсоюз не является современным трендом
Почему проблема до сих пор не решена?	- отсутствие финансов - отсутствие знаний и специалистов
Почему этой проблемой не занимаются?	
Почему эта проблема является важной сейчас?	- для поднятия престижа Профсоюза - вовлечение новых членов Профсоюза, в том числе молодежи - увеличение роли Профсоюза в государстве
Почему этой проблемой нужно заниматься нам?	- возрождение имиджа Профсоюза

Изучив комментарии о реальном положении дел в профсоюзных организациях, проанализировав ход рассмотрения участниками сессии предложенных кейсов, участники стратегической сессии разработали проектные инициативы решения наиболее острых проблем.

Группа 1

Цель проектного предложения: финансовое укрепление региональной профсоюзной организации.

Что необходимо сделать:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбрать авторитетного, инициативного, желающего работать профсоюзного лидера 2. Провести обучение лидера 3. Сплочение и стабильность в коллективе 4. Заключение коллективного договора 5. Формирование дополнительных гарантий членам Профсоюза за счет профсоюзных взносов и бонусных программ 6. Правовая помощь по вопросам охраны труда 7. Обучение профсоюзного актива и специалистов организации 8. Формирование положительного имиджа социального партнерства
Риски:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие кадрового резерва 2. Работа Профсоюза на общественных началах 3. Большая загруженность на основном месте работы 4. Пассивность работников 5. Боязнь потерять рабочее место
Три предложения:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование кадрового резерва 2. Стимулирование профсоюзного актива 3. Повышение авторитета руководителя

Группа 3

Цель проектного предложения: привлечение медиа-специалистов в Профсоюз.

Что необходимо сделать:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение молодежи к обучению соответствующей специальности 2. Привлечение профсоюзных активистов для получения специальности 3. Финансирование обучения профсоюзных лидеров и специалистов
Риски:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недооценка проблемы и ее важности 2. Отсутствие достаточного финансирования 3. Непрестижность работы в Профсоюзе для молодежи 4. Отсутствие методики продвижения Профсоюза в массы

Три предложения:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение новых членов Профсоюза для увеличения профсоюзного бюджета 2. Введение должностей медиа-специалистов на уровне территориальных и региональных организаций 3. Оформление заказов на обучение медиа-специалистов в специализированных учебных заведениях
------------------	---

Группа 4

Цель проектного предложения: повышение эффективности профорганов на региональном уровне

Что необходимо сделать:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование работы по пяти направлениям программы действий 2. Контроль и исполнительская дисциплина 3. Доведение информации и обучение
Риски:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Боязнь активной деятельности Профсоюза 2. Недостаточная исполнительская дисциплина 3. Недостаточная эффективность взаимодействия Профсоюза с федеральными министерствами и ведомствами 4. Наличие специалистов
Три предложения:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Законодательная инициатива на законодательном уровне 2. Обучение ведению единой системы информационной работы 3. Расширить взаимодействие Профсоюза с ФОИВ для эффективного решения вопросов на региональном уровне

Группа 5

Цель проектного предложения: повышение уровня информирования членов Профсоюза

Что необходимо сделать:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести обучение 2. Усилить информацию о деятельности Профсоюза на сайте, в социальных сетях, СМИ, запустить рекламу 3. Провести имиджевые акции, флешмобы 4. Выпустить имиджевые продукты 5. Подготовить публичные выступления
Риски:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаток финансирования 2. Мало опыта и знаний 3. Загруженность на основном месте работы 4. Слабая поддержка руководителей учреждений/организаций 5. Текучесть кадров 6. Слабая материальная мотивация 7. Потребительское отношение к Профсоюзу
Три предложения:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Финансирование информационной работы 2. Обучение современным информационным технологиям 3. Вовлечение молодежи в создании медиа-средств, креативных программ

Группа 6

Цель проектного предложения: выявление профсоюзного лидера

Что необходимо сделать:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление неформального лидера 2. Привлечение его в Профсоюз и обучение 3. Закрепление наставника
Риски:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Руководитель не приветствует неформального лидера и будет препятствовать его работе 2. Возможность конкуренции
Три предложения:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конструктивный диалог с работодателем 2. Выявление возможных лидеров 3. Обучение

Использование во время стратегической сессии различных инструментов и технологий позволило вовлечь в активную командную работу участников сессии.

В ходе сессии ее участники формировали идеи, разрабатывали механизмы принятия решений. Их опыт и знания позволили сформулировать проблематику и найти пути решения задач, которые стоят на повестке дня отрасли.

На этапе сбора информации выявлялись индивидуальные мнения по обсуждаемой теме, собирались все аспекты, которые значимы для участников обсуждения, поскольку чем выше качество индивидуального вклада в начале группового взаимодействия и чем более разносторонен и независим индивидуальный вклад, тем выше групповая производительность. Таким образом, высококачественный индивидуальный вклад каждого участника оказывал влияние на финальное решение группы на всех этапах сессии. Каждое действие фокусировалось на достижении консенсуса.

Обобщая результаты сессии, психологическое и эмоциональное состояние участников, Центр сделал некоторые выводы, которые могут стать полезными для дальнейшего формирования идеологии развития Профсоюза:

1. В основном участники сессии доверяют руководителям высшего звена отрасли.

2. Грамотное стимулирование персонала требует от руководителя знания базовых методов мотивации.

3. Для формирования осознанного членства и повышения уровня мотивации профсоюзного членства необходимо внедрить в практику профсоюзной работы дополнительные инструменты, например, инструменты проектного менеджмента.

4. Необходимо активизировать работу по продвижению положений «Программы действий по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза

в 2020–2025 годах», в том числе освещение результатов в общедоступном формате СМИ и социальных сетей.

5. Некоторые участники сессии испытывают недостаток информации о новых социально-экономических и социально-политических трендах развития профсоюзного движения.

6. Часть участников сессии отмечает отсутствие необходимых и востребованных лидерских качеств у профсоюзных руководителей.

7. Руководство ЦК Профсоюза приняло активное участие в стратегической сессии, что эффективно сказалось на ее результатах и позволило определить актуальные направления развития отрасли. При этом председатели и руководители региональных профсоюзных организаций имели возможность получить ответы на проблемные вопросы, разобрать конкретную ситуацию непосредственно с представителем ЦК Профсоюза.

8. По мнению участников сессии, традиционные формы взаимодействия руководства ЦК и руководителей региональных организаций Профсоюза, проведения консультаций между сторонами, обмена информацией по проблемам, интересующим стороны, и принятия совместных документов востребованы, но не являются достаточными. Поэтому традиционные формы взаимодействия нуждаются в преобразовании.

9. Перспективным направлением реализации принципов взаимодействия в Профсоюзе представителей различных уровней руководства может стать модель их совместного обучения, включающая формирование учебных проектных офисов с последующим преобразованием в реально действующие.

Сотрудничество партнеров при совместном обучении отличается от простого взаимодействия наличием высокого уровня доверия, генерированием идей, осуществлением проектной работы, постоянной заинтересованностью партнеров

в согласованности действий, но при сохранении ими определенной независимости.

10. Центр предлагает через совместную образовательную деятельность повысить эффективность коммуникаций профсоюзных организаций на основе продуктивного обмена практико-ориентированной информацией и формирования проектных офисов на местах. Такой подход будет содействовать также развитию исследований и дискуссий о перспективах развития отрасли в условиях вызовов будущего.

По окончании страт-сессии все участники смогли задать интересующие вопросы преподавателям, обменяться мнениями по актуальным проблемным вопросам и разобрать наиболее примечательные случаи из практики.



В формате стратегической сессии



Составляем план действий



*Участники группы по социальному партнерству
и правозащитной работе*

**ГРУППА «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ»
2021 год – без смертельного травматизма**

**Типовой план
работы технического инспектора труда
комитета Профсоюза
на 202__ год**

Одобен на Всероссийском семинаре-совещании,
прошедшем в г. Ялте, Республика Крым,
16–22 мая 2021 года

1. Составление отчета о работе территориальной организации Профсоюза по охране труда в 20__ году по форме 19-ТИ.

Срок: до 15 февраля 202__ г.

*Ответственный: технический инспектор труда,
председатели первичных профсоюзных организаций*

2. Проведение общественного контроля за выполнением требований охраны труда в учреждениях и организациях.

По отдельному утвержденному плану проведения проверок, в том числе тематических (по отдельным вопросам охраны труда).

Срок: в течение года

*Ответственный: технический инспектор труда,
уполномоченные по охране труда и внештатные
технические инспектора труда*

3. Проведение обучающих семинаров для профсоюзного актива и членов Профсоюза первичных профсоюзных организаций по вопросам охраны труда:

Согласно темам обучения, утвержденным планом работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

Пример:

1. Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда. Инструктажи по охране труда. Оказание первой помощи пострадавшим на производстве.

2. Обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда общественному контролю. Проведение оценки профессиональных рисков.

3. Участие ППО в управлении охраной труда в организации.

4. Расследование несчастных случаев на производстве. Социальная защита пострадавших. Взаимодействие комиссии и первичной профсоюзной организации, и другие.

Срок проведения: _____ 202__ г.

Ответственный: *технический инспектор труда*

4. Проведение конкурсов:

– на звание «Лучший уполномоченный (доверенное) лицо по охране труда».

Детских конкурсов на тему:

– знание правил по охране труда;

– рисунков по охране труда;

– стихотворение по охране труда.

Лучший обучающий видеоролик по охране труда и др.

Срок: _____ 202__ г.

Ответственный: *технический инспектор труда, председатели первичных профсоюзных организаций*

5. Укрепление кадрового состава технической инспекции труда региональной организации Профсоюза:

1. Утверждение на президиуме организации Профсоюза внештатных технических инспекторов труда.

2. Информационное обеспечение избранных внештатных технических инспекторов труда необходимой документацией по проведению общественного контроля за выполнением требований охраны труда в организациях.

3. Проведение обучающего семинара для внештатных технических инспекторов труда на тему: «Осуществление общественного контроля за выполнением требований охраны труда в организациях».

Срок: _____ 202__ г.

*Ответственный: технический инспектор труда,
председатели комитетов и первичных профсоюзных
организаций*

6. Участие в мероприятиях, проводимых в рамках Всемирного дня охраны труда.

Срок: апрель 202__ г.

*Ответственный: председатели региональных
(межрегиональных) организаций Профсоюза,
технический инспектор труда*

7. Участие в семинаре по повышению квалификации технических инспекторов труда Профсоюза.

Срок: _____ 202__ г.

*Ответственный: технический инспектор труда,
председатели комитетов и первичных профсоюзных
организаций, ЦК Профсоюза*

8. Проведение информационно-разъяснительной работы по присоединению организаций к информационной кампании МАСО «Нулевой травматизм» (Vision Zero).

Ответственный: технический инспектор труда, председатели первичных профсоюзных организаций

9. Разработка изменений и дополнений в раздел «Охрана труда» регионального отраслевого соглашения на 202__ – 202__ годы (продолженного на _____ годы).

Срок: в течение года.

Ответственный: технический инспектор труда

10. Разработка раздела «Охрана труда» регионального отраслевого соглашения на 202__ – 202__ годы (с учетом отраслевого принципа).

Основные причины травмирования работников:

– организационные, связанные с существенными недостатками в области организации работ;

– технические, связанные с дефектами в работе оборудования;

– санитарно-гигиенические, связанные с плохими условиями труда на рабочем месте конкретного сотрудника или в помещении, где он работает;

– индивидуальные, связанные с характеристиками личности конкретного работника или недочетами, допущенными им в процессе выполнения своих трудовых обязанностей.

В соответствии с причинами травмирования в конкретной организации устанавливаются меры, которые способны обеспечить действенную профилактику производственного травматизма.

- улучшение санитарных, технических и бытовых условий, в которых пребывают работники в течение своей рабочей смены и регламентированных перерывов;
- организация безопасного исполнения работ с соблюдением всех требований, установленных нормативными документами, для этого вида деятельности;
- контроль за соблюдением требований охраны труда и иных правил исполнения работ работниками организации;
- реализация необходимой подготовки и обучения работников в области охраны труда и методов безопасного исполнения работ;
- предоставление работникам необходимых индивидуальных и коллективных средств, обеспечивающих защиту от вредоносных факторов производства, действующих на их рабочих местах;
- организация предварительных и периодических медицинских и профилактических осмотров, предусмотренных действующим законодательством для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными или опасными производственными факторами;
- другие меры, отвечающие характеру производственной деятельности организации.

Срок: в течение года.

Ответственный: технический инспектор труда

11. Оказание методической и практической помощи профсоюзному активу и членам профсоюза по вопросам охраны труда, в том числе с выездом в организацию.

По требованию первичных профсоюзных организаций.

Срок: в течение года.

Ответственный: технический инспектор труда .

12. Оказание помощи в разработке раздела по охране труда коллективного договора.

Срок: в течение года.

Ответственный: технический инспектор труда.

13. Участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Срок: в течение года.

Ответственный: технический инспектор труда.

14. Рассмотрение обращений, заявлений и жалоб членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

Срок: в течение года .

Ответственный: технический инспектор труда.

15. Участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда.

Срок: в течение года.

Ответственный: технический инспектор труда.

16. Консультирование и информирование работодателей для совершенствования профессиональной компетенции и приобретения необходимых знаний по охране труда с целью организации работодателем работ по охране труда в соответствии с нормативными требованиями охраны тру-

да, предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Срок: в течение года .

Ответственный: технический инспектор труда.

17. Участие в работе отраслевых комиссий министерств (ведомств) по выполнению отраслевых соглашений.

Срок: в течение года.

Ответственный: технический инспектор труда.

18. Участие в работе комиссий по выполнению коллективных договоров совместно с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

Срок: в течение года.

*Ответственный: технический инспектор труда,
уполномоченные по охране труда и внештатные
технические инспектора труда.*

19. Роль профсоюзной организации в страховании, оказание материальной помощи пострадавшему, семье погибшего на производстве работника – члена Профсоюза.

Ответственный: технический инспектор труда.

20. Участие в организации оздоровления детей членов профсоюза.

*Ответственный: технический инспектор труда,
председатели первичных профсоюзных организаций.*

21. Подготовка материалов к рассмотрению работы по охране труда на заседаниях коллегиальных органов и комис-

сии по охране труда и здоровья, региональных организаций, территориальных, первичных организаций Профсоюза.

Отчет о проделанной работе технического инспектора труда за год.

Срок: по плану в течение года.

Технический инспектор труда

ФИО

_____ 202__ год



Участники группы «Охрана труда и здоровья»

ГРУППА «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА»

Работа республиканской организации в условиях пандемии коронавирусной инфекции

Р.М. Харрасов, председатель Башкортостанской республиканской организации Профсоюза

Работа Башкортостанской республиканской организации Профсоюза за последний год, как и у многих других организаций и учреждений, была «переформатирована» в связи с пандемией. Нам пришлось научиться работать с организациями Профсоюза и взаимодействовать с членами Профсоюза в онлайн-режиме. Это была совершенно новая форма взаимодействия и совместной работы, которая показала свою эффективность и необходимость ее использования в принятии важнейших неотложных решений.

В 2020 году комитетом республиканской организации был утвержден Регламент работы, предоставляющий возможность проведения заседаний выборных органов и принятия по ним решений с использованием средств телекоммуникаций в режиме теле-, аудио-, видеоконференц-связи. Так, в 2020 году два заседания республиканского комитета прошли путем заочного голосования и два заседания в 2021 году проведены в онлайн-режиме с использованием мессенджера WhatsApp. Все принятые решения и деятельность республиканской организации в целом систематически освещаются на сайте организации и в социальной сети «ВКонтакте», а для оперативного обмена информацией широко используем мессенджер WhatsApp. Кроме того, материалы о деятельности республиканской организации освещаются в профсоюзной

газете «Действие», выпускаемой Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан. На нее подписаны все первичные профсоюзные организации в структуре региональной организации Профсоюза.

Несмотря на трудности в связи с пандемией, профсоюзная работа Башкортостанской республиканской организации Профсоюза, территориальных и первичных организаций Профсоюза велась планомерно по всем направлениям профсоюзной деятельности в рамках «Программы действий Профсоюза на 2015–2020 годы» с учетом задач, поставленных на XXX отчетно-выборной конференции Башкортостанской республиканской организации Профсоюза. В план работы республиканского комитета были включены мероприятия, посвященные 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, 115-летию профсоюзного движения в России, 30-летию образования Федерации Независимых Профсоюзов России, 30-летию образования Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Все мероприятия профсоюзными органами были реализованы.

Всего в структуре Башкортостанской республиканской организации Профсоюза по состоянию на 1 января 2021 года состоят 642 первичные профсоюзные организации, 51 территориальная организация Профсоюза и 104 первичные профсоюзные организации, состоящие на профсоюзном учете непосредственно в республиканской организации. В 2020 году созданы 39 первичных профсоюзных организаций. Численность членов Профсоюза составляет всего 28 458 человек, охват профсоюзным членством составляет 78,2%. Несмотря на довольно тяжелый год, нам удалось увеличить профсоюзное членство.

Вопросы организационного укрепления и увеличения профсоюзного членства рассматривались на заседаниях

выборных органов республиканской организации, и были приняты решения о проведении целенаправленной работы по укреплению профсоюзных организаций, сохранению и увеличению профчленства, созданию новых профсоюзных организаций путем: активизации работы с молодежью, вовлечения молодежи в профсоюзную работу, организации планирования работы с молодежью во всех профсоюзных организациях, своевременному и полному информированию членов Профсоюза о проводимой профсоюзной работе, в том числе используя интернет-ресурсы при проведении обучения, семинаров и встреч с профсоюзным активом и коллективами организаций и учреждений, проведению выездных встреч с членами Профсоюза в связи со снятием ограничений, а также увеличению состава внештатной правовой и технической инспекции, организации подготовки и обучения профсоюзных кадров и актива, внештатных правовых и технических инспекторов труда, кандидатов, утвержденных в резерв на должности председателей профсоюзных организаций с использованием образовательных учреждений профсоюзов.

Мы работаем в тесном контакте с органами государственной власти и местного самоуправления. Такое взаимодействие направлено на усиление защищенности членов Профсоюза, укрепление профсоюзных организаций и развитие коллективного-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

В феврале текущего года состоялось селекторное совещание со всеми руководителями министерств и ведомств Республики Башкортостан, главами муниципальных районов и городов республики, на котором я выступил о необходимости создания новых и укрепления действующих профсоюзных организаций во всех органах власти и местного самоуправления. Наши предложения Администрация Главы Республики поддержала и призвала руководителей обеспе-

читать реализацию конституционного права граждан на объединение в профсоюзы, развивать социальное партнерство и действовать совместно с профсоюзами в решении многих социально-трудовых и экономических вопросов. Во все министерства и ведомства, где нет профсоюзной организации, были направлены соответствующие письма о создании первичных профсоюзных организаций и о готовности Башкортостанской республиканской организации встретиться с трудовыми коллективами и оказать практическую помощь в оформлении документов. По результатам данного совещания состоялись выездные встречи с коллективами в комитетах и министерствах, где были приняты решения о создании первичной профсоюзной организации.

Кроме того, в целях создания и укрепления профсоюзных организаций в районах и городах республики, укрепления их организационного единства и координации их деятельности на очередном заседании республиканского комитета было принято решение о создании института профсоюзных организаторов. На сегодняшний день назначены два профсоюзных организатора: по органам государственной и муниципальной власти Республики Башкортостан и по Южной территориальной зоне Республики Башкортостан. Сегодня у нас есть кандидаты для назначения их профорганизаторами в системе Главного управления МЧС России по Республике Башкортостан, Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, а также Администрации городского округа города Уфа по государственным, муниципальным и общественным организациям и учреждениям, действующим в городе Уфе. На очередном заседании комитета данные кандидатуры будут рассмотрены и по ним будут приняты решения.

Большое внимание республиканская организация уделяла обучению профсоюзных кадров и актива. На базе Института повышения квалификации профсоюзных кадров города Уфы по программам, касающимся основ профсоюзной деятельности и изменений в трудовом законодательстве и т.д. обучение прошли 217 человек – это впервые избранные председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, внештатные правовые инспектора труда, а также уполномоченные по охране труда и внештатные технические инспектора. С участием внештатных правовых инспекторов труда состоялся онлайн-семинар, приуроченный к Дню юриста с охватом 57 человек, в школе молодого профсоюзного лидера обучение прошел 2 члена Молодежного совета. Состоялся также семинар для председателей и казначеев профсоюзных организаций по использованию средств Фонда социального страхования Российской Федерации с охватом 178 человек. В планах работы комитета республиканской организации продолжение практики обучения профсоюзных кадров и актива с охватом большой аудитории и обучения кандидатов, утвержденных в кадровый резерв на выборные профсоюзные должности, а также обучения молодых членов Профсоюза.

Работе с молодежью республиканская организация уделяет особое внимание. Состоялось обновление состава Молодежного совета, в него вошли активные и целеустремленные молодые люди со всей республики, утвержден план работы совета. Сегодня в 84 первичных профсоюзных организациях должность председателя занимают молодые люди в возрасте до 35 лет, действуют две студенческие первичные профсоюзные организации. Для которых ежегодно проводится День открытых дверей в Доме профсоюзов Республики Башкортостан и назначаются стипендии Центрального комитета Профсоюза и республиканского комитета для студен-

тов – членов Профсоюза, ведущих активную профсоюзную деятельность.

Разделы по работы с молодежью содержатся во всех отраслевых соглашениях и коллективных договорах. В них предусмотрены условия о создании молодежных советов и включение молодежи во все созданные в учреждениях комиссии, участие членов молодежных советов в заседаниях выборных профсоюзных органов.

Республиканской организацией заключены 6 отраслевых соглашений, действие которых распространяется на 14 998 работающих, из них 9929 – члены Профсоюза. В отчетном периоде заключено 612 коллективных договоров. Охват коллективными договорами составляет 95,6% от общего числа первичных профсоюзных организаций. Проведена экспертиза 137 проектов коллективных договоров, оказана практическая помощь в разработке 181 коллективного договора для учреждений федеральных органов исполнительной власти, органов власти Республики Башкортостан и органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений. На сайте республиканской организации все макеты коллективных договоров размещены.

Ежегодно наши первичные профсоюзные организации принимают участие в республиканском конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» и занимают призовые места с включением учреждений в Реестр социально ответственных работодателей Республики Башкортостан. Это является одним из мотивационных факторов развития социального партнерства, активизации работы первичек и заинтересованности профсоюзных организаций и работодателей в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений.

Правозащитная работа и работа по охране труда являются одними из основных направлений работы. Проводились

плановые проверки по соблюдению трудового и иного законодательства в сфере труда, рассматривались обращения членов Профсоюза и проводились внеплановые проверки. Так, в 2020 году было рассмотрено 276 обращений и жалоб членов Профсоюза, 97% из которых признаны обоснованными и удовлетворены. На личном приеме принято 1736 членов Профсоюза. Была оказана практическая помощь в оформлении 701 документа в различные инстанции, из них 136 документов, касающихся регистрационных мероприятий в системе Министерства юстиции и 78 документов в судебные органы. В судах рассмотрены 11 гражданских дел, судебные решения вынесены в пользу работников – членов Профсоюза. Используя право законодательной инициативы Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, нами была проведена экспертиза 23 проектов законов и нормативных правовых актов и внесено 78 предложений по ним. Экономическая эффективность от правозащитной работы за отчетный период составила более 10 миллионов рублей без учета оценки экономической эффективности заключенных и действующих коллективных договоров. Работу по охране труда ведут 9 внештатных инспекторов по охране труда, 263 уполномоченных лиц по охране труда и 196 членов совместных комиссий по охране труда.

Ежегодно организуем и проводим конкурсы на «Лучшую организацию условий и охраны труда», «Лучший специалист по охране труда» и «Лучший уполномоченный по охране труда». Мы также ежегодно подводим итоги работы профсоюзных организаций по выполнению Программы действий Профсоюза, где учитываются все направления деятельности профсоюзной работы и на очередном заседании комитета в торжественной обстановке награждаются территориальные и первичные организации Профсоюза, добившиеся лучших результатов в работе по итогам 2020 года.

И в заключение. Несмотря на постоянные реорганизационные мероприятия, которые существенно влияют на профсоюзное членство, республиканская организация ведет целенаправленную работу по укреплению действующих организаций Профсоюза и увеличению профсоюзного членства, а созданный институт профорганизаторов, считаем, внесет свой весомый вклад в развитие профсоюзного движения. Работа в этом направлении ведется активно и при поддержке органов власти Республики Башкортостан.

Всем желаю крепкого здоровья и успехов в работе! Спасибо за внимание!

**Информация
по организации обучения профсоюзных кадров и актива
территориальных и первичных организаций Профсоюза
в Московской областной организации Профсоюза**

**Н.А. Овчинникова, заместитель председателя
Московской областной организации Профсоюза**

Реализуя «Программу действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2020–2025 годы», утвержденную XI Съездом Профсоюза, Московский областной комитет уделяет большое внимание обучению профсоюзных работников и активистов.

Обучение профсоюзных кадров и актива всегда являлось и продолжает оставаться одной из приоритетных задач в деятельности Московской областной организации Профсоюза.

В областной организации сложилась многолетняя система обучения председателей территориальных и первичных организаций Профсоюза. Все большую актуальность приобретает обучение первичного звена профсоюзного актива. Именно эта категория профсоюзных активистов призвана выявлять насущные потребности членов Профсоюза, доносить до них информацию о деятельности профсоюзной организации, Московской областной организации и Профсоюза в целом, взаимодействовать с работодателями и представителями нанимателя по вопросам, касающимся интересов членов Профсоюза.

В систему обучения профсоюзного актива Московской областной организации Профсоюза входят:

– постоянно действующие семинары по обучению председателей территориальных организаций и первичных организаций, выходящих на обком Профсоюза (ПДС);

- региональные семинары по обучению профсоюзного актива Московской области;
- обучение по подготовке профсоюзных кадров и актива отдельных отраслей системы госучреждений;
- обучение по молодежной политике;
- обучение территориальными и отраслевыми организациями Профсоюза профактива;
- обучение через Учебный центр Московского областного объединения организаций профсоюзов.

1. Постоянно действующий семинар по обучению председателей территориальных организаций и первичных организаций, выходящих на обком Профсоюза

Центральное место в обучении профсоюзного актива на уровне областного комитета занимает обучение председателей территориальных организаций и первичных организаций, выходящих на обком Профсоюза. Обучение проводится в соответствии с планом постоянно действующего семинара, утверждаемого ежегодно на заседании президиума областной организации Профсоюза в мае. План обучения печатается в информационном бюллетене Московской областной организации Профсоюза и выкладывается на сайт Московской областной организации Профсоюза. В план ПДС включаются вопросы пяти направлений деятельности в соответствии с «Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза».

Основными задачами постоянно действующих семинаров являются:

- обеспечение подготовки, повышения квалификации и обучения председателей и заместителей председателей территориальных и первичных организаций, председателей ревизионных комиссий, главных бухгалтеров, бухгалтеров и казначеев и другого профсоюзного актива;

– организация глубокого изучения профсоюзными кадрами и активом теории и практики профсоюзной работы новой системы управления экономикой, положений Трудового кодекса, формирование правовой культуры, навыков работы в современных условиях;

– выработка у слушателей знаний и умений квалифицированно защищать права и интересы членов Профсоюза, профсоюзных организаций по вопросам социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Постоянно действующие семинары председателей территориальных и первичных организаций, выходящих на обком Профсоюза, проходят с сентября по май на базе различных учебных центров г. Москвы и области. С лекциями выступают представители Правительства Московской области и Московской областной Думы, руководители министерств, учреждений, комитетов, ведомств и организаций Московской области, работники ФНПР, ЦК Профсоюза, Московского областного объединения организаций профсоюзов и преподаватели учебных центров, специализирующиеся по тому или иному вопросу, работники аппарата обкома Профсоюза.

Целью проведения ПДС является усиление роли, ответственности профсоюзных кадров и повышение эффективности их деятельности в работе по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников госучреждений – членов Профсоюза.

В обязательном порядке обновляются знания по трудовому законодательству, законодательству в области оплаты труда, по внутрисоюзной деятельности, по охране труда. Обучение проводится как традиционными методами, так и путем активного освоения материала. Кроме лекций, круглых столов, тренингов, видеотренингов, деловых игр проводятся презентации, «мозговые штурмы», выработка методических

продуктов и т.д. Применяются современные информационные технологии и новые формы обучения. На таких семинарах раскрываются основные направления профсоюзной работы, слушатели знакомятся с наиболее актуальными вопросами, связанными с вступлением в действие новых нормативных актов, изменениями, происходящими в хозяйственных структурах наших организаций.

Например:

– в феврале 2021 года – «Методика проведения правозащитной работы профсоюзными организациями», на котором выступил главный правовой инспектор труда обкома Профсоюза Тихомиров Александр Владимирович, а также состоялся круглый стол по обмену практикой работы;

– в апреле 2021 года – «Ведение коллективных переговоров в соответствии с действующим законодательством. Навыки делового общения» с участием заместителя председателя Московского областного объединения организаций Профсоюзов Акимовой Валентины Михайловны и психолога Аллы Алексеевны Шальной, которая провела с председателями эффективный психологический тренинг.

Два раза в год на постоянно действующем семинаре обком Профсоюза обучает главных бухгалтеров, бухгалтеров, казначеев, председателей ревизионных комиссий организаций Профсоюза. Так, к примеру, в июне 2019 года прошел семинар главных бухгалтеров, бухгалтеров, казначеев, председателей ревизионных комиссий территориальных организаций Профсоюза и первичных организаций Профсоюза, выходящих на обком Профсоюза, на котором выступила с темой «Постановка бухгалтерского учета в профсоюзных организациях и работа ревизионных комиссий по осуществлению контроля» Гринченко Наташа Леонидовна – заместитель председателя Московской областной организации

Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ – главный бухгалтер обкома Профсоюза.

2. Региональные семинары

Следующим основным направлением в обучении Московской областной организации является обучение профсоюзных активистов – непосредственно на базе территориальных организаций Профсоюза. С этой целью решением президиума обкома Профсоюза все наши территориальные организации объединены в 5 регионов обучения (центральный – первичные профсоюзные организации, выходящие на обком Профсоюза, северный, южный, западный, восточный), определены центры обучения и ответственные за регион. Как правило, в таких семинарских занятиях принимают участия Главы муниципальных образований, городских округов, заместители и их представители. Работники аппарата обкома выступают с лекциями и снимают возникающие в процессе обучения вопросы. Профсоюзный актив обменивается опытом работы. С этой целью специалистами обкома Профсоюза разрабатываются и направляются в первичные профсоюзные организации на электронных носителях или в печатном виде методические рекомендации для организации работы:

- по ведению делопроизводства;
- по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в первичных профсоюзных организациях;
- по вопросам трудового законодательства;
- по вопросам охраны труда;
- по вопросам заключения коллективных договоров и др.

Так, в 2019 году прошли такие семинары с единой повесткой дня: «О проведении отчетов и выборов в организациях Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ Московской области в

2019–2020 годах»; на семинарах с данной темой выступил Сухов Роман Андреевич – заведующий организационно-методическим отделом Московского обкома Профсоюза, а также выступали работники обкома Профсоюза по направлениям профсоюзной работы.

6 июня 2019 года в учебном центре Московской федерации профсоюзов состоялся семинар председателей первичных профсоюзных организаций министерств, управлений, ведомств Московской области, выходящих на обком Профсоюза.

С темами «О проведении отчетов и выборов в организациях Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ Московской области в 2019–2020 годах» и «Актуальные вопросы организационной работы первичных профсоюзных организаций» на семинаре выступил Сухов Роман Андреевич – заведующий организационно-методическим отделом Московского обкома Профсоюза.

С темой «Роль коллективных договоров в системе социального партнерства» на семинаре выступила Потехина Виктория Александровна – заведующая социально-экономическим отделом обкома Профсоюза.

С темой «Актуальные вопросы трудового законодательства» на семинаре выступил Тихомиров Александр Владимирович – главный правовой инспектор труда обкома Профсоюза.

С темой «Организация охраны труда в организациях (учреждениях). Порядок проведения общественного профсоюзного контроля условий и охраны труда» на семинаре выступил Рубцов Валерий Анатольевич – главный технический инспектор труда обкома Профсоюза.

С информацией по финансовым вопросам на семинаре выступила Гринченко Наташа Леонидовна – заместитель

председателя Московской областной организации Профсоюза – главный бухгалтер обкома Профсоюза.

Вела семинар-совещание Овчинникова Наталья Анатольевна – заместитель председателя Московской областной организации Профсоюза.

Работа зональных семинаров, как правило, освещается местным телевидением и прессой.

В 2021 году в сентябре-октябре будут проведены региональные семинары по теме: «Организационное и кадровое укрепление профсоюзных организаций». Готовится информационно-методический материал по вопросам организационной работы в территориальных и первичных организациях Профсоюза.

3. Обучение по подготовке профсоюзных кадров и актива отдельных отраслей системы госучреждений

Московская областная организация Профсоюза продолжает практику работы по подготовке профсоюзных кадров и актива отдельных отраслей системы госучреждений, в которых принимают участие руководители, заместители руководителей, начальники отделов, министерств, учреждений, комитетов и ведомств Московской области.

Так, 19 мая 2016 года проведен совместный семинар-совещание руководителей государственных учреждений Министерства социального развития Московской области, председателей первичных организаций Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.

29 ноября 2017 года на базе ФГБУ «Оздоровительный комплекс «Снегири» Управления делами Президента РФ состоялся совместный семинар-совещание представителей работодателей (заместители руководителей ИФНС России и работники кадровых служб), и председателей первичных

профсоюзных организаций Управления Федеральной налоговой службы России по Московской области.

4. Обучение по молодежной политике

В Московской областной организации Профсоюза проходят семинары по молодежной политике. Так, к примеру, семинары проходили на базе Люберецкого, Воскресенского, Раменского территориальных комитетов Профсоюза, Учебного центра Московского областного объединения организаций профсоюзов, которые позволили территориальным организациям не только уточнить концепцию молодежной политики, но и поделиться опытом работы в данном направлении, показать фото- и видеоматериалы. В рамках этих семинаров прошел фотоконкурс «Молодежь в Профсоюзе». Победители конкурса были награждены грамотами, благодарностями, ценными подарками обкома Профсоюза.

Содержательно, интересно в учебном центре Московского областного объединения организаций профсоюзов прошел семинар-совещание с председателями Молодежных советов (комиссий по работе с молодежью) территориальных и первичных организаций, выходящих на обком Профсоюза

На сегодня созданы и активно работают Молодежные советы в 35 территориальных и первичных организациях, выходящих на обком Профсоюза.

5. Обучение территориальными и отраслевыми организациями Профсоюза профактива

Накоплен определенный опыт работы по обучению профсоюзного актива территориальными комитетами и отраслевыми организациями Профсоюза.

В соответствии с планами обучения территориальных и отраслевых организаций Профсоюза, утвержденных на заседаниях соответствующих коллегиальных органов на очеред-

ной учебный год, проводятся семинары для профсоюзного актива. В занятиях активное участие принимают специалисты обкома Профсоюза, приглашаются лекторы и преподаватели учебных центров.

На семинарах рассматриваются вопросы направлений деятельности Профсоюза, изменений законодательства и т.д. Например:

- организационная работа в первичных профсоюзных организациях;
- новое законодательство по охране труда;
- работа профсоюзных организаций по заключению коллективных договоров и т.д.;
- специальная оценка условий труда и т.д.;
- организация делопроизводства в первичных профсоюзных организациях;
- соблюдение требований законодательства по охране труда;
- порядок заключения коллективных договоров;
- соблюдение требований законодательной базы в вопросах контроля со стороны профсоюзных органов по заключению трудовых договоров, записей в трудовых книжках, приема на работу, высвобождение работников по сокращению штатов и т.д.

В практику работы территориальных комитетов вошло проведение семинаров в формате круглого стола, с приглашением представителей Администраций, руководителей и кадровых служб учреждений и организаций, профсоюзного актива.

15 апреля 2021 года в городском округе Серпухов по инициативе Серпуховской территориальной организации Профсоюза состоялась общегородской семинар «Коллективные договоры и соглашения». Необходимость такого мероприятия трудно переоценить. Часто в первичках остро не хватает

информации о самых разных аспектах колдоговора, и организаторы семинара сделали все, чтобы заполнить пробелы в этой области. В семинаре приняли участие 215 человек. Данное мероприятие было освещено в газете «Солидарность» №16/2021.

6. Обучение через Учебный центр Московского областного объединения организаций профсоюзов

Сложилась практика повышения квалификации кадров через Учебный центр Московского областного объединения организаций профсоюзов. На данный период обучение прошли:

- впервые избранные председатели первичных профсоюзных организаций;
- резерв профсоюзных кадров;
- переговорщики по заключению коллективных договоров;
- молодежный актив;
- уполномоченные по охране труда и т.д.

Также председатели территориальных организаций Профсоюза принимают участие в работе семинаров-совещаний профсоюзных работников Центрального региона России Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ. Такие семинары-совещания за последние пять лет прошли на базе Брянской, Смоленской, Владимирской областных организаций Профсоюза.

Вопросы подготовки и обучения профсоюзных кадров регулярно анализируются и рассматриваются на заседаниях выборных профсоюзных органов, при подведении итогов статистической отчетности и др. Ежегодно на заседаниях президиума рассматривается вопрос о выполнении плана постоянно действующего семинара и утверждается план обучения на новый учебный год.

В Московском областном комитете Профсоюза сложилась практика заслушивания председателей профсоюзных организаций территориального и первичного уровня о ходе и результатах выполнения принимаемых решений, что позволяет повышать не только ответственность кадров, но и мотивацию к самообразованию и обучению.

Ежегодно обком Профсоюза проводит с председателями территориальных и первичных организаций выходящих на обком Профсоюза, собеседование, которое является мощным инструментом обучения «из первых уст», когда в беседе с председателем областной организации, со специалистами и коллегами из других территорий осуществляется обмен опытом и поиск эффективных методов профсоюзной работы, ставятся перед председателями конкретные задачи и назначаются сроки их выполнения. Это хороший инструмент контроля за состоянием исполнительской дисциплины в Профсоюзе.

С 1995 года Московский обком Профсоюза выпускает информационные бюллетени, которые положительно влияют на работу первичных, территориальных организаций Профсоюза и соответственно являются большим подспорьем в обучении профсоюзного актива. За этот период времени выпущено 107 номеров. Информационный бюллетень выпускается на каждую первичную профсоюзную организацию. В них отражается вся работа областного комитета Профсоюза, начиная с областных конференций, заседаний областного комитета, президиума областной организации Профсоюза. В нем также размещаются:

- хроника действий;
- нормативно-правовые акты;
- молодежные вести;
- вести территориальных и первичных организаций.

Для повышения уровня самообразования большое значение имеет изучение опыта работы коллег. Опыт территориальных и первичных профсоюзных организаций распространяется через информационные бюллетени, также размещается на сайте обкома. Для профсоюзных активистов это является хорошей возможностью получить дополнительные сведения по отдельным направлениям профсоюзной работы.

На сайте Московского областного комитета ведется страничка по обучению профсоюзных кадров и активистов, которая постоянно обновляется.

Московский областной комитет Профсоюза систематически анализирует результаты своей деятельности по обучению и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива, выявляет резервы дальнейшего совершенствования данной работы, намечает перспективы на будущий период.

Организационное укрепление. Мотивация профсоюзного членства. Что такое профсоюз и зачем он нужен (идеология профсоюза)

Е.В. Путренко, председатель Севастопольской региональной общественной организации Профсоюза

Вступление

Вроде бы все просто. Профсоюз – это объединение работников. Причем такое объединение, которое создается по воле самих работников.

И для защиты своих интересов. В основном тех интересов, которые возникают в процессе труда.

И не просто труда (работать любой человек может и для себя, «для души»), а именно в процессе работы по найму.

То есть тогда, когда произведенный товар, в виде полученных за него денег, не полностью принадлежит работнику, а только некоторая его часть. Другая же часть товара (по сути – денег) остается в распоряжении собственника предприятия.

Вот здесь, как правило, происходит конфликт интересов.

Работник хочет соблюсти свои интересы, получив больше денег за свой труд, работая в приемлемых условиях.

Но одновременно на те же деньги претендует и собственник.

При этом каждая из сторон считает, что вложила в продукт больше усилий, таланта и прочего и поэтому претендует на большую часть денег, полученных за товар.

Каждая из сторон обладает разными возможностями.

И в результате при столкновении интересов собственника и единичного работника в подавляющем большинстве случаев выигрывает собственник.

Формула успеха

Немного денег и немного усилий, сложенных вместе, приведут к новой форме самоорганизации работников – к созданию профсоюза.

Все вроде бы просто.

Но почему тогда такая «простая» вещь, как профсоюз, не объединяет всех наемных работников?

Почему многие из них не вступают или выходят из профсоюза?

Почему многие из тех работников, которые состоят в профсоюзе, относятся к нему потребительски, то есть смотрят на профсоюз как на некую «фирму по оказанию услуг», куда они платят деньги (профсоюзные взносы) и от которой хотят получить какие-то блага: помощь, защиту и так далее?

На эти вопросы трудно дать однозначные ответы, и мы поговорим о них чуть позже.

Повторим. Профсоюз – это добровольное объединение работников, созданное ими для того, чтобы коллективно, за счет общих усилий (финансовых, организационных) добиваться повышения зарплаты, улучшения условий труда, это объединение работников, созданное для самозащиты своих прав. Не всех вообще прав, а в первую очередь тех, которые возникают в связи с трудовым процессом.

Для того чтобы люди вступили в профсоюз, у них должна быть мотивация!

Мотивация профсоюзного членства

Типы мотивации.

Одной из важнейших задач Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации – это увеличение численности членов Профсоюза и повышение уровня профсоюзного членства, создание новых первичных

профсоюзных организаций, а 2021 год объявлен Годом организационного укрепления.

«Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека к осмысленному совершению действий и поступков».

Мотивация профсоюзного членства – это совокупность внешних или внутренних движущих сил, побуждающих людей вступить в профессиональный союз и находиться в его рядах.

Проанализировав практику коллег из регионов, а также методическую и научную литературу, посвященную теме мотивации профсоюзного членства, пришли к выводу о выделении пяти основных типов мотивации:

Тип мотивации	Интерес лежит в плоскости	Проходит под девизом
1	2	3
Солидарный	Иметь возможность совместно добиваться своих целей в социально-трудовой сфере, быть частью коллектива	Мы вместе!
Страховочный	Иметь защиту на случай увольнения, несправедливых действий руководства, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д.	Защитите!
Карьерный	Возможность проявить в профсоюзной деятельности свои деловые, лидерские и профессиональные качества	Оцените!
Творческий	В рамках профсоюзной работы заниматься интересным делом, добиваться общественно значимых целей	Сумею!

Потребительский	Получить от профсоюза или посредством его конкретные материальные блага	Дайте!
-----------------	---	--------

*Из опыта:

Члены комитета Севастопольской региональной организации Профсоюза попробовали проанализировать, при каких условиях создавались первичные профсоюзные организации, которые входят в ее состав, и что послужило причиной тех или иных изменений в структуре региональной организации.

Севастополь всегда славился своими традициями, не стала исключением и традиция быть членом Профсоюза.

В свое время численность Севастопольской городской организации Профсоюза достигала 5500 человек, но это был пик, а в среднем ее численность колебалась в пределах 3000–3500 тыс. человек.

Итак первый тип мотивации – Солидарный! Традиция – быть частью коллектива, иметь возможность совместно добиваться своих целей в социально-трудовой сфере.

В 2014 году, когда произошел исторический момент в новейшей истории нашего государства и Севастополь с Крымом вновь стали частью Российской Федерации, двум новым регионам Российской Федерации следовало ожидать скачка численности членов Профсоюза в сторону увеличения, это было обусловлено страхом перед новыми условиями переходного периода, надежда была на второй тип мотивации – Страхочувственный! Что означало иметь защиту на случай увольнения, несправедливых действий руководства, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств.

Однако этого не произошло, во всяком случае в Севастополе, ввиду того, что в отличие от Крыма в городе Севастополе полностью было изменено административно-террито-

риальное устройство и произошла полная перезагрузка всех органов власти и их подведомственных учреждений, многие институты власти просто исчезли как таковые!

Например, в городе Севастополе нет мэра и мэрии. Исчезли районные советы и сельские советы как таковые, районные администрации, а эти учреждения и были основными ресурсами для создания первичных профсоюзных организаций. В это время профсоюз просто не мог оправдать тех ожиданий членов профсоюза и предоставить защиту на случай увольнения, несправедливых действий руководства, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств. Это носило массовый характер и было обусловлено политической необходимостью. (В тот момент никто не мог гарантировать правильность начисления выходных пособий, возмещения за неиспользованный отпуск и др.) Но со временем, а именно в 2017 году, Правительство Севастополя удовлетворило обращение Севастопольской региональной организации Профсоюза от 05.07.2017 № 86 «О возмещении начисленной и невыплаченной компенсации за неиспользованный отпуск работникам учреждений, подведомственных Управлению по делам молодежи и спорта города Севастополя, финансируемых за счет средств бюджета города Севастополя, при увольнении в 2014 году» (распоряжение Правительства Севастополя от 20.07.2017 № 336-ПП).

Следует отметить, что впервые за 3 года в составе Российской Федерации в городе Севастополе, благодаря действиям Севастопольской региональной организации Профсоюза, был положительно решен вопрос о возмещении 56 членам Профсоюза невыплаченной компенсации за неиспользованный отпуск в сумме 749 500 (Семьсот сорок девять тысяч пятьсот) рублей ГБОУ ДО города Севастополя «Городской центр социальных и спортивных программ Севастополя» (вопрос не решался с апреля 2014 года, однако 15 декабря

2017 года все невыплаченные ранее компенсации были возмещены в полном объеме).

Во время становления в городе Севастополе институтов власти у многих появилась возможность проявить себя в профсоюзной деятельности, показать свои деловые, лидерские и профессиональные качества, и это отлично сказалось на профессиональной карьере председателей первичных профсоюзных организаций. Именно в этот период начали появляться первые первичные организации в структурных подразделениях Правительства Севастополя. И тогда сработал третий тип мотивации – Карьерный!

Четвертый тип мотивации – Творческий! Обратили внимание на этот тип мотивации, подводя итоги работы за 2016 год. Я просчитала средний возраст председателей первичных профсоюзных организаций, и он был выше 47 лет, а также удивил тот факт, что в некоторых организациях нет сотрудников младше 35 лет!

Чуть позже появилось понимание, что это та категория людей, которая имеет опыт и стаж, практически видит «потолок» своей карьеры, но всех их объединяло желание заниматься интересным делом, добиваться общественно значимых целей в рамках профсоюзной работы, и было понятно, что эти люди осознанно выбирали Профсоюз. И эти люди стали опорой в дальнейшей работе. Благодаря им и системному анализу нам удалось за пять лет практически в два раза увеличить количество первичных организаций – с 16 до 33 и численность. Осознанное членство! Главная наша задача!

Совершенствование системы услуг для членов Профсоюза

Для профсоюзов приоритетным является Солидарный тип мотивации профсоюзного членства, при котором работники сознательно вступают в профсоюз, чтобы вместе добиваться улучшения своей жизни.

Однако в условиях распространения идеологии рыночных отношений члены профсоюза вправе ожидать, что в обмен на уплату членских взносов профсоюз окажет им услуги по представительству и защите их интересов, а также дополнительные преимущества по сравнению с работниками, не состоящими в профсоюзе.

Поэтому одним из направлений работы профсоюзов по усилению мотивации является развитие дополнительных услуг для членов профсоюзов, тем самым мы с вами, уважаемые коллеги, культивируем пятый тип мотивации – Потребительский!

Согласитесь, что все это инновации, ведь изначально целью создания профсоюзов было объединение для защиты своих интересов!

Слово «инновации» в последнее время стало очень популярным и даже модным. Действительно, что же такое инновации, какое влияние они могут оказать на развитие профсоюзов, повышение эффективности и результативности их деятельности, на формирование более привлекательного в глазах общества и работников – членов профсоюза имиджа?

И еще один вопрос: а что же с традициями, опытом, наработками, которые уже имеют профсоюзы и которые уже обеспечили им определенное место в гражданском обществе?

Эти два вопроса неразрывно связаны. Каждая организация имеет определенную степень устойчивости, консерватизма, которые обеспечивают до поры до времени стабильность ее жизни.

Не каждая организация стремится к изменениям – «инновациям», которые способны насытить эту жизнь новым качеством и таким образом продлить ее.

Жить в эпоху перемен и не менять свои цели, направления и формы работы очень опасно, если не сказать пагубно.

Почему наши коллеги в Бразилии открывают столовые, где за один доллар любой член профсоюза может получить горячий обед?

Почему немецкие профсоюзы являются учредителем и организатором рок-фестивалей?

Почему наши шведские и польские коллеги активно развивают систему добровольного страхования для своих членов профсоюза?

Что это? Дань моде, популизм, инновационный подход или насущное условие существования в изменяющихся условиях?

Вопрос можно считать дискуссионным.

На мой взгляд, поиск нового – фактор возможного успеха. **НО И РИСК!**

В книге Вениамина Каверина «Два капитана» у героя был девиз – «Бороться и искать, найти и не сдаваться». Если отнести эту формулу к анализу деятельности профсоюзов, то можно сказать, что мы умеем (?) бороться и даже не сдаваться. А вот «искать и находить» – это то, чем должны быть сценарированы первые две позиции.

Инновации – это новшества (идеи, направления, формы работы), доведенные до массового применения в практике. То есть важно не только выдумать, но и реализовать – и не в порядке эксперимента, а сделать это с пользой для дела, не для внешнего блеска и эффекта.

Американский экономист Питер Друкер говорил: «У бизнеса всего две (и только две) основные функции – маркетинг и инновации».

Перефразируя Друкера, можно сказать, что у профсоюзов функций гораздо больше, но в настоящий момент появляются эти две новые – социальный маркетинг и инновации.

Социальный маркетинг занимается созданием не добавленной стоимости, как маркетинг коммерческий, а «социаль-

ной доходности» и доставкой ценности потребителю (для профсоюзов – их членам) для удовлетворения целевого рынка (опять же членов профсоюза).

Вообще если взглянуть на классическую формулу маркетинга с позиции современного профсоюза, то можно легко убедиться, что она нам вполне подходит. У нас присутствуют в деятельности профсоюзов все названные элементы. Даже цена, хотя она как бы не соответствует потребительским качествам нашего продукта, но заявлена – 1% от заработной платы.

Отличие состоит лишь в цели: мы не работаем, чтобы разбогатеть, мы работаем, чтобы защитить и поддержать.

Ценностями для наших «потребителей» являются такие продукты, которые мы можем создать и которые облегчат жизнь членам профсоюза – например, услуги по взаимному кредитованию, организации отдыха и досуга, добровольному медицинскому и дополнительному пенсионному страхованию, информационные услуги, правовая и психологическая помощь.

Прибыль же для профсоюзов при продвижении всех этих услуг будет заключаться не в материальных приобретениях, а в укреплении своего авторитета, повышении своего имиджа и увеличении своей востребованности для членов своей организации.

Главным мерилom результативности инновационной деятельности является востребованность предлагаемых услуг (их объем, повторность обращений, удовлетворенность членов профсоюза), а также состояние членской базы (отсутствие ее сокращения).

10 «смертных грехов» маркетинга – проведем параллель с профсоюзной деятельностью, а может, и мы этим грешим?

Маркетинг	Профсоюз
Недостаточное внимание проблемам рынка и нуждам потребителя	Мы не владем информацией о перспективе развития экономической ситуации в регионе, не владем навыками системного анализа?
Недопонимание целевой аудитории	Недопонимание целевой аудитории
Нечеткое понимание круга конкурентов	Нечеткое понимание круга конкурентов?
Недостаточно хорошие взаимоотношения с партнерами	Недостаточно хорошие взаимоотношения с партнерами или полное их отсутствие?
Плохо налажен поиск новых возможностей	Плохо налажен поиск новых возможностей?
Неотлаженный процесс планирования	Неотлаженный процесс планирования?
Политика в области товаров и услуг нуждается в улучшении	Политика в области услуг нуждается в улучшении, разработке новых подходов и технологий?
Недостаточные усилия по созданию бренда и налаживанию коммуникаций	Информационная политика и выстраивание коммуникаций оставляет желать лучшего?
Плохо организована деятельность в сфере маркетинга	Плохо «продвигаем» ...Профсоюз?
Недостаточное использование современных технологий	Цифровой, электронный профсоюз и другие в том числе не владем технологиями работы по вовлечению работников в профсоюз?

Технология работы по вовлечению работников в профсоюз

Первичная профсоюзная организация должна быть заинтересована в том, чтобы вовлечь как можно больше работников в члены профсоюза – от этого зависит ее сила и влияние на работодателя. Но в не меньшей степени сила организации зависит от активности ее членов, их готовности самостоятельно решать проблемы, которые возникают.

Современные организационные технологии направлены не только на увеличение численности членов профсоюзов, но и на повышение активности их участия в жизни профсоюзных организаций (в международном профсоюзном движении система работы по вовлечению людей в профсоюз и активизации его членов называется «органайзингом», у нас используется термин «организаторская работа»).

Создание профсоюзной организации традиционным методом и на принципах органайзинга

Создание профсоюзной организации традиционным методом	Создание профсоюзной организации на принципах органайзинга
Цели – создание профсоюзной организации, увеличение численности членов профсоюза.	Цели – создание профсоюзной организации, увеличение численности и повышение активности членов профсоюза.
Первичная профсоюзная организация создается по инициативе комитета территориальной организации профсоюза.	Первичная профсоюзная организация создается по инициативе работников (или комитета территориальной организации профсоюза).
Первичная профсоюзная организация создается по согласованию с работодателем.	Первичная профсоюзная организация может создаваться в условиях противодействия работодателя.
Организаторская работа проводится силами инструкторов комитета территориальной организации профсоюза с привлечением работников.	Организаторская работа проводится организационным комитетом, состоящим из работников, комитет территориальной организации профсоюза оказывает методическую помощь и солидарную поддержку. В процессе работы организационного комитета формируется профсоюзный актив.

Мотивация профсоюзного членства построена на основе преимуществ, которые предоставляет профсоюз работникам.	Мотивация профсоюзного членства построена на решении проблем работников путем совместных действий.
Разъяснение преимуществ профсоюзного членства возможно на собраниях или путем распространения агитационных материалов	В основе проведения организационной кампании лежит постоянное индивидуальное общение с работниками.
Членство работников, вступивших в профсоюз, основано на потребительском типе мотивации.	Членство работников, вступивших в профсоюз, основано на солидарном типе мотивации.
Традиционный метод не стимулирует повышение активности членов профсоюза.	Метод оргнаезинга стимулирует активность членов профсоюза

Организаторская работа профсоюза заключается в том, чтобы помочь работникам увидеть, что их проблемы – это проблемы и многих других работников и что их собственный интерес, а именно решение этих проблем, фактически является общим интересом.

То есть собственный интерес каждого работника – вступить в профсоюз и помочь его строить, а также твердо выступать в защиту трудовых прав и интересов – своих и товарищей по работе.

Таким образом, у работников появляется определенная и конкретная мотивация профсоюзного членства.

Эта мотивация не является чем-то абстрактным, а носит вполне практический характер. Она (мотивация):

- во-первых, заключается в реальном решении проблем работников;

- во-вторых, в возможности решения этих проблем самостоятельно, что является основой идеологии профсоюза.

Для большинства работников сильный, активный профсоюз является единственной возможностью решения их проблем.

Поэтому суть организаторской работы состоит не в том, чтобы убеждать работников в необходимости вступления в профсоюз, а в том, чтобы помочь им самим убедиться в возможности самостоятельно решать беспокоящие их проблемы.

«Найдите в подразделении с низким членством проблему и начните ее решать, объяснив как членам профсоюза, так и тем, кто в него не входит, важность их участия, – говорится в руководстве по профсоюзному органайзингу американского профсоюза работников связи CWA. Такая деятельность обычно помогает профсоюзу увеличить свое членство, особенно, когда она успешна».

Работу по вовлечению работников в профсоюз целесообразно осуществлять путем проведения организационных кампаний.

В отличие от повседневной работы, кампания – это сосредоточенные в четком временном промежутке усилия группы людей, ясно понимающих свои цели и осуществляющих определенные действия для их достижения.

При проведении организационной кампании профсоюзный комитет должен определить конкретные и реальные цели и составить четкий план их достижения.

Технология работы по увеличению численности профсоюзной организации и активизации ее членов включает в себя три обязательные составляющие:

- выработку стратегии и плана;
- участие самих работников – работники должны осознавать, что профсоюз – это они сами, решая задачи, стоящие перед ними, принимая ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий;
- индивидуальное общение с работниками – это основной компонент организаторской работы.

Целями организационной кампании могут быть:

- вовлечение в профсоюз определенного числа (процента) работников;
- решение конкретных проблем работников, связанных с их производственной деятельностью (повышение заработной платы, изменение графика работы, улучшение условий труда и т.д.);
- заключение коллективного договора, отвечающего интересам работников.

1. Организационная кампания начинается со сбора информации. Прежде, чем ее начать, необходимо как можно подробнее изучить ситуацию на предприятии, составить перечень структурных подразделений. В перечне указать количество членов профсоюза в каждом подразделении и работников, не входящих в профсоюз.

2. Определить, какие проблемы существуют в подразделении или определенной категории работников, для решения которых требуется участие профсоюза.

Проблемы можно выявить путем анкетирования, из выступлений работников на общих собраниях или в ходе личного общения.

Критерии, помогающие выявить вопросы, вокруг которых может быть построена организационная кампания:

- вопрос важен для большинства работников;
- проблема реально может быть решена, если не полностью, то хотя бы частично.

Оценив общую ситуацию, необходимо сформировать оргкомитет, который будет отвечать за проведение кампании. Состав комитета должен включать представителей соответствующих отделов и подразделений.

Организационный комитет:

- осуществляет сбор информации;
- принимает решения по вопросу о том, какие пробле-

мы работников должны составлять основу организационной кампании;

- планирует и осуществляет связанные с кампанией мероприятия;

- готовит материалы, необходимые для проведения кампании;

- обеспечивает информационное освещение кампании;

- осуществляет систематические личные контакты с работниками, рассказывая им о преимуществах и мерах защиты, которые может обеспечить профсоюз, а также объясняя, чего следует ожидать от работодателя;

- координирует работу по написанию работниками заявлений о вступлении в профсоюз.

Всем членам комитета следует четко объяснить их задачи, провести обучение, обеспечить, необходимыми материалами.

План действий по проведению организационной кампании включает в себя просвещение работников по поводу выявленной проблемы и проведение мероприятий с участием работников.

Цель – путем совместных действий продемонстрировать, что, объединившись, работники способны решить свои проблемы и победить.

В плане можно предусмотреть проведение таких мероприятий, как:

- обучение работников по вопросам, связанным с выявленной проблемой (как эти вопросы регулируются законодательством, отраслевым или региональным соглашением, какие есть примеры положительного решения проблемы профсоюзом на других предприятиях);

- проведение собраний по вопросам, связанным с данной проблемой;

– встречи небольших групп работников с администрацией.

В случае успешного проведения кампании необходимо обязательно проинформировать работников о победе (устно, с помощью листовок или информационных листков), провести сбор заявлений и профсоюзное собрание по приему работников в профсоюз.

Успех организационной кампании заключается в том, чтобы работа проводилась самими работниками. Важно, чтобы работники осознавали, что они сами и есть профсоюз.

Когда членов профсоюза спрашивают, где находится профсоюз, они вместо того, чтобы указать в направлении председателя или профкома, говорят и, что более важно, сами верят, что профсоюз – это ОНИ.

Самым важным условием успешного проведения организационной кампании является постоянное индивидуальное общение с работниками. Есть такое высказывание: «Если вы не говорите с работниками, вы не можете их вовлечь в профсоюзную деятельность».

Цели индивидуального общения с работником:

– установить контакт – доверительные отношения с работником;

– узнать проблемы, с которыми он сталкивается,

– информировать о профсоюзе;

– показать работнику, что он один не решит проблемы;

– научить анализировать источник своих проблем: показать ему, что профсоюз – это единственный способ решить проблемы;

– агитировать и предпринимать конкретные действия,

– готовить к ответным мерам работодателя.

Не следует надеяться, что организационная кампания профсоюза пройдет легко и успешно.

Важной частью повседневной работы профсоюзной организации является поддержание высокого уровня профсоюзного членства, создание атмосферы гордости профсоюзом и доверия к нему.

Хорошую возможность увеличить численность профсоюзной организации дает прием на работу новых сотрудников.

Полезно познакомить новичков с несколькими членами профсоюза (членами коллегиальных органов региональной организации), которые смогут объяснить, почему нужно вступать в профсоюз.

Приложения.

ОПРОСНЫЙ ЛИСТ / МИНИ-ЛИСТОВКА

(опросный лист был использован членами Молодежного совета 8 октября 2019 года, цель – продвижение профсоюза, инициатива Молодежный совет)

1. Знаете ли Вы что сегодня Всемирный день действий за достойный труд?

2. Знаете ли Вы, что каждый третий работающий Севастополя состоит в профсоюзе?

3. Слышали ли Вы, что только за последний год благодаря работе профсоюзов удалось восстановить нарушенные права более 5000 севастопольцев?

4. Знаете ли вы, что благодаря инициативе профсоюзов работающие Севастополя смогут получать компенсацию части стоимости детской путевки?

5. Поддерживаете ли Вы профсоюзы в вопросе пересмотра размера минимальной заработной платы? Какой она должна быть, на Ваш взгляд?

6. Знаете ли Вы, что в Севастополе уже более 25 лет работает профсоюзный вуз – ИЭиП (АТиСО)?

№ вопроса	ответ	пол	возраст	№ вопроса	ответ	пол	возраст
1				1			
2				2			
3				3			
4				4			
5				5			
6				6			
Примечание:				Примечание			
№ вопроса	ответ	пол	возраст	№ вопроса	ответ	пол	возраст
1				1			
2				2			
3				3			
4				4			
5				5			
6				6			
Примечание:				Примечание			
№ вопроса	ответ	пол	возраст	№ вопроса	ответ	пол	возраст
1				1			
2				2			
3				3			
4				4			
5				5			
6				6			
Примечание:				Примечание			

Опыт работы по организационному укреплению Кемеровской областной организации Профсоюза

С.А. Литвиненко, главный специалист Кемеровской областной организации Профсоюза С.А. Литвиненко

На начало года в структуре Кемеровской областной организации:

1 – территориальная организация Профсоюза,
5 – городских организаций Профсоюза,
3 – объединенные организации Профсоюза,
146 – первичных профсоюзных организаций (39 – в составе объединенных комитетов, 67 – в городских и территориальной организации и 40 ППО выходят непосредственно на обком).

На начало года произошло сокращение количества первичных организаций по сравнению с 2019 годом на 14.

Численность составляет 7472 члена Профсоюза (в том числе 102 пенсионера), по сравнению с 2019 годом численность снизилась на 10%.

Прошедший год позволил внести изменения в структуру организации, что конечно же не обошлось без падения численности.

Годовой финансовый отчет за 2019 год показал огромные банковские затраты, что подтолкнуло к ликвидации права Анжеро-Судженской городской организации как юридического лица, 10 первичных организаций перешли на централизованное финансовое обслуживание в областную организацию, а у председателя городской организации появилась возможность реализовывать новые профсоюзные программы; такая же ситуация сложилась в объединенном комитете МВД России по Кемеровской области и в ППО Администрации Правительства Кузбасса.

Централизация денежных средств позволяет усилить контроль за целевым расходованием средств и экономить их, а председателям расширить выполнение уставной деятельности благодаря изменению должностных обязанностей (в аппарате горкомов финансовой деятельностью занимается председатель).

Отчетно-выборная конференция Кемеровской городской организации Профсоюза приняла решение о закрытии организации и постановке на учет оставшихся организаций в областную организацию, по вине председателя горкома потеряно 7 организаций и более 350 членов Профсоюза. Переговоры по телефону с руководством и бывшими председателями профкомов не помогли восстановить организации, а собрания провести не удалось в связи с объявленными в регионе мерами по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Одной из причин невозможности полностью закрыть все городские организации – это большая разбросанность территорий.

С приходом нового руководителя Тисульского управления социальной защиты населения вышли из состава областной организации три учреждения со 100-процентной профсоюзной численностью (220 человек), собрания провести так же не удалось в связи с введенным режимом «Повышенной готовности на территории Кемеровской области – Кузбассе».

В результате реорганизации муниципальных многофункциональных центров (создание единого Управления МФЦ субъектового подчинения) потеря двух организаций численностью 150 человек. Провести собрание также не удалось.

В результате перехода службы судебных приставов в иную систему и требования руководства повторного написания заявлений в бухгалтерию на удержание профсоюзных взносов не подтвердили свое членство в профсоюзе 69 человек.

В остальных организациях ситуация стабильная.

Аппараты организаций, входящих в состав Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, по распоряжению Губернатора работали в обычном режиме весь год. Ограничения в общении с коллективами заставили нас работать по-новому: активизировалась работа в социальных сетях, созданы наши сообщества ВКонтакте, Instagram, WhatsApp.

Вся информация рассылается, в обязательном порядке, по электронной почте, но не всегда и не все имеют возможность быстро просмотреть ее, а телефоны, как правило, всегда с собой, и голосовые сообщения в WhatsApp в основном прослушиваются сразу же по мере их поступления. Об этом хочется сказать особо: группа в WhatsApp объединяет практически всех председателей профсоюзных организаций, входящих в структуру областной организации, а также в нее входит заместитель Председателя Профсоюза О.В. Шелобанова, председатель ФПОК и главный специалист информационно-аналитического отдела Федерации. Председатели практически ежедневно отчитываются о своей работе фотоматериалом с описанием проводимых мероприятий, делятся опытом своей работы, что активизирует работу остальных организаций, а главный специалист ФПОК и ответственный областной организации за информационную работу размещают информацию в пресс-релизах, в «Газете профсоюзА» и социальных сетях. У председателя обкома появилась возможность оперативно передавать информацию, отвечать на вопросы, делать объявления, то есть создано живое общение. А вышестоящее руководство слышит и видит, что организация работает. Очень интересный метод работы, главное – не требует ни материальных затрат, ни много времени.

Ежегодно активно проводимое обучение в 2020 году свелось на минимум. Обучение проводится на базе Учебно-методического центра Федерации профсоюзных организаций

Кузбасса, но во втором полугодии – в основном в системе ZOOM.

Вновь избранные председатели прошли индивидуальное обучение по вопросам делопроизводства, организационной и финансовой работы в Профсоюзе по телефону или по скайпу.

Большую часть расходов на обучение берет на себя Федерация профсоюзных организаций Кузбасса – это оплата преподавателей, частичная подготовка методической литературы, аренда помещений.

В 2020 году проведены семинары по темам:

- Переход на электронные цифровые книжки. Пошаговые процедуры и образцы документов;

- Закредитованность работающего населения Кузбасса: основные принципы и роль отраслевых профсоюзов в ее снижении;

- Оказание первой доврачебной помощи – выездные семинары в учреждениях соцзащиты;

- Изменения в трудовом законодательстве. Тренды, которые нельзя пропустить в 2020 году. О профессиональных стандартах, индексации заработной платы, отпусках, персональных данных, электронном документообороте, порядке прохождения и оформления диспансеризации работников, особенностях учета рабочего времени водителей;

- О подготовке к проверке Государственной инспекции труда;

- Трудовое законодательство-2020. Важные новости для кадровых работников, изменения законодательства и актуальные вопросы – все самое главное. Новые обязанности работодателя по профилактике коронавируса. Минимальная зарплата, без риска подвергнуться штрафу. Порядок оформления диспансеризации и удаленной работы. Организация дистанционной работы с 1 января 2021 года.

К каждой программе готовится методический материал на бумажных и электронных носителях. Доля финансовых средств, израсходованных областной организацией на обучение кадров и актива – 1,8%, снизились затраты по сравнению с прошлым годом в связи с тем, что большинство семинаров проведено в онлайн-режиме.

Вся информация рассылается по электронной почте во все организации председателям и руководителям учреждений. В каждом пресс-релизе и «Газете ПрофсоюзА», выпускаемых ФПОК, размещена информация о деятельности наших организаций, которая размещается в «Профсоюзных уголках».

Из общей численности членов Кемеровской областной организации Профсоюза молодежь составляет 23%. Для обучения, повышения статуса и информирования о задачах и работе Профсоюза молодежный актив привлекается к работе комиссий в учреждениях, к проведению мероприятий, направленных на мотивацию членства Профсоюза.

Профсоюзная молодежь областной организации Профсоюза принимает активное участие во всех мероприятиях – в Первомайских мероприятиях: в голосовании за Резолюцию Первомайской профсоюзной акции «Солидарность сильнее заразы», в фотофлешмобе, разместив фото с первомайскими лозунгами в социальных сетях, на странице нашего сообщества, в велопробегах, посвященных празднику труда.

В канун Дня Победы профсоюзные активисты участвовали в поэтической эстафете «Стихи Победы», в региональном конкурсе «Окна Победы», в конкурсе областной организации детских рисунков «Спасибо ПРАдеду за Победу», в котором приняли участие 111 детей членов Профсоюза. Все победители и участники конкурсов получили денежные премии и подарки.

В конкурсе Федерации профсоюзных организаций Кузбасса на лучшее освещение профсоюзной деятельности в социальных сетях, посвященном 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, областная организация заняла третье место.

Члены Профсоюза Управления социальной защиты Краснобродского городского округа и Управления социальной защиты и Центра социального обслуживания города Мариинска стали участниками Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы» по благоустройству памятных мест и захоронений участников Великой Отечественной войны. Председатель областной организации вместе с молодежью участвовала в региональном автопробеге в рамках акции «Эстафета Памяти «Кузбасс – фронту!».

В творческом челлендже «Мой мир», приуроченном ко Дню защиты детей приняли участие около тридцати детей членов Профсоюза разных возрастов.

Членские ППО в рамках мероприятий, посвященных Дню России, организовали велопробеги, оформили окна с символикой России, совместно со своими детьми читали стихи, посвященные Родине, коллективами исполнили гимн.

В рамках Всероссийской акции ФНПР, посвященной Всемирному дню действий «За достойный труд!», представители областной организации приняли участие в работе расширенного заседания Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в формате видеоконференцсвязи. Дети членов Профсоюза участвовали в конкурсе детского рисунка «Человек труда», посвященном данной акции.

Несмотря на все ограничительные меры, наши члены Профсоюза активизировали свою деятельность, продолжается эта работа и в текущем году.

Члены Профсоюза активно участвуют в Ежегодной акции «Весенняя неделя добра», в акции «Бессмертный полк».

Из областного профбюджета выделено 370 000 рублей на оказание помощи первичным организациям в приобретении дезинфицирующих средств, средств индивидуальной защиты, рециркуляторов воздуха, 15 первичным профсоюзным организациям, заступившим в обсервацию в новогоднюю ночь, была оказана материальная помощь для новогоднего стола; материальную помощь на сумму более трех миллионов рублей получили 2 тысяч 300 членов Профсоюза, оказавшихся в сложной жизненной ситуации (длительная болезнь, похороны, пожар и пр.).

По договору, заключенному областной организацией со страховой компанией на льготных условиях, застраховано от несчастных случаев около 1000 членов Профсоюза. По программе страхования «Антиклещ» застраховано 3000 членов Профсоюза и их семей.

В 2020 году для членов Профсоюза приобретено около 400 карт «Профдисконт», в этом году работа в этом направлении продолжается, и на сегодняшний день их получили еще 200 человек.

В 2020 году работа по оздоровлению работников по путевкам с 20-процентной скидкой в профсоюзных санаториях продолжилась, но в связи со сложившейся ситуацией успели оздоровиться только 19 человек.

В прошедшем году профсоюзными наградами награждены 158 членов Профсоюза и социальных партнеров и 50 профсоюзных организаций.

В конце июля – начале августа проводится ежегодная областная летняя спартакиада «Мы – за здоровый образ жизни» среди членских профсоюзных организаций, в которой принимают участие более 120 членов Профсоюза в 12–14 командах. Это очень интересное спортивное мероприятие, которое

заканчивается презентацией команд, дискотекой, дружеским общением.

Ежегодно сборная команда областной организации участвует в областных летней и зимней молодежных спартакиадах ФПОК, но прошлый год внес свои коррективы и от проведения данных мероприятий вынуждены были отказаться. Также пришлось отложить и проведение конкурса профсоюзных агитбригад, посвященного 75-летию Дня Победы, но в этом году мы наверстаем упущенное, тем более что добавились еще знаменательные даты – 300-летие Кузбасса и 30-летие социальной службы России. Участвуем в «Лыжне России», в «Гонке сибиряков».

В канун Первомая ФПОК провела ночную молодежную дискотеку, в которой приняли участие 600 человек, 100 из которых – молодежь областной организации Профсоюза.

ИНФОРМАЦИЯ

об обучении профсоюзного актива в Саратовской областной территориальной организации Профсоюза

**М.В. Шкробко, заместитель председателя Саратовской
областной территориальной организации Профсоюза**

Основной задачей в вопросах кадровой политики областного комитета Саратовской областной территориальной организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ видит в обучении профсоюзного актива и резерва.

Вопросами организации обучения профсоюзного актива в областной организации занимается постоянная комиссия по организационному укреплению областной профсоюзной организации и кадровой политики. В составе комиссии работают 10 человек, председателем комиссии является председатель Саратовской областной территориальной организации Профсоюза. Сформированы 7 зон обучения профактива на территории области (2 центральные, 1 южная, 2 северные, 1 западная, 1 юго-восточная).

Комиссия разрабатывает и представляет на утверждение президиума «Программу профсоюзного образования кадров и профсоюзного актива Саратовской областной территориальной организации Профсоюза», в которой четко прописана система обучения профсоюзных кадров. В обучающие программы включаются различные темы семинаров, а также групповые тренинги, игры по ролевому принципу, по таким направлениям, как сплочение коллектива, мотивация, выявление лидерских качеств у членов Профсоюза.

Вопросы обучения профсоюзного актива ежегодно рассматриваются на заседаниях президиума СОТО ПРГУ – это

утверждение Плана обучения профактива на текущий год и Итоги обучения профактива за прошедший год.

В организации обучения задействованы работники аппарата областного комитета, работники Федерации профсоюзных организаций Саратовской области и преподаватели Поволжского института управления им. П.А. Столыпина.

Для обучения профсоюзного актива стараемся использовать все возможности: семинары, собрания, совещания, информационные издания, электронные ресурсы.

Основные темы обучения за последние три года были направлены на проведение отчетно-выборной кампании: более углубленное изучение Устава Профсоюза, Инструкции о проведении отчетов и выборов, Положения о первичной профсоюзной организации, Трудового кодекса. В процессе обучения используются методические материалы ЦК Профсоюза, ФНПР и областного комитета Саратовской областной территориальной организации, выпускаемые в помощь председателям профсоюзных организаций: практическое пособие по охране труда; практическое пособие по правозащитной работе; практическое пособие по подготовке проекта коллективного договора и его заключению; тематические буклеты, брошюры, газета «Наш Профсоюз».

В течение трех лет проведены: 1 семинар с вновь избранными председателями профорганизаций, 5 семинаров с председателями первичных профсоюзных организаций, 2 семинара с председателями ревизионных комиссий, 1 семинар с уполномоченными по охране труда (50 человек), 9 зональных семинаров и 6 отраслевых.

В семинарах Поволжского региона принимают участие от 25 до 30 человек. На Молодежных форумах областной организации Профсоюза ежегодно проходят обучение от 40 до 50 человек, на Молодежном форуме Федерации профсоюзных организаций Саратовской области (6 чел.), ЦК Профсоюза

(2 чел.) и на форуме ФНПР «Стратегический резерв–2019: Мотивация». Ежегодно в школе молодого профлидера Федерации профсоюзных организаций обучается 6–7 человек.

В 2020 году из-за пандемии коронавирусной инфекции обучение проводили онлайн в Учебном центре профсоюзов ЗУМЦ Санкт-Петербург (платформа zoom) на темы: «Трудовые отношения в период пандемии; как получить грант».

Активную позицию в организации обучения профактива занимают объединенные отраслевые организации работников Министерства труда и социальной защиты Саратовской области (председатель Л.Ю. Васильева), территориальная профсоюзная организация Вольского муниципального района (председатель Л.Ю. Люшина).

Профессионализм и компетентность профсоюзных кадров являются определяющим фактором эффективности работы профсоюзных организаций. Вопросы обучения профсоюзного актива рассматриваются на заседаниях выборных органов и ежегодно на заседании президиума СОТО Профсоюза. Опыт работы лучших организаций публикуется в информационных материалах и на сайте обкома.

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА ПО УВЕЛИЧЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОМУ УКРЕПЛЕНИЮ

1. Рассмотреть на заседании комитета

1.1. О направлениях работы организации Профсоюза по выполнению решений XI Съезда Профсоюза в части организационного и кадрового укрепления.

1.2. Разработка и принятие Программы организации Профсоюза:

- по организационному и кадровому укреплению;
- по мотивации профсоюзного членства.

1.3. Подведение итогов выполнения соглашений и коллективных договоров строго с приглашением социальных партнеров, а также ежегодные отчеты председателей организаций Профсоюза с участием руководителей учреждений.

1.4. Один раз в год заслушивать председателей организаций Профсоюза о ходе выполнения Программы действий Профсоюза.

2. Рассмотреть на заседании президиума

2.1. Практику работы территориальных организаций Профсоюза (не менее двух), первичных профсоюзных организаций прямого подчинения (не менее двух) по организационному и кадровому укреплению своих профсоюзных организаций (одна организация, давшая увеличение, и одна – сработавшая с минусом по профсоюзному членству).

Должны быть два докладчика: сначала доклад председателя первичной профсоюзной организации, а затем председателя региональной организации Профсоюза, а затем председатель (заместитель) региональной организации Профсоюза

делает заключение по работе данной организации: причины снижения, механизм увеличения и т.д. Принимается решение, что нужно сделать конкретно для увеличения профсоюзного членства.

2.2. Утвердить график посещения председателем региональной организации Профсоюза организаций, учреждений и встреч с их руководителями на 3 – 6 – 9 – 12 месяцев.

Обсуждение итогов выполнения работы по графику.

3. Мероприятия по организационному и кадровому укреплению

3.1. Составить реестр организаций, в которых нет Профсоюза. Указать причины отсутствия Профсоюза и формы работы по его созданию.

3.2. Проводить дни комитета региональной организации Профсоюза в районах.

В Программе дня комитета:

– встреча председателя региональной организации Профсоюза с руководителями организаций, где нет Профсоюза;

– проведение собраний по созданию первичных профсоюзных организаций;

– проведение консультаций правовым инспектором труда Профсоюза.

3.3. Закрепить за членами президиума региональной организации Профсоюза первичные профсоюзные организации, допустившие снижение численности членов Профсоюза, для оказания им помощи.

По результатам работы заслушать членов президиума на заседании президиума региональной организации Профсоюза.

3.4. Развивать наставничество. Закреплять за вновь избранными председателями опытных профсоюзных руководителей.

3.5. Проводить разумную политику омоложения профсоюзных кадров, повышения профессионализма профсоюзных кадров.

3.6. Проводить однодневную стажировку вновь избранных председателей (заместителей) профсоюзных организаций по утвержденной персональной программе в соответствии с графиком стажировок.

Перед началом стажировки провести тестирование, после окончания – итоговое тестирование.

3.7. Усилить значимость статуса члена президиума, члена комитета.

3.8. Организация и проведение:

– конкурсов профессионального мастерства, результаты которых должны учитываться при проведении аттестации работников;

– оздоровление членов Профсоюза в санаториях с использованием профсоюзного дисконта, дополнительных финансовых средств социальных партнеров.

3.9. Разработать мероприятия по повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва.

3.10. Использовать профсоюзные агитбригады при проведении профсоюзных мероприятий.

3.11. Использовать социальные сети для информирования о работе региональной организации Профсоюза, формирования Профсоюза новой формации, его положительного имиджа в обществе.

3.12. Уделить особое внимание работе с молодежью:

– обучение, круглые столы, конкурсы профессионального и профсоюзного мастерства, фотоконкурсы, акции, мастер-классы, туристические слеты, спартакиады, сдача ГТО, фестивали, авто- и велопробеги, туры выходного дня и т.д.

3.13. Использовать методы поощрения председателей профсоюзных организаций за эффективную деятельность.

3.14. Усилить взаимодействие региональной организации Профсоюза с социальными партнерами в вопросах профсоюзной деятельности, используя отраслевые соглашения, коллективный договор.

3.15. Участие в работе трехсторонних комиссий, отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Представительство интересов членов Профсоюза в экспертных и рабочих группах, аттестационных комиссиях, общественных советах.



Круглый стол по вопросам организационной работы



Участники группы «Организационное укрепление Профсоюза»

ГРУППА «ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА»

Профсоюзы в соцсетях: достижения и вызовы

**А. А. Кляшторин, заместитель главного редактора
Центральной профсоюзной газеты «Солидарность»**

Работа профсоюзов в социальных сетях – тема достаточно специфическая и болезненная. С одной стороны, соцсети – ресурс, обязательный для использования любой крупной общественной организацией, позволяющий работать не только на информирование ее участников о каких-либо внутренних перипетиях, но и как отличный инструмент для взаимодействия со СМИ. С другой – многие профсоюзные организации до сих пор занимают позицию из серии «как бы чего не вышло», отговариваясь отсутствием знаний, времени, средств, а то и вовсе своей «консервативностью».

Стоит отметить, что за последние пару лет ситуация с представительствами профсоюзов в соцсетях стала меняться в лучшую сторону. Повышается как количество профильных комьюнити (открытых и закрытых групп, официальных страниц), так и профессионализм управления ими. Наибольшее количество профсоюзных комьюнити на сегодняшний день работает в социальной сети ВКонтакте. Здесь концентрируются не только молодежные группы и студенческие профкомы, но и основные комьюнити многих первичек и терркомов, территориальных профсоюзных объединений и некоторых отраслевых профсоюзов. Активная работа ведется и на крупнейшей в мире платформе – Facebook. Несмотря на значительно меньшее количество русскоязычных аккаунтов и профсоюзных сообществ по сравнению с ВКонтакте, Facebook позволяет активно работать с международным сегментом. Кроме того, именно на Facebook ориентируют-

ся ведущие профсоюзные идеологи и спикеры, например, секретарь ФНПР Александр Шершуков, депутат Госдумы, председатель ФПСО Андрей Ветлужских и другие.

Часто задают вопрос: в какой из социальной сетей налаживать работу профсоюзной организации? Если у вас – крупный профком, обком или тем более отраслевой профсоюз, территориальное объединение – на любом из двух перечисленных выше ресурсах. Если же у вас небольшая профсоюзная организация, численностью несколько десятков членов профсоюза, стоит провести опрос и открыться в наиболее популярной среди них соцсети. При прочих равных – выберите ВКонтакте.

Еще один актуальный вопрос от профлидеров: что создавать — группу или официальную страницу? Здесь снова есть некоторая градация. Для небольших профсоюзных организаций вариант группы имеет определенные преимущества. У комьюнити такого типа предполагается больший вариант инструментария для совместного развития сообщества его участниками.

Для крупных профорганизаций (в обязательном порядке – территориальные объединения и отраслевые профсоюзы) предпочтительнее заводить официальные страницы как в силу статуса, так и из соображений безопасности.

Создавая свое сообщество в соцсетях, стоит обратить внимание на его название. Не стоит прибегать к излишне вычурным именам (встречаются, например, такие образчики как «Перв.Профс.Орг. Роспрофжел Акц.общ» или «Мос. гор. орг-я. Профсоюза работников»). Попытки соблюдения подобного официоза в соцсетях приводят исключительно к комическому эффекту.

Постарайтесь назвать свое сообщество максимально четко и просто. Так вас будет значительно проще найти как членам вашей организации, так и журналистам.

Развивать свое комьюнити стоит постепенно, применяя весь необходимый инструментарий. Для начала – оформите свое сообщество и опубликуйте хотя бы 5–10 записей, чтобы оно не выглядело пустым. Далее пригласите вступить костяк активистов, готовых делиться записями сообщества на своих личных аккаунтах, привлекая внимание друзей и коллег к вашей информации. Старайтесь подавать информацию кратко, но интересно. Формат «постановлений» и длинных отчетов – не для соцсетей. Стоит обратить внимание на оформление записей, прикрепляя к ним фото, видео, забавные картинки, словом, все то, что делает публикацию более яркой. Найдите в соцсетях сообщества вышестоящих профсоюзных организаций и околопрофсоюзной тематики. При недостатке собственной информации вы сможете забирать к себе часть их записей. А при необходимости – обратиться к ним с просьбой опубликовать важные материалы. Обязательно подпишитесь на такие сообщества, как «Центральная профсоюзная газета «Солидарность» и «Профсоюзный мотиватор» – из этих сообществ можно ежедневно брать что-то новое.

Социальные сети – это отличный инструмент взаимодействия со средствами массовой информации – привлечения внимания к вашей работе журналистов и блоггеров. Профсоюзная жизнь интересна и многогранна, если концентрироваться не на понятных только узкому кругу специалистов «пленумах» и «постановлениях», а на вполне понятных и конкретных вещах. Серьезный трудовой конфликт – повод обратиться в СМИ, в том числе и через социальные сети. С другой стороны, и серьезная профсоюзная победа (например, значительное увеличение зарплат в крупной организации, которой добился профком) может стать прекрасной возможностью не только пропиарить профсоюзную работу, но и обратить внимание на социальную ответственность вашего

работодателя, поблагодарив его таким образом за достойное отношение к коллективу.

Чтобы достичь максимальной эффективности в работе с социальными сетями, российским профсоюзам не хватает сегодня трех глобальных вещей. Во-первых, информационной солидарности. Если одна профсоюзная организация сталкивается с серьезной проблемой, рассказывать об этой ситуации на своих информационных каналах должны все, вне зависимости от отраслевой и территориальной принадлежности. Во-вторых, нам нужны лидеры мнений. Состоявшиеся профлидеры и эксперты, которые с профсоюзных позиций могут оценивать и комментировать ключевые события, происходящие в сфере труда, политике, экономике и прочих темах, плотно связанных с рабочим движением. В-третьих, информационным работникам необходимо научиться привлекать внимание к ключевым событиям, происходящим как в профсоюзной жизни, так и около нее. Серьезным трудовым конфликтам, протестным действиям и победам, которых российским профсоюзам удалось достигнуть совместными усилиями.

Информационная работа как инструмент решения уставных задач по мотивации профсоюзного членства
(из опыта работы по реализации информационной политики в Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза)

В.В. Плюскова, помощник председателя по информационной деятельности и работе с молодежью Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Профсоюза

Как показывают результаты многочисленных опросов среди членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, главным фактором низкой мотивации вступления в Профсоюз и пребывания в нем является отсутствие должного информирования о деятельности выборных профсоюзных органов на локальном уровне и Общероссийского Профсоюза в целом. Особенно остро этот недостаток влияет на охват профсоюзным членством среди молодежи.



Информационная деятельность в профсоюзной организации любого уровня является одним из основных инструментов решения уставных задач. Именно информирование и информированность формируют у работников понимание целей и задач Профсоюза, принципов и результатов его работы, напрямую влияют на степень вовлеченности в деятельность профсоюзного движения, его активную поддержку, а также на имидж, статус и авторитет как самой профсоюзной организации, так и членов ее выборных органов.

Мотивация (от лат. *movēre* «двигать») – побуждение к действию. В профсоюзной деятельности одной из главных задач является мотивация профсоюзного членства, а значит, каждая профорганизация заинтересована в следующих действиях работников и представителей нанимателя:

- вступление в Профсоюз;
- пребывание в Профсоюзе;
- активная работа по защите и представительству прав и интересов членов Профсоюза;
- конструктивное взаимодействие с представителями нанимателя в рамках системы социального партнерства.

Какой должна быть информация о Профсоюзе, восприятие и анализ которой будет достаточной побуждающей силой для осуществления описанных действий?

- Для вступления в Профсоюз – убедительной и современной.
- Для пребывания в Профсоюзе – положительной и регулярной.
- Для эффективной работы профсоюзных активистов – обучающей и актуальной.
- Для взаимодействия с социальными партнерами – представительной и аргументированной.

Основываясь в своей работе на данных выводах, информационная деятельность в Межрегиональной организации

базируется на принципах системного подхода к информированию, развития информационных ресурсов и повышения эффективности, качества профсоюзной информации и материалов.

Указанные принципы реализуются путем:

Системного анализа целевой аудитории. При разработке информационных продуктов всегда проводится мониторинг, для кого он создается (жителей какого региона, какой возрастной группы, работников или сотрудников какой отрасли и т.д.). От целей и аудитории зависит выбор инструментов информирования и управление их эффективностью;

Применения различных форм и каналов информирования. Таких как:

– официальный сайт Межрегиональной организации Профсоюза, который имеет широкий функционал, удобный интерфейс, активно используется в работе профсоюзным активом;

– Информационный бюллетень комитета «Мой профком», который издается с 1995 года, является основным источником информации о деятельности выборных органов Межрегиональной организации, а также методическим и обучающим пособием. Выпускается тиражом от 300 до 600 штук, имеет электронную форму и размещается на сайте;

– группа в социальной сети «ВКонтакте», созданная в одной из самых популярных социальных сетей в регионе. Значительная часть участников группы является членами выборных профсоюзных органов. Размещение материалов осуществляется в соответствии с современными требованиями SMM, используются хэштеги, разработанные Молодежным советом комитета и рекомендованные ЦК Профсоюза);

– выступления профсоюзных лидеров на профсоюзных собраниях и конференциях, встречах с трудовыми коллективами и социальными партнерами на различных площадках;

– распространение разнообразной агитационной и информационной полиграфической продукции, в том числе настенных и карманных календарей. Ежегодно комитетом Межрегиональной организации выпускается более 40 различных видов информационных материалов по всем направлениям деятельности, которые в том числе размещаются на профсоюзных стендах в первичных профсоюзных организациях;

– распространение брендированной сувенирной продукции, которая в том числе является формой пассивной агитации. Промопродукция с символикой Профсоюза – это желанная награда для участников различных соревнований и конкурсов, проводимых комитетом Межрегиональной организации Профсоюза;

– оперативное взаимодействие с профсоюзным активом по электронной почте. Более 80% председателей профсоюзных организаций, входящих в структуру Межрегиональной организации Профсоюза, имеют доступ к электронной почте.

Предоставление профсоюзному активу информационных материалов в различных формах. В связи с тем, что большая часть профсоюзного актива в Межрегиональной организации является неосвобожденными председателями профсоюзных организаций и не имеет достаточного времени, знаний и опыта для изготовления качественных информационных материалов, комитет Межрегиональной организации систематически обеспечивает профорганизации информационными материалами на бумажных носителях и в электронном виде. Это агитационные плакаты, листовки, информационные бюллетени, брошюры и буклеты с информацией по разным направлениям деятельности, презентации, видеоконтент, сувенирная продукция и т.д. Для более оперативной и самостоятельной работы в этом направлении на сайте Межрегиональной организации создан специальный раздел

«Мобильный стенд», позволяющий удаленно скачивать и тиражировать, и (или) распространять профсоюзный материал.

Планирование, сопровождение мероприятий. Составление контент-плана, информационное сопровождение мероприятий, проводимых комитетом Межрегиональной организации, реализация проекта «Информационные недели «Будь в курсе» в Межрегиональной организации позволяют системно и регулярно осуществлять информационную работу.

Проект «Информационные недели «Будь в курсе!» – это ежеквартальный комплекс мероприятий, целью которого является акцентирование внимания членов выборных органов, ответственных за информационную работу, на деятельности в рамках указанной недели.

Основные задачи проекта:

- Обновление информации на профсоюзных ресурсах, увеличение охвата распространения;
- Проведение информационных встреч, акций, собраний и заседаний с профактивом, рядовыми членами Профсоюза и не членами Профсоюза;
- Обучение ответственных за реализацию информационной политики в профорганизациях, разработка методических материалов по организации информационной работы («информационный ликбез» и разбор терминов);
- Изготовление и презентация новой рекламно-агитационной продукции;
- Проведение опросов и анкетирования;
- Рассылка ежемесячных дайджестов Межрегиональной организации, Ленинградской Федерации Профсоюзов, Центральной газеты «Солидарность», рассылка обзоров материалов из других профсоюзных источников;
- Мониторинг реализации основных направлений в совершенствовании информационной работы.

Реализация идей профсоюзного актива. Комитет Межрегиональной организации с большим вниманием относится к идеям и предложениям профсоюзных активистов, в том числе молодежи, о формах и содержании информационных материалов и по возможности претворяет их в жизнь.

Поддерживание обратной связи от профсоюзного актива. Комитетом Межрегиональной организации ежегодно проводятся опросы и анкетирование среди председателей профорганизаций, членов и не членов Профсоюза, молодежи об эффективности информационной работы, путей ее дальнейшего совершенствования.

Контроль за информационной деятельностью в первичных и территориальных профсоюзных организациях. Контроль осуществляется путем выездов в профорганизации, предоставлением фото- и видеоотчетов, рассмотрением положительного опыта работы на заседаниях выборных профсоюзных органов Межрегиональной организации, его широкое распространение.

Обучение, проведение тематических конкурсов и поощрение ответственных за реализацию информационной работы.

Работа по обеспечению члена Профсоюза достоверной и актуальной информацией была и остается одной из главных задач в деятельности комитета Межрегиональной организации, и ее дальнейшее развитие в том числе будет способствовать организационному укреплению профсоюзных рядов.

Построение стратегии развития информационной работы в областной организации Профсоюза

В.А. Трофимов, председатель Оренбургской областной организации Профсоюза

Добрый день, уважаемые коллеги!

Начнем с того, что определимся, зачем нужна информационная работа в профсоюзной деятельности?

Информационная работа призвана решить ряд основных задач:

1. Информирование членов Профсоюза о том, что сделано для них.
2. Вовлечение в Профсоюз новых людей.
3. Вклад в создание общего положительного имиджа профсоюзов на уровне всей организации.
4. Помощь людям в решении их проблем.



5. Координация профсоюзных сил.
6. Необходимость обмениваться опытом и идеями.

Что же такое информационная работа? Это информирование целевой аудитории в своих интересах любым способом.

В Оренбургской областной организации используются следующие инструменты информирования:

- печатные;
- стенды;
- электронные ресурсы;
- и другое.

Несмотря на всеобщую цифровизацию, печатные источники информации не потеряли своей актуальности. В Оренбургской области выпускается профсоюзная газета «Простор». Эта газета пользуется популярностью и есть практически во всех наших организациях.

В своей работе мы широко используем бюллетени Центрального и областного комитетов. Традиционно изготавливался ежегодный бюллетень в начале каждого года. Сейчас мы печатаем два бюллетеня областного комитета в год.

Кроме этого, ежегодно изготавливаем листовки для размещения на профсоюзных стендах.

Стенд – это еще один проверенный временем источник информации. В Оренбургской областной организацией Профсоюза используются два типа стендов: «Профсоюзный стенд» – для размещения общей профсоюзной информации и стенд «Человек труда, знай свои права!» – на котором размещается информация, касающаяся правозащитной работы.

Областной комитет ведет активную работу в сети Интернет. В качестве основных социальных сетей были выбраны:

- Facebook – «Оренбургская областная организация профсоюза работников госучреждений РФ», <https://www.facebook.com/orenprofgos>;

- Instagram – «Профсоюз госучреждений 56», @orenprofgos.

В соцсетях размещаются материалы о деятельности областной организации, поздравления членов Профсоюза и социальных партнеров, освещаются мероприятия. В планах – ведение отдельных рубрик по разъяснению трудового законодательства, охране труда, оздоровлению. Сложность работы в социальных сетях – это ее регулярность. Для этого мы используем ресурс <https://smmplanner.com>. Он позволяет готовить заранее и планировать публикацию записи в нужное время. Это экономит время и позволяет перевести работу в социальных сетях в системную.

Хочу заострить внимание, что при работе в социальных сетях обязательно нужно делать ссылки на аккаунты социальных партнеров. Во-первых, они будут в курсе профсоюзной работы. Во-вторых, договорившись, можно продвигать профсоюзный контент через их ресурсы, расширяя тем самым свое информационное поле.

Сегодня очень много информации о том, как правильно вести социальные сети. Но она, как правило, нацелена на коммерческие организации. В качестве источника вдохновения предлагаем следующие книги.

«SMM для профсоюзных организаций» Александра Кляшторина и Аксаны Сгибневой. Эта книга позволит неискушенному человеку понять, как социальные сети можно использовать в профсоюзной работе, с чего начать, на что обратить внимание.

«Маркетинг в социальных сетях» Дамира Халилова и «Партизанский маркетинг» Сергея Щербакова. Написаны простым, доступным языком для продвинутых пользователей.

«Пиши, сокращай» Максима Ильяхова и Людмилы Сарычевой. Это книга, о том, как писать тексты, которые «це-

пляют». Пригодится всем, кто сталкивается с написание текстов, от открытки до статьи в газету и на сайт.

Помимо социальных сетей. в этом году появился сайт Оренбургской областной организации Профсоюза. Было много споров о его необходимости. В конце концов плюсы перевесили.

Для нас сайт – это прежде всего:

- визитная карточка организации;
- место, где можно посмотреть, зачем нужен Профсоюз и чем он занимается;
- место хранения документов, фото- и видеоматериалов.

В полной мере стараемся использовать сайты Профсоюза и Федерации профсоюзов Оренбуржья. За начало 2021 года наши материалы уже дважды размещались на сайте газеты «Солидарность». Для нас и членов нашего профактива это высокая оценка деятельности.

В заключение остановлюсь на нескольких моментах.

К сожалению, информационной работе в профсоюзных организациях любого уровня уделяется недостаточное внимание. Зачастую работа ведется «по остаточному признаку». Мы с вами много делаем, но мало об этом рассказываем. В этом нас порой обвиняют члены Профсоюза, и это мы должны с вами изменить.

И всегда должны помнить слова Натана Майера Ротшильда: «Кто владеет информацией – тот владеет миром!».

Продвижение в СМИ и социальных сетях в условиях минимального бюджета

Ю.И. Антипова, эксперт ТВЦ, Россия 24, Москва 24, Маяк, Бизнес FM, бизнес-тренер, владелец PR-агентства «Antipova group»

Тема продвижения человека или организации в медийном пространстве всегда было актуальной, а сейчас, в эпоху цифровизации, стала необходимостью.

С чего начать и какие первые шаги делать? Итак, все по порядку.

Первое – социальные сети.

Нужно создать аккаунт и его развивать. Опишу максимально просто. Название аккаунта должно быть простым, чтобы можно было его легко найти. Например, profsouz_moscow, profsouz_voronezh и т.д.

Если по стране несколько организаций, то можно придумать свое индивидуальное название и также подставлять



название города если организаций в одном городе несколько, то можно дописывать цифры или писать город сокращенно. Например, profgos31 (цифра в данном случае обозначает регион). Если у вас уже есть название аккаунта, то в настройках его легко можно изменить.

Теперь поговорим про описание шапки профиля.

Напишите полное название организации и в скобках сокращенное. Укажите сайт, город и название улицы. И не забудьте указать электронную почту и, возможно, телефон, чтобы люди могли с вами связаться.

Далее важен визуальный ряд выкладываемых постов. Выставляйте фотографии, не стоит выкладывать стоковые картинки, взятые из Интернета. Люди доверяют людям, а не нарисованным картинкам. Сделайте ленту с красивыми фотографиями. Кстати, вы можете на фотографии добавить надпись с помощью приложения Canva. Это делается потому, что сейчас многие просто лайкают фотографии и не читают тексты постов. А когда есть надпись на фотографии, то люди прочтут, и если тема им будет интересна, то обязательно зайдут и прочитают пост.

Еще стоит уделить внимание хэштегам (#). Ставят их обычно или в самом тексте поста, или в первом комментарии. Хэштеги нужны и важны – так вас быстрее найдут и подпишутся на ваш аккаунт. Например, #профсоюзижевск. А дальше в хэштегах перечисляйте возможности, которые вы можете предоставить членам Профсоюза, или то, как бы вас стал искать новый потенциальный участник.

Стоит уделить внимание и актуальному. Сделайте 4 окошка и залейте через сторис туда информацию.

Например:

первое – «Профсоюз» или «О нас» (напишите про организацию, чем занимается и какие преимущества дает);

второе – «Деятельность» (коротко в каждом отдельном окне опишите: Социальное партнерство, Финансовая политика, Правозащитная работа, Молодежный совет и т.д.);

третье – «Обучение» (если оно у вас есть и коротко, чему обучаете);

четвертое – «Конкурсы» (также кратко описать).

Словом, составьте 4 самых важных, на ваш взгляд, направления и в них уже опишите более подробно то, чем вы занимаетесь, ваши достижения и успехи. И не забывайте ставить геолокацию (название города или организации).

Еще важный момент. Обязательно нужно отмечать людей, о которых пишете в посте, или указывать организации. Особенно в сторис в Инстаграме. Это делается для увеличения охватов вашего поста и привлечения новой аудитории, которая может подписаться на ваш аккаунт.

По сути, данные пункты подходят почти для всех социальных сетей, кроме актуального, которое есть только в Инстаграме.

Остановимся более подробно на привлечение новой аудитории.

Как я уже описала выше, это можно сделать через хэштеги, геолокацию, отметки в сторис и постах людей и организаций. Написание текста, по возможности, лучше предоставлять smm-специалистам или информационному работнику, который ведет рабочий аккаунт.

Попробуйте привлечь местных блогеров или лидеров мнения в вашем регионе, чтобы они рассказали про вас. Им можно предложить провести мастер-класс, выступить на форуме, сделать членом жюри, если вы проводите конкурс, и т.д.

Постарайтесь привлечь новых партнеров. Это могут быть организации, которые выступят волонтерами. Таких не много, но они могут быть (типография, небольшие марке-

тинговые и пиар-агентства в вашем городе, рестораны, кафе, бутики и т.д.) Договоритесь с ними о взаимном пиаре – вы у себя в аккаунте их отмечаете, а они вас у себя. Плюс, вероятно, есть и другие возможности, которые нужно искать и которыми можно воспользоваться. Например, на сайте сделать раздел «Партнеры» и добавить там активную ссылку с переходом на их сайт.

В продвижении социальных сетей важен креативный подход. Например, у вас есть разные направления деятельности в организации. Составьте график мастер-классов на полгода вперед и приглашайте по одному известному спикеру в вашем городе (юрист, экономист и т.д.). Отмечайте его у себя в аккаунте, а он после выступления отметит вас. И не забывайте делать анонсы и просить размещать информацию у себя в социальных сетях спикеров и участников мероприятий, членов профсоюза.

И еще важный момент. Не стесняйтесь просить людей помочь вам в развитии аккаунта. Если хотя бы несколько членов Профсоюза начнут поддерживать вас и размещать у себя ваши посты, то сарафанное радио сработает и на аккаунт начнут подписываться. Главное, интересно писать и красиво оформлять!

А теперь поговорим про СМИ. Как с ними работать и как привлечь их внимание.

Вторым важным пунктом в продвижении является работа со СМИ. Почему вторым, а не первым? Потому что, когда вы начинаете с ними связываться, журналистам интересно ознакомиться с вашей деятельностью и они начинают заходить на сайт организации и в социальные сети. Поэтому важно навести порядок сначала там, а потом уже вторым этапом начать взаимодействовать со СМИ.

Изначально я бы порекомендовала составить список СМИ (радио, ТВ, печать, Интернет) и выделить рубрики/названия передач, куда профсоюз отлично встраивается.

Далее написать около 10 или более тем, на которые организация готова давать интервью и/или писать материалы. По этим темам можно начинать связываться с редакциями и проговаривать, чем ваш профсоюз может быть полезен и на какие вопросы, вы готовы давать ответы. Напишите на почту, позвоните в редакцию, проведите переговоры.

Вы также можете предложить писать колонку для издания или портала. Например, «Молодежный совет Иркутска». И писать раз в неделю или месяц, чем ваш совет помогает молодежи, какие акции, мероприятия проходят и т.д. Колонка может быть и по юридической теме, и по любой другой.

Важно помнить, что СМИ всегда ждут интересную и полезную информацию. Так постарайтесь ее дать, и тогда ваш союз со СМИ будет долгим и прочным.

И в завершение хочется пожелать успехов в продвижении ваших профсоюзных организаций и всего того полезного, что может дать именно профсоюз. Будьте активными, полезными, креативными – и у вас все получится!

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА В ПРОФСОЮЗЕ



Информационная работа в профсоюзе. Зачем она нужна?

- Повышения информационного присутствия
- Управления репутацией
- Координации профсоюзных сил
- Вовлечения новых членов профсоюза
- Для формирования положительного имиджа профсоюза в обществе
- Для обмена опытом и идеями с коллегами



Работа с сайтом

На сайте необходимо размещать информацию:

- Актуальные новости
- Официальные документы
- Историю Профсоюза
- Социальных партнеров
- Информацию по всем направлениям действия Профсоюза
- Об организационной работе
- О выборных профорганах
- Об охране труда
- О правовой защите
- О социальных гарантиях



- О молодежной политике
- О социальном партнерстве
- О финансовой политике
- О конкурсах
- О Профсоюзной путевке



Информационное присутствие в социальных сетях

Социальные сети самый активно развивающийся интернет сегмент. 76% пользователей сети интернет пользуются социальными сетями.

С помощью них легко доводить самую актуальную профсоюзную информацию до членов Профсоюза.

Группа/Страница в социальных сетях – это удобная площадка для коммуникации с членами профсоюза.

Информация в соцсетях помогает формировать положительный имидж профсоюза в обществе.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СМИ

- ✓ Печатные издания (газеты, бюллетени)
- ✓ Радио
- ✓ Телевидение
- ✓ Интернет-издания
- ✓ Ведомственные издания

Работа по увеличению узнаваемости и формированию положительного имиджа Профсоюза

- ✓ Профсоюзных лидерах
- ✓ О достижениях Профсоюза
- ✓ Социальное партнерство
- ✓ Проведение акций, конкурсов,
мероприятий
- ✓ Промо-продукция



Минимальный стандарт информационного обеспечения в региональной (межрегиональной) организации Профсоюза

1. Наличие ответственного лица за информационную работу.

2. Наличие сайта у организации.

3. Наличие групп организации в социальных сетях: в Facebook (обязательно), дополнительную группу создать можно в любой популярной сети региона.

4. Составление плана работы по информационной работе и контент-плана для групп в социальных сетях на каждый месяц.

5. Регулярное наполнение актуальной информацией сайта и групп в социальных сетях (не реже 3 раз в неделю).

6. Продвижение групп в социальных сетях с помощью хэштегов (#профсоюзгосучреждений, #profgos, #prgu и других), качественных фото, видеоматериалов и сторис.

7. Наличие профсоюзной промопродукции (футболки, бейсболки, шапки, шарфы, кружки, ручки и т.д.).



Участники группы «Информационная работа»

8. Наличие печатной и электронной агитационной продукции.

9. Выпуск профсоюзного информационного бюллетеня или газеты (печатный, электронный формат) не реже 2 номеров в год.

10. Информационное взаимодействие с ЦК Профсоюза (включение в планы мероприятий организации пункта о размещении информации на местном уровне и на уровне ЦК Профсоюза).

11. Обучение, повышение квалификации информационных работников.

12. Информационное взаимодействие с местными СМИ и профсоюзной газетой «Солидарность».

13. Наличие минимального информационного стандарта информационной работы для ППО.

**Шестакова Татьяна Владимировна,
заместитель Председателя Профсоюза**

Уважаемые коллеги!

Заканчивается наш семинар-совещание, в ходе которого вы смогли ознакомиться с наиболее важными и актуальными новациями в трудовом законодательстве, дистанционной работе, сведениях о трудовой деятельности зарегистрированного лица и многих других изменениях как уже вступивших в силу, так и с разрабатываемыми законопроектами.

Информации по этой тематике было дано много и в сжатые сроки, все дополнительные материалы будут вам обязательно разосланы.

На третий день семинара все участники семинара работали по группам по направлениям деятельности. Мне хочется рассказать, чем занималась группа по социальному партнерству и правозащитной работе и о результатах этой работы.

Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов принял участие во Всероссийском семинаре-совещании: «О ходе реализации Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах» Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

В рамках участия УИЦ МФП представители отдела инновационных и международных проектов Центра провели обучение по программе «Социальный диалог в условиях вызовов будущего».

Работа данной группы проходила в рамках стратегической сессии, направленной на совместную разработку участниками значимых решений по тем или иным вопросам раз-

вития профсоюзной организации, института социального партнерства. В основе проведения лежала технология фасилитации, основная форма групповой работы – стратегическая сессия.

В первой части интерактивного занятия участники познакомились и обсудили основные направления развития института социального партнерства, взаимодействия с работодателем, вопросы нормотворчества. На занятии была проведена установочная стратегическая сессия, в ходе которой слушатели в каждой рабочей группе выделили важные направления развития института социального партнерства и профсоюзного движения, пути формирования корпоративной социальной ответственности работодателя и составили матрицу задач по развитию наиболее востребованных направлений работы Профсоюза.

Логика образовательной программы выстроена таким образом, что после лекционного материала и проведения практических занятий формируется проблемное поле. На завершающей модуль стратегической сессии составляется план действий, направленный на разработку предложений по развитию института социального партнерства на соответствующем уровне. У нас работа вышла далеко за рамки развития социального партнерства и коснулась общих проблем развития Профсоюза в целом.

За счет активных образовательных технологий, заложенных в основе программы, участники смогли овладеть навыками эффективного взаимодействия, освоили ключевые принципы формирования команды и работы в команде, познакомились с методами генерации идей и поиска оптимального решения проблемы через проектную деятельность.

Модераторы программы, являясь направляющим звеном учебной деятельности участников семинара, ориентировали их на самостоятельную работу. Исходя из целей и направле-

ния своей профессиональной деятельности, участники сами формировали текущие учебные задачи, отбирали актуальную информацию и определяли ее необходимость.

На практическом занятии слушатели ознакомились с технологиями и направлениями развития цифровой экономики в социальной сфере. В формате командной работы определили риски в контексте предложенной тематики, которые стоят перед профсоюзами, работодателями и правительством, а также в целом перед институтом социального партнерства.

В ходе лекций и стратегических сессий слушатели самостоятельно сформировали компетенции в области правовых и институциональных основ социального партнерства, разрабатывали самостоятельные социальные проекты. В формате командной работы они смогли выделить актуальные проблемы в развитии диалога между социальными партнерами, инициировать темы проектов и определить ресурсы для их реализации.

Участниками были выделены следующие проектные направления работы в рамках Программы действий Профсоюза, которые группы посчитали наиболее актуальными:

1. Повышение эффективности работы профсоюзных органов на региональном уровне;
2. Выявление профсоюзного лидера;
3. Заинтересованность руководителя органа, организации учреждения в создании профсоюзной организации;
4. Финансовое укрепление региональных организаций Профсоюза;
5. Повышение информированности (информирования);
6. Привлечение медиаспециалистов в Профсоюз.

Данные проблемные вопросы участники рассмотрели с разных сторон: что можно сделать, что мешает это сделать? И дали свои предложения по решению этих задач.

Ключевые моменты сессии и наиболее интересные предложения участников будут взяты на заметку ЦК Профсоюза для дальнейшей их возможной реализации.

По окончании нашего обучения все участники получают сертификаты о повышении квалификации с указанием пройденного модуля и общего объема учебных часов.

От всей души хочу поблагодарить всех участников семинара-совещания.

Хочется верить, что нам удалось создать площадку, на которой вы все смогли и изложить свои взгляды, и познакомиться с практикой работы своих коллег, и высказаться по наиболее важным вопросам.

Как сказал один из великих лидеров XX столетия Джон Фрэнсис Велл: «Совершенство означает быть лучшим из лучших».

Наш Профсоюз должен стремиться стать лучше, видя в этом залог своего прогрессивного развития. Мы должны стремиться, чтобы в лице профсоюзных лидеров все увидели Профсоюз будущего, экономическая и социальная стабильность которого определяется эффективным управлением и стратегическим инвестированием в человеческий потенциал.

Еще раз всем огромное спасибо за работу. Желаю всем участникам семинара-совещания выхода на новый уровень качества и конкурентоспособности во всех направлениях деятельности Профсоюза. Мы должны ставить перед собой амбициозные задачи и уверенно идти к их решению.

Спасибо за внимание и активную работу.