



*Власть
Бизнес
Общество*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

П Р А К Т И К А Р Е Г И О Н А № 66



Изменения налогового
законодательства,
вступающие в силу
с 1 января 2025 года



Новая методика
специальной оценки
условий труда

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ



АНДРИЯШКИН
Валерий
Николаевич,
исполнительный
директор Союза
промышленников
и предпринимателей
Красноярского края



ВАСИЛЬЕВ
Егор Евгеньевич,
председатель комитета
по экономике
и налоговой политике
Законодательного
Собрания
Красноярского края



ВЕРЕЩАГИН
Сергей
Викторович,
председатель
Правительства
Красноярского
края



ЕРЁМИН
Сергей
Васильевич,
депутат
Государственной
думы РФ



ИСЯНОВ
Олег Халильевич,
председатель
Федерации
профсоюзов
Красноярского края



ЛАПУНОВ
Геннадий
Семенович,
координатор стороны
работодателей крае-
вой трехсторонней
комиссии по регули-
рованию социально-
трудовых отношений



ЧЕРЕПОВ
Виктор Михайлович,
вице-президент
по социальной
политике и
трудовым
отношениям РСШП



ЮЖАКОВА
Елена Михайловна,
директор
департамента
РУСАЛ по связям
с общественностью
и работе с
региональными
органами власти

ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ



**БАЙКАЛОВ
Андрей
Дмитриевич,**
руководитель
Государственной
инспекции труда —
главный
государственный
инспектор труда
в Красноярском крае



**БРАТЧУН
Елена
Александровна,**
руководитель
группы компаний
«Сфера труда 24»



**ГЛУШКОВ
Антон Николаевич,**
президент
ассоциации
«Национальное
объединение
строителей»



**ДМИТРИЕВ
Евгений
Дмитриевич,**
заместитель
председателя Союза
промышленников
и предпринимателей
Красноярского края



**ЗАХАРИНСКИЙ
Юрий Николаевич,**
заместитель
председателя
комитета по
природным
ресурсам и экологии
Законодательного
собрания
Красноярского края



**КНОР Елена
Владимировна,**
руководитель
Управления
Федеральной службы
государственной
статистики по
Красноярскому краю,
Республике Хакасия
и Республике Тыва



**КОНОВАЛЬЦЕВ
Александр
Николаевич,**
исполнительный
директор Совета
муниципальных
образований
Красноярского края



**МИСНИК
Дмитрий Петрович,**
член-корреспондент
Международной академии
наук экологии
и безопасности
жизнедеятельности



**МОСКВИНА
Марина Валерьевна,**
управляющий
директор Управления
рынка труда
и социального
партнерства РСПП



**НОВИКОВ
Виктор Васильевич,**
руководитель
агентства труда
и занятости
населения
Красноярского края

Учредители ООО «Издательский дом
«Социальное партнерство. Практика региона»:



ГРУППА КОМПАНИЙ
Комплексный подход
Современное решение

Главный редактор
Андрей Павлович БРАТЧУН
Заместитель главного редактора
Дарья АНИЩЕНКО
Верстка и дизайн:
Виктор МАСЛОБОВЕВ
Корректор
Елена УВАРОВА

Издатель: ООО «Издательский дом
«Социальное партнерство. Практика региона»
Адрес издателя и редакции:
660098, г. Красноярск,
ул. Алексеева, 13;
тел. (391) 278-59-55,
278-25-55, 202-60-05
E-mail: soc_partner@mail.ru
Сайт: www.soc-partner.ru

Периодичность: 2 номера в год
Тираж: 2500 экз.
Дата выхода: 10.12.2024.

Журнал «Социальное партнерство.
Практика региона» зарегистрирован
в Федеральной службе по надзору в сфере
массовых коммуникаций, связи и охраны
культурного наследия. Свидетельство
о регистрации средства массовой информации
ПИ № ФС77-32129 от 9 июня 2008 года.

Отпечатано в типографии:
ООО «Полиграф-Аванта»
660111, г. Красноярск,
ул. Пограничников, 28, стр. 1

Мнение редакции может не совпадать
с мнением авторов статей.
Перепечатка материалов
возможна по согласованию с редакцией.
Материалы, отмеченные знаком Р,
публикуются на правах рекламы.

Подписаться на журнал
можно через редакцию.

Цена свободная.

Журнал «Социальное партнерство.
Практика региона» —
общественно-политическое издание

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

П Р А К Т И К А Р Е Г И О Н А

Декабрь 2024 № 66

В номере:

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА

6. Цель – повышение качества жизни людей

АКТУАЛЬНО

10. Новые национальные цели – это образ
будущего страны

14. Не всё чисто: эксперты – об экологических
проблемах в крае



ПРОФСОЮЗЫ

18. Все работники должны чувствовать себя
защищенными

ТРЕХСТОРОНЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

20. Опыт, проблемы и перспективы социального
партнерства

25. Лидеры региона

28. В приоритете – поддержка работников и их семей

НА ЗАМЕТКУ

34. Дистанционные мошенники: схемы обмана
и способы защиты

38. Цифровые проекты Росреестра в сфере
недвижимости

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

СОБЫТИЯ

- 42.** IX Всероссийская неделя охраны труда
- 44.** Культура безопасного труда
- 47.** СИЗ – это не скучно
- 48.** Здоровьесберегающая среда для здорового человека



- 50.** Здоровый образ труда
- 52.** Молодежный день на ВНОТ
- 56.** Человек – основная ценность

КОНКУРС

- 58.** Лидеры охраны труда

ОБРАЗОВАНИЕ

- 62.** PROнаставничество



НСК

- 64.** Квалификации Красноярья 6.0

ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА

- 70.** Промышленный туризм для школьников
- 73.** На повестке дня – актуальные вопросы

ТУРИЗМ

- 74.** Экокрай. Новые горизонты



- 78.** Будущее туризма

ПРАКТИКУМ

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- 82.** Дайджест важных изменений

ОХРАНА ТРУДА

- 87.** Открытый микрофон
- 92.** Обзор изменений законодательства
- 94.** Новая методика СОУТ



- 100.** Миллиард на охрану труда

КАДРЫ

- 101.** МРОТ-2025

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- 104.** Угрозы для психического здоровья
- 106.** Онбординг



Наступающий, 2025 год объявлен президентом России Владимиром Путиным Годом 80-летия Победы в Великой Отечественной войне, а также Годом мира и единства в борьбе с нацизмом.

Нацизм и национализм. Последние несколько лет эти термины очень популярны в различных обсуждениях. И если по поводу первого сомнений нет, нацизм – это однозначное зло, с которым необходимо бороться, то по поводу второго мнения расходятся.

Расходятся даже определения национализма в толковых словарях. В одних источниках понятие «национализм» напоминает расшифровку термина «нацизм».

Не удивительно, ведь эти слова так похожи. Как пишет словарь Ушакова: «Буржуазная идеология и политика, ставящая свою, господствующую нацию в привилегированное положение и направленная на угнетение других национальностей, на создание вражды между ними».



Патриотизм без знамен

В других же источниках определение национализма не несет в своей основе чего-то негативного, это идеология, которая базируется на понимании нации как высшей ценности. Да, националисты ставят во главе угла интересы своего народа, и это абсолютно нормально – считать свой народ и свою страну лучшими из всех и стремиться к их процветанию.

В последнее время всё чаще национализм понимается именно во втором ключе, как единение нации. И здесь есть определенный риск. При благих изначальных вводных, кому-нибудь обязательно снесет крышу, и он начнет считать себя избранным, а все другие нации недостойными. А следующий за ним обязательно будет говорить о том, что надо избавляться от «ненаших». А следующий – что надо убивать «ненаших», что означает переход в нацизм, фашизм. Так действует эффект толпы.

Вывод? Надо быть патриотом, а не националистом. Между патриотизмом и национализмом глубокое различие. В первом – любовь к своей стране, во втором – не любовь к другим странам. Нет необходимости ненавидеть другие народы, потому что ты патриот. Как нет необходимости ненавидеть каждую чужую семью, потому что любишь свою.

Осознанная любовь к своему народу не соединима с ненавистью к другим. Любя свой народ, скорее будешь любить и другие народы, и людей. А неприязнь к другим народам рано или поздно переходит и на часть своего народа – хотя бы на тех, кто не признает национализма.

Будем любить свой народ, свой город, свою природу, свое дело, свою семью. И несмотря ни на что, оставаться в рамках патриотизма или, хотя бы, балансировать между двумя «измами» – патриотизмом и национализмом, ни в коем случае не скатываясь в третий «изм».

Искренне ваши,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор



ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Цель – повышение качества жизни людей

5 сентября 2024 года президент России Владимир ПУТИН принял участие в пленарном заседании девятого Восточного экономического форума.

Модерировала дискуссию заместитель главного редактора телеканала «Россия-24» Александра СУВОРОВА.

В ходе заседания президент коснулся, в том числе, таких актуальных тем, как частно-государственное партнерство на благо жителей страны, развитие территорий, внутренний туризм и кадровый дефицит.



ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПАРТНЕРСТВО

Владимир Путин: «Мы понимаем, успех в реализации наших планов и здесь, на Дальнем Востоке, да и по всей стране, по всей России, зависит прежде всего от людей, от российских семей.

Уже не раз говорил: нельзя руководствоваться старой логикой, когда сперва новые заводы, фабрики, а только потом подумаем о тех, кто трудится на предприятиях. Такая логика не только несправедлива, она просто не работает в современной экономике, в экономике будущего, которая строится – буквально строится – вокруг человека.

Именно поэтому вместе с новыми экономическими планами на Дальнем Востоке мы развернули и крупные социальные инициативы, запустили механизм единой субсидии. С ее помощью строятся и реконструируются школы и детские сады, поликлиники и больницы, спортивные комплексы, благоустраивается городская среда, идет обновление инфраструктуры. На сегодняшний день уже построены почти две тысячи социальных и инфраструктурных объектов.

Единая субсидия стала мощным финансовым рычагом для механизма дальневосточной концессии. Ее задача – привлечь частные инвестиции в социальные проекты. Бизнес уже запланировал вложение более 120 миллиардов рублей на эти цели. Реализуется 36 таких инициатив. Работа уже идет.

Например, здесь, в Приморье строится круглогодичный горнолыжный курорт, в Улан-Удэ – национальный музей и театр, в Петропавловске-Камчатском появится новый общественный центр, в Хабаровске – художественный музей. В Магадане и Чите возводятся новые спортивные комплексы. Там же, в Чите и в Биробиджане полностью модернизируется городское освещение. Мы, конечно же, и дальше будем поддерживать работу дальневосточной концессии, донстраивать ее на потребности граждан и возможности бизнеса.

Что хочу подчеркнуть отдельно? Сегодня в рамках государственно-частного партнерства по всей стране строятся школы, аэропорты, мосты, автомобильные трассы, обновляется городской транспорт. Однако объем таких проектов еще относительно невелик – менее трех процентов ВВП, или 4,4 триллиона рублей.

Чтобы более интенсивно развивать эту сферу, нужно улучшать профильное законода-

тельство, а также сам механизм работы государственно-частного партнерства, делать так, чтобы риски для всех сторон: и органов власти, и бизнеса – были прозрачны и распределялись справедливо, в том числе при реализации общественно важных проектов».

РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ

Владимир Путин: «Очень важно, чтобы частные инвестиции привлекались с учетом долгосрочных планов развития отраслей и территорий, а также наших населенных пунктов – городов и поселков. Именно для их комплексного развития мы активно продвигаем принципиально новый инструмент повышения качества жизни людей – это так называемые мастер-планы. Многие знают об этом, во всяком случае наши российские коллеги.

В чем специфика, смысл и новый подход в мастер-планах? Для этого нужно посмотреть: а что было прежде на местном уровне? Экономические и градостроительные службы слабо взаимодействовали. Экономика, бизнес часто развивались сами по себе; стройка, ЖКХ и социальная инфраструктура – отдельно, сами по себе. В итоге получались разбалансированные решения, разбалансированные городские пространства.

Сейчас регион и местная администрация провели серию обсуждений с жителями и бизнесом, выявили проблемные точки, определили потенциал по всем направлениям развития своих городов и для каждого города разработали индивидуальную долгосрочную модель.

По сути, впервые в рамках одного документа были сведены концепты социально-эконо-

мического и пространственного развития с вводом в строй транспортной, жилищно-коммунальной, энергетической и другой инфраструктуры. И повторю: интегрированная задача здесь – это повышение качества жизни людей. В этом цель».

ВНУТРЕННИЙ ТУРИЗМ

Александра Суворова: «Владимир Владимирович, говоря про туризм, вы много бываете в российских регионах, при этом развивается в целом и внутренний туризм в нашей стране. По данным правительства, путешествие по России в 2023 году выбрали 83,5 миллиона россиян, это больше на 23 процента, чем в 2021-м. В целом какой экономический эффект дает такой активный рост внутреннего турпотока?»

Владимир Путин: «Туризм – это во многих странах мира одна из очень эффективно развивающихся отраслей экономики. Что далеко ходить, количество наших туристов, допустим, в Турции – где-то под пять миллионов человек. Это просто важнейшая статья доходов и бюджета Турецкой Республики. И туризм становится всё более и более эффективно функционирующей отраслью экономики во многих странах мира. В том числе это должно быть так и в России, имея в виду огромный потенциал туристический. Поэтому правительство и приняло целую программу развития внутреннего туризма.

Здесь мы много уже на этот счет говорили, я, наверное, ничего нового не скажу: нужно развивать инфраструктуру, заботиться о природе, чтобы развитие туризма пагубно не сказывалось на окружающей среде.



Президент Владимир Путин, выступая на пленарном заседании Петербургского международного экономического форума, назвал развитие внутреннего туризма одним из приоритетов долгосрочной стратегии развития России.

«За шесть лет доля туристической отрасли в валовом внутреннем продукте должна увеличиться до пяти процентов, а количество поездок по стране с размещением в гостиницах – вырасти до 140 миллионов человек. Будем создавать комфортные и доступные условия для отдыха, включая строительство гостиниц и небольших кемпингов, горнолыжных курортов и парков развлечений», – сказал президент.

У нас много программ: «Пять морей и озеро Байкал», наверняка многие об этом знают, слышат, льготы по строительству небольших гостиниц, в том числе по созданию зданий и сооружений некапитального характера, и так далее – всё это дает результаты, слава богу, действительно. Ну а такой сумасшедший просто по своим туристическим возможностям регион, как Дальний Восток, конечно, привлекает и будет всё больше и больше привлекать внимание туристов.

Очень хорошо, что наши граждане ориентируются в значительной степени на возможности нашей страны. Надо оставаться в стране своего языка, своей культуры, не сталкиваться с проблемами пересечения госграниц, с таможенной и так далее и получить удовольствие от общения с природой либо с нашей историей, с традициями и так далее. Очень интересно, это захватывает. Но нам очень много нужно сделать для того, чтобы этот процесс поддержать.

А что это дает людям, тем, кто проживает на территориях, которые посещаются туристами, – это просто повышение уровня жизни, потому что это повышение уровня доходов всех уровней, и бюджетов всех уровней,

и конкретно гражданам приносит определенный доход. И чем привлекательнее тот или другой регион, тем больше в него и частный бизнес вкладывает денег, то есть это такая «револьверная» операция беспроигрышная. Будем всё делать для того, чтобы внутренний туризм развивать дальше».

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ

Александра Суворова: «Если даже посмотреть на те цифры, которые есть сегодня, в принципе, я думаю, они говорят о том, что в экономике страны всё хорошо. Безработица у нас 2,4 процента – рекордно низкий уровень. Но при этом, если посмотреть опять же на статистические данные, сейчас есть нехватка кадров в ключевых отраслях экономики. Как восполнить пробел? Потому что, например, на январь нехватка была у 47 процентов предприятий промышленности. И такой низкий уровень безработицы – это показатель того, что хорошими темпами развивается экономика, или нас просто физически мало?»

Владимир Путин: «Ну да, я уже говорил, вспоминал недавно Фауста: остановись, мгновение, ты прекрасно! Это, в общем, не наш метод. Надо всё время стремиться к достижению новых рубежей, и всё хорошо никогда не бывает. Но в целом экономика России, безусловно, развивается устойчиво. Если в прошлом году мы радовались тому, что у нас рост ВВП был 3,4 процента, то в первом полугодии этого года – мы вчера с коллегами обсуждали то, о чем будем сегодня говорить, – я сказал: четыре процента. Меня заместитель руководителя администрации Максим Орешкин поправил: нет, в первом полугодии – 4,6 процента рост.

Конечно, это хороший для нашей экономики показатель. Я думаю, что коррекция к концу года будет, но в целом мы можем рассчиты-





вать как минимум на повторение результатов прошлого года, а, скорее всего, он будет, этот рост, больше. Это основной показатель состояния экономики. Но, как я сказал, всё хорошо не бывает. В Малайзии два процента инфляция, а у нас, к сожалению, больше. У нас целевой показатель где-то четыре процента, а он достиг девяти с лишним процентов недавно, 9,2. Правда, сейчас имеет уже меньше девяти, и тенденция к снижению. И это хорошо.

Что касается того, что у нас физически не хватает... Ну да, вот еще Солженицын говорил о том, что главная задача государства – сбережение народа. Нам нужно, конечно, решать демографические проблемы и заботиться о семьях с детьми и так далее. Но рынок труда действительно находится в уникальном положении – два с небольшим процента. Такого никогда не было в нашей истории. Связано это с потребностями реального производства.

Как можно решать этот вопрос? Первое, конечно, повторяю, нужно заботиться о народонаселении, повышать рождаемость, создавать условия, для того чтобы люди обзаводились большой семьей, чтобы это было модно – иметь много детей, как когда-то в России было, по семь, по девять, по десять человек в семьях.

И второе направление – это повышать производительность труда, чтобы меньшим количеством работников можно было добиваться больших результатов.

Что такое и каким способом, каким образом можно добиваться повышения производительности труда? Зампредседателя Китайской Народной Республики упомянул о некоторых способах и инструментах. Надо внедрять искусственный интеллект, надо, добавлю еще, вводить современные методы управления производством, роботизировать. Я вспоминал Японию, которую мы обогнали по паритету

покупательной способности, стали четвертой экономикой мира, ее немножко потеснив. Но роботов там, по-моему, в 10 раз больше на тысячу работающих, понимаете? В 10 раз. Нам есть над чем работать здесь. Пожалуйста: роботизация, биологией надо заниматься, генетикой, особенно в сельском хозяйстве. Нам есть чем заняться. И по этим всем направлениям мы будем двигаться.

И кадры. Надо, конечно, готовить кадры. Это важнейшая задача государства, именно поэтому появился, появляется и новый национальный проект, так и называется – «Кадры».

Александра Суворова: «Последний вопрос, который я хочу сейчас адресовать всем участникам нашей сегодняшней дискуссии. Звучит он следующим образом: какие главные вызовы стоят перед нашими странами сегодня? Назовите их, пожалуйста. И каковы потенциальные ответы на эти вызовы?»

Владимир Путин: «Мы должны обеспечить развитие экономики на собственных технологических решениях с высококвалифицированными, подготовленными и мотивированными кадрами. Это первостепенная задача».

Президент Владимир Путин в ходе послания Федеральному собранию заявил, что дефицит кадров и технологий создает риски для устойчивого экономического роста России. Для преодоления дефицита в стране запустят новый нацпроект «Кадры». По словам главы государства, он будет направлен на то, чтобы молодежь получала актуальное в XXI веке образование. Владимир Путин напомнил, что с 2024 года в России развернули систему профориентации. До 2028 года необходимо подготовить около миллиона специалистов рабочих профессий для высокотехнологичных отраслей. Президент призвал бизнес содействовать ознакомлению российских школьников с работой предприятий, заводских музеев и цехов.



16 октября 2024 года в краевом парламенте прошло заседание Совета законодателей Сибирского федерального округа. Его участниками стали руководители законодательных органов государственной власти субъектов РФ – члены Совета Межрегиональной ассоциации экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации «Сибирское соглашение» (МАСС).

НОВЫЕ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ – ЭТО ОБРАЗ БУДУЩЕГО СТРАНЫ

На следующий день члены Совета законодателей приняли участие в работе Российского гастрономического форума Gastro Forum, который прошел в конгресс-холле Сибирского федерального университета.

Здесь обсуждали социально-экономическое развитие регионов через индустрию гостеприимства. Эксперты поделились опытом, как с помощью гастрономии привлечь туристов, создать необходимую инфраструктуру для жителей края. О перспективах отрасли, подготовке кадров рассказал директор Института гастрономии Сибирского федерального университета **Алексей ГОРЕНСКИЙ**. Он сформулиро-



вал концепцию развития гастроиндустрии по пяти ключевым направлениям: образование, наука, культура, туризм и предпринимательство.

«Наша основная цель – улучшить качество жизни в нашей стране, обеспечив доступность здоровой и вкусной пищи для большинства людей. Формат гастрофорума позволяет обсуждать влияние индустрии гастрономии на социально-экономическое развитие регионов, так как эта сфера тесно

связана с дизайном, промышленным производством и производством продуктов. Развитие гастрономии стимулирует рост всех этих отраслей экономики. Кроме того, это способствует повышению культуры потребления и общения, помогая нам вспомнить о наших корнях. До 1917 года мы были одной из ведущих гастрономических держав, и наши сельскохозяйственные рынки были лучшими в мире. Мы стремимся возродить это наследие, действуя в рамках нашей программы», – подчеркнул социальную значимость проекта Алексей Горенский.

Гостям также показали современную образовательную площадку – ресторан на базе вуза, где студенты реализуют свои идеи и проекты. В рамках гастрофорума подписано Соглашение о сотрудничестве между Исполнительным комитетом Межрегиональной ассоциации экономического взаимодействия субъектов РФ «Сибирское соглашение» и СФУ.

«Для нас важно, что предметом обсуждения стал опыт Красноярского края в реализации значимого направления государственной политики, связанного с развитием туристической индустрии как составной части экономики. Здесь у каждого сибирского региона свои преимущества или, как говорят эксперты, драйверы: природные достопримечательности, объекты культурного наследия. Для Красноярского края на роль такого драйвера претендует, например, гастрономия», – сказал председатель Законодательного собрания **Алексей ДОДАТКО**.



Основным мероприятием программы стало заседание Общего собрания членов Межрегиональной ассоциации экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации «Сибирское соглашение».

Заместитель полпреда президента России в СФО **Вадим ГОЛОВКО** в приветственном слове отметил, что ассоциация «Сибирское соглашение» традиционно работает как институт развития: «Управленческих ресурсов для решения задач развития Сибири у нас становится всё больше. При этом общей площадкой для этой работы должна оставаться Ассоциация «Сибирское соглашение», объединяющая потенциал полпреда, вице-премьера – куратора округа, комиссии Госсовета по технологическому лидерству. В эту работу нужно также вовлечь недавно созданный Совет по вопросам развития Сибири в Совете Федерации РФ», – добавил заместитель полпреда.

Одной из первоочередных задач в работе МАСС Вадим Головки назвал доработку Плана реализации Стратегии социально-экономического развития Сибирского федерального округа до 2035 года с учетом новых национальных целей развития страны. Кроме того, значимым является более активное вовлечение научных институтов в регионах округа в решение социально-экономических вопросов территорий.

Центральной темой заседания стало определение приоритетных направлений деятельности Межрегиональной ассоциации экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации.

Центральной темой заседания стало определение приоритетных направлений деятельности Межрегиональной ассоциации экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации.





Эжер ЯЛБАКОВ,
председатель Государственного
собрания Эл Курултая
Республики Алтай:

«Сибирь – единая территория, регионам не стоит конкурировать, нужно создавать единое пространство, чтобы все гости чувствовали себя комфортно».

Федерации «Сибирское соглашение» и Исполнительного комитета МАСС, направленных на достижение национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года.

«Новые национальные цели – это образ бу-



дущего нашей страны», – сказал **Михаил КОТЮКОВ**, губернатор Красноярского края, председатель Совета МАСС. Он особо подчеркнул необходимость обеспечить преемственность технологий, применения лучших практик реализации прежних национальных

проектов: «Нам надо встроиться в систему новых нацпроектов, чтобы наши команды принимали активное участие в их реализации, а главное – чтобы жители регионов Сибири на себе ощутили позитивные изменения».

Первый заместитель губернатора Красноярского края **Сергей ВЕРЕЩАГИН** представил



предложения для дальнейшего включения в План реализации Стратегии социально-экономического развития СФО до 2035 года. По словам Сергея Верещагина, начиная с января 2024 года регионы формировали

предложения по корректировке Плана. Всего регионами Сибирского федерального округа было сформировано 139 дополнительных мероприятий (включая шесть проектов) для включения в План. В настоящее время завершается их рассмотрение в федеральных отраслевых рабочих группах, уточняется состав исполнителей мероприятий. Доработанный свод предложений будет направлен в аппарат полномочного представителя Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе и в Минэкономразвития России.

Глобальный разворот России на восток и активно развивающиеся прямые контакты регионов Сибири с экономически развитыми провинциями Китая потребовали перевести в практическую плоскость ранее решение о создании Постоянного представительства МАСС в столице КНР – Пекине. Это приоритетное направление деятельности Ассоциации призвано содействовать достижению целевых показателей и решать задачи по увеличению



экспорта. По данному вопросу выступил губернатор Иркутской области **Игорь КОБЗЕВ**. По его словам, тема создания совместного представительства требует детальной проработки и получения консолидированного решения на федеральном уровне.

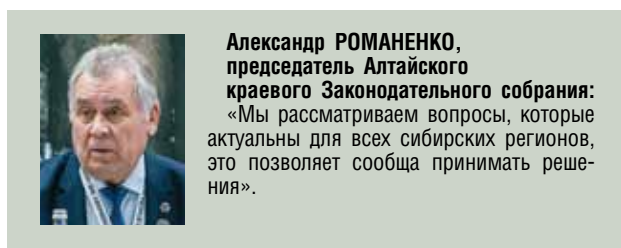
Губернатор Новосибирской области **Андрей ТРАВНИКОВ** дополнительно внес предложение, касающееся сохранения исторической памяти – поддержания в надлежащем состоянии «Мемориала Славы воинам-сибирякам», созданного по инициативе и на средства жителей сибирских регионов.



Мемориал – символом памяти о воинах, отдавших жизни за Родину в годы Великой Отечественной войны, расположен в деревне Плоское Тверской области. Здесь захоронены более 12,5 тысячи бойцов Красной Армии, большинство из которых воины 6-го Сибирского добровольческого стрелкового корпуса, участники наступательной операции «Марс».

Функционирование Мемориала долгие годы обеспечивались ветеранами. Андрей Травников предложил совместными усилиями провести капитальные ремонтные работы часовни «Мемориал Славы воинам-сибирякам» в рамках подготовки к торжественным мероприятиям, посвященным 80-летию Великой Победы.





Александр РОМАНЕНКО,
председатель Алтайского
краевого Законодательного собрания:
«Мы рассматриваем вопросы, которые
актуальны для всех сибирских регионов,
это позволяет сообща принимать реше-
ния».

Кроме Твери, в четырех российских регионах установлены памятники героям-сибирякам, они тоже требуют внимания. Также шла речь о создании информационной цифровой платформы, где необходимо разместить материалы о сибирских дивизиях, – сообщила Оксана Козловская.

Говоря о мероприятии в целом, Оксана Козловская подчеркнула: «Хочу поблагодарить наших красноярских коллег – и исполнительную, и законодательную власть за отличную организацию и прием».



Петр ВОРОНИН, первый заместитель председателя Верховного Совета Республики Хакасия, подчеркнул необходимость обустройства памятников сибирякам и важность совместного решения общих организационных вопросов.

Спикер краевого парламента Алексей Додатко отметил, что обсуждение вопросов с коллегами из других регионов всегда носит многоплановый характер. Так, сформирован план ближайших задач, связанных с реализацией государственной стратегии развития Сибири. Это глобальная работа, которая ведется в разрезе каждого региона.

Такие встречи позволяют обменяться ценным опытом и наметить общие векторы развития.



Это предложение, как и инициатива председателя Законодательной думы Томской области **Оксаны КОЗЛОВСКОЙ** о создании цифровой платформы с информацией о погибших воинах-сибиряках и единого реестра мемориалов, посвященных героям-сибирякам, было

поддержано единогласно. «Речь идет о подготовке к 80-летию Победы в Великой Отечественной войне. Мы поддержали инициативу губернатора Новосибирской области о выделении средств на ремонт памятника, который был поставлен в Тверской области. Считаю, что мы обязаны вернуться к вопросу участия сибирских дивизий в Великой Отечественной войне и сохранению исторической памяти. Нам известно, что на территории нынешнего Сибирского федерального округа были сформированы одна армия и более пятидесяти воинских соединений, они начали уходить на фронт с июля 1941 года.



НЕ ВСЁ ЧИСТО:

эксперты – об экологических проблемах в крае



11 октября 2024 года на заседании сессии Законодательного собрания выступил министр экологии Владимир ЧАСОВИТИН с докладом об экологической ситуации в Красноярском крае в 2023 году.



Ежегодный государственный доклад готовится в крае начиная с 1995 года, с 2021 года по решению депутатов он публично обсуждается на сессии.

Пять краевых городов входят в федеральный проект «Чистый воздух», его действие продлено по решению Президента РФ до 2030 года. Наблюдение за выбросами в крае осуществляется со 104 стационарных и мо-

бильных постов наблюдения. В целом по краю произошло снижение суммарных выбросов загрязняющих веществ от стационарных источников на 143,5 тыс. тонн, особенно большое в Норильском промышленном районе – 1685,9 тыс. тонн (в 2022 г. – 1796,3 тыс. тонн). В Красноярске объем выбросов от стационарных источников увеличился до 104,9 тыс. тонн (103,4 в 2022 году). Около 1200 предприятий края должны снижать опасные выбросы в периоды неблагоприятных метеоусловий, однако далеко не все это делают.

Кроме того, во время рейдов минэко ежегодно выявляет новые источники загрязнений. В связи с этим министерством подготовлен проект постановления о запрете юрлицам и индивидуальным предпринимателям, которые производят для собственных нужд тепловую энергию, использовать определенные виды угля, начиная с осени 2025 и 2026 годов.

Свою часть в выбросы вносит в Красноярске и частный сектор (22,6 тыс. тонн в год). В разных долях промышленность и отопление частного сектора являются главными источниками загрязнения и в трех других городах: Ачинске, Лесосибирске и Минусинске, – они вошли в проект в августе прошлого года. Для снижения выбросов в Минусинске и Красноярске начато переподключение частных домов на альтернативные источники

отопления за счет выделенных на эти цели средств бюджета.

Но горожане не охотно соглашаются перевести дома на экотопливо. Газ – дорого, электричество – непостоянно, хоть на установку электрокотлов и предусмотрены субсидии.

«Всего лишь 89 жителей Красноярска воспользовались этой субсидией. В Минусинске – 293. Сейчас мы ведем работу по выяснению причин, почему жители Красноярска неактивно пользуются предусмотренной субсидией. У нас есть предварительный анализ, почему жители Красноярска отказываются от установки электрооборудования – они боятся остаться без тепла, когда отключается электроэнергия. Хотя мы в своей субсидии прописали, что не настаиваем на ликвидации существующего отопления, но вместе с тем жители этому вопросу не доверяют», – поделился министр экологии Красноярского края Владимир Часовитин.

Другим важным направлением является обращение с отходами. В 2023 году в крае было образовано 891 тыс. тонн отходов (из них 712 тыс. тонн – ТКО, остальное промышленные отходы). Согласно Указу Президента РФ о национальных целях развития к 2030 году должна быть организована стопроцентная сортировка ТКО, на вторичную переработку должно отправляться не менее 25 % отходов. Между тем в крае не хватает инфраструктуры: как контейнеров, площадок для сбора и накопления ТКО, так и полигонов. Как первоочередные были обозначены задачи по решению этих вопросов на севере края и стро-

ительству в регионе семи экотехнопарков.

Кроме того, продолжается работа по ликвидации несанкционированных свалок, в том числе за счет «окрашенных платежей», которые возвращаются в бюджеты края и муниципалитетов на экологические нужды. Пока этот механизм используется не в полной мере; кроме того, после уборки свалок около населенных пунктов они зачастую вновь быстро заполняются мусором. Министерство предлагает создавать больше площадок накопления.

После доклада министр выслушал предложения депутатов и ответил на их вопросы. Обсуждение доклада министра экологии продолжалось около часа.



Депутат Законодательного собрания **Денис ТЕРЕХОВ** высказал мнение о том, что край тратит деньги на экологию, не считая эффективность затрат. Быстрый результат, по мнению депутата, может дать только при переводе на электроотопление всего частного

сектора. Однако, по словам Владимира Часовитина, красноярцы, например, боятся переходить на электрокотлы, опасаясь отключения электроэнергии. Случись подобное зимой, люди замерзнут.

«Красноярский край – очень богатый. Это и хорошо, и плохо. Богатый регион может позволить себе экспериментировать, а не искать самые простые и дешевые пути. Нач-





нем с того, что на обновление парка общественного транспорта (электробусы, трамваи, троллейбусы) в Красноярске было потрачено несколько миллиардов рублей, однако фактическое снижение выбросов составило лишь 0,1 %. Эпопея с установкой твердотопливных (или как их еще называют «умных») котлов рискует закончиться ничем. Об этом как-нибудь отдельно расскажу подробно. Посмейтесь или поплачете.

Самый просто способ – тотальный переход на электроотопление. У значительной части населения электрокотлы уже стоят. Нужно просто компенсировать электротариф, чтобы топиться было не дороже, чем углем. И даже соответствующий законопроект внесен вашим непокорным слугой. И понятно, сколько нужно денег на модернизацию сетей – «Россети Сибирь» посчитали. Нужно 500 млн руб. в год на тариф и 4 млрд руб. на сети. А еще нужна политическая воля! Иногда самые простые и очевидные решения – самые действенные. Не нужно бояться простых решений», – прокомментировал Денис Терехов.



Депутаты от северных территорий говорили о специфике отдаленных городов и поселков Арктической зоны. Представитель северных территорий в Заксобрании, вице-спикер **Дмитрий СВИРИДОВ** отметил снижение объемов отходов в Норильском промышленном районе. Такого результата удалось достичь и благодаря Серной программе «Нор-

никеля» – ее запустили в октябре 2023 года на Надеждинском металлургическом заводе – крупнейшем в России производителе медно-никелевого файнштейна. Эффект уже сейчас могут увидеть даже обычные жители.

«Серный проект на Надеждинском заводе запущен. На параметры по снижению выбросов, на которые рассчитывали, он выходит, несмотря на сложности. Потому что изначально проект был ориентирован на одни технологии, одно оборудование, которое предоставлялось



из Европы главным образом, по ходу пришлось корректировать. Серный проект заработал. Можно сказать, что по Серному проекту, по Надеждинскому металлургическому заводу эффект есть, совершенно точно, он измеримый, его можно почувствовать и даже увидеть своими глазами в буквальном смысле слова, потому что те выбросы в Норильске, их видно», – рассказал председатель комитета по природным ресурсам и экологии Законодательного собрания **Виталий ДРОЗДОВ**.

Серная программа «Норникеля» – один из крупнейших экологических проектов федеральной программы «Чистый воздух». Инвестиции компании – 180 млрд рублей. Суть программы в том, чтобы основную часть диоксида серы, главного загрязняющего вещества, не выбрасывать в воздух, а пропускать через специальный комплекс и получать серную кислоту. Затем ее нейтрализуют с помощью известняка, и образуется гипс.

Дмитрий Свиридов называет этот проект прорывным: «Конечно, было отрадно отметить, что и в докладе министра прозвучали оценки, что за 2024 год появились значительные показатели улучшения экологической ситуации в Норильске. Это реализация Серного проекта «Норникеля», который, по сути, является прорывным для развития промышленности РФ. Сегодняшние показатели конкретно вселяют уверенность, что эта работа будет вестись качественно. О том, что воздух и другие показатели на территориях наших северных районов края будут улучшаться. За 20 лет моих наблюдений в Норильске дышится гораздо легче. Это абсолютная правда, ведь на самом деле – это продолжение большой комплексной работы», – поделился вице-спикер Законодательного собрания.

Сейчас, как утверждает парламентарий, на Надеждинском металлургическом заводе, который, к слову, в эти дни отмечает юбилей – 45 лет, улавливание диоксида серы происходит на уровне примерно 220 тысяч тонн – это после запуска первой линии. После старта второй и третьей линий выбросы сократятся на 900 тысяч тонн, или 45 % от уровня 2015 года.

Ирина Иванова подняла проблему экологической эффективности кредита, который получил асфальтобетонный завод Красноярска в 2022 году. Максим Маркерт высказал сомнения в том, что край справится с планом снижения выбросов. Проблемам обращения с отходами были посвящены вопросы Елены Пензиной – она подняла проблему его переработки в крае – и Алексея Кулеша. Алексей Викторович предложил обратить внимание на ТКО садовых и дачных товариществ и отходы первого и второго классов опасности.

Виталий Дроздов заверил, что профильный комитет обобщит все предложения депутатов и внесет их в проект постановления: «Отме-



чу, что это не доклад о деятельности министерства экологии. Во-первых, с этого года перераспределены полномочия, у министерства экологии, по сути, остались в ведении только загрязнение воздуха и обращение с отходами. Все остальные полномочия перешли в бывшее министерство леса, которое теперь называется министерством природных ресурсов и лесного комплекса. Во-вторых, экология – это общее дело, которое охватывает самые разные сферы деятельности, это наша общая забота».

Подводя некий итог своему докладу и его обсуждению с депутатами, Владимир Часовитин однозначно заявил, что достичь показателей по снижению выбросов далее будет очень сложно. Всё, что можно было сделать быстро, уже сделано, дальше придется тяжело.

«Сливки мы уже сняли с этой программы. Дальше будет всё сложнее и сложнее... Например, мусоропереработке сегодня подвергаются лишь 4 % отходов. Для того чтобы достичь показателя хотя бы в 15 %, необходимо стимулировать бизнес на это направление», – поделился мыслями с депутатами министр.



ВСЕ РАБОТНИКИ ДОЛЖНЫ ЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ ЗАЩИЩЕННЫМИ

Анастасия МАЙОРОВА, профсоюзная газета «Солидарность. Красноярский выпуск» № 37-2024



– **Константин Николаевич, как долго шел переговорный процесс?**

– Мы вступили в переговоры за три месяца до окончания срока действия текущего отраслевого соглашения. Процесс шел непросто. Я лично общался с заместителем министра – и. о. министра здравоохранения Красноярского края Наталией Станиславовной Говорушкиной, обсуждали принципиальные вопросы для профсоюза. Также встречались с начальниками различных отделов министерства, вели переписки, собирались совместно на комиссиях, в общем тщательно прорабатывали все нюансы.

Итогом стало заключение нового отраслевого соглашения. Оно рассчитано на 2024–2027 годы. В нем предусмотрели ряд значимых дополнительных гарантий для работников здравоохранения региона.

– **Расскажите о них подробнее.**

– Первый и один из самых важных пунктов – для работников медучреждений в два раза увеличился дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Теперь он составляет от 3 до 14 дней вместо прежних 3–7 дней.

Также теперь оплата дополнительных отпусков будет вестись за счет всех источников финансирования, в том числе из фонда

Краевая организация профсоюза работников здравоохранения РФ и министерство здравоохранения Красноярского края заключили отраслевое соглашение, в котором предусмотрели ряд значимых гарантий для работников отрасли.

Газета «Солидарность.

Красноярский выпуск» пообщалась с и. о. председателя краевой организации профсоюза работников здравоохранения Константином БЕЛЫХ и узнала, чего удалось добиться профсоюзной стороне во время переговоров с министерством.

ОМС. Ранее у некоторых работодателей возникал вопрос, из каких средств производить оплату, теперь источников финансирования стало больше.

Еще один важный момент – наставничество. В документе мы определили механизм закрепления и премирования наставников. Такие кураторы будут закрепляться на срок от 6 месяцев до года за молодыми работниками, которые получили среднее специальное или высшее медицинское образование и впервые после университета устраиваются работать в медицинское учреждение. Теперь в локальных нормативных актах, касающихся оплаты труда, наставничество станет одним из критериев предоставления выплат стимулирующего характера. Таким образом, наставники будут получать доплату, и это станет еще одним мотивирующим фактором для опытных специалистов делиться своими знаниями с молодежью.

Также мы договорились о том, что при приеме на работу руководители будут рекомендовать кадровой службе направлять новых сотрудников в профсоюзную организацию. Делается это и для профсоюзного контроля соблюдения прав работников при трудоустройстве и для того, чтобы рассказать о деятельности первички, гарантиях и льготах для членов профсоюза.

Летом на встрече с Наталией Станиславовной Говорушкиной я поднимал вопрос о компенсации расходов на коммунальные услуги работникам, проживающим в сельских территориях. Он актуален уже давно. В краевом законе предусмотрена компенсация расходов в размере 100 % для педагогов из сельской местности. Медицинским работникам ее размер рассчитывают по нормативам квадратных метров. Мы считаем это несправедливым и уже длительное время пытаемся решить вопрос. На встрече договорились о совместных действиях и прописали в соглашении пункт, что стороны считают необходимым добиваться увеличения размера денежной компенсации по оплате жилья и коммунальных услуг для специалистов сферы здравоохранения, проживающих и трудящихся в сельской местности и рабочих поселках. Решение вопроса сдвинулось с мертвой точки, теперь его предстоит проработать с членами правительства и депутатами Законодательного собрания края на комитетах и сессиях.

Еще один важный нюанс, который отразили в соглашении, касается освобождения членов профсоюза от работы для участия в профсоюзных мероприятиях. У нас все время возникали вопросы, как быть с обучением профактива в рабочее время. И мы смогли договориться, что работодатель будет отпускать членов профсоюза, в том числе на кра-

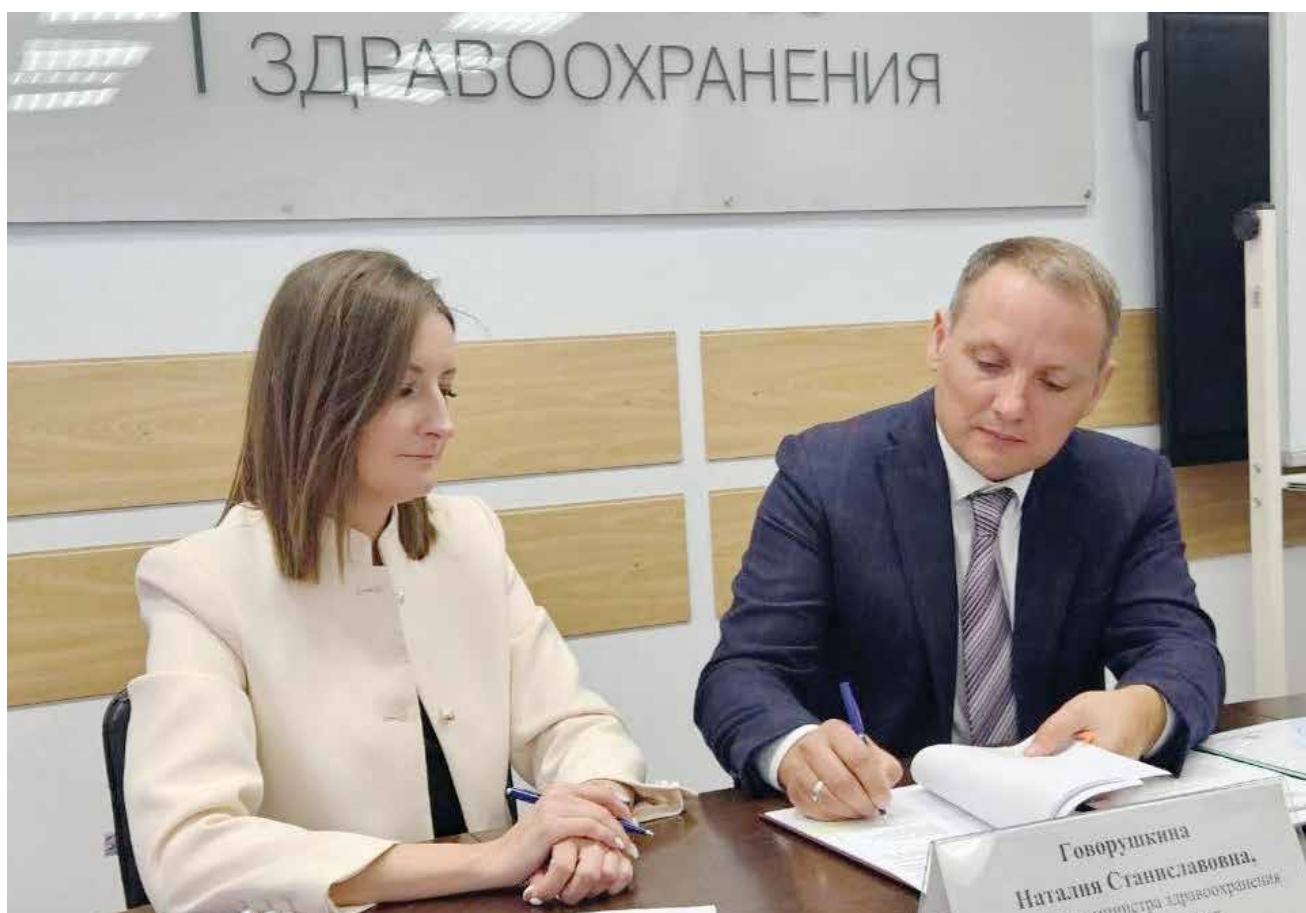
ткосрочные семинары, и оплачивать эти дни.

Также теперь минздрав края будет предоставлять нам информацию об увольнении руководителей учреждений, являющихся членами профсоюза. Освобождение от должности будет вестись с учетом мотивированного мнения профсоюза. Вопрос о согласии на увольнение президиум Красноярской краевой организации профсоюза рассмотрит в пятидневный срок со дня поступления письменного обращения по этому вопросу.

Сейчас я перечислил лишь некоторые пункты, которые впервые включили в отраслевое соглашение. Их действительно очень много.

– На ваш взгляд, заключение отраслевого соглашения, в котором появилось много новых гарантий для работников, будет способствовать вступлению в профсоюз?

– Думаю, тут многое зависит от наших дальнейших действий. Мы действительно проделали большую работу совместно с минздравом, это был непростой процесс, но мы добились значимых результатов. Считаю, что для многих трудящихся наши достижения станут стимулирующим фактором. Тем более что мы предусмотрели дополнительные меры поддержки не только для медицинского персонала, но и для руководства учреждений. Чтобы чувствовали себя защищенными все работники отрасли.



ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7 августа 2024 года в Красноярске состоялось расширенное заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Участники мероприятия обсудили вопрос «О состоянии социального партнерства на территориальном уровне: опыт, проблемы и перспективы».



Татьяна МАГДИБУР, министр экономики и регионального развития Красноярского края отметила, что вопросы социально-трудовых отношений требуют пристального внимания со стороны социальных партнеров.

По ее словам, участие трех сторон в постоянном конструктивном диалоге, направленном на рассмотрение и решение актуальных проблем в данной сфере, способствует стабилизации социально-экономической ситуации в Красноярском крае, повышению качества жизни населения в каждой отдельной территории и развитию региона в целом.

«Большая системная работа Правительства края, краевых объединений работодателей и профсоюзных организаций в составе краевой трехсторонней комиссии позволяет совместно эффективно решать поставленные задачи.

В Красноярском крае действует Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2023–2024 годы. Соглашением предусмотрены как совместные, так и индивидуальные обязательства сторон социального партнерства в части экономической и социальной политики, развития рынка труда, содействия занятости населения, доходов, заработной платы и уровня жизни граждан, охраны труда и здоровья населения, экологической безопасности, развития социально-го партнерства.

В текущем году пройдут коллективные переговоры в целях подготовки Соглашения на очередной период. Кроме этого, нами будет продолжена работа по оказанию содействия муниципальным образованиям края в решении вопросов развития социального партнерства. Если на краевом уровне ситуация с выстраиванием партнерских отношений между





Правительством края, профсоюзами и работодателями понятна, то на территориальном уровне предстоит предпринять ряд мер организационного характера, основная роль в реализации которых возлагается на органы местного самоуправления.

Мониторинг состояния социального партнерства в муниципалитетах за 2023 год показал, что сформирована 41 территориальная трехсторонняя комиссия, заключено 36 территориальных трехсторонних и 33 отраслевых соглашения, зарегистрировано более 2,5 тысячи коллективных договоров. При этом положительно оценить состояние дел можно в 27 муниципальных образованиях, удовлетворительно – в 11, соответственно работа остальных территорий заслуживает отрицательной оценки.

Поэтому краевым объединениям работодателей и профсоюзов необходимо продолжить работу по развитию социального партнерства на территориальном уровне, в том числе посредством проведения выездных рабочих совещаний. Этот механизм уже показал свою эффективность при оказании организационной и консультационно-методической помощи органам местного самоуправления муниципальных образований края в части формирования объединений работодателей, создания территориальных трехсторонних комиссий и заключения трехсторонних соглашений.

В 2023 году осуществлены выезды в шесть территорий края: в города Дивногорск, Боготол; в районы – Емельяновский, Сухобузимский, Манский, Балахтинский. С начала 2024 года – в пять муниципальных образований: в города Назарово и Бородино, в Назаровский, Идринский и Краснотуранский районы.

Конечно, основную роль в популяризации развития социального партнерства, выявле-

ния и распространения положительного опыта в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений играет проведение конкурсов по социальному партнерству. Об этом свидетельствует ежегодный приток новых организаций, принимающих участие в конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства», чего нельзя сказать о муниципальных образованиях. В этом году только 13 территорий стали участниками в номинации «Лучшее муниципальное образование по развитию социального партнерства». Поэтому предлагаю в следующем году попробовать свои силы и побороться за первенство в решении социальных задач», – сообщила Татьяна Магдибур.



По словам председателя Федерации профсоюзов края **Олега ИСЯНОВА**, для эффективного функционирования социального партнерства крайне важна и заинтересованность глав муниципальных образований, так как это позволяет своевременно выявлять

проблемы в системе трехсторонних взаимоотношений и оказывать необходимую помощь.

«Прошедший 2023 год был объявлен Федерацией независимых профсоюзов России Годом укрепления и развития социального партнерства. Это было сделано для привлечения внимания к проблемным вопросам, существующим в социальном партнерстве, а также для повышения эффективности работы системы в целом и в территориях в частности.

Федерацией профсоюзов Красноярского края ежеквартально проводится мониторинг



состояния социального партнерства по вопросам наличия сторон социального партнерства; работы территориальных трехсторонних комиссий (количество заседаний, рассматриваемые вопросы); наличия территориальных трехсторонних соглашений.

Для полноценного решения наших общих задач во всех городских округах и муниципальных районах края должны быть представлены три стороны – органы исполнительной власти, которые есть в каждой территории, сформированы территориальные объединения работодателей, созданы координационные советы организаций профсоюзов – на сегодняшний день их 46.

С целью проведения организационных мероприятий по переизбранию председателей координационных советов организаций профсоюзов Федерацией профсоюзов края в 2023 году были проведены выезды в города Бородино, Лесосибирск, Балахтинский, Краснотуранский, Дзержинский, Нижнеингашский районы. В этом году работа по созданию координационных советов, переизбранию председателей КС, в силу возникающих обстоятельств, нами продолжена (в начале года посетили Богучанский район).

12 апреля 2024 года состоялся уже традиционный ежегодный семинар-совещание председателей координационных советов организаций профсоюзов. Кроме обучающей программы, в части изменений законодательства, обсуждении проблемных моментов при заключении территориальных соглашений, все председатели КС имеют возможность об-

меняться опытом трехстороннего сотрудничества.

Как показывает опыт, для эффективного функционирования социального партнерства крайне важна и заинтересованность глав муниципальных образований! Это позволяет своевременно выявлять в системе трехсторонних взаимоотношений и оказывать необходимую помощь.

В 2023 году рабочей группой краевой трехсторонней комиссии были возобновлены поездки в муниципальные образования, с целью оказания практической помощи по созданию сторон социального партнерства, формированию территориальных трехсторонних комиссий и разработке территориальных трехсторонних соглашений.

В соответствии с планом-графиком посещения муниципальных образований рабочая группа в 2023 году посетила города Дивногорск, Боготол, Емельяновский, Сухобузимский, Манский, Балахтинский районы. В этом году состоялись поездки в города Назарово, Бородино, Назаровский район, Краснотуранский, Идринский районы.

В результате созданы объединения работодателей и заключены территориальные трехсторонние соглашения в городах Боготол, Дивногорске. В Манском и Сухобузимском районах работа на этапе становления.

В Большемурутинском районе вновь создана территориальная трехсторонняя комиссия и заключено территориальное трехстороннее соглашение на 2024–2026 годы.

Кроме того, на очередной период 2024–2026 годов были заключены соглашения в городах Сосновоборске, Лесосибирске, Идринском, Абанском районах и Шарыповском муниципальном округе. Хотелось бы, чтобы и в тех территориях, где соглашения закончили свое действие и процесс по заключению новых

В текущей ситуации социальный диалог остается определяющим фактором стабильности в обществе.

соглашений «встал на паузу», переговорный процесс по заключению территориальных трех соглашений на очередной период был активизирован (г. Минусинск, Краснотуранский, Кежемский, Партизанский, Пировский, Рыбинский, Уярский районы).

Несмотря на то что тема социального партнерства ежегодно обсуждается на всевозможных площадках, остаются, на наш взгляд, ситуации, требующие внимания социальных партнеров. Например, разница интересов, которая не всегда приводит к пониманию роли социального партнерства в развитии территории как органами местного самоуправления, так работодателями и председателями координационных советов организаций профсоюзов. Особенно это касается вновь назначенных или избранных лидеров сторон. Кроме того, небольшой охват либо отсутствие «первичек» во внебюджетном секторе экономики приводит к тому, что проблемы работников этих отраслей не всегда услышаны и решены.

Особенно сегодня мы с вами видим, что в текущей ситуации социальный диалог остается определяющим фактором стабильности в обществе.

Также важно понимать, что заключаемые территориальные соглашения – это реальная практика и основа для активных действий представителей в сфере социально-трудовых отношений, а деятельность территориальной трехсторонней комиссии – оптимальная площадка в поиске конструктивных решений для взаимовыгодных отношений.

С 2020 года, по инициативе профсоюзов, внесены поправки в Конституцию, и теперь исполнение принципов социального партнерства носит обязательный характер. В связи с этим перед нами стоит серьезная задача по развитию и укреплению системы социального партнерства, в том числе и на территориальном уровне, ведь только совместно мы можем решать наши общие задачи», – рассказал Олег Исянов.

Глава Идринского района **Галина БЕЗЪЯЗЫКОВА** поделилась опытом организации и функционирования объединений работодателей и профсоюзных организаций в своей территории.

«С целью развития социального партнерства в Идринском районе создана и осуществляет свою деятельность территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Председателем комиссии являюсь я, в состав комиссии



входят представители от профсоюзных организаций, от органов местного самоуправления, а также представители от работодателей.

Ежегодно утверждается план работы комиссии. На заседаниях комиссии рассматриваются самые актуальные вопросы: о состоянии задолженности по выплате заработной платы работникам организаций района, о состоянии работы по заключению коллективных договоров, о результатах проведения независимой оценки качества по учреждениям культуры, о ходе реализации мероприятий, направленных на оказание государственной социальной помощи на основании социального контракта, о ситуации на рынке труда и снижении неформальной занятости, о развитии малого и среднего предпринимательства, об итогах проведения летней оздоровительной кампании детей, о подготовке квалифицированных рабочих кадров – специалистов среднего звена для Идринского района; о реализации молодежной политики на территории района, участие профессиональных союзов в организации работы с работающей молодежью; работа по профилактике и пресечению административных правонарушений в области защиты прав несовершеннолетних, о мерах поддержки семей мобилизованных лиц.

На территории Идринского района заключено Территориальное трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на 2024–2026 годы. Действует территориальное отраслевое соглашение в области образования на 2024–2026 годы.

В результате работы комиссии достигнуты следующие положительные тенденции: в двух муниципальных учреждениях района впервые заключены коллективные договоры; органи-

зовано взаимодействие между территориальным отделением КГКУ «Управление социальной защиты населения» по Идринскому району и ООО «Элитой» по оказанию гражданам государственной социальной помощи на основании социального контракта; организовано проведение учебной практики обучающихся в филиале Южного аграрного техникума в период уборочных и посевных работ; организована работа в поселениях района по облагораживанию могил ветеранов ВОВ; организована работа по открытию агрокласса на базе МБОУ «Идринская СОШ», педкласса на базе МБОУ ДО «Идринский дом детского творчества» и медкласса на базе МКОУ «Становская СОШ».

На территории Идринского района заключено 33 коллективных договора, в которые в соответствии с изменением действующего законодательства своевременно вносятся изменения и дополнения».



Геннадий ЛАПУНОВ, первый вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края, рассказал об организации социального партнерства АО «В-Сибпромтранс», генеральным директором которого он является. На

предприятии реализуются такие направления социальной политики в части работы с персоналом, как рабочие собрания, производственное соревнование, конкурсы профессионального мастерства, рационализаторское движение, конкурсы по техническому творчеству и т. д.

Социальная политика в области оздоровления работников включает в себя компенсации санаторно-курортного лечения, оплату занятий в спортзалах и посещения бассейнов, дополнительное медицинское страхование.

Гарантии и обязательства, предусмотренные для работников – это надбавки за профмастерство и бригадирство, награждение лучших работников к профессиональному празднику, ко Дню компании (благодарность генерального директора, почетная грамота, Доска почета, Книга почета, почетное звание «Заслуженный работник АО»), проведение Дня трудовой Славы и т. д.

Регулярно проводится на предприятии внутрикорпоративное обучение: техническая учеба, повышение разрядности, классности, стажировка на рабочих местах».



Евгений ДМИТРИЕВ, заместитель председателя Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края, отметил немалую роль журнала «Социальное партнерство. Практика региона» в популяризации темы социального партнерства и предложил

провести работу по расширению читательской базы журнала «Социальное партнерство. Практика региона», а также по привлечению к этой тематике других СМИ. Евгений Дмитриев высказал предложение по проведению круглого стола «Социальное партнерство: опыт, проблемы и перспективы».

В конце заседания были подведены итоги ежегодного смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» за 2023 год.



ЛИДЕРЫ РЕГИОНА

В краевом правительстве наградили лидеров регионального смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2023 года.

Конкурс ежегодно проводится правительством края, Краевой федерацией профсоюзов и Союзом товаропроизводителей и предпринимателей края. Его основные задачи – привлечь внимание руководителей органов местного самоуправления и работодателей к необходимости развития системы социального партнерства, совершенствования условий труда и быта сотрудников на предприятиях и в организациях, распространение положительного опыта в этих направлениях.

Среди критериев оценки конкурсантов – взаимодействие с профсоюзами, наличие коллективных договоров, предоставление работникам возможностей для повышения квалификации, оздоровления, занятий спортом и тому подобное.

СПРАВОЧНО:

В 2024 году в министерство экономики и регионального развития Красноярского края для участия в конкурсе поступило 123 заявки от организаций и муниципальных образований края, в том числе:

112 – от организаций (26 участвующих впервые);

13 – от городских округов (6) и муниципальных округов и районов (7).

В 2023 году было 136 заявок: 121 – от организаций, 14 – от муниципальных образований.

Победители ежегодного смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2023 года

Лучшее муниципальное образование Красноярского края по развитию социального партнерства среди городских округов:

- 1-е место – Красноярск и Зеленогорск;
- 2-е место – Шарыпово;
- 3-е место – Канск.

Лучшее муниципальное образование Красноярского края по развитию социального партнерства среди

муниципальных округов и муниципальных районов края:

- 1-е место – Иланский район;
- 2-е место – Каратузский район и Шарыповский муниципальный округ;
- 3-е место – Дзержинский район.

«Организации Красноярского края высокой социальной эффективности и лучших достижений в сфере развития социального партнерства»





СЕЛЬСКОЕ И ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО:

- 1-е место – АО «Канская сортоиспытательная станция», Канский район;
- 2-е место – АО «Солгон», Ужурский район;
- 3-е место – АО «Птицефабрика Бархатовская», Березовский район.

ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО:

- 1-е место – МУП «Коммунальные объединенные системы», Норильск;
- 2-е место – ООО «ЖКК Солянский», Рыбинский район.

ТРАНСПОРТ И ДОРОЖНОЕ ХОЗЯЙСТВО:

- 1-е место – АО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта», Красноярск;
- 2-е место – Красноярская железная дорога – филиал ОАО «РЖД», Красноярск, и Дзержинскому филиалу АО «Краевая дорожно-эксплуатационная организация»;
- 3-е место – МУП «Ачинский городской электрический транспорт», Ачинск.



ЭНЕРГЕТИКА:

- 1-е место – АО «Богучанская ГЭС», Кежемский район;
- 2-е место – АО «Назаровская ГРЭС», Назарово;
- 3-е место – МУП электрических сетей города Зеленогорска

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ:

- 1-е место – Красноярская городская поликлиника № 7;
- 2-е место – Дзержинская районная больница;
- 3-е место – Федеральный Сибирский научно-клинический центр ФМБА, Красноярск.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:

- 1-е место – Сибирский федеральный университет;
- 2-е место – Красноярский автотранспортный техникум;
- 3-е место – Красноярский медицинский техникум.





ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:

1-е место – Абанская средняя общеобразовательная школа № 3;

2-е место – Денисовская средняя школа, Дзержинский район;

3-е место – Гимназия № 2, город Красноярск, и Гимназия № 11 им. Б.И. Колесникова, город Норильск.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ:

1-е место – Дзержинский детский дом;

2-е место – Комплексный центр социального обслуживания населения «Центральный», Красноярск;

3-е место – Психоневрологический интернат «Солнечный мир», Березовский район.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОТДЫХА И РАЗВЛЕЧЕНИЙ, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА:

1-е место – Межпоселенческая клубная система, Дзержинский район;

2-е место – Историко-этнографический музей-заповедник «Шушенское»;

3-е место – Культурно-досуговый центр «Юбилейный», Норильск.

ПРОМЫШЛЕННОСТЬ:

1-е место – ООО «Ачинский цемент»;

2-е место – Красноярский филиал ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание»;

3-е место – АО «Производственное объединение «Электрохимический завод», Зеленогорск.

ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ:

1-е место – ООО «Медвежий ручей», Норильск;

2-е место – АО «Норильскгазпром», Норильск;

3-е место – филиалы АО «СУЭК-Красноярск» – «Разрез Березовский» и «Разрез Бородинский имени Щадова».

ИНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

1-е место – ИП Майоров В.А., Дивногорск;

2-е место – Красноярский краевой радиотелевизионный передающий центр;

3-е место – Центр хозяйственно-эксплуатационного обеспечения, Зеленогорск.

ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ:

1-е место – Детский сад № 86 «Брусничка», Норильск, и Детский сад № 5 «Норильчонок», Норильск;

2-е место – Денисовский детский сад «Солнышко», Дзержинский район;

3-е место – Абанский детский сад № 4 «Умка».





В преддверии 7 октября 2024 года, Всероссийского дня действий профсоюзов «За достойный труд», в Красноярске состоялось расширенное заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, основной темой которого стали меры поддержки работников и их семей.

В ПРИОРИТЕТЕ — ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ

Елена ПУЗЕВИЧ, профсоюзная газета «Солидарность. Красноярский выпуск» № 38-2024

Вел заседание председатель Федерации профсоюзов Красноярского края **Олег ИСЯНОВ**. Во время своего выступления профлидер подчеркнул, что акция проходит под девизом «Достойный труд — основа благополучия семьи». Профсоюзы вопросами поддержки семей занимаются регулярно — каждый год, каждый день через коллективные договоры, в рамках которых предлагают и обсуждают с социальными партнерами тему повышения уровня заработной платы и улучшения условий труда.

«Профсоюзы поддерживают переход к экономике высоких заработных плат, чтобы семьи не испытывали финансовые трудности, обеспечивали будущее своих детей, воспитывали их в хороших условиях, имели возможность разнообразного семейного досуга.

А также выступают за создание безопасных условий труда, ведь каждый работник должен возвращаться домой в свою семью здоровым и невредимым. Всё это особенно актуально в Год семьи. Именно поэтому по инициативе ФПКК предложили включить в повестку заседания вопрос о реализации мер поддержки семей», — отметил Олег Исянов.

Также в своем обращении к участникам заседания председатель ФПКК сказал, что профсоюзы выступают за формирование в России справедливой и устойчивой системы социального страхования, обязательного распространения отраслевых и региональных



соглашений на всех работодателей, чтобы защитить, в том числе интересы работников с семейными обязанностями, ведь крепкая семья — это залог стабильности и развития общества.

С его слов, в последние годы всё чаще акцентируется внимание на необходимости решать демографическую проблему, которая влияет и на развитие экономики, и на рынок труда, и на безопасность государства, на сохранение населения и повышение благополучия людей. В этом ключе сегодня реализуются национальные цели, обозначенные президентом Российской Федерации. И поддержка семей — одна из них.

Эти аспекты поддержали приглашенные на заседание председатели краевых организаций отраслевых профсоюзов и включились в обсуждение важных инструментов улучшения условий жизни работников и их семей.

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Представители Федерации профсоюзов Красноярского края, министерства социальной политики края и Союза товаропроизводителей и предпринимателей говорили об эффективности действующих государственных программ по поддержке семей, возможности их улучшения и о перспективах новых инициатив.

Начальник отдела по вопросам семьи, материнства и детства министерства социальной политики Красноярского края **Сергей СЕМЕНОВ** в своем докладе отметил, что население



является одним из критериев существования суверенного государства и с его воспроизводством сегодня есть проблемы — идет снижение численности. Поэтому вопрос поддержки многодетных семей является приоритетным.

«В рамках объявленного Года семьи президент принял очень важное решение — подписал Указ о мерах социальной поддержки многодетных семей. Это знаковое событие, потому что фактически три десятка лет не подымался вопрос поддержки этой категории населения, а ведь по сути семья — это основа существования государства, а дети — будущее страны», — сказал представитель ведомства.

Им было озвучено, что благодаря новому Указу статус многодетной семьи в отличие от предыдущей версии, когда в каждом из субъектов трактовали понятие многодетной семьи по-своему, приобрел более четкую интерпретацию. Так, многодетной признается семья, которая имеет трех и более детей в возрасте до 18 лет. Социальная поддержка предоставляется детям до 18 лет или до 23 лет, если они проходят очное обучение, будучи студентами вуза или колледжа. При этом аналогичная норма была принята и закреплена краевым правительством еще в конце 2023 года, где красноярские законодатели прописали, что дети могут быть и усыновленными, и находиться под опекой.

Указ также гарантирует: государственные пособия и выплаты в связи с рождением и воспитанием детей, меры поддержки в трудовой сфере, досрочную пенсию многодетной матери, профессиональное обучение многодетных родителей и возможность получить дополнительное образование, бесплатное посещение музеев, парков и выставок независимо от места жительства в порядке и на условиях, установленных регионами.





Согласно данным министерства, изменение численности многодетных семей имеет положительную динамику. За последние пять лет этот показатель вырос почти на 50 % и составил в Красноярском крае на 1 января 2024 года 50 422 многодетные семьи. А в 2019 году, к примеру, количество многодетных семей было на отметке в 36 000. А это означает, по мнению Сергея Семенова, что избранная краевым правительством социальная политика в отношении многодетных семей является правильной.

В то же время Указом было рекомендовано субъектам Российской Федерации разработать правила предоставления региональных мер поддержки, и начальник отдела по вопросам семьи, материнства и детства Министерства социальной политики Красноярского края озвучил спектр дополнительных мер господдержки многодетным семьям Красноярья.

Среди них — улучшение жилищных условий для женщин, которые награждены почетным знаком Красноярского края «Материнская слава». Это семьи, в которых воспитывают семь и более детей, за которыми законодательно закреплено право на улучшение жилищных условий.

Цена жилья привязана к стоимости квадратного метра, который устанавливается в муниципальных образованиях: как правило, в городах она выше, а в сельской местности — ниже. Размер этих выплат зависит от количества членов семьи. Одним из последних примеров такой региональной поддержки — сентябрьская выплата на приобретение жилья из бюджета для многодетной семьи в размере 10 370 000 рублей.

Наряду с этим, женщины, награжденные почетным знаком Красноярского края «Материнская слава», получают и единовременное материальное вознаграждение в размере 114,9 тысячи рублей.

В крае многодетным предоставляется земельный сертификат — социальная выплата, дающая право на приобретение земельного участка и на улучшение жилищных условий семьям, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, поставленным на очередь на бесплатное предоставление в собственность земельного участка из земель, находящихся в государственной или муниципальной собственности, в целях индивидуального жилищного строительства.

«Эта мера поддержки появилась два года назад как альтернатива получения земельного участка многодетной семьей. Введен этот сертификат был из-за проблем с предоставлением земельных участков, которые в рамках требований законодательства, должны быть обеспечены инфраструктурой: дорогами, электричеством, водой и прочими коммуникациями. Такой земельный фонд требовал достаточно больших вложений, чтобы земельный участок соответствовал всем условиям предоставления. В Красноярском крае подобных участков мало, а очередь из многодетных семей большая», — сказал Сергей Семенов.

Он добавил, что земельный сертификат вводился с учетом требований федерального законодательства, поэтому семья, которой положен земельный сертификат, должна быть признана нуждающейся в улучшении жилищных условий. Анализ фактического предоставления земельного сертификата в течение текущего года показал, что многодетных семей, которые состоят на очереди на улучшение жилищных условий, в крае крайне мало. Такая ситуация сложилась из-за того, что с 2007 года у семей появилась возможность приобретать жилье благодаря федеральной мере поддержки — за счет средств материнского капитала.

Многодетные семьи стали использовать эти денежные средства на покупку хоть какого-то жилья и автоматически лишались статуса нуждающихся. В сентябре этого года в Законодательное собрание губернатором был внесен законопроект, который направлен на снятие этого ограничения для многодетных семей. Чтобы они имели возможность пользоваться именно земельным сертификатом как инструментом, дающим право как приобретать земельный участок, так и направлять эти средства на улучшение жилищных условий. Если этот законопроект будет принят в начале следующего года, то появится возможность объединить земельный сертификат с федеральным и региональным материнским капиталом, а значит, многодетные смогут улучшать свои жилищные условия.

Еще одна инициатива губернатора направлена на улучшение демографической ситуа-

ции в крае. Речь о региональном материнском капитале в размере 176 000 рублей, который предоставляется семьям за рождение третьего ребенка. Согласно предложению губернатора, в категорию получателей этой меры поддержки нужно внести и женщин, у которых первый ребенок родился в возрасте до 24 лет. Такая демографическая мера уже успешно реализуется в некоторых субъектах, и ее можно считать мотивирующим фактором для многодетности.

В крае оказывается поддержка и семьям, у которых рождается двойня или тройня. При этом выплата в размере порядка 86 000 рублей положена на каждого ребенка.

Оказывают адресную единовременную помощь многодетным семьям на развитие личного подсобного хозяйства. Размер выплаты составляет 70 000 рублей. Особенно она актуальна для проживающих в сельской местности, где практически нет градообразующих предприятий и возникают проблемы с трудоустройством. В этом плане существует поддержка малого бизнеса и на основе социального контракта, благодаря чему многодетные обеспечивают свои семьи и поставляют на рынок региона товары и продукты.

На федеральном уровне предусмотрена для многодетных льгота на оплату жилищно-коммунальных услуг в размере 30 %. В крае она увеличена до 50 % для семей, воспитывающих пять и более детей.

В рамках доклада представитель ведомства оперировал и статистическими данными по распоряжению краевым материнским капиталом. Так, в 2024 году из краевого бюджета на эту меру поддержки было потрачено 669,3 млн рублей. На улучшение жилищных условий эти средства направили 1088 человек, на образование — 37 человек, на покупку транспортных средств потратили 396 человек. Вариант направить средства краевого материнского капитала в ежегодные выплаты в размере 12 000 рублей избрали 10 694 человека.

В новом году ожидается, что на законодательном уровне разрешат использовать краевой материнский капитал на газификацию жилья — приобретение и установку в жилых помещениях такого оборудования.

В заключении выступления Сергей Семенов резюмировал, что с 2011 года в крае было выдано 64,3 тысячи сертификатов, а расходные обязательства по ним из краевого бюджета составляют 4,4 млрд рублей. Он также предоставил постановление правительства об установлении единого удостоверения для многодетных, которое действует теперь на всей территории Российской Федерации.

Многостраничный документ будет доступен многодетным семьям как в бумажном, так и в электронном виде, где будет отражена информация о матери, отце и всех ребятишках. Соответственно, это удостоверение будет подтверждать право, к примеру, на предоставление льгот при посещении музея или кинотеатра на всей территории Российской Федерации независимо от того, жителями какого региона они являются.

И напомнил, что в конце 2023 года по инициативе губернатора Михаила Котюкова в Октябрьском районе Красноярска открылся Семейный центр, в котором были объединены четыре типа учреждений: Центр семьи, Центр социального обслуживания, управление соцзащиты и МФЦ. Работа центра организована по принципу одного окна — для каждого обратившегося в центр разрабатывается индивидуальный маршрут решения проблемы, после чего специалисты центра сопровождают гражданина на всех этапах, обеспечивают индивидуальный, комплексный подход к каждой ситуации. Также специалисты семейного центра консультируют граждан по мерам социальной поддержки, для получения которых они помогут подать заявление и обратиться к специалистам МФЦ.



В свою очередь **Мария ЛЕЙМАН**, заместитель министра экономики и регионального развития Красноярского края, дополнила, что «поддержка семей — это одно из направлений, по которому ведется комплексная работа не только на федеральном, но и региональном уровне.

Отдельное внимание в этой части уделяется многодетным семьям и предоставлению им государственных услуг».

С ее слов, скоро в крае будет внедряться программа, в рамках которой появится электронный сервис на подобие госуслуг, через него многодетным можно будет получить





электронные услуги в максимально удобном формате. Проект будет ориентирован на создание стандарта взаимодействия между государством и гражданами путем изменения системы оказания государственных услуг, чтобы использование сервисов было максимально доступным и понятным для людей. На данный момент в Красноярском крае уже 41 государственная услуга, предоставляемая жителям региона, прошла этап реинжиниринга и оказывается в более удобном формате. Работа в этом направлении продолжается.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ СЕКТОР — ЗА ПОДДЕРЖКУ СЕМЕЙ

Профсоюзы нацелены на реализацию потенциала каждого человека и его талантов, и основным документом, который определяет условия труда для развития работников, неважно, в реальном секторе экономики или бюджетной организации является коллективный договор. В нем всегда присутствует целый раздел, посвященный поддержке работника и его семьи.



Со своей стороны, первый вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края **Геннадий ЛАПУНОВ** также заявил о единстве взглядов с профсоюзами и правительством в реализации мер поддержки работников и их семей. Он рас-

сказал о факторах, влияющих на изменения

социальной политики, а также на примере возглавляемого им АО «В-Сибпромтранс» показал практику реализации проектов по поддержке семей.

«Конечно же, в крае есть трехстороннее соглашение, и мы в очередной раз вступаем в процесс переговоров по разработке его новой редакции. Не скажу, что это легко, что взяли и пролонгировали. Экономическая обстановка изменилась: есть положительные моменты и те, которые вызывают озабоченность. Причины нам известны, и каждая из сторон ощущает на себе каждый день, каждый час эти вызовы. Но и в таких условиях на каждом предприятии необходимо правильно выстраивать социальную политику. И это очень важная часть работы любого из руководителей промышленного сектора, большого и малого производства», — пояснил первый вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края.

Геннадий Лапунов уверен, что каждый руководитель свой рабочий день начинает практически с социальной политики и решения производственных задач. Необходимо персоналу создать комфортные и безопасные условия труда, сохранить кадры и уровень производительности без переработок и с сохранением достойной оплаты труда. Балансировать на гребне новых экономических реалий получается далеко не всегда и не у всех, но руководители стараются управлять процессами производства и их совершенствованием, решать социальные задачи и кадровые проблемы, неся соответствующие материальные издержки. К рассмотрению многих вопросов

производственники и представители бизнеса относятся с пониманием и готовы совместно с профсоюзами и министерством, учитывая все особенности производственной деятельности, выстраивать через трехстороннюю комиссию новую стратегию взаимодействия и поиска оптимальных решений. В том числе и в плане поддержки многодетных семей.

Геннадий Семенович рассказал, что в текущем году для 600–700 семей работников АО «В-Сибпромтранс» было организовано оздоровление на собственных базах отдыха. В зависимости от количества детей на предприятии предусмотрены льготы: для тех, кто воспитывает троих — многодетные, — отдых на базе предоставляется бесплатно.

В ряде трудовых коллективов промышленных предприятий стало хорошей доброй традицией организовывать подготовку детей к школе. Чтобы у детей было всё необходимое для школы и созданы оптимальные условия для обучения. Работники АО «В-Сибпромтранс» также участвуют в таких мероприятиях и готовы оказать помощь семьям, нуждающимся в такой поддержке.

Приветствуется у производственников и преемственность поколений. Не исключение и АО «В-Сибпромтранс», где для трудовых династий проводятся семейные встречи и конкурсы, а также предусмотрена материальная поддержка и поощрения к профессиональным праздникам. Отличников труда старшего поколения и ветеранов производств часто приглашают в школы и профильные образовательные учреждения, что не только повышает престиж рабочих и инженерных специальностей, но и позволяет заложить некий кадровый резерв, а также показать молодежи перспективы стабильного развития региона и уверенности в завтрашнем дне.

Профессионалы АО «В-Сибпромтранс» выступают в школах и вузах и рассказывают, что такое реальное производство и преимуще-



ства каждой из имеющихся в этой нише 150 профессий.

«Мы ставим вопросы и принимаем решения на трехсторонних комиссиях в части привлечения внимания к профильному образованию, подготовке кадров и, конечно же, престижу труда. Нам сложно в одиночку поднимать свой престиж, несмотря на то, что на предприятиях проводятся конкурсы «Лучший по профессии». Сейчас надо пережить этот трудный момент нехватки кадров, чтобы все проекты новых технологий оставались в разряде приоритетных и перспективных. Например, в стенах АО «В-Сибпромтранс» обеспечиваем персонал достойным уровнем заработной платы, и в нашем секторе нет отплаты труда на уровне МРОТ или того меньше. Практически ежегодно на социальные выплаты предприятием выделяется более полутора миллиона рублей», — поделился первый вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края Геннадий Лапунов.





Антонина ЦЫГАНКОВА, помощник
прокурора города Красноярска

ДИСТАНЦИОННЫЕ МОШЕННИКИ: СХЕМЫ ОБМАНА И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ

На сегодняшний день жизнь большинства из нас сложно представить без сотовых телефонов и сети Интернет. Заказать еду, оплатить счета, купить одежду, найти человека и многое другое можно сделать, не выходя из дома, достаточно иметь мобильный телефон или компьютер с доступом в интернет. Но если для одних людей это отличная возможность сэкономить свое время и максимально облегчить себе жизнь, то для других более «предприимчивых» граждан открывается огромное поле для мошеннической деятельности. Дистанционные мошенничества на сегодняшний день являются одним из самых распространенных и трудно раскрываемых преступлений не только на территории Красноярска, но и всей России в целом.

Уровень преступности в сфере информационных технологий, несмотря на принимаемые

органами прокуратуры и правоохранительными органами меры, остается стабильно высоким. За 10 месяцев 2024 года по Красноярскому краю всего зарегистрировано 1353 преступления (увеличение на 28,5 % по сравнению с прошлым годом), уровень преступности составляет 14,9 % по краю. С начала 2024 года жертвами интернет-преступников стали 10 923 жителя края, а причиненный ущерб составил более 2 млрд 983 млн рублей.

РАСПРОСТРАНЕННЫЕ СПОСОБЫ МОШЕННИЧЕСТВА

1. СМС от работодателя. Потерпевшему поступает СМС сообщение или сообщение в мессенджере от работодателя о том, что с ним в ближайшее время свяжется сотрудник ФСБ или иной организации, и следует с ним пообщаться, а также направляет ссылку в мессенджере Телеграм по которой нужно пройти.

После этого звонит сотрудник с именем, указанным руководителем, и сообщает о попытках перевода личных сбережений на иностранные счета, либо финансирование терроризма, либо ВС Украины и т. п. В целях пресечения преступных операций потерпевшего убеждают прервать транзакции путем перевода денег (личных накоплений или путем взятия кредита) на счет, указанный злоумышленниками.

В ходе общения злоумышленники могут присылать фото удостоверений, повесток, постановлений о возбуждении уголовного дела, подписок о неразглашении следственной тайны и т. д.

2. Перевод денег на «безопасный счет», якобы для их сохранности. Звонившие представляются либо представителями службы безопасности коммерческого банка, Центрального банка России, либо правоохранительного органа и сообщают, что мошенники с использованием ваших персональных данных оформляют кредиты в различных банках и для того, чтобы предотвратить хищение денег с банковского счета, вам необходимо личные сбережения срочно перевести на «безопасные счета». В ходе дальнейшего общения вам сообщают о необходимости оформления кредитов и их перевода.

Еще одна разновидность преступной схемы – сообщают о том, что ваши персональные данные с личного кабинета «утекли» и теперь преступники могут от вашего имени продать квартиру либо автомобиль, используя электронно-цифровую подпись.

3. Звонок злоумышленника под видом мобильных операторов, которые сообщают, что срок действия вашей СИМ-карты истек либо истекает договор обслуживания, а для его продления необходимо сообщить код, который поступит в СМС, либо пройти по ссылке, в противном случае СИМ-карта будет заблокирована.

Вторая разновидность таких преступлений – звонок злоумышленника об истечении срока действия медицинского страхового полиса, а для его продления необходимо сообщить код из СМС-доступа к аккаунту Госуслуг, в дальнейшем следует оформление заявок на кредиты в банках, получение персональных данных, таких как сведения о доходах, наличие банковских счетов и т. д.

4. Сдача налоговых деклараций и справок о доходах. Звонившие представляются сотрудниками Госуслуг, управления по делам Президента России, сообщают, что в рамках декларационной кампании проверяют персональные данные лиц, сдавших налоговые декларации либо декларации о доходах, для подтверждения просят назвать паспортные данные и код из СМС.

5. Взлом либо копирование аккаунта пользователя в мессенджерах Ватсап, Вайбер, Телеграм, социальных сетей «ВКонтакте» и дальнейшее направление сгенерированных искусственным интеллектом (нейросетью) голосовых либо видеосообщений от имени вашего знакомого, родных, коллег и т. д. (у которых ранее взломали аккаунт), которые полностью копируют их голос и видеоразобрание, используя при этом ранее отправленные видео- и аудиосообщения вашего знакомого. А дальше всё по типичной схеме – у вас просят одолжить займы, присылают фото банковской карты для перевода денежных средств.

6. Хищение денежных средств через систему быстрых платежей (СБП).

Например, покупатель на сайте оставляет заявку на приобретение товара, ему поступает звонок якобы от сотрудника магазина, предлагается скидка на товар, но только при условии оплаты через СБП или QR-коду, затем злоумышленник присылает в мессенджер ссылку, ведущую на страницу с формой оплаты по QR-коду. Покупатель подтверждает платеж, и денежные средства поступают на счет мошенника.

7. Заработок на бирже, заманивание прибыльными инвестициями – получившая широкое распространение в последнее время схема, в результате использования которой причиняется наиболее крупный ущерб. Преступниками создается максимальная видимость того, что общение происходит с представителями крупной инвестиционной площадки, их сайты имеют видимое сходство с банковскими организациями (например, Газпром-инвестиции, РБК-инвестиции, Тинькофф-инвестиции и т. д.), назначается личный брокер, общение с которым может осуществляться даже посредством видеозвонков. Под их руководством создается якобы личный кабинет на торговой площадке, в котором отображаются все внесенные





денежные средства и прибыль. Однако их дальнейший вывод невозможен.

8. Рассылка налоговых писем о выявлении подозрительных транзакций и активности налогоплательщика. В поддельном сообщении предлагается пройти дополнительную проверку и предоставить сведения по запросу налоговой службы. Так, мошенники могут запросить кассовые документы, счета-фактуры, отчетные документы. Далее для прохождения проверки предлагается обратиться к указанному в письме инспектору под угрозой блокировки счетов налогоплательщика.

9. Схема «ваш родственник попал в ДТП», наиболее подвержены данному виду преступлений пожилые граждане. Злоумышленник представляется либо родственником потерпевшего, либо представителем правоохранительного органа и сообщает, что для освобождения от уголовной ответственности и наказания в виде лишения свободы срочно необходимо передать денежные средства (взятку).

10. Поступила заявка о смене абонентского номера, привязанного к банковскому счету, для отмены заявки сообщите код подтверждения, поступивший в СМС-сообщении.

11. Произошла попытка взлома личного кабинета, установите программу (в таких случаях устанавливается программа удаленного доступа и происходит списание денежных средств).

12. Положена выплата (компенсация), сообщите код, поступивший в СМС для подтверждения операции, или перечислите деньги

за бумаги, доставку, страховку и т. д., заполните «бланк» (при заполнении «бланка» вводятся данные банковской карты и происходит списание денежных средств). Или – вам положены акции, заплатите налог, чтобы их получить.

13. Попросят внести предоплату или оформить доставку при покупке (продаже) товара, после чего скидывается ссылка, в которой заполняются данные банковской карты и происходит списание всех денежных средств либо посылка не доставляется или поступивший товар не соответствует заказу.

14. Произошла вирусная атака, сообщите данные банковской карты и коды, поступающие в СМС-сообщениях.

Здесь представлены далеко не все используемые мошенниками схемы, их приемы постоянно меняются и становятся всё более изощренными. Длительность общения с жертвой до совершения преступления может достигать нескольких месяцев.

Зачастую после произошедшего люди говорят, что в момент совершения преступления находились в прострации в результате оказанного психологического и морального давления. От них требуют незамедлительно принять решение и не дают времени на раздумья или возможности связаться с родственниками, друзьями. Преступники действуют настойчиво, в ходе разговора очень грамотно поставлена речь, как правило звонят посредством приложения Ватсп, Вайбер, Телеграм.

Изначально в ходе разговора сложно определить мошенника, пока не начнут просить сообщить пароли и номера карт. Будьте бдительны, не дайте себя обмануть!

ЧТО ДЕЛАТЬ

Проверьте номер, с которого пришло сообщение, сверьте его с реальным телефонным номером абонента. Для проверки подлинности адресата необходимо позвонить ему с использованием других средств связи и уточнить, отправлял ли он данное сообщение.

Представители правоохранительных органов, а также представители банков никогда не будут звонить по Ватсап, Телеграм, Вайбер. Иные учреждения и коммерческие организации также не звонят с использованием мессенджеров.

Следует помнить, что «безопасных счетов» не существует, а представители Центрального Банка России не осуществляют работу с физическими лицами.

Если нет сомнений, что это злоумышленник, то необходимо заблокировать этого абонента и удалить сообщение. Ни в коем случае не вступайте в переписку и не переходите по ссылкам, содержащимся в сообщении!

В случае, если вы прошли по ссылке, незамедлительно измените пароль своего аккаунта в Телеграм, проверьте устройства, подключенные к вашему аккаунту. Удалите любые незнакомые устройства. Обратитесь в службу поддержки Телеграм и сообщите о произошедшем. Убедитесь, что включена двухфакторная аутентификация для дополнительной защиты вашего аккаунта. Будьте осторожны с любыми другими подозрительными ссылками и сообщениями.

Никогда не сообщайте по телефону код из СМС, а также свои персональные данные (паспорта, ИНН, СНИЛС, номера банковских карт и т.п.).

Если вы сообщили код из СМС для подтверждения транзакции (банковского перевода) необходимо незамедлительно обратиться на горячую линию банка и сообщить о данном факте. Также обратиться к сотовому оператору с просьбой заблокировать номер телефона.

В случае взлома учетной записи Госуслуг, необходимо заблокировать учетную запись. Сделать это можно либо через мобильное приложение Госуслуги, либо через техподдержку МФЦ, либо лично обратиться в МФЦ.

Не сохраняйте для оплаты в личных кабинетах банковские карты, при возможности заведите отдельную карту для оплаты покупок онлайн.

Проверяйте из других источников предоставленную вам информацию. Будьте бдительными и не поддавайтесь на манипуляции мошенников!

ИСТОРИИ ИЗ ЖИЗНИ

Пенсионерке позвонила женщина с доброжелательным голосом, которая знала все ее



данные, ФИО, место жительства, предыдущие ее места работы. Она представилась сотрудником пенсионного фонда и сообщила радостную новость, что ей якобы положены выплаты: 19 тысяч рублей за выслугу лет в советское время и еще тысячи рублей в качестве меры поддержки переболевшим ковидом.

Пенсионерка обрадовалась и принялась со спокойной душой диктовать собеседнице все цифры и пароли, которые ей тут же начали приходить на сотовый телефон. Спустя 15 минут у женщины пропали с карты деньги в размере 340 тысяч рублей, а доброжелательная сотрудница отключилась и пропала.

Очередной жертвой мошенников стал 37-летний житель нашего края. Мужчине поступил звонок от сотрудника полиции Москвы с таким сообщением – ваш личный счет взломан! Необходимо все деньги перевести на безопасные счета. Затем последовали звонки от службы безопасности банка, руководителя департамента по борьбе с мошенничеством, сотрудников полиции.

Далее скинули фото о возбуждении уголовного дела в отношении взломщика счета, даже позвонили по видеозвонку от лица руководства органов полиции и убедили установить себе на телефон приложение RuDesktop (удаленный доступ к системе из любой точки мира). Разрешив доступ к своему телефону, мужчина наблюдал, как робот-помощник оформляет на его имя заявки на кредиты в различных банках. Далее, получая одобрение в разных банках, они сказали потерпевшему, что необходимо снять все кредитные деньги в банке и зачислить на безопасные счета.

Исчерпав кредитный потенциал и начиная получать отказы в банках, преступники оставили жертву в покое. А молодой человек, поняв, что это всё обман, обратился в полицию. Помимо заявления, он принес шесть кредитных договоров на сумму более шести миллионов рублей.

ЦИФРОВЫЕ ПРОЕКТЫ РОСРЕЕСТРА В СФЕРЕ НЕДВИЖИМОСТИ

Интервью с руководителем Управления Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Красноярскому краю Татьяной ГОЛДОБИНОЙ.



– Татьяна Владимировна, в последнее время в информационном поле появляется много информации про Национальную систему пространственных данных. Можете подробнее рассказать об этом проекте, какова роль Росреестра?

– Национальная система пространственных данных (НСПД) – это глобальный проект, который соберет на одной платформе сведения о недвижимости, зарегистрированных правах, кадастровой оценке. При этом сведения о недвижимости будут сведены из множества разрозненных государственных информационных систем федерального и регионального уровней. По сути, это создание цифровой экосистемы по недвижимости. Важно отметить, что платформой для НСПД станут единая электронная картографическая основа и федеральный портал пространственных данных. Кроме того, задачами НСПД являются достижение «цифровой зрелости», а также повышение качества госуслуг и сервисов.

Куратором данного проекта выступает Росреестр. При этом отмечу, что Росреестр в целом является центром компетенций по земле и недвижимости, так как нет друго-

го органа власти с подобным объемом полномочий и представительством в каждом субъекте Российской Федерации. Также стоит напомнить, что с января 2020 года Росреестр напрямую подчиняется правительству РФ. Росреестр наделен полномочиями по нормотворческой деятельности в сфере регулирования гражданского оборота недвижимости. Законодательные инициативы Росреестра направлены на совершенствование учетно-регистрационной сферы, на повышение доступности услуг ведомства и качества жизни людей.

– Какая основная цель объединения на одном ресурсе разносторонних сведений?

– Цель такого объединения – это получение в режиме реального времени комплексных сведений о недвижимости. Так, Минстрой обеспечит сведениями о территориальном планировании и градостроительном зонировании, Минсельхоз – сведениями о землях сельскохозяйственного назначения. Кроме того, в данный процесс будут вовлечены и иные органы власти, которые на сегодняшний день обеспечивают ведение информационных ресурсов о недвижимости.

Для органов власти независимо от уровня, бизнеса, гражданского общества важно иметь такой рабочий инструмент. Для органов местного самоуправления это необходимо для эффективного и рационального управления своими территориями, принятия управленческих решений по их комплексному развитию, а также повышения эффективности использования земель.

Также в рамках НСПД уже функционируют на nspd.gov.ru электронные сервисы. Например, самый востребованный сервис «Мои объекты недвижимости» позволяет получить подробную информацию об объектах недвижимости.

– Какие мероприятия НСПД проводятся в нашем регионе?

– Необходимо отметить, что с 2021 года начата глобальная работа по наполнению Единого государственного реестра недвижимости (ЕГРН) достоверными сведениями, это тоже проект Росреестра, который направлен на внесение в ЕГРН необходимых сведений в целях защиты прав граждан и юридических лиц, снижения рисков земельных споров, корректного налогообложения и вовлечения в экономический оборот неиспользуемых объектов недвижимости. Кроме того, наличие достоверных сведений в реестре недвижимости помогает реализовывать и инвестиционные проекты.

Впервые в 2023 году в регионе проведены комплексные кадастровые работы, по итогу их проведения по 16 тыс. объектам недвижимости уточнено местоположение. В текущем году данные работы также продолжены, подлежит уточнению порядка 30 тыс. объектов недвижимости. И уже на сегодняшний день с правительством Красноярского края проводится работа по обеспечению проведения данных работ уже в следующем году.

Нельзя не отметить работу по исправлению исторически накопленных на десятилетия реестровых ошибок, содержащихся в ЕГРН. Если раньше для исправления таких ошибок правообладателю объекта недвижимости надо было нанимать кадастрового инженера за свой счет, то с 2023 года Росреестром разработан механизм бесплатного их исправления силами Росреестра и ППК «Роскадастр», то есть без участия правообладателя. При этом Красноярский край был выбран пилотным регионом по апробации такого механизма, который успешно применяется и в текущем году.

Также приоритетным направлением в работе Управления является повышение качества содержащихся в ЕГРН сведений, их верификация. Зачастую эта работа проводится силами Управления при взаимодействии с органами власти и местного самоуправления. Так, в текущем году осуществлено около 440 тыс. верификационных действий.

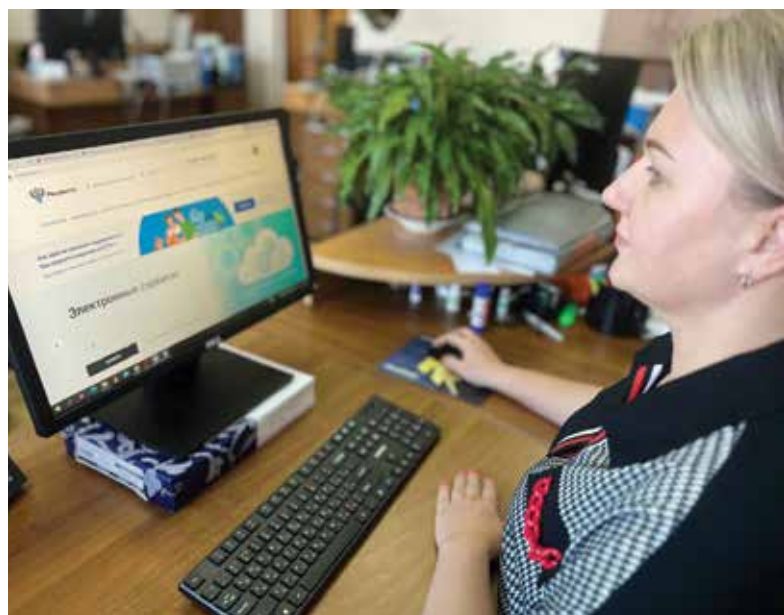
Не могу не отметить и про проект Росреестра «Земля для стройки», который позволяет выявлять неиспользуемые земельные участки для их вовлечения под жилищное строительство. Информация о таких земельных участках отражается на публичной кадастровой карте. При этом любое заинтересованное лицо, инвестор может в режиме онлайн выбрать подходящие земельные участки. На сегодняшний день в земельном банке по Красноярскому краю содержится 4962 тыс. гектаров. При этом уже вовлечено под жилую застройку около 326 гектаров.

И в текущем году в нашем регионе по инициативе Управления при поддержке правительства Красноярского края стартовал еще один проект Росреестра «Земля для туризма», целью которого является выявление земельных участков для вовлечения в туристскую деятельность. Подходящие для размещения туристических объектов земельные участки также будут отображены в общем доступе на публичной кадастровой карте Росреестра. Я уверена, что в нашем регионе имеется огромный туристический потенциал для реализации данного проекта: наличие уникальных достопримечательных мест, заповедников, многочисленных рек и озер, а города богаты историей. Также вопросы туризма могут быть актуальны и для Арктики, развитию которой на федеральном уровне уделяется особое внимание.

– Сейчас актуальна тема внедрения искусственного интеллекта в разные сферы деятельности. Росреестр это коснулось?

– Росреестр один из первых в России для ускорения учетно-регистрационного процесса запустил сервис с искусственным интеллектом «Цифровой помощник регистратора «Ева». Сервис помогает в оказании самой востребованной из наших услуг – регистрации прав на основании договоров купли-продажи квартир, в том числе с ипотекой.

«Ева» проводит предварительную проверку пакета документов за 15 секунд как на стадии приема обращений в МФЦ, так и при последующей их обработке в Росреестре, заполняет электронные формы заявлений и дает обратную связь заявителю, если в документах что-то не так. Таким образом, по факту это первый инструмент, который автоматизирует процесс проведения правовой эксперти-



зы документов. Конечно, итоговое решение принимает исключительно государственный регистратор прав.

– Также на сегодняшний день актуальны вопросы применения беспилотников в разных сферах. Применяются ли в Красноярском Росреестре беспилотники?

– Да, беспилотники применяются, они используются для проверки земельных участков с целью выявления нарушений. Впервые мы применили беспилотник в прошлом году, уже обследована площадь около 4 тыс. 160 гектаров. Данные, полученные с помощью беспилотника, очень точные и значительно облегчают нам работу. Чаще всего приходится сталкиваться с самовольным занятием земельного участка, нецелевым использованием или использованием земли без каких-либо прав.

– Какие цифровые технологии используют сегодня в вашей работе?

– Комфортные услуги – это главный девиз Росреестра, поэтому получение услуг в электронном виде является важным направлением в деятельности и, начиная с 2020 года, проводится большая работа. На сегодняшний день Росреестр является одним из самых цифровых ведомств в РФ.

Сервисы Росреестра представляют спектр возможностей, начиная от получения справочной информации об объектах недвижи-

мости и заканчивая возможностью записи в офисы приема документов.

Кроме того, на Единый портал государственных и муниципальных услуг выведены все социально значимые массовые услуги Росреестра. К примеру, в электронном формате любой заявитель может зарегистрировать право на объект недвижимости, поставить его на кадастровый учет, получить сведения из Единого государственного реестра недвижимости (ЕГРН), получить услуги в сфере саморегулируемых организаций и другие.

Росреестр полностью перешел на электронное взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по подаче документов на осуществление учетно-регистрационных действий, то есть данные органы не обращаются в офисы МФЦ, а используют исключительно цифровые платформы.

С 1 марта 2025 года такое же взаимодействие будет осуществляться и с юридическими лицами, для них будет установлена обязанность подавать документы исключительно в электронном виде.

Отмечу, что цифровые платформы в нашем регионе успешно используют и профессиональные участники рынка, это нотариусы, застройщики, кредитные организации, кадастровые инженеры. Кроме того, по инициативе Управления реализуются различные проекты, например, с кредитными организациями это «Электронная ипотека за один день», с застройщиками – «Электронная регистрация ДДУ за 1 день», «Электронная регистрация прав дольщика по заявлению застройщика за 1 день».

Приведу немного статистики по Красноярскому краю. Если на начало 2020 года доля электронных услуг по кадастровому учету и регистрации прав составляла 17 %, то сегодня она выросла в три раза и составляет 55 %. Доля ипотечных сделок составляла 26 %, а сегодня – почти 85 %. Еще один важный показатель, это регистрация договоров долевого участия. Если на начало 2020 года доля электронной регистрации достигала 21 %, то сейчас – около 52 %. При этом важно отметить, что решения по документам, представленным в электронном виде, принимаются в сокращенные сроки – в течение одного-двух рабочих дней.

Подводя итог, подчеркну, что преимущества использования электронных сервисов Росреестра очевидны: получить необходимую услугу становится удобнее и быстрее. Все действия, необходимые к выполнению для каждого вида сервисов, максимально упрощены и понятны. Рекомендую лично читателям убедиться в простоте их использования.





БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

СТРАНИЦЫ 42–80



IX ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНА ТРУДА

С 10 по 13 сентября 2024 года в Университете «Сириус» прошла IX Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ). В деловой программе, которая состояла из более 150 мероприятий, приняли участие около 8000 участников из 89 регионов России и 27 стран и территорий, 200 иностранных делегатов и представители более 1800 компаний.

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

Каждый день ВНОТ-2024 был посвящен своей тематике: здоровье на производстве, охрана труда, занятость, Молодежный день. Деловая программа состояла из конференций, техни-

ческих, дискуссионных и практических сессий, круглых столов, мастер-классов, деловых игр и других форматов, в которых приняли участие представители органов исполнительной власти, крупных компаний, специалисты в области охраны труда.

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

Ключевым событием деловой программы IX Всероссийской недели охраны труда стало

стратегическое пленарное заседание «Культура безопасного труда», участники которого обсудили практическое внедрение превентивной модели обеспечения безопасности работников, инновационные подходы к охране труда, в том числе благодаря применению ИТ-технологий и совершенствованию внутрикорпоративной культуры, обмен лучшими производственными практиками.

Выступая на пленарном заседании, глава Федерального медико-биологического агентства **Вероника СКВОРЦОВА**, в частности, отметила, что реализация стратегии развития современных комплексных центров здоровья показала высокую эффективность: «Это произошло во многом благодаря нашей межведомственной работе с Министерством труда и социальной защиты, Федеральной службой по труду и занятости, Министерством здравоохранения. Мы действительно можем существенно укрепить здоровье работающих людей, а следовательно, обеспечить социально-экономическое развитие нашей страны и национальную безопасность».

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

12 сентября в рамках ВНОТ состоялся день занятости. Программа третьего дня включила около 40 мероприятий, в том числе выступление Антона Котякова на конференции Мин-

труда России «Охрана труда как инструмент сбережения кадрового потенциала» и большое пленарное заседание «Кадровый центр «Работа России»: партнерство и новые возможности для каждого». Состоялись тематические сессии по вопросам социальной защиты и охране труда, мастер-классы и отраслевые совещания.

На полях Всероссийской недели охраны труда прошла конференция-круглый стол с участием руководителей министерств труда СНГ «Инновационные подходы в сфере труда, занятости и социальной защиты», где своими наработками поделились гости из Азербайджана, Беларуси, Казахстана, Таджикистана и Узбекистана.

Завершил деловую программу Молодежный день. Для более 700 участников из 62 учебных заведений и молодых специалистов отраслевых компаний со всей страны состоялось 28 мероприятий деловой и образовательно-развлекательной программ.

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

Организатором Всероссийской недели охраны труда выступает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Оператор мероприятия – Фонд Росконгресс.





КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

11 сентября 2024 года состоялось ключевое событие IX Всероссийской недели охраны труда – стратегическое пленарное заседание «Культура безопасного труда».

Участники пленарного заседания обсудили практическое внедрение превентивной модели обеспечения безопасности работников, инновационные подходы к охране труда, в том числе благодаря применению ИТ-технологий и совершенствованию внутрикорпоративной культуры, обмен лучшими производственными практиками.



Открыл мероприятие Председатель Правительства РФ **Михаил МИШУСТИН**, обратившись с видеообращением к участникам ВНОТ. Глава правительства напомнил о том, что охрана труда – одно из приоритетных

направлений в развитии страны.

«Компании активно инвестируют в охрану труда, чтобы оградить свои коллективы от возможных рисков. Так, по итогам прошлого года расходы на СИЗ увеличились на 20 %, превысив 180 млрд рублей. Государство поддерживает компании в реализации предупредительных мер для снижения травматизма и профессиональных заболеваний, и объем поддержки увеличивается с каждым годом. В текущем году на такие цели предусмотрены более 28 млрд рублей, в следующем сумма увеличится практически до 35 млрд. В фокусе – адресный подход, то есть тот, который учитывает особенности конкретного производства. В результате комплекса мер общее количество несчастных случаев снизилось – в полтора раза за последние 10 лет.

С 2023 года действует новый порядок обучения и проверки знаний по охране труда, который проходит через единую цифровую платформу. Реестр сотрудников, прошедших

обучение, уже насчитывает 15 млн человек, а около 100 тысяч предприятий подключились к этой платформе.

Сегодняшнее мероприятие объединяет руководителей различного уровня, ученых, отраслевых специалистов, включая и область здравоохранения. Именно профессиональному сообществу отведена ключевая роль в фактической модернизации подходов к управлению безопасностью на рабочих местах и внедрению наиболее эффективных практик. Уверен, что вместе мы сможем сформировать культуру безопасного труда в нашей стране, чтобы обеспечить благополучие коллективов», – отметил Михаил Мишустин.



С видеообращением также выступила **Татьяна ГОЛИКОВА**. Заместитель председателя правительства поздравила с началом Всероссийской недели охраны труда и еще раз подчеркнула значимость мероприятия как площадки для обмена опытом производственных решений, на-

правленных на сохранение жизни работников.

Среди ключевых тезисов выступления: национальные цели – повышение качества жизни, производительности труда и квалификации кадров – невозможны без заботы о здоровье работников, профилактики травматизма и профессиональных заболеваний.

Доля работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, продолжает сокращаться. В 2023 году этот показатель уменьшился на 0,7 % по сравнению с 2022 годом. Также на 469 позиций увеличен перечень работ, на которых бесплатно выдаются лечебно-профилактическое питание и витамины.

Потеря рабочего времени из-за несчастных случаев сократилась благодаря улучшению условий труда, а число компенсаций в виде дополнительного отпуска и сокращенного рабочего времени снизилось на 3,2 % по сравнению с предыдущим годом.

Превентивно-профилактическая модель безопасности продолжает формироваться. Ключевой шаг – приближение медицинской помощи к рабочим местам через тариф ОМС на диспансерное наблюдение.



Одним из ключевых для пленарного заседания стал доклад **Антон КОТЯКОВА**, главы Минтруда России.

Одним из ключевых для пленарного заседания стал доклад **Антон КОТЯКОВА**, главы Минтруда России.

Среди основных трендов рынка труда в России спикер выделил следующие моменты. Низкий уровень безработицы: по методике Международной организации труда безработица составляет 2,4 %. Рост заработной платы: средняя заработная плата в стране превысила 89 тысяч рублей, что на 15 % больше по сравнению с предыдущим годом. В реальном выражении, с учетом инфляции, зарплаты выросли на 6,2 %. Крайне высокий спрос на технических специалистов. Именно этот спрос вынуждает работодателей повышать заработную плату, что в свою очередь «тянет» за собой в целом среднюю заработную плату по стране.

Экономика сегодня сталкивается с давлением кадрового дефицита, что еще раз подчеркивает важность качественной подготовки и маршрутизации специалистов. Для решения этой проблемы Министерство труда совместно с ВНИИ труда и другими экспертными организациями работают над прогнозом кадровой потребности на ближайшие пять лет. В опросе уже приняли участие 260 тысяч компаний, что позволит получить полную картину ситуации на рынке труда.

Для решения кадровых проблем Минтруд и другие ведомства активно взаимодействуют с центрами занятости, а также с обучающимися.

Касаясь вопроса культуры безопасности на рабочих местах, Антон Котяков отметил, что многие работодатели недооценивают этот фактор. В то время как это один из важнейших трендов среди молодых работников. Так, согласно опросам, 22 % молодых специалистов выбрали бы рабочие места с безопасными условиями труда и соответствующим оборудованием – этот фактор для них важнее, чем престиж компании или хорошие отношения в коллективе.

«О тренде на более осознанное отношение к культуре безопасности говорит и значительное снижение травматизма в России. Тем не менее даже сейчас 65,1 % несчастных случаев с тяжелыми последствиями происходят по причине «человеческого фактора», – сообщил Антон Котяков.

Также Глава Минтруда России отметил, что продолжается работа по внедрению цифровых технологий в части разрешительных процедур и государственной экспертизы условий труда. Для работодателей сделан новый сервис – личный кабинет в информационной системе. Сегодня им воспользовались порядка 90 тысяч организаций. Здесь хранятся все результаты проведенной проверки знаний. На сегодняшний день в информационной системе содержится 1,9 млн отчетов о спецоценке более чем 55 млн рабочих мест. Обеспечена возможность



онлайн-аккредитации на оказание услуг в области охраны труда. И уже свыше 80 % заявлений приходят именно так, в цифровом виде.



Далее выступила **Вероника СКВОРЦОВА**, руководитель Федерального медико-биологического агентства России. «Здоровье работающих людей является особым фактором для развития страны. Это не только важный фактор повышения производительности труда

и развития производственной сферы, но и гарант сохранения здоровья других групп населения, включая детей и старшее поколение. Фактически это основополагающий фактор социально-экономического развития. Поэтому особое значение имеет интеграция современных здоровьесберегающих технологий во все сферы жизнедеятельности работающих, включая трудовые и производственные процессы», – рассказала Вероника Скворцова.

Она отметила, что здоровье человека состоит из 15 % генетических факторов; 85 % – влияний внешнего мира. Из этого числа 50–55 %

обусловлены условиями и образом жизни (питание, физическая активность, уровень стресса и вредные привычки), а 15–20 % – макро- и микроэкологией (природа, климат, содержание микронутриентов в почве, воде, воздухе, санитарно-эпидемиологическое состояние и производственные вредные факторы).

Вероника Скворцова подчеркнула, что важно приближать медицинские услуги к месту работы для того, чтобы более комфортно и эффективно вовлекать работников в комплекс мероприятий по охране их здоровья.

«В прошлом году на Всероссийской неделе охраны труда мы представили эталонную модель Центра здоровья работающих на примере нашего первого центра на территории наукограда Дубна, Объединенного института ядерных исследований. Сегодня в системе агентства уже создано 29 таких центров.

В состав такого центра входит сеть цифровых здравпунктов непосредственно на производстве, отделения цеховой службы, профессиональной патологии и экспертизы, профилактической медицины и психофизиологии, медицинской реабилитации и восстановительного лечения, а также с 2024 года – центры когнитивного и психоэмоционального здоровья, семейного благополучия и репродуктивного здоровья. К 2027 году предполагается увеличить число центров здоровья до 60 и более. Важно подчеркнуть, что в центрах здоровья создана единая цифровая сеть с круглосуточными возможностями телемедицины в режиме реального времени», – рассказала Вероника Скворцова.

Парадигма здравоохранения меняется: от медицины лечения больного к медицине сопровождения здорового человека с акцентом на профилактику и прогнозирование. Такой переход возможен только при активном участии самого человека, который должен быть информирован и мотивирован управлять своим здоровьем.



СИЗ — ЭТО НЕ СКУЧНО

FASHION-ПОКАЗ СПЕЦОДЕЖДЫ И НЕ ТОЛЬКО ПРОШЕЛ НА ВНОТ



Охрана труда касается каждого — избитая фраза, вдохнуть в которую новую жизнь и придать шарм пытаются организаторы Всероссийской недели охраны труда. И добиваются в этом успеха! К насыщенным и актуальным дискуссиям деловой программы Форума и технологичным разработкам и решениям экспонентов выставочного пространства ежегодно добавляются образовательно-развлекательные мероприятия, призванные подчеркнуть самые разные грани сферы охраны труда.

Во второй раз в истории ВНОТ прошел fashion-показ средств индивидуальной защиты. Яркое и зажигательное мероприятие не только подчеркнуло важность безопасности на рабочем месте, но и продемонстрировало, что защитное снаряжение может быть одновременно практичным и стильным, удобным и модным. Формат с самого старта год назад

привлек к себе внимание, позволив повысить осведомленность и изменив представления об использовании средств индивидуальной защиты.

«Завершив ВНОТ, мы приступаем к анализу обратной связи, чтобы улучшить формат мероприятия в следующем году. Мы постоянно ищем новые и интересные способы представить важные вопросы охраны труда широкой аудитории. Приятно отметить, что модный показ стал настоящим хитом и вызвал большой интерес даже среди людей, далеких от сферы охраны труда. Это подтверждает, что креативные подходы могут сделать важные темы доступными и интересными для всех», — сказал заместитель директора Фонда Росконгресс, директор Всероссийской недели охраны труда **Владимир ЗАТЫНАЙКО**.

В этом году дефиле снова стало демонстрацией палитры сменяющих друг друга насыщенных и эмоциональных номеров, на подиум вышли модели в спецодежде от российских компаний из самых разных секторов экономики, а также в промышленных экзоскелетах, которые снимают часть физической нагрузки с человека при тяжелых работах. Такая одежда способна пройти огонь и воду и предназначена для работы в горячих цехах, для сварочных работ, для работы в любых погодных условиях. Также в показе участвовали и модели с ограниченными возможностями. В таком формате униформа действительно выглядит модной, стильной, современной, а также инклюзивной и, конечно же, способствующей повышению уровня защиты охраны труда и здоровья работников.





ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩАЯ СРЕДА ДЛЯ ЗДОРОВОГО ЧЕЛОВЕКА

В рамках Всероссийской недели охраны труда состоялась сессия «Здоровьесберегающая среда для здорового человека», организатором которой выступила экосистема «Здоровое общество» Фонда Росконгресс.

Салютогенез – концепция, фокусирующая внимание не на факторах риска возникновения болезней, а на факторах, поддерживающих здоровье и благополучие человека: полноценный сон, полезное питание, психическое равновесие и отсутствие стрессов, физическая активность и благоприятная среда.

Совокупность этих факторов снижает бремя неинфекционных заболеваний, помогает укрепить здоровье и повысить удовлетворенность жизнью. В реалиях же современного мира основную часть дневного времени, на которое приходится максимальная концентрация физических и ментальных ресурсов, люди проводят на рабочих местах, и поэтому одним из современных подходов к здоровьесбережению трудящихся является формирование здорового рабочего пространства и климата, основанных на принципах салютогенеза, которые помогают сохранять и укреплять здоровье, способствуют повышению продуктивности труда, удовлетво-

ренности сотрудников от работы, а также мотивируют их на здоровый образ жизни.

Речь идет не только об организации здоровьесберегающей среды для поддержания физической и психологической формы, ресурсного восстановления, но и о формировании в целом корпоративной культуры здоровья, обязательном вовлечении самого человека в процесс поддержания собственного здоровья.

Модератором сессии выступил директор института междисциплинарной медицины, заведующий кафедрой нервных болезней ИПО Первого Московского государственного медицинского университета имени И.М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский Университет) **Алексей ДАНИЛОВ**.

«Здоровье трудоспособного населения – наиболее значимая составляющая национального богатства, особый экономический ресурс, который во многом определяет социально-экономическое развитие страны. В условиях стреми-



тельно меняющегося мира важность новых векторов и решений в отношении здоровья работающих становится критически значимой. Современные технологии и инновационные подходы открывают перед нами уникальные возможности для создания более здоровой и продуктивной

рабочей среды. Внедрение программ по улучшению физического и психического благополучия сотрудников, использование цифровых инструментов для мониторинга здоровья и создание гибких условий труда позволяют не только повысить общую производительность, но и значительно улучшить качество жизни каждого работника. Инвестиции в здоровье сотрудников – это инвестиции в будущее компании, способствующие созданию устойчивой и успешной корпоративной культуры, где каждый чувствует себя ценным и защищенным», – подчеркнул Алексей Данилов.

«Как следует из устава ВОЗ, здоровье – это состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезни и физических дефектов. Сейчас выстраивается новая парадигма в здравоохранении, согласно которой приоритеты смещаются от лечения заболеваний к их предотвращению и поддержанию здоровья. Концепция салютогенного дизайна предлагает инновационный для нашей страны подход к созданию новых офисных пространств и городской среды для здоровья, фокусируясь на том, что делает людей здоровыми, а не на том, что у них болит. В центре этой



концепции лежит уверенность в том, что жизнь имеет смысл и что человек способен справляться с вызовами. В нашей жизни, где стресс и неопределенность стали почти нормой, особенно важно обратить внимание на факторы, способствующие здоровьесбережению:

физическую активность, сбалансированное питание, качественный сон и психологическую устойчивость. Новые тренды, такие как цифровое здравоохранение и персонализированная медицина, открывают перед нами новые горизонты для поддержания здоровья. Однако важно помнить, что каждый человек несет личную ответственность за свое здоровье. Это включает в себя осознанный выбор образа жизни, регулярные медицинские осмотры и готовность к саморазвитию. Только приняв на себя эту ответственность, мы сможем не только продлить свою жизнь, но и сделать ее более насыщенной и полноценной», – отметила директор Национального агентства по развитию социальных инициатив **Марина КУРГАНОВА**.

В рамках дискуссии эксперты обсуждали такие актуальные вопросы, как программы, которые должны мотивировать людей вести здоровый образ жизни; в чем заключается ответственность работодателя; привлечение каких специалистов к охране здоровья на рабочем месте и дома может привести к повышению качества жизни граждан, а также какая среда может способствовать формированию крепкого здоровья.



ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ТРУДА

Экспертная дискуссия «Сохранение здоровья трудоспособного населения как часть продолжительной и активной жизни» прошла в рамках Всероссийской недели охраны труда.



Модератором сессии выступил директор Ассоциации медицинских специалистов по модификации рисков **Александр РОЗАНОВ**.

«Здоровье является одной из главных ценностей в жизни каждого человека. Оно не только определяет качество жизни, но и влияет на экономическое благополучие и социальную стабильность общества в целом. В условиях современного мира, где темп жизни и уровень стресса постоянно растут, поддержание здоровья трудоспособного и работающего населения становится критически важной задачей как для государства, так и для работодателей. Решение данной проблемы в рамках отдельной организации возможно только на основе комплексного подхода, ориентированного на сохранение и приумножение здоровья сотрудников. Работодатели всё больше осознают свою ответственность не только за финансовое, но и за физическое, ментальное и эмоциональное благополучие коллектива. Здоровые сотрудники более продуктивны, менее подвержены стрессу и реже берут больничные. Это способствует улучшению общей производительности труда

и снижению затрат на медицинское обслуживание. Кроме того, здоровые работники более удовлетворены своей работой и менее склонны к текучести кадров, что положительно сказывается на стабильности и развитии компании. Хорошее здоровье персонала – это должно стать девизом каждой организации. И подход к этой задаче возможен только комплексный», – подчеркнул Александр Розанов.

В рамках дискуссии эксперты обсудили такие вопросы, как роль государства, бизнеса и гражданского общества в сохранении и улучшении здоровья трудоспособного населения; новые подходы к созданию здоровьесберегающей среды на предприятиях; наиболее эффективные корпоративные программы по укреплению здоровья работающих; необходимые меры поддержки для формирования в обществе культуры ответственного отноше-

ния к здоровью и многие другие.

В своем выступлении **Виктор ЧЕРЕПОВ**, вице-президент РСПП по социальной политике и трудовым отношениям, председатель Комиссии РСПП по индустрии здоровья, президент Клуба инвесторов фармацевти-





ческой и медицинской промышленности, отметил важность корпоративных программ по охране здоровья работающих. Анализ деятельности крупных компаний-членов РСПП по охране здоровья работающих и членов их семей и перспективы ее развития в условиях социально-экономической турбулентности показал, что в условиях стабильности большинство успешных компаний сформировали развитую корпоративную систему охраны здоровья с целостной структурой медицинского обслуживания работников, отработали стандарты оказания медицинской помощи. Несмотря на экономические санкции, введенные со стороны недружественных государств в отношении нашей страны, в том числе и в отношении крупных предприятий – членов РСПП, большинство компаний не собирается, как ожидалось, сворачивать программы по охране здоровья работающих и членов их семей. «Бизнес готов нести корпоративную социальную ответственность, включая вопросы сохранения здоровья персонала», – подчеркнул Виктор Черепов.



Как отметил директор Центра индустрии здоровья Сбербанка **Сергей ЖДАНОВ**, будущее здравоохранения – за персонализированными AI-помощниками, которые будут вместе с человеком следить за его здоровьем.

«Переход к персонализированной профилакти-

ке и превентивному лечению приведет к более раннему охвату людей системой здравоохранения. Один из способов такого перехода – дистанционный мониторинг пациентов, проект нашей дочерней компании СберЗдоровье. Его участники используют умные тонометры, устройства для измерения уровня сахара в крови, умные камеры здоровья для переда-



чи данных. Проектом уже охвачено 69 регионов, в нем участвуют более 5000 врачей и 360 тысяч пациентов. И вот результаты: на 30 % снизилось число смертельных исходов от сердечно-сосудистых заболеваний, а число вызовов скорой помощи и госпитализаций сократилось на 70 %», – рассказал Сергей Жданов.

Участники сессии обсудили вопросы распространения хронических неинфекционных заболеваний среди трудоспособного населения, влияние этих заболеваний на производительность и экономику, предложили варианты популяризации здорового образа жизни среди работников, а также другие варианты по минимизации рисков для здоровья людей. Поговорили о том, как постепенное изменение привычек человека, а также изменение подхода к модификации рисков в здравоохранении в целом и в корпоративном сегменте в частности позволит сохранить трудовые ресурсы, снизить кадровые риски и повысить производительность труда.





МОЛОДЕЖНЫЙ ДЕНЬ НА ВНОТ

13 сентября 2024 года на территории Университета «Сириус» прошел Молодежный день IX Всероссийской недели охраны труда, участие в котором приняли 62 учебных заведения России и молодые специалисты отраслевых компаний со всей России.



Начался Молодежный день с торжественного открытия с участием министра труда и социальной защиты Российской Федерации **Антон Котякова**, обратившегося к присутствующим с приветственным словом.

52 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

«Мы сегодня даем старт самому интересно-му, самому живому дню Всероссийской недели охраны труда. В предыдущие три дня мы обсуждали много тем, но я хочу сказать вам, ребята, что каждый день мы говорили о вас. Вы сегодня – будущее России. Вы завтра будете определять облик нашего государства. Будете формировать тот рынок труда, который мы увидим завтра. Будете влиять на экономику процессов. Вы будете лицом нашей России. И я считаю, что такие мероприятия позволяют вам понять, куда вы сможете двигаться дальше. Сегодня программа составлена таким образом, что у вас будет возможность получить и теоретические, и практические навыки. Я искренне завидую вам, молодым студентам, специалистам, потому что сегодня на площадке вы сможете насладиться общением, узнать много нового, много интересного», – отметил в своем выступлении Антон Котяков. Глава Минтруда России напомнил, что организаторы ВНОТ постарались сформировать Молодежный день по трем трекам и дать возможность участникам окунуться в

практические навыки, которые помогут при любом выборе будущей профессии, направления деятельности. «Дорогие ребята, сегодня на площадке еще и порядка 200 компаний выставили свои стенды, более 1,5 тысячи работодателей являются активными партнерами ВНОТ-2024. И я уверен, что любой из них может стать вашим будущим работодателем. Поэтому наслаждайтесь сегодняшним днем и познавайте новое. Удачи», – сказал Антон Котяков.

Центральным событием дня стала пленарная сессия с участием экспертов в сфере охраны труда из мира политики, бизнеса и молодежного сообщества.

В рамках пленарной сессии обсуждались новые вызовы, которые диктует современный рынок труда, наиболее перспективные направления развития системы подготовки квалифицированных кадров, роль гибких навыков в формировании высокого уровня культуры безопасности и корпоративной культуры, как основы для высокой производительности и удержания работников в условиях дефицита кадров.

Программа Молодежного дня включала тематические треки, участники которых получили ценные знания об охране труда, познакомились с работодателями и проявили свои лучшие качества в командных и индивидуальных соревнованиях.

Центр компетенций в сфере занятости ВНИИ труда Минтруда России провел два больших мероприятия: панельную дискуссию «Развитие кадрового потенциала службы занятости: энергия молодости плюс мудрость опыта» и пленарную дискуссию «Маршрут построен: новые вызовы и новые возможности для молодежи на рынке труда».

В рамках панельной дискуссии прошла презентация эффективных технологий работы с сотрудниками СЗН, а также обсуждение актуальных подходов к привлечению, адаптации и

развитию молодых специалистов. На пленарной дискуссии обсуждалась молодежная занятость как приоритет нацпроекта «Кадры»: возможности и инструменты государства, поведенческие модели молодежи на рынке труда, выявление конкурентных преимуществ работодателей в борьбе за молодые кадры на рынке труда соискателей и так далее.

Остальные мероприятия программы Молодежного дня были разделены на три основных трека: «Карьерный лифт: как начать карьеру», «Гибкие навыки в развитии карьеры» и «Передовые практики охраны труда. Культура безопасности».

После церемонии открытия все участники могли получить маршрутную карту компетенций. Посещая мероприятия, которые они считают наиболее актуальными для их профессионального роста, в маршрутные карты проставлялись печати цвета, соответствующего тому или иному треку. Каждый, получивший два и более печатей разного цвета, смог принять участие в розыгрыше подарков на пленарной сессии, завершившей Молодежный день.

Трек «Карьерный лифт: как начать карьеру» состоял из практических сессий (мастер-классов) «Профессиональное резюме: 10 ключевых правил», «Идеальное собеседование: как очаровать HR» и «Осознанная карьера: как найти свою профессию».

Гости практической сессии «Идеальное собеседование: как очаровать HR» узнали, как правильно составить резюме, как выделиться среди кандидатов и произвести впечатление на работодателя, а также как подготовиться к собеседованию, эффективно отвечать на вопросы и многое другое. На мастер-классе «Профессиональное резюме: 10 ключевых правил» от «Хэдхантера» участники узнали, как успешно пройти собеседование, как выбрать лучшую для себя компанию, подготовиться к успешному выходу на рынок труда





или вдохнуть новую жизнь в свои карьерные устремления.

Трек «Гибкие навыки в развитии карьеры» был представлен двумя практическими сессиями – «Роль надпрофессиональных навыков в формировании востребованного специалиста и успешного взаимодействия в команде» и «Гибкие навыки как ключ к успешной карьере: результаты исследования и практические рекомендации».

Представители EcoStandard group на мастер-классе «Ораторское искусство, или Как эксперту по охране труда интересно и эффективно провести инструктаж и обучение по охране труда» поделились эффективными техниками и лайфхаками, как выстроить систему обучения, чтобы она работала и приносила результат. Также эксперты компании проанализировали эффективность различных форм обучения и подсказали, как подобрать формат, подходящий под конкретную задачу.

На практической сессии от АО «ЭКОПСИ» «Роль надпрофессиональных навыков в формировании востребованного специалиста и успешного взаимодействия в команде» гово-

рилось о том, что в современном мире быстро меняющихся технологий и высоких темпов развития компетенций традиционных профессиональных навыков недостаточно для успеха – только надпрофессиональные навыки являются ключом к успеху в командной работе и способствуют востребованности специалиста на современном рынке труда.

На ток-шоу «Молодежные советы: лидеры корпоративной культуры на страже культуры труда» обсуждались методы и инструменты, наиболее эффективные для стимулирования научно-технического творчества среди работающей молодежи, примеры успешных проектов и инициатив, реализованных молодежными советами в России и за рубежом, обеспечение эффективного взаимодействия между молодежными советами и высшим руководством компаний для реализации инновационных проектов.

Одним из самых обширных по количеству мероприятий стал трек «Передовые практики охраны труда. Культура безопасности».

Главный интерактив трека, за победу в котором можно было получить призы, – командная интеллектуально-развлекательная квиз-игра (викторина) «Безопасность без границ». Все желающие смогли в соревновательном режиме проверить свои знания, отвечая на вопросы по охране труда и экологии. Каждый участник команд, занявших 1, 2 и 3-е места, получил подарок и диплом призера. Остальным командам были вручены сертификаты участников квиз-игры.

На стенде ВНИИ труда Минтруда России каждый желающий мог попробовать свои силы в «Профи в охране труда»: участникам предлагалось решить ребусы, выполнить задание на стендах компаний-экспонентов выставки, а также посмотреть мультимедиа, определить профессию его героя и найти все опасности, которым он подвергается. На стенде на большой плазме в режиме реального



времени демонстрировался рейтинг каждого участника квеста на каждом из его этапов. В конце Молодежного дня трое участников, набравших максимальное количество баллов и прошедших квест быстрее всех, получили ценные подарки и дипломы.

Сообщество экспертов и игропрактиков по охране труда и безопасности SAFETY GAMES 360 подготовила для всех желающих настольные игры: «Найти и обезвредить» (настольная игра по оценке рисков) и «Безопасность на Марсе» (игра на развитие коммуникативных навыков в рамках системы управления охраной труда). EcoStandard group была проведена интеллектуальная игра «Что? Где? От?», в которой участники были поделены на команды и отвечали на вопросы по охране труда, определяли опасности и риски разных профессий по видеороликам.

Помимо интерактивных мероприятий в рамках трека, были проведены мастер-классы по оказанию первой помощи. На мастер-классе «Рабочее место 2.0: возможности применения генеративного искусственного интеллекта» участники познакомились с основами генеративного искусственного интеллекта, узнали о возможностях, ограничениях ГИИ для сотрудников предприятий, и попрактиковались в работе с инструментами с ГИИ, которыми можно пользоваться на рабочем месте.

На тренинге «Старт карьеры в охране труда: от СИЗов до эмоций» прошла презентация сборника лучших студенческих практик по охране труда, экологии и социальному волонтерству, в который вошли самые успешные проекты финалистов «Зеленого света» за прошедшие годы. Участники обсудили роль эмоций в формировании культуры безопасности, опасность распространения слухов и можно ли с ними бороться, а также почему люди часто не сообщают начальству о несчастных случаях и что с этим делать.

«Перед запуском пятого потока «Зеленого света» мы решили подвести итоги последних лет и отобрали лучшие работы для публикации в печатном сборнике. Нас самих очень впечатлила проделанная за четыре года работа: сотни интересных студенческих проектов,



сотрудничество с более ста вузами-партнерами, огромный труд менторов, которые помогали студентам с их проектами довольно самоотверженно... Сегодня в нашем проекте есть возможность участвовать у студентов непрофильных специальностей, поскольку появилось новое направление: социальное



волонтерство. Этот трек уже представлен в дайджесте – наряду с темой безопасности труда и экологии», – отметила **Ариадна ЧЕРКАСОВА**, директор образовательных программ «Зеленого света».

Каждый участник ВНОТ обычно делает огромное количество фотографий. НАОТ предоставила всем участникам Молодежного дня возможность выставить самое удачное и креативное фото на конкурс! В телеграм-канале Молодежного дня был размещен пост о старте конкурса, в комментариях к которому необходимо было выложить свое фото. В конце дня конкурсная комиссия вручила подарки самым креативным авторам.





ЧЕЛОВЕК – ОСНОВНАЯ ЦЕННОСТЬ

30 октября 2024 года в Красноярске прошел форум по охране труда, организованный агентством труда и занятости населения Красноярского края при поддержке регионального правительства. Главная тема: человек – основная ценность.

На форуме обсуждали инновационные подходы и внедрение цифровых технологий в отрасли. Ежегодный форум собрал более 700 участников. Помимо работодателей и производителей средств индивидуальной защиты, в этом году к обсуждению вопросов охраны труда привлекли будущих специалистов. Студенты образовательных учреждений участвовали в квизах, ответили на вопросы интеллектуальных игр, посетили мастер-классы.

Виктор НОВИКОВ, руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края: «Сегодня, когда молодой человек выбирает профессию или рабочее место, выходит на первое место не только зарплата, но и условия труда, привлекательность рабочих мест. Как показывает практика, в тех предприятиях, где созданы соответствующие условия по охране труда, это тоже один из факторов того, что молодежь идет на те предприятия, потому что понимает, что будет работать в безопасных условиях».

Одна из главных тем форума – внедрение цифровых систем охраны труда на предприятиях. Инновационные технологии, от ин-

теллектуальных аналитических систем до виртуальной реальности, открывают новые возможности для создания безопасных условий труда. Благодаря этому сотрудники получают необходимые навыки без риска для здоровья.

С 2021 года в сфере охраны труда действует электронный документооборот. Работодатели имеют свободу выбора: они могут создать собственные информационные системы или воспользоваться готовыми решениями, предлагаемыми специализированными компаниями. Эти решения охватывают все ключевые аспекты управления охраной труда, включая обучение, оценку профессиональных рисков и выдачу средств индивидуальной защиты.

Форум предоставил возможность узнать о практическом применении цифровых инструментов в сфере охраны труда. Эксперты представили платформу, которая автоматизирует многие процессы на производстве, – регистрацию несчастных случаев, подбор средств индивидуальной защиты.

Одной из ключевых тем обсуждения среди экспертов стало введение новой методики специальной оценки условий труда, которая вступила в силу с 1 сентября. Изменения



коснулись оформления документации и идентификации вредных факторов. В новой методике предложения работников о возможных вредных факторах учитываются в ходе анкетирования и сбора предложений. Также учитываются данные из результатов проверок санитарных служб и других документов. Эти и другие темы стали поводами для активных дискуссий между участниками форума.

На выставке средств индивидуальной защиты посетители могли увидеть новые продукты и проконсультироваться у специалистов. Работала консультационная площадка, где сотрудники надзорных ведомств отвечали на вопросы об охране труда.

Творческие работы детей на тему охраны труда привлекли особое внимание. Более 1500 рисунков демонстрировали важность соблюдения правил безопасности на рабочем месте.



«Этот форум очень важен для нас, потому что сегодня край динамично развивается, развивается экономика, открываются новые предприятия, как результат – создаются новые рабочие места и требуются высококвалифицированные специалисты. Мы понимаем, что невозможно развивать экономику, если не будут созданы условия безопасного труда для работников. В Красноярском крае сегодня для этого делается очень много. Сегодняшний форум стал площадкой обсуждения передовых технологий, нового законодательства, обмена опытом... Такого рода общение позволяет эффективно внедрять новые подходы, новые методики для того, чтобы наше население работало в безопасных условиях», – рассказал руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края Виктор Новиков.



ЛИДЕРЫ ОХРАНЫ ТРУДА

30 октября 2024 года в Красноярске состоялось награждение победителей краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда по итогам 2023 года.

Были награждены 49 победителей и призеров – это работодатели, города и районы Красноярского края.

«Конкурс позволяет участникам получить экспертную оценку своей практики. С учетом рекомендаций они могут что-то скорректировать или оптимизировать. Ведь сегодня движение к безопасности на рабочих местах – показатель успешной компании. Вклад в улучшение условий труда дает возможность повысить производительность и развивать кадровый потенциал», – рассказал руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края **Виктор НОВИКОВ**.

Некоторые из участников не в первый раз занимают лидирующие позиции в своих номинациях, что говорит о заинтересованности работодателей края в сохранении высокого уровня охраны труда.

Участники представили на конкурс 242 заявки. В номинации «Лучшая организация ра-

боты по охране труда среди работодателей Красноярского края» 208 заявок. 25 работодателей участвовали в номинации «Лучшая работа по информированию работников по вопросам ВИЧ-инфекций на рабочих местах среди работодателей Красноярского края».

«Если в 2023 году участники подали 231 заявку, то уже в этом году число желающих принять участие в конкурсе увеличилось. Это подтверждает растущий интерес к мероприятию и его значение для профессионального сообщества», – подчеркнул Виктор Новиков.

В номинации «Лучший городской (муниципальный) округ Красноярского края по организации работы в области охраны труда» победителем стал город Назарово. Второе и третье место заняли города Красноярск и Зеленогорск соответственно.

Лучшим районом Красноярского края по организации работы в области охраны труда выбран Иланский район. Второе место у Абанского района, третье – у Дзержинского.





В номинации
**«ЛУЧШАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
 РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА СРЕДИ
 РАБОТОДАТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО
 КРАЯ» В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ:
 «Сельское и лесное хозяйство, охота,
 рыболовство, рыбоводство»:**

1-е место – акционерное общество «Солгон» (Ужурский район);

2-е место – краевое государственное казенное учреждение «Дзержинский отдел ветеринарии» (Дзержинский район);

3-е место – краевое государственное автономное учреждение «Красноярская база авиационной и наземной охраны лесов» (город Красноярск);

**«Добыча полезных ископаемых,
 обрабатывающие производства»:**

1-е место – общество с ограниченной ответственностью «Медвежий ручей» (город Норильск);

2-е место – акционерное общество «СУЭК-Красноярск» («Разрез Назаровский») (город Назарово);

3-е место – общество с ограниченной ответственностью «Объединенная диспетчерская служба» (город Назарово);

**«Металлургическое производство
 и производство готовых металлических
 изделий, производство машин
 и оборудования»:**

1-е место – публичное акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (Талнахская обогатительная фабрика Заполярного филиала) (город Норильск);

2-е место – публичное акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (Медный завод Заполярного филиала) (город Норильск);

3-е место – общество с ограниченной от-



ветственностью «Инжиниринг Строительство Обслуживание» (Филиал общества с ограниченной ответственностью «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в г. Красноярске) (город Красноярск);

**«Производство и распределение
 электроэнергии, газа и воды, предоставле-
 ние прочих коммунальных услуг»:**

1-е место – публичное акционерное общество «Федеральная сетевая компания – Россети» (Красноярское предприятие магистральных электрических сетей) (город Красноярск);

2-е место – публичное акционерное общество «Россети Сибирь» («Красноярскэнерго») (город Красноярск);

3-е место – акционерное общество «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)» («Красноярская ГРЭС-2») (город Красноярск);

«Строительство»:

1-е место – общество с ограниченной ответственностью «Норильский обеспечивающий комплекс» (Цементный завод) (город Норильск);

2-е место – общество с ограниченной ответственностью «Норильский обеспечивающий комплекс» (Завод строительных материалов) (город Норильск);

3-е место – краевое государственное казенное учреждение «Управление автомобильных дорог по Красноярскому краю» (город Красноярск);

«Торговля и общественное питание»:

1-е место – акционерное общество «Терминалнефтегаз» (город Красноярск);

2-е место – общество с ограниченной ответственностью «Норильское торгово-производственное объединение» (город Норильск);



«Транспорт и связь»:

1-е место – открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (Красноярская дирекция по тепловодоснабжению – структурное подразделение Центральной дирекции по тепловодоснабжению) (город Красноярск);

2-е место – общество с ограниченной ответственностью «Телеком ГХК» (ЗАТО город Железнодорожный);

3-е место – открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (Красноярская дирекция пассажирских обустройств – структурное подразделение Центральной дирекции пассажирских обустройств) (город Красноярск);

«Образование, наука»:

1-е место – муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 176» (ЗАО город Зеленогорск);

2-е место – муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 9 комбинированного вида» (город Красноярск);



3-е место – муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 149» (город Красноярск);

«Здравоохранение»:

1-е место – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярская межрайонная клиническая больница № 4» (город Красноярск);

2-е место – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярская городская поликлиника № 7» (город Красноярск);

3-е место – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Кежемская районная больница» (Кежемский район);

«Предоставление социальных услуг»:

1-е место – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Психоневрологический интернат «Солнечный мир» (Березовский район);

2-е место – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания» (Кежемский район);





живания населения «Зеленогорский» (ЗАО город Зеленогорск);

3-е место – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Шарыповский психоневрологический интернат» (Шарыповский муниципальный округ);

«Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта»:

1-е место – краевое государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва имени Б.Х. Сайтиева» (город Красноярск);

2-е место – муниципальное бюджетное учреждение «Спортивный комплекс «Талнах» (город Норильск);

3-е место – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по единоборствам» (город Шарыпово);

«Государственное управление, деятельность общественных объединений»:

1-е место – администрация Рыбинского района;

2-е место – муниципальное учреждение «Администрация города Норильска»;

3-е место – администрация Александро-Ершинского сельсовета Дзержинского района;

«Деятельность работодателей с численностью работников до 15 человек (микропредприятия)»:

1-е место – общество с ограниченной ответственностью «АльфаХим» (город Красноярск);

2-е место – общество с ограниченной ответственностью «КрасСвая» (город Красноярск);

«Прочая деятельность, не вошедшая в вышеперечисленные отрасли экономики»:

1-е место – открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (Красноярская дирекция по ремонту тягового подвижного состава – структурное подразделение Дирекции по ремонту тягового подвижного состава) (город Красноярск);

2-е место – акционерное общество «Производственное объединение «Электрохимический завод» (ЗАО город Зеленогорск);

3-е место – общество с ограниченной ответственностью «Красноярский Водочный Завод» (город Красноярск).

В номинации

«ЛУЧШАЯ РАБОТА

ПО ИНФОРМИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ ПО ВОПРОСАМ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ СРЕДИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ»:

1-е место – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Иланский» (Иланский район);

2-е место – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Сухобузимский» (Сухобузимский район);

3-е место – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Бородинский» (Бородинский район).





30 СЕНТЯБРЯ – 1 ОКТЯБРЯ 2024 ГОДА
В КРАСНОЯРСКЕ ПРОШЕЛ VI РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФОРУМ
«ПРОНАСТАВНИЧЕСТВО: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

PROнаставничество

Участниками мероприятия стали около тысячи наставников, руководителей и педагогов образовательных организаций Красноярского края, представителей бизнес-сообществ и органов исполнительной власти.

«Красноярский край вошел в число десяти пилотных территорий, где отработывалась региональная модель наставничества. Конечно, тогда это была только идея, но спустя пять лет мы точно можем сказать, что мы на правильном пути. Возможно, еще рано говорить о каких-то масштабных результатах, но уже сейчас более чем 90 % образовательных организаций практикуют наставничество. Каждый год увеличивается количество педагогов, которые подают заявки на повышение квалификации по данному направлению. Подчеркну, что самое главное для нас в наставничестве – чтобы в школу приходили молодые педагоги и чтобы они в этой системе оставались. И именно от вас зависит развитие системы образования Красноярского края. Развивайтесь и разви-



вайте других!» – выступила с приветственной речью перед участниками форума **Светлана МАКОВСКАЯ**, министр образования Красноярского края.

Работа форума началась с официальной церемонии открытия и награждения участников конкурса «Лучшие практики наставничества – 2024».

Первым блоком образовательной программы стала пленарная дискуссия «Развитие кадрового потенциала в Красноярском крае: роль наставничества», где обсуждались возможности наставничества в решении кадровых вопросов в условиях трудодефицитной экономики, профессиональная самореализация сотрудников, запросы и потребности развития организации, а также роль наставничества в социальных программах корпораций и бизнеса.

На встрече «Корпоративное наставничество: системные условия для развития» эксперты

вводили участников форума в контекст актуальных вызовов и целей, стоящих перед корпоративным наставничеством, а также обсуждали перспективы сотрудничества бизнеса и образования для развития института наставничества в Красноярском крае, как совокупности стандартов и технологий.

Пленум «Технологическое лидерство: путь к успеху через наставничество» стал площадкой для обсуждения результативности программ наставничества, как способа развития технологического лидерства, а также роли наставничества в формировании технологических компетенций у детей и молодежи.

Во второй день форума активно шла работа по четырем тематическим трекам:

1. Наставничество для роста: подходы к закреплению молодых специалистов и повышению их профессионального уровня.

2. Профессионалитет: инновационные подходы к обучению и развитию кадров Красноярского края, адаптация на производстве.

3. Наставничество для будущего: сопровождение профессионального самоопределения детей и молодежи.

4. Наставничество в действии: обсуждение организационно-управленческих аспектов создания системы наставничества в регионе.

«Красной нитью» через все дискуссии проходил факт – сегодня в России острейшая нехватка трудовых ресурсов и каждой отрасли, даже каждому отдельному предприятию и организации приходится буквально биться за каждого хорошего работника. И в перспективе ситуация будет еще усложняться.

Например, начальник отдела среднего профессионального образования (СПО) министерства образования Красноярского края Людмила Казакова привела следующие неутешительные цифры. Вся система СПО региона из 72 учреждений набирает ежегодно около 17 тысяч студентов, до выпуска из них доходят 12–15 тысяч. А ежегодная кадровая потребность Красноярского края в рабочих и специалистах среднего звена 45–50 тысяч!

На форуме объявили о начале приема конкурсных заявок от организаций СПО на участие в «Профессионалитете для всех». Победители должны будут 1 сентября 2025 года уже принять первых студентов на программы ускоренной интенсивной практикоориентированной подготовки регионального профессионалитета.

И еще одна важная тема не очень явно, но важно, что прозвучала на форуме: ценные для профподготовки и кадровой политики люди – это не только молодежь, успешно отучившаяся в организациях СПО после школы, но и «молодежь постарше» (с учетом того,



что многие их профессии постепенно уходят или кто-то по иным причинам меняет сферу деятельности), и опытные, пусть и не такие «модерновые» специалисты.

Главный специалист министерства образования, отдела дополнительного образования, отдыха детей и работы с педагогическими кадрами Татьяна Иванова сказала это о педагогических кадрах, но по большому счету это касается всех сфер человеческой деятельности: «В условиях трудodeфицитной экономики предельно важно работать над техниками и инструментами наставничества не только с молодыми, а вообще с коллективом, чтобы он не уходил. А то у нас может быть перекос: мы начинаем работать с молодыми – обижаются те, которые работают уже давно, и внимания им нет. Это большой риск, что они уйдут, и у нас будет бесконечный поток ненужной деятельности. Может быть нам наставничество развернуть еще и в этом направлении?»



КВАЛИФИКАЦИИ КРАСНОЯРЬЯ 6.0

2024 год стал юбилейным для Национальной системы квалификаций (далее – НСК). С момента выхода Указа Президента России о создании Национального совета по профессиональным квалификациям прошло 10 лет.

Алексей АРТЮХОВ, методист отдела развития квалификаций Центра PROКарьеру

За этот срок проделан огромный объем работы как на федеральном, так и на региональном уровнях. Красноярский край занимает лидирующие позиции в развитии НСК в России, а Красноярский межрегиональный форум «НСК – драйвер формирования трудовых ресурсов» уже шестой год подряд становится платформой для диалога и обмена опытом между участниками системы квалификаций как региона, так и других субъектов РФ.

В связи с ведущими позициями края в развитии системы квалификаций, на КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций» (далее – Центр PROКарьеру) агентством труда и занятости населения Красноярского края была возложена колоссальная ответственность за проведение форума на высоком уровне.

Формат был выбран смешанный. Помимо очной части, которую провели в Центре опережающей профессиональной подготовки Красноярского края (далее – ЦОПП), была организована онлайн-трансляция в социальной сети «ВКонтакте». Первые наработки появились еще во времена пандемии, поэтому теперь каждый год стараемся обе-

спечить максимальный охват, предоставляя возможность дистанционного участия в форуме всем желающим.

Тематически форум был поделен на две части: в первой прошла пленарная сессия «Кадры. Приоритеты. Подходы», во второй – трек «Наставничество: инструмент развития кадров – дискуссия». В каждой части рассматривали проблему того, как формировать и развивать кадры, но под разными углами. Сейчас это головная боль для работодателей, большой и трудно решаемый вопрос для руководства региона, ведь амбициозные инвестиционные проекты Красноярского края требуют десятки тысяч работников. В то время как безработица в регионе достигла рекордно низких показателей.

Привлечение ведущих экспертов в области НСК также позволило привлечь представителей бизнеса, что всегда способствует продуктивному обмену опытом, часто созданию новых партнерств, иногда инициированию проектов в сфере развития квалификаций.

Но обо всем по порядку. С приветственным словом от лица заместителя председателя правительства Красноярского края Алексея МЕДВЕДЕВА выступил руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края Виктор НОВИКОВ.

КАДРЫ. ПРИОРИТЕТЫ. ПОДХОДЫ



Первым спикером стал **Артем ШАДРИН**, генеральный директор АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (далее – НАРК) с темой: «Национальная система квалификаций – Национальный проект «Кадры» – Национальные цели».

Напомним, что 2024 год – юбилейный для НСК, поэтому в своей речи Артем Евгеньевич дал общую оценку проведенной за десятилетие работы, осветил проекты, реализуемые национальным агентством, выделил регионы, достигшие существенных успехов во внедрении инструментов НСК. К числу последних относится Красноярский край, что было отмечено отдельно.



Затем слово перешло к заместителю руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края **Сергею СЕЛЮНИНУ**. Он рассказал, как в целом работодатели относятся к инструментам НСК и к системе наставничества в частности: «Работодателями, которые внедряют инструменты наставничества, движет в первую очередь необходимость передачи знаний и опыта молодым специалистам. Это способствует не только эффективному погружению в профессиональную сферу, но и повышению корпоративной культуры, качества работы новичка, а также закреплению специалиста на рабочем месте в долгосрочной перспективе. Конечно, невозможно исключить того, что молодой специалист перейдет к другому работодателю. Но такие шансы значительно сокращаются наставничеством».

Отдельно в своем выступлении Сергей Александрович сделал акцент на цифрах. Осветил прогнозные тренды потребностей рынка труда. Половина работодателей испытывает проблемы с отсутствием соискателей. Это напрямую вытекает из несоответствия уровня оплаты труда ожиданиям кандидатов. При этом 60 % готовы обучать работников, в том числе с помощью наставничества. Почти все отдают предпочтение краткосрочным курсам повышения квалификации, что логично, так как отрывать от производства ценных в текущих условиях работников на длительный срок неразумно.

Артем ПЕТЕНЁВ, заместитель министра образования Красноярского края, рассказал о

том, как растить кадры в системе образования для технологического суверенитета.

Особого внимания заслуживает ведомственный проект «Профессионалитет для всех». Выдержка из Перечня поручений губернатора № 30 ГП от 12.06.2024 по реализации



послания Губернатора Красноярского края об основных направлениях экономической и социальной политики края: «С учетом успешной практики реализации федерального проекта «Профессионалитет» обеспечить разработку регионального проекта «Профессионалитет для всех» в учреждениях среднего профессионального образования Красноярского края».

В связи с этим поставлена задача кадрового обеспечения эффективного функционирования предприятий Красноярского края, технологической трансформации отраслей с целью повышения конкурентоспособности края, страны в глобальной экономике.

Тезисно перечислим основные пункты, выполнение которых поможет справиться с поставленной задачей:

- Сформировать эффективную систему подготовки рабочих и специалистов края под кадровые запросы отраслей/отраслевых РОИВ.
- Организация кластерной организации целевой подготовки кадров (предприятия, колледжи, вузы, институты развития).
- Инициатор создания кластера – отраслевое министерство, ведомство.
- Софинансирование кластера 1:1 (70 млн рублей – краевой бюджет, 70 млн рублей – вклады предприятий).
- Информационное, методическое сопровождение министерством образования края проектных команд кластеров.

Успешное внедрение инициативы в будущем даст следующие результаты:

- синхронизация системы СПО и кадровых потребностей экономики региона;





- корректировка образовательных программ в соответствии с профстандартами, квалификационными требованиями;
- практикоориентированное, целевое обучение;
- 2–3 квалификации на выпускном курсе;
- маршрутизация всех обучающихся и трудоустройство 85 %;
- участие промышленных партнеров в управлении образовательной организации.



Приглашенный спикер **Евгений ХОТУЛЁВ**, руководитель аналитического направления Ассоциации инновационных регионов России (г. Москва), выступил с докладом на тему: «Работодатели и система профессионального образования: усиление взаимодействия».

Была представлена система усиления взаимодействия участников трудовых отношений с учетом их интересов. Соискатели, работодатели, государственные образовательные организации, негосударственные образовательные



платформы – вышеупомянутые участники.

Исходя из причин существующего «кадрового голода», было предложено:

- прогнозировать потребность в компетенциях на региональном уровне и развивать образовательные программы «на упреждение» с учетом атласа новых профессий;
- включать в образовательные траектории онлайн-программы негосударственных платформ при дефиците подготовленного преподавательского состава;
- усилить финансовую мотивацию компаний инвестировать в развитие кластеров федерального проекта «Профессионалитет».



Следующий спикер, **Елена ФРОЛОВА**, начальник управления труда и занятости Республики Карелия (г. Петрозаводск), рассказала об особенностях обеспечения кадровой потребности, опыте региона.

Варианты решения закрытия кадровой потребности носят адресный и системный характер. К адресным мерам, направленным на гибкое реагирование для удовлетворения срочного спроса работодателей, относятся: профессиональное обучение по направлению службы занятости, ежемесячные карьерные ярмарки вакансий, субнайм, общественные работы, маршрутизация выпускников и студентов, «Студенческая биржа труда». К числу системных (средне- и долгосрочных) мер отнесли: прогноз потребности в кадрах по уровням образования, профессиональная ориентация, обучение в системе профессионального образования, независимая оценка квалификации.

На примере Республики Карелия можем убедиться в необходимости срочного реагирования на острые кадровые вопросы. Это позволяет не только трудоустроить максимально возможное количество соискателей на производство, но и не допустить их увольнения, что также благоприятно сказывается на всех уровнях экономики. Так, именно срочные меры (в данном случае – поиск инвесторов) предотвратили



сокращение более 700 сотрудников в ООО «АЕК» (предприятие по производству электропроводки для автомобильной промышленности).

Александр ЛЫТКИН, директор по развитию РОР «Союз промышленников и предпринимате-

лей Красноярского края», поделился актуальным взглядом работодателей на формирование кадрового потенциала Красноярского края и озвучил выводы исследования, проведенного по 18 направлениям.

Остановимся на итогах мониторинга и выделим главное:

- Организации нуждаются в рабочих и инженерно-технических специальностях. Предпочтение отдается соискателям среднего возраста, с опытом работы. Молодые кадры составляют малую часть штата.

- Вклад организаций в подготовку молодых специалистов незначительный. Взаимодействие с вузами недостаточное для закрепления молодежи в регионе. Востребованность научных проектов не выражена.

- Промышленные организации самостоятельно обучают работников без отрыва от производственного процесса, что свидетельствует о сформированной политике внутреннего воспроизводства кадров.

- Бизнес ожидает больших актуальных мер поддержки своего развития: финансовая поддержка, развитие инфраструктуры, подготовка кадров, снижение требований к отчетности.

- Ведущим шагом для достижения технологического суверенитета является повышение качества подготовки инженерных кадров, институционализация партнерства бизнеса – университетов – НИИ.

Надежда ПРОКОПЬЕВА, заместитель руководителя аппарата «Национального объединения



изыскателей и проектировщиков» (НОПРИЗ), по видеосвязи рассказала о НСК в развитии кадров строительной отрасли.

Все спикеры говорили о потребности в квалифицированных кадрах. Для кого-то, как, например, для строителей, это необходимость в силу закона, для кого-то – здравый подход к ведению бизнеса. Так или иначе, это важно. Но вопрос: где брать самые обычные кадры, не говоря уже о квалифицированных?

Согласно статистике, представленной Центром занятости населения города Красноярска (<https://krasczn.ru/about/labormarket/labormarket>), по состоянию на 1 ноября 2024 года численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы, составила **2,8 тыс.** человек. При этом в банке вакансий остались свободными **18,3 тыс.** единиц рабочих мест (вакантных должностей).

Странно, правда? Вакансий в шесть раз больше, чем соискателей. О чем это говорит? Работа есть, а соискателей, подходящих под требования работодателей, почти нет. Это серьезный вызов для экономики, так как ограничивает возможность роста.

В целом для работодателей выделено несколько инструментов, способных помочь:

- Участие в целевых программах.

- Финансирование образовательных площадок.

- Развитие системы наставничества.

Да, возможно, внедрение этих инструментов не совсем привлекательно для бизнеса.

По мнению Евгения Хотулёва, которое он озвучил во время своего выступления, многие компании действительно неохотно идут на сотрудничество, и это серьезный барьер на пути к развитию кадрового потенциала. Ведь





именно бизнес – основной заказчик всей российской системы прикладного образования.

Компания не будет сотрудничать, если руководство видит в предлагаемой модели больше рисков, чем возможностей, и если не учитываются интересы бизнеса. Административное влияние также не окажет должного эффекта, так как создает еще больше рисков. «Заставить» тоже вряд ли кого-то получится, и это в целом непродуктивно.

Направлений действий может быть несколько:

- Помощь компаниям в планировании. Лишь небольшое количество компаний имеют среднесрочные прогнозы.
- Продвижение на государственном уровне преимуществ сотрудничества для компании. Это публичные разъяснения и примеры успешных кейсов сотрудничества. Компании внимательно смотрят на опыт друг друга.
- Формирование понятных правил сотрудничества и конструктивное отношение к обратной связи от бизнеса. Например, в предложениях Ассоциации инновационных регионов России (АИРР) для Правительства РФ включено усиление финансовой мотивации компаний инвестировать в развитие кластеров федерального проекта «Профессионалитет». Это не только льготы или особые режимы налогообложения, но и, например, разъяснения, как такие финансовые операции влияют на формирование прибыли, чтобы позже не возникло сложностей с налоговыми органами.

НАСТАВНИЧЕСТВО: ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВ

О том, как в условиях ограниченного кадрового потенциала работодателям обеспечить себя квалифицированными кадрами, обсудили на дискуссии, посвященной наставничеству.

Одним из примеров успешного применения системы наставничества стало ФГУП «Горно-химический комбинат» (г. Железногорск).



Владимир НИТКИН, главный специалист отдела оценки, подбора и развития персонала, отмечает, что в организации реализуется система наставничества на разных уровнях. Система выстроена по отдельности для практикантов, молодых работников, назначенных на должности руководителей начального звена, участников конкурсов профессионального мастерства и участников управленческого кадрового резерва (менторинг).

Активно наставничество проводится с 2023 года, уже разработана система мотивации наставников. Она включает в себя цифровую доску почета, материальное вознаграждение наставника по итогам проверки знаний наставляемого, рекомендации к участию в российских конкурсах. Результаты наставничества учитываются в карьерной траектории наставника.

Бизнес следит за лучшими практиками своих конкурентов и коллег из смежных отраслей. На примере ГХК видим эффективность государственных программ и проектов. Однако есть коммерческие компании, развивающие свои системы и нарабатывающие свой опыт.



Так, например, **Алена СВИРИДЕНКО**, корпоративный тренер ПАО «Сбербанк России», один из лидеров сообщества наставников, рассказала о том, как работает наставничество в Сбере. Каких-то уникальных, авторских пунктов мы не увидим, но всё отточено и слаженно работает. Есть свой реестр наставников. Подопечный может сам выбрать, с кем будет работать. Всегда проходит оценка эффективности работы наставника и адаптации наставляемого: опросы наставника, опросы подопечного, тесты результативности. Это обусловлено тем, что руководство должно видеть эффективность системы.



Ольга КАРМАЕВА, руководитель группы адаптации и оценки персонала АО «Губернские аптеки», поделилась своим опытом. У компании есть индивидуально разработанная образовательная платформа, целиком по-

вторяющая филиал настоящей аптеки, где проходят стажировку сотрудники. Не случайно «Губернские аптеки» заняли первое место в региональном конкурсе наставничества. Теперь в планах взять всероссийское первенство, а параллельно перенять у коллег другие полезные инструменты, опробованные на практике.

Особая роль в подготовке квалифицированных кадров для региона отведена Центру опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП), координатору центров карьеры выпускников. Центры карьеры играют важную роль в подготовке студентов к профессиональной жизни и успешной интеграции в рынок труда.

Развитие системы наставничества на предприятии через центры карьеры в техникумах требует активного взаимодействия с бизнесом, обучения как студентов, так и наставников, а также создания устойчивых партнерских отношений. Это способствует более эффективной подготовке студентов к требованиям современного рынка труда и их успешной интеграции в профессиональную среду.

Анна БОЯРКИНА, руководитель ЦОПП, в своем выступлении отметила важность существования и функционирования Центров опережающей профессиональной подготовки как координаторов центров карьеры выпускников.



Их функционал:

- Аналитика актуальных вакансий для Центров карьеры.
- Автоматизация деятельности Центров карьеры.
- Привлечение новых организаций и предприятий к сотрудничеству с системой СПО.
- Мониторинг трудоустройства выпускников, в том числе в организации оборонно-промышленного комплекса.
- Обратная связь от обучающихся после прохождения производственной практики.
- Участие в ярмарках трудоустройства.
- Повышение квалификации сотрудников Центров карьеры по программам, реализуемым Красноярским краевым центром профориентации и развития квалификаций.

Заслуживает внимания работа, которая ведется в центре с молодежью. Выделим реализуемую ЦОПП маршрутизацию выпускников, ставящую конечной целью трудоустройство именно по полученной профессии, специальности. Результат достигается за счет встраивания в маршрутный лист выпускника региональных и федеральных проектов. Таких как региональный проект «Первая профес-



сия», ФП «Код будущего», ФП «Искусственный интеллект», ФП «Кадры для БАС», ФП «Содействие занятости».

НСК и наставничество будут развиваться общими усилиями всех участников процесса. Нет сомнений в важности реализации этой инициативы.

Рассмотренные практики вызвали интерес у участников, было много вопросов спикерам, на которые они отвечали как непосредственно в зале, так и в телеграм-канале форума «Квалификации Красноярья». Как обычно, форум проведен на «пятерочку». В следующем году повторим. Придете?



Мария АНФИМЮК

ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ

В Красноярском крае проводятся экскурсии школьников на заводы в рамках масштабной профориентационной программы для детей и молодежи «Промышленник Сибири». Программа разработана и реализуется Союзом промышленников и предпринимателей Красноярского края по заказу предприятий, при поддержке правительства региона.

Школьников знакомят с промышленным потенциалом региона с целью повышения престижа промышленных профессий и формирования кадрового резерва предприятий. В октябре и ноябре этого года запись на экскурсии осуществлялась через федеральную платформу «Билет в будущее» совместно с Красноярским краевым Дворцом пионеров. Было загружено свыше двухсот экскурсионных мероприятий, и все они оказались забронированы в первую же неделю, что свидетельствует о большом интересе школ и родителей к ранней профориентации.

На инициативу Союза промышленников уже откликнулись более 20 предприятий. Предприятия, заинтересованные в молодых квалифицированных кадрах, встречают школьников в своих стенах и проводят для учеников 6–11-х классов бесплатные экскурсии. Что-

бы вырастить для себя квалифицированных специалистов, производственники готовы работать с потенциальными кадрами начиная со школьной скамьи.

Юрий ВАСИЛЬЕВ,
председатель Союза промышленников
и предпринимателей Красноярского края:

— Специально для ребят и педагогов мы создали сайт ПРОМКА24.рф. Здесь сформирован стартовый банк экскурсий на предприятия края и в корпоративные музеи заводов. Списки партнеров расширяем, в перечень экскурсий включаем только те, где уверены в предприятии, знаем лично, что на заводе строго соблюдают технику безопасности. Выстраиваем систему записи свою, региональную, удобную для педагогов-профориентаторов и по форме, требуемой на заводе. Такой массовой и системной работы еще не было в истории края.



«СЕГАЛ»

Самые многочисленные экскурсионные группы школьников принимает Литейно-прессовый завод «Сегал», расположенный на ул. Пограничников, который выпускает алюминиевые литейные сплавы и профили. Сегал является одним из значимых предприятий России по производству системных профилей из «крылатого металла» для светопрозрачных конструкций и навесных фасадов. Мощность завода составляет 32 тыс. тонн продукции в год. Объекты, при строительстве которых использовались красноярские профили, можно встретить по всей стране. Это жилые комплексы в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, спортивные сооружения Универсиады в Казани, бизнес-центры и социальные учреждения в больших городах.

Сегодня на «Сегале» работают 1200 человек, и треть из них – молодые люди до 35 лет. «Мы делаем особый акцент на привлечение и подготовку молодых специалистов. Широко развита система мотивации молодых специалистов, успешно зарекомендовала себя система наставничества. Также действует стипендиальная программа для студентов начиная со второго курса», – говорит **Леонид КИСЕЛЕВ**, генеральный директор предприятия. Завод тесно сотрудничает с СФУ и СибГУ им. Решетнева по направлениям «Металлургия» и «Машиностроение», а также с профильными средними учебными заведениями. Школьникам, которые пришли на экскурсию, на предприятии были рады показать самые интересные и важные участки производства.

Недавно на экскурсии побывали ученики 8, 9, 10-х классов гимназии № 9 Октябрьского района, школ № 2 и № 147 Советского.

«С работой «Сегала» познакомились учащиеся 9-го класса – они увидели, что значит прессовый завод, чем занимаются в цехах, какие специалисты здесь работают. Так

ребятам будет проще сделать свой выбор, понять, какое образование получить в будущем: среднее профессиональное либо высшее, чтобы трудиться на этом или другом предприятии», – рассказала профориентатор девятой гимназии Ольга Хромова. До этого, по ее словам, школьники уже посмотрели, как работает Электровагоноремонтный завод.

Руководитель структурного подразделения «Центр профориентации» школы № 147 Екатерина Борисова подчеркнула, что учебное заведение включено во всероссийский проект «Билет в будущее».

«Экскурсия стала для нас практико-ориентированным мероприятием, позволила десятиклассникам познакомиться с рабочими профессиями, посмотреть, как трудятся специалисты. Хочу отметить, что на завод пришли подростки, которые по проекту «Билет в будущее» прошли диагностику и получили рекомендации о работе именно в инженерной отрасли», – рассказала преподаватель.

Старшеклассникам экскурсия понравилась. «Было очень интересно, мы увидели, как четко поставлена работа завода, какие здесь работают грамотные, высококвалифицированные специалисты. Благодаря проекту «Билет в будущее» и нашему преподавателю я и мои одноклассники уже многое успели узнать», – отметил один из школьников, участник знакомства с «Сегалом».

«ПРО-ТОК»

В ноябре 2024 года 20 старшеклассников побывали на заводе высоковольтного оборудования и трансформаторных подстанций «Про-Ток». Завод производит электрооборудование, осуществляет шеф-монтажные и пусконаладочные работы, а также сервисное и постгарантийное обслуживание, внедряет автоматизацию и диспетчеризацию технологических процессов. Среди потребителей продукции –





предприятия энергетической, атомной, горнодобывающей, нефтяной и газовой, строительной и металлургической, нефтехимической, машиностроительной отраслей. Завод также развивает инновационное направление – является резидентом «Сколково».

Директор компании «Про-Ток» **Анна ЖИРАТКОВА** говорит: «Мы позиционируем себя как молодой завод, прежде всего с точки зрения открытости всему новому, новым знаниям, идеям, проектам. Открытость, любознательность – это то, что свойственно молодежи, школьникам. Поэтому нам интересно работать с ними в любом формате – это поддержка профессиональных конкурсов, кейсовых чемпионатов, экскурсии на завод. Есть те, кто возвращается к нам молодыми специалистами, и это, безусловно, лучший эффект от совместной работы с образовательными учреждениями».

Школьникам показали производственные процессы, современное оборудование – компания «Про-Ток» активно оперирует инструментами национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», успешно участвует в грантовых конкурсах, что помогает развивать производство, оснащать его высокотехнологичным оборудованием.

Участник профориентационной экскурсии, десятиклассник Образовательного комплекса «Покровский» Кирилл с детства интересуется электрикой, электромонтажом и производством. Он неоднократный призер чемпионата рабочих профессий WorldSkills. «Я был в производственных цехах разных предприятий и должен признаться «Про-Ток» приятно удивил! – делится впечатлениями юноша. – Современное производство, технологичная продукция, хорошие инструменты, благоприятные условия труда, комфортная атмосфера в коллективе. Пришел бы я сюда работать? Ответ – однозначно да!»



«СЕВЕР»

Красноярский амфибийный завод «Север» также проводит экскурсии по предприятию, знакомит школьников с производством аэролодок, показывает все этапы создания техники. Директор по развитию КАЗ «Север» **Павел ТРЫКОВ** отметил важность профориентации для молодежи, подчеркивая стремление привлечь молодых специалистов: «Аэролодки «Север» занимают лидирующие позиции в стране, и мы заинтересованы в формировании кадрового резерва».

Впереди у школьников – посещение других производственных площадок Красноярского края. Познакомиться с перечнем бесплатных экскурсий школьники и педагоги могут в **ВК** (<https://vk.com/promka24>) и на сайте **Промка24.рф**.

Заявки от предприятий, которые тоже хотят подключиться к профориентационной программе, в Союзе промышленников и предпринимателей принимают по почте: **promka@sppkkk.ru**.



НА ПОВЕСТКЕ ДНЯ – АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

26 сентября 2024 года на базе Центра опережающей профессиональной подготовки состоялась конференц-сессия с участием представителей УФНС России, Управления Росреестра, Отделения Фонда пенсионного и социального страхования РФ. Вел конференцию председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Юрий ВАСИЛЬЕВ.



Ольга БУЧАЦКАЯ, временно исполняющая обязанности руководителя УФНС России по Красноярскому краю, проинформировала участников об изменениях в налоговом законодательстве, вступающих в силу с 2025 года.

Она сообщила, что с 1 января 2025 года организации и индивидуальные предприниматели, применяющие упрощенную систему налогообложения, становятся плательщиками налога на добавленную стоимость. Нововведения коснутся тех, чьи доходы за предшествующий налоговый период превысили в совокупности 60 млн рублей. Если налогоплательщик совмещал разные налоговые режимы, доход должен учитываться от всех режимов. При этом можно использовать общий порядок исчисления НДС по ставке 20 % с правом применения вычетов или применять пониженные ставки, но без вычетов. Это 5 % при доходах до 250 млн руб. в год и 7 % – с 250 млн до 450 млн руб. в год.

Ольга Бучацкая отметила, что освобождение получают вновь созданные ООО, вновь зарегистрированные ИП, налогоплательщики, реализующие подакцизную продукцию, и те, чьи доходы за предшествующий налоговый период не превысят 60 млн рублей.

Она также рассказала присутствовавшим о налоговой амнистии, которая предусмотрена для компаний и предпринимателей, готовых отказаться от схем дробления, в соответствии с поручением Президента РФ и принятым Федеральным законом от 12.07.2024 № 176-ФЗ. Амнистия проводится в отношении налоговых проверок за периоды 2022–2024 годов, решения по которым не вступили в силу на 12.07.2024 (до вступления в силу ст. 6 Закона 176-ФЗ) и по чьим результатам выявлены правона-

рушения, связанные с фактом дробления бизнеса. Если налогоплательщик отказался от дробления бизнеса с 1 января 2025 года, действие амнистии распространится на три года – налоговые периоды 2022, 2023 и 2024 годов. Два года (2022 и 2023) попадут под амнистию, если отказ от дробления бизнеса за 2025 и (или) 2026 годы произойдет только после назначения выездной налоговой проверки за эти периоды. В этом случае налогоплательщик должен уточнить налоговые обязательства еще и за 2024 год.

Также на конференц-сессии выступила с докладом **Татьяна ГОЛДОБИНА**, руководитель Управления Росреестра по Красноярскому краю. Она рассказала об основных направлениях работы Управления по кадастровой оценке недвижимости.

Татьяна АВГУСТИНОВИЧ, начальник Управления установления пенсий Отделения Фонда пенсионного и социального страхования по Красноярскому краю, сообщила собравшимся о том, что должен знать предприниматель о формировании пенсионного обеспечения работников предприятий, ИП и самозанятых граждан в настоящих экономических условиях.





ЭКОКРАЙ. НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ

25–26 СЕНТЯБРЯ 2024 ГОДА В РАМКАХ
ТУРИСТИЧЕСКОЙ ВЫСТАВКИ «ЕНИСЕЙ» ПРОШЕЛ
ПЕРВЫЙ ТУРИСТИЧЕСКИЙ ФОРУМ «ЭКОКРАЙ»

Форум был организован Российским Центром Деловых Переговоров (РосЦДП) в контексте проекта «Форум-Регионы». Одной из главных целей для экспертов в области туризма и представителей властей стало обсуждение развития отрасли в регионе и поддержка перспективных проектов.

Первый день форума начался с пленарного заседания «Межведомственное взаимодействие как фактор развития сферы туризма в регионе», в котором приняли участие представители органов государственной власти, культурных и образовательных учреждений. Спикеры посвятили обсуждение межведомственному взаимодействию как ключевому фактору развития туризма в Красноярском крае.

«Туристская индустрия обладает значительным мультипликативным эффектом, стимулируя рост более 50 других отраслей экономики. При этом создаются дополнительные рабо-

чие места, привлекаются инвестиции, развивается малое и среднее предпринимательство, укрепляются связи между субъектами Российской Федерации, расширяются международные контакты. Туризм является также основой для развития социокультурной среды и воспитания патриотизма, мощным инструментом просвещения и формирования культурно-нравственной платформы развития общества. Каждое из этих направлений требует координации и поддержки различных государственных, бизнес- и общественных структур. Без эффективного взаимодействия между ними невозможно обеспечить целостное и устойчивое развитие туризма», – рассказал модератор мероприятия **Андрей ШОКОЛО**, президент РосЦДП.



Межведомственное сотрудничество помогает решить не только проблемы, связанные с развитием туризма, но и способствует оптимизации ресурсов и усилий, созданию благоприятных условий для привлечения инвестиций, внедрения инноваций и повышения конкурентоспособности региона на федеральном и международном туристическом рынке. Такая работа помогает в решении сложных задач, таких, например, как сохранение природных и культурных ресурсов, обеспечение безопасности туристов и развитие новых туристических продуктов, повышение уровня доступности туристических локаций.

Эффективная координация между министерствами, ведомствами, бизнесом, общественностью позволяет предупреждать возникновение конфликтов или решать проблемы на ранних этапах, что в конечном итоге приводит к ускорению развития туристической отрасли в регионе.



Открыл пленарное заседание митрополит Красноярский и Ачинский **ПАНТЕЛЕИМОН**, отметивший в своем выступлении, что желание путешествовать, посещать святые места, искать то место, где «хорошо» присуще человечеству с древних времен. В сегодняшних реалиях туризм – это инструмент патриотического воспитания в детях и молодежи нашей страны любви к истории и природе Отечества. Владыка отметил особую важность воспитания бережного отношения к природе не только в работниках туристической сферы, но и в самих туристах, а также необходимость духовно-нравственного развития этого направления.

Владыка отметил особую важность воспитания бережного отношения к природе не только в работниках туристической сферы, но и в самих туристах, а также необходимость духовно-нравственного развития этого направления.

Алексей ПАНОВ, министр природных ресурсов и лесного комплекса Красноярского края, коснулся вопросов федерального закона, на-



правленного на совершенствование правового регулирования лесных и земельных отношений, касающихся порядка осуществления рекреационной деятельности, связанной с выполнением работ и оказанием услуг в сфере туризма: строительство дорог, туристических троп, линий электропередачи, глэмпингов, гостиниц, горнолыжных курортов.



Особую озабоченность, по словам Алексея Панова, вызывает количество мусора в лесах и прибрежных зонах рек в туристический высокий сезон, что влечет за собой особую финансовую нагрузку на муниципалитеты, которые просто не имеют финансовой возможности для уборки такого объема мусора. Требуется разработка системы ответственности на государственном уровне для туристов и для тех, кто их организует, а также для принимающей стороны.



Александр НОВИКОВ, председатель комитета по спорту, молодежи и развитию общественной среды Законодательного собрания Красноярского края, в своем выступлении отметил, что внимание к отрасли и на уровне федерации, и в регионе

постоянно растет. Так, до 2030 года продлена реализация Национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства». Объем вложений в развитие туризма в Красноярском крае в рамках госпрограммы, разработанной по поручению президента России Владимира Путина, в 2025–2030 годах составит около 23 млрд рублей. В рамках нацпроекта Краснояр-

ский край продолжает участие в программе школьного туризма, направленной на повышение доступности и популяризацию туризма на территории Красноярского края; реализуются инвестиционные проекты по строительству новых и модернизации действующих гостиниц, глэмпингов, смотровых площадок на территории края, что влечет за собой развитие транспортных связей и благоустройство населенных пунктов.



Оксана ДИВНОГОРЦЕВА, заместитель министра сельского хозяйства Красноярского края, рассказала о развитии агротуризма в регионе – одном из перспективных и востребованных направлений в сельской местности. По словам Оксаны Ивановны, мера господдержки

предусмотрена федеральным проектом «Развитие сельского туризма». Деньги выделяются на покупку, строительство, модернизацию или реконструкцию помещений, в том числе модульных, для размещения туристов, объектов развлекательной инфраструктуры и проката, их подключение к инженерным сетям, на приобретение туристского инвентаря и снаряжения, мебели и оборудования для оснащения объектов в сельском туризме, а также техники и спецтранспорта, благоустройство территории. Фермеры, в том числе работающие в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, сельхозкооперативы и индивидуальные предприниматели в АПК могут также претендовать на региональный грант для развития сельского туризма.

Ольга КАЧАНОВА, руководитель управления социальной защиты населения администрации города Красноярска, рассказала о



том, что учреждения социальной сферы в территориях Красноярского края круглый год взаимодействуют с организациями, осуществляющими инклюзивный туризм, детский туризм, туризм для людей «серебряного» возраста. Соорганизация и координация этих направлений являются важными аспектами работы учреждений ведомства. Особое направление – экскурсии и просветительские встречи, туристические маршруты для социальной реабилитации защитников Отечества, участников СВО. Ольга Качанова отметила необходимость постоянного укрепления межведомственных взаимосвязей с турфирмами, Агентством по туризму, государственными и бизнес-организациями, способными обеспечить транспорт, музеями, приходами РПЦ на территории Красноярского края.



Ольга ВАСИЛЕНКО, руководитель представительства Университета «Синергия» в Сибирском федеральном округе (г. Новосибирск), осветила проблемы в подготовке кадров для сферы туризма на территории Красноярского края, Сибири и Российской Федерации в целом, подкрепив свои слова статистикой по количеству обучающихся в образовательных организациях высшего и среднеспециального образования по соответствующим направлениям и количеству вакантных мест в туротрасли. Ольга Александровна особо обратила внимание на необходимость измене-





ния подхода в образовании современной молодежи, предоставления приемлемых условий труда для молодых специалистов в туротрасли, инфраструктуре гостеприимства во избежание финансовых и кадровых потерь работодателей из сферы туризма.

По итогам пленарного заседания было принято решение продолжить работу в формате межведомственного взаимодействия. Все участники подчеркнули, что такая форма сотрудничества является эффективной и необходимой для дальнейшего развития туризма.

Одновременно с форумом «Экокрай» проходила XXVI Туристическая выставка «Енисей». В мероприятии приняли участие 43 компании из Санкт-Петербурга, Красноярска, Хакасии, Енисейска, Иркутска, Минусинска, Таймыра, Новосибирска, Шарыпова, Шушенского.

Ежегодно данная выставка выступает площадкой для демонстрации актуальных предложений по туризму и отдыху. В рамках выставки был представлен широкий спектр вариантов по направлениям активного, оздоровительного, развлекательного и экскурсионного туризма. Участники экспозиции давали подробные консультации и отвечали на все интересующие вопросы.

Представители санаториев «Химик», «Озеро Карачи», «Белокуриха» информировали посетителей о выгодных предложениях и помогали желающим сориентироваться в выборе лечения и наиболее оптимально спланировать свой отдых.

Эко-комплекс «Танай», которому присвоен статус бальнеокурорта, продемонстрировал свои возможности. Для любителей активного отдыха предлагались семь горнолыжных трасс европейского уровня различной степени сложности, трассы сноуборда, спортивный центр для командных видов спорта, таких как волейбол, баскетбол, мини-футбол и теннис.

Для тех, кто отдавал предпочтение тишине и уединению, база отдыха «Княжий двор» рекомендовала свои благоустроенные коттеджи с банями и уютными беседками.

Посетители смогли узнать от специалистов природного парка «Ергаки» об условиях и требованиях, предъявляемых к туристам при посещении парка, о туристических маршрутах и их обустройстве, об однодневных зимних и летних экскурсиях по экотропам и размещении на местах отдыха и стоянках.

В рамках выставки была реализована насыщенная программа мероприятий с лекциями и творческими выступлениями. Молодежный центр «Центр путешественников» ознакомил слушателей с деятельностью организации и ее проектами. Клуб «5 Океанов», совершающий кругосветные путешествия под парусом, провел прямой эфир и поделился своим опытом. Также прошли выступления народных ансамблей, показы мод в этническом стиле от модельных студий и этно-шоу.

За время работы выставки экспозицию посетило около четырех тысяч человек.



ШАРЫПОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ

БУДУЩЕЕ ТУРИЗМА

Каковы перспективы развития туризма и детско-юношеского спорта в Шарыповском муниципальном округе? Это обсудили депутаты на выездном заседании комитета по спорту, молодежной политике, туризму и развитию общественной среды, которое состоялось 16 октября 2024 года.

В селе Парная Шарыповского муниципального округа парламентарии посетили спортивно-оздоровительный комплекс «Кордон», эллинг, учебно-тренировочный центр по лыжным гонкам, муниципальный пляж, поднялись по экотропе.

Елена НЕДБАЙЛО, руководитель агентства по туризму Красноярского края, рассказала, что администрации Шарыповского муниципального округа в 2019 году была выделена субсидия на создание туристско-рекреационной зоны «Паруса мечты» в селе Парная на берегу озера Большого. Работы идут поэтапно. Сначала благоустроили часть набережной, сделали пешеходный мостик, площадку для отдыха, автопарковку, установили лавочки, корзины для сбора мусора, смонтировали освещение. Затем построили визит-центр, уличную сцену, места для торговли и др. В 2022 году привели в порядок центральную площадь, продолжили благоустраивать набережную, поставили полюбившиеся туристам арт-объекты «Маяк» и «Кораблик». В последующие годы ремонтировались дороги, создавались прогулочный маршрут, смотровые площадки и многое другое. В перспективе – установка камер видеонаблюдения, реконструкция очистных сооружений.

Сейчас Шарыповский муниципальный округ становится туристическим брендом. По словам главы территории **Геннадия КАЧАЕВА**, с 2007 по 2024 год количество туристов увеличилось в 20 раз. Летом в сутки здесь отдыхают около 14 тысяч гостей. Люди приезжают из Кемеровской, Новосибирской, Томской, Иркутской областей, Хакасии, Тюмени, Барна-



ула, Санкт-Петербурга и Москвы. «Идем вперед, мы умеем мечтать и работать», – сказал Геннадий Качаев.

На формирование бренда влияет не только туристическая, но и спортивная инфраструктура. Первый заместитель министра спорта края **Марк ПНЕВ** сообщил, что в Шарыповском муниципальном округе на регулярной основе спортом занимаются 5700 человек, что составляет 53,6 % от общего числа жителей. Здесь развивается 34 вида спорта, расположено 57 спортивных учреждений, работает 62 коллектива физической культуры. Создано два ФОКа по месту жительства. В 2023 году был реализован проект по созданию эллинга, единственная в стране сельская школа по парусному спорту получила место для хранения яхт, кроме того, был приобретен автобус для транспортировки оборудования.

Николай ЛИНЮШИН, руководитель управления спорта и туризма Шарыповского муниципального округа, пояснил, что лыжными гонками занимаются 30 детей. В группе по парусному спорту 18 ребят. В этом году они заняли два первых места на соревнованиях Сибирского федерального округа, в ноябре отправятся на состязания в Краснодарский край.

Турпотоки в муниципальном округе вызывает и событийный туризм. **Юлия РУДЬ**, заместитель главы города Шарыпово, в качестве примера привела фестиваль «Открытие». Она напомнила, что палеонтолог Сергей Краснолуцкий нашел в окрестностях Шарыпова останки стегозавра. Уникальную находку успешно использовали в туристических целях. Построили динопарк, сценический комплекс, установили фигуру древнего ящера в натуральную величину, в августе этого года организовали Всероссийский фестиваль, по-



священный палеонтологии. Мероприятие собрало свыше 12 тысяч гостей. Уже известно, что в 2025 году оно пройдет второй раз.

На заседании комитета депутаты акцентировали внимание на том, что для дальнейшего развития территории необходим комплексный подход. Важно обеспечить безопасность туристов на воде. Также не следует забывать о том, что возросший турпоток оказывает серьезную антропогенную нагрузку на природу, дорожную сеть. Особого внимания требует тема государственно-частного партнерства: инициатива и активность бизнеса нуждается в поддержке.

Председатель профильного комитета **Александр НОВИКОВ** напомнил, что в этом году принята новая государственная программа по развитию туризма в крае. Она начнет действовать с 1 января 2025 года. В ней предусмотрен широкий набор мер государственной поддержки. Например, субсидии юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на обустройство пляжей, национальных





Отдохнуть на озере Большом летом приезжают туристы со всей Сибири и из столичных городов, а ребята из школы парусного спорта занимают первые места на соревнованиях.



маршрутов, инклюзивный туризм, закупку туристического инвентаря и оборудования, создание модульных некапитальных средств размещения. Администрации муниципального района следует активизировать работу с предпринимательским сообществом по их привлечению к получению этих мер господдержки.

«Мы посмотрели итоги и оценили перспективы развития туризма в Шарыповском муниципальном округе. Он богат озерами, озеро Большое – самое популярное, по оценкам экспертов, его ежегодно посещает около 500 тысяч человек. Нам важно было проанализировать то, что необходимо сделать, чтобы всё это конвертировалось в качественный отдых. По информации органов местного самоуправления, большинство коллективных мест размещения туристов не являются гостиницами. Это дома, построенные на землях, предназначенных под индивидуальное жилищное строительство. Из 43 баз только пять имеют необходимый статус. Доход от такой деятельности для муниципалитета составляет чуть более 500

тысяч рублей в год. Важно, чтобы предприниматели занимались туристической деятельностью легально, перечисляли налоги в бюджет. Ту инфраструктуру, которую мы здесь создаем, необходимо содержать. К сожалению, средств у муниципалитета на это немного. Следует проводить соответствующую работу с контролирующими органами и искать стимулы, которые будут способствовать тому, чтобы предприниматели вели бизнес легально. Во-первых, это новые меры государственной поддержки, во-вторых, развитие государственно-частного партнерства», – подчеркнул председатель комитета Александр Новиков.





ПРАКТИКУМ

Информация предоставлена Управлением Федеральной налоговой службы по Красноярскому краю

ДАЙДЖЕСТ ВАЖНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Изменения налогового законодательства,
вступающие в силу с 1 января 2025 года

ИЗМЕНЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ НАЛОГОВЫХ РЕЖИМОВ

Налог на прибыль

С 1 января 2025 года налог на прибыль организаций будет исчисляться по ставке 25 процентов, в том числе сумма налога, исчисленная по ставке в размере:

- 7 процентов (8 процентов в 2025–2030 годах), будет зачисляться в федеральный бюджет;
- 18 процентов (17 процентов в 2017–2030 годах), в бюджеты субъектов Российской Федерации, в бюджет федеральной территории «Сириус».

Для российских организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий в 2025–2030 годах, налоговая ставка по налогу на прибыль организаций, подлежащему зачислению в федеральный бюджет, установлена в размере пяти процентов, а налоговая ставка по налогу, подлежащему зачислению в бюджет субъекта Российской Федерации, в размере ноль процентов.

Глава 25 «Налог на прибыль организаций» Налогового кодекса Российской Федерации дополнена статьей 286.2, устанавливающей основания и условия применения федерального инвестиционного налогового вычета.

С 2025 года налогоплательщики, осуществившие расходы на создание, приобретение, модернизацию основных средств и нематериальных активов, имеют право уменьшить сумму налога (авансового платежа) на прибыль организаций, подлежащую зачислению в федеральный бюджет, на федеральный инвестиционный налоговый вычет.

Федеральный инвестиционный налоговый вычет текущего налогового (отчетного) периода не может превышать 50 процентов от суммы расходов, составляющей первоначальную стоимость основного средства, нематериального актива, и (или) суммы расходов, составляющей величину изменения первоначальной стоимости основного средства или нематериального актива.

Не вправе применять федеральный инвестиционный налоговый вычет:

- иностранные организации, признаваемые налоговыми резидентами Российской Федерации;
- организации, признаваемые налогоплательщиками – участниками соглашения о защите и поощрении капиталовложений;
- кредитные организации;
- организации, осуществляющие производство подакцизных товаров.

Категории налогоплательщиков, которые могут применять федеральный инвестиционный налоговый вычет, категории объектов основных средств и нематериальных активов, к которым применяется федеральный инвестиционный налоговый вычет, порядок и условия применения, порядок определения величины федерального инвестиционного на-





логового вычета устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Документ: Федеральный закон от 12.07.2024 № 176-ФЗ.

Налог на добавленную стоимость

Налогоплательщики, применяющие упрощенную систему налогообложения, с 1 января 2025 года становятся плательщиками НДС. При этом если доходы налогоплательщика УСН за 2024 год не превысили 60 млн руб., то с 1 января 2025 года обязанность по исчислению и уплате НДС в бюджет у него не возникает. Освобождение от исчисления и уплаты НДС в бюджет предоставляется автоматически. Уведомления об освобождении от уплаты НДС представлять в налоговый орган не надо.

Организации и индивидуальные предприниматели на УСН при доходах за 2024 год или получившие в течение 2025 года более 60 млн руб. должны платить НДС. При этом налогоплательщики могут выбрать:

- применять обычные ставки НДС (20 % (10 %, 0 %) и иметь право на налоговые вычеты;
- платить по пониженным ставкам (5 % при доходах от 60 млн до 250 млн руб. в год и 7 % – от 250 млн до 450 млн руб. в год), но без права на налоговые вычеты.

Выбранная налоговая ставка НДС должна применяться ко всем операциям, являющимся объектом налогообложения НДС. Не допускается применение разных налоговых ставок в зависимости от того, кто является покупателем (приобретателем).

Уведомлять налоговый орган о выборе налоговой ставки не требуется. Выбранную на-

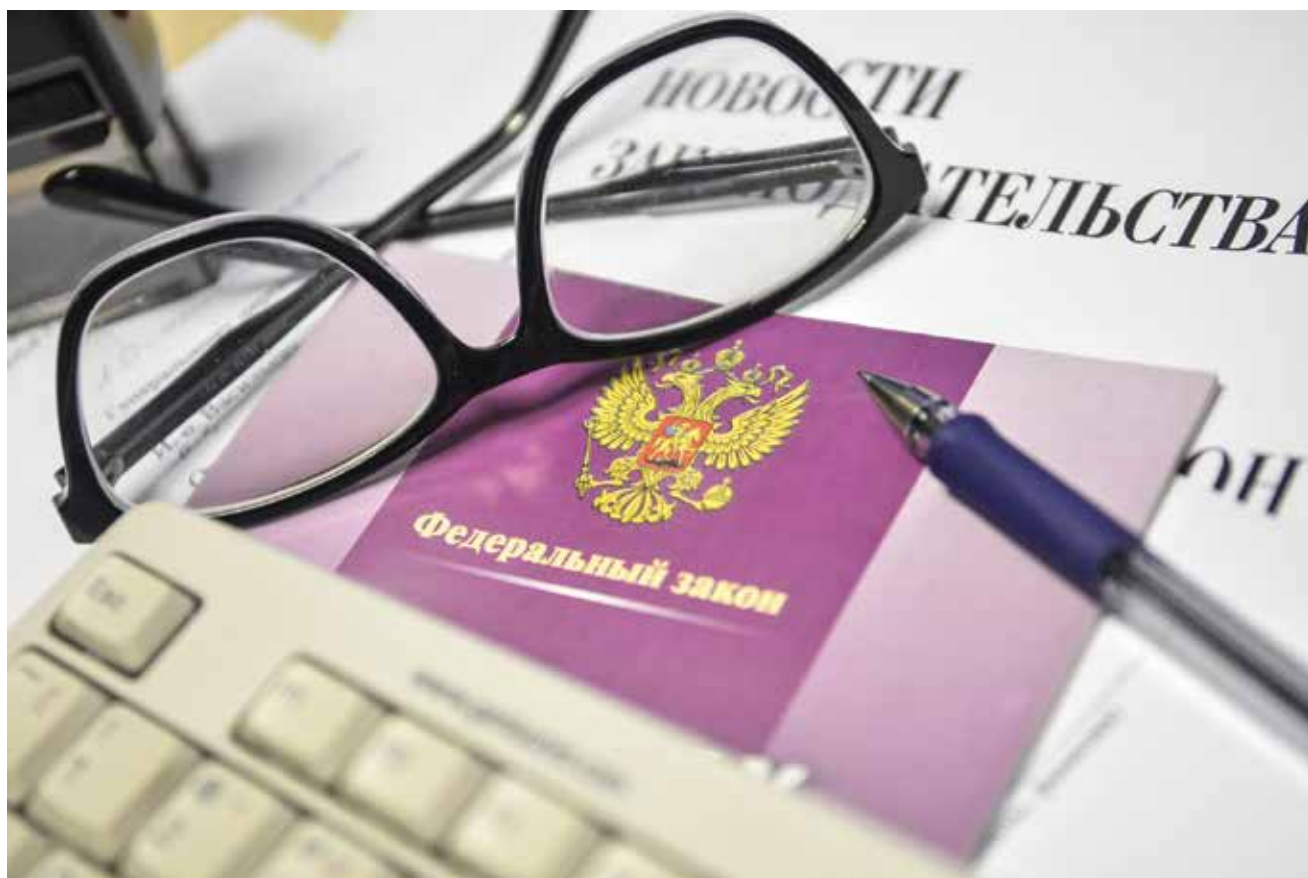
логовую ставку налогоплательщик должен будет указать в налоговой декларации по НДС, представленной в налоговый орган по итогам налогового периода (квартала).

Вновь созданная организация и вновь зарегистрированный индивидуальный предприниматель, применяющие УСН, освобождаются от исполнения обязанностей налогоплательщика, связанных с исчислением и уплатой НДС, начиная с даты постановки их на учет в налоговом органе, указанной в свидетельстве о постановке на учет в налоговом органе, до получения дохода более 60 млн руб. в течение календарного года.

Организация или индивидуальный предприниматель обязаны применять пониженную налоговую ставку в течение не менее 12 последовательных налоговых периодов начиная с первого налогового периода, за который представлена налоговая декларация, в которой отражены операции, подлежащие налогообложению по указанной налоговой ставке.

Налогоплательщики, применяющие пониженные налоговые ставки, не применяют налоговые ставки в размере 0 % (за исключением случаев налогообложения по отдельным операциям: экспорт товаров, международные перевозки товаров, транспортно-экспедиционные услуги при организации международной перевозки, реализация товаров дипломатическими представительствами и международным организациям).

Федеральная налоговая служба подготовила Методические рекомендации по НДС для плательщиков УСН с 2025 года. Налогоплательщики смогут найти ответы на вопросы о



том, когда возникает обязанность исчислять и уплачивать НДС, какую ставку выбрать и другие (письмо ФНС России от 17.10.2024 № СД-4-3/11815@).

Документ: Федеральный закон от 12.07.2024 № 176-ФЗ.

Упрощенная система налогообложения

С 01.01.2025 увеличены пороговые показатели для перехода на упрощенную систему налогообложения, а также для сохранения применения этого налогового режима.

Новый лимит доходов для перехода на УСН составляет 337,5 млн рублей. Эта сумма будет ежегодно индексироваться на коэффициент – дефлятор. Данный лимит применяется впервые при переходе на УСН с 2025 года.

При применении УСН предельная величина доходов составляет 450 млн рублей. Остаточная стоимость основных средств для сохранения права на применения УСН тоже увеличена, и с 2025 года составляет 200 млн рублей. Оба показателя также подлежат ежегодной индексации.

Если в 2024 году налогоплательщик применял УСН, но утратил право на нее в связи с превышением действующего предела по доходам (более 265,8 млн руб.), то такой налогоплательщик вправе вновь вернуться на УСН не через год, а уже с 1 января 2025 года, при условии, что доходы за 9 месяцев 2024 года не превысят 337,5 млн рублей. При определе-

нии суммы доходов за 2024 год надо учесть доходы, полученные как на УСН, так и на общей системе налогообложения.

Отменены повышенные ставки налога 8 % и 20 % по УСН. То есть налог (авансовые платежи) с 2025 года нужно рассчитывать по общим ставкам – 6 % и 15 % (если налогоплательщик не применяет пониженные ставки, установленные региональным законодательством).

Документ: Федеральный закон от 12.07.2024 № 176-ФЗ.

При определении лимита остаточной стоимости основных средств для сохранения права на применение УСН не будет учитываться стоимость российского высокотехнологичного оборудования по перечню правительства.

В доходах, подлежащих налогообложению, не будут учитываться доходы в виде сумм возмещения в связи с изъятием земельных участков для государственных и муниципальных нужд собственникам этих земельных участков, землепользователям, землевладельцам и арендаторам этих земельных участков, а также правообладателям расположенных на этих земельных участках объектов недвижимости.

Индивидуальные предприниматели, выбравшие в качестве объекта налогообложения доходы, уменьшенные на величину расходов, смогут учитывать в составе расходов не фактически уплаченную, а подлежащую уплате в

данном налоговом периоде в соответствии со статьей 430 НК РФ сумму страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и на обязательное медицинское страхование.

Документ: Федеральный закон от 08.08.2024 № 259-ФЗ.

Патентная система налогообложения

Для налогоплательщиков, применяющих патентную систему налогообложения, изменился срок уплаты налога: если срок окончания действия патента приходится на 31 декабря, уплата налога с 2025 года будет производиться не позднее 28 декабря. В настоящее время, в том числе за 2024 год, крайний срок для уплаты налога – 31 декабря.

Документ: Федеральный закон от 08.08.2024 № 259-ФЗ.

Применение «налоговых каникул»

Продляется возможность применения ставки 0 % для индивидуальных предпринимателей, впервые зарегистрированных после вступления в силу указанных законов субъектов РФ, применяющих упрощенную систему налогообложения и осуществляющих предпринимательскую деятельность в производственной, социальной и (или) научной сферах, в сфере бытовых услуг населению и услуг по предоставлению мест для временного проживания, а также применяющих патентную систему налогообложения и осуществляющих предпринимательскую деятельность в производственной, социальной и (или) научной сферах и в сфере бытовых услуг, до 31 декабря 2026 года.

Ранее предельный срок применения «налоговых каникул» был установлен до 31 декабря 2024 года.

Учитывая, что возможность применения ставки 0 % устанавливается региональным законодательством, то новая предельная дата применения «налоговых каникул» на террито-



рии Красноярского края начнет действовать после внесения соответствующих изменений в закон Красноярского края от 25.06.2015 № 8-3530.

ИЗМЕНЕНИЯ В НАЛОГООБЛОЖЕНИИ ИМУЩЕСТВА

По налогу на имущество организаций

Статья 380 Налогового кодекса РФ дополнена следующими положениями.

В отношении объектов недвижимого имущества, налоговая база в отношении которых определяется как кадастровая стоимость и кадастровая стоимость каждого из которых превышает 300 миллионов рублей, налоговые ставки устанавливаются законами субъектов Российской Федерации и не могут превышать 2,5 процента.

По земельному налогу

Внесены изменения в абзацы третий и четвертый подпункта 1 пункта 1 статьи 394 Налогового кодекса РФ.

Налоговые ставки устанавливаются нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований и не могут превышать 0,3 процента в отношении земельных участков:

- занятых жилищным фондом и (или) объектами инженерной инфраструктуры жилищно-коммунального комплекса (за исключением части земельного участка, приходящейся на объект недвижимого имущества, не относящийся к жилищному фонду и (или) к объектам инженерной инфраструктуры жилищно-коммунального комплекса) или приобретенных (предоставленных) для жилищного строительства, за исключением указанных в настоящем абзаце земельных участков, приобретенных (предоставленных) для индивидуального жилищного строительства, используемых в предпринимательской деятельности, и земельных участков, кадастровая стоимость каждого из которых превышает 300 миллионов рублей;



– не используемых в предпринимательской деятельности, приобретенных (предоставленных) для ведения личного подсобного хозяйства, садоводства или огородничества, а также земельных участков общего назначения, предусмотренных Федеральным законом от 29 июля 2017 года № 217-ФЗ «О ведении гражданами садоводства и огородничества для собственных нужд и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», за исключением указанных в настоящем абзаце земельных участков, кадастровая стоимость каждого из которых превышает 300 миллионов рублей.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЧАСТИ НАЛОГА НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Федеральным законом от 12.07.2024 № 176-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» вводится пятиступенчатая прогрессивная шкала налогообложения НДФЛ, при этом устанавливаются отдельные шкалы в зависимости от категорий доходов (налоговых баз):

- 1 % для основных доходов (оплата труда и прочие выплаты работникам, выплаты по договорам ГПХ, доходы ИП на ОСНО, проценты по займам, арендная плата и т. п.);
- 13 % – для доходов до 2,4 млн руб. в год;
- 15 % – от 2,4 млн до 5 млн руб. в год;
- 18 % – от 5 млн до 20 млн руб. в год;
- 20 % – от 20 млн до 50 млн руб. в год;
- 22 % – свыше 50 млн руб. в год;
- 2 % для дивидендов и процентов по вкладам:
- 13 % – для доходов до 2,4 млн руб. в год;
- 15 % – свыше 2,4 млн руб. в год;
- 3% исключение составляют отдельные виды доходов (выплаты участникам СВО и

процентные надбавки работающих в районах Крайнего Севера) – для них шкала налогообложения останется прежней:

- 13 % – для доходов до 5 млн руб. в год;
- 15 % – свыше 5 млн руб. в год.

Предусмотрено двукратное увеличение размеров стандартных налоговых вычетов на второго и третьего ребенка (с 1400 руб. до 2800 руб. на первого и второго ребенка и с 3000 до 6000 руб. на третьего и последующих детей соответственно) с одновременным увеличением с 350 тыс. рублей до 450 тыс. рублей совокупного дохода, до достижения которого применяются вычеты (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Устанавливается новый стандартный вычет для лиц, прошедших ежегодную диспансеризацию и успешно сдавших нормативы ГТО своей возрастной группы и получивших или подтвердивших знак отличия. Размер вычета – 18 000 руб. за налоговый период.

Изменены размеры фиксированной прибыли КИК. При расчете НДФЛ, который должно уплатить контролирующее лицо, за 2025 год и последующие периоды применяются новые размеры фиксированной прибыли КИК. Они зависят от количества контролируемых лицом иностранных организаций.

Введены новые ограничения по льготам при продаже акций (долей участия, инвестицпав, облигаций). Речь идет о налогообложении доходов от реализации (погашения):

- акций, долей участия в уставном капитале (при сроке владения более пяти лет);
- акций, облигаций, инвестицпав, которые относятся к ценным бумагам высокотехнологичного сектора (при сроке владения более одного года).

С 2025 года освобождаются от обложения НДФЛ указанные доходы только налоговых резидентов РФ.

При этом льгота применяется, если доходы не превысили 50 млн руб. С суммы превышения налоговый агент удержит НДФЛ.



Открытый микрофон

11 сентября 2024 года в рамках деловой программы IX Всероссийской недели охраны труда состоялась интерактивная сессия «Открытый микрофон», на которой можно было задать вопросы в области охраны труда и услышать компетентные ответы из «первых уст».

Сессия «Открытый микрофон» стала одной из самых живых и интересных, так как коснулась совсем свежих изменений в законодательстве, которые вступили в силу с 1 сентября этого года.

Так, например, обновился порядок оказания первой помощи и порядок оформления несчастных случаев на производстве, введена новая методика проведения СОУТ, установлены новые требования к комплектации аптечек и правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.

Заместитель директора департамента условий и охраны труда Минтруда России **Андрей ВОРОТИЛКИН** напомнил, что в марте 2022 года Россия совершила важный шаг в сторону проактивной модели управления охраной труда и перешла на риск-ориентированный подход.

«В настоящий момент у нас осуществляется комплексная работа по мониторингу правоприменения и точечная доработка системы. В период 2023–2024 годов было принято два федеральных закона, семь постановлений правительства, 14 приказов Минтруда России», – добавил Андрей Воротилкин.

Особое внимание он уделил обсуждению электронного документооборота. «Сейчас рассматривается вопрос о дальнейшем внедрении электронного документооборота, в связи с чем мы хотели бы получить обратную связь и услышать мнения «за» и «против» этого инструмента. Знаю, что достаточно остро стоит вопрос электронного документооборота инструментах по охране труда», – сказал Андрей Воротилкин.

Присутствующие в зале представители крупных компаний («Россети», «Ростех» и др.) в



целом поддержали инициативу, однако указали на ряд нюансов. Например, чтобы идентифицировать личность в цифровом пространстве хотя бы с помощью электронной подписи, необходимо, чтобы эта подпись была у каждого сотрудника, и это достаточно затратно, не каждая компания сможет себе позволить. Кроме того, сотрудники более старшего возраста, по словам работодателей, не готовы переходить на «цифру». В итоге присутствующие сошлись на том, что идеальным вариантом было бы оставить расширение внедрения электронного документооборота и цифровизации сферы охраны труда на предприятии на усмотрение самих работодателей.

Впрочем, напомнили присутствующие в зале специалисты, не все можно перевести в «цифру»: если обучение первой помощи бу-

дет проходить в электронном виде, то это превратится в профанацию. Именно поэтому важно, чтобы Минтруда России держало все эти вопросы на контроле.

Ответы заместителя директора департамента условий и охраны труда Минтруда России Андрей Воротилкина на вопросы, заданные на сессии «Открытый микрофон».

Вопрос № 1

В Российской Федерации одной из ключевых задач является обеспечение конституционных прав граждан на жизнь, здоровье и безопасные условия труда. Минтруд России как уполномоченный орган исполнительной власти проводит значительную работу в этой сфере. Прошу вас кратко остановиться на вновь принятых актах, а также раскрыть ближайшие планы в этом направлении.

В марте 2022 года Россия совершила важный шаг в сторону проактивной модели управления охраной труда, перейдя на риск-ориентированный подход.

Новая модель фокусируется на выявлении и управлении профессиональными рисками с целью предупреждения несчастных случаев, ставя во главу угла безопасность каждого сотрудника организации, а также помогает выстроить работодателю гибкую, эффективную и адресную систему управления охраной труда.

В настоящее время приняты все предусмотренные подзаконные акты, раскрывающие новую модель регулирования, осуществляется комплексная работа по мониторингу правоприменения, а также точечная донастройка системы.

Так, в период 2023–2024 годов нами было принято:

- два федеральных закона;
- семь постановлений Правительства Российской Федерации;
- 14 приказов Минтруда России.

Среди них хотелось бы отметить Федеральный закон от 24.07.2023 № 381-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», который вступил в силу с 1 сентября 2023 года. Изменения, предусмотренные нормами закона, направлены на цифровую трансформацию нормативного правового регулирования в области специальной оценки условий труда – предоставлена возможность оформления результатов проведения СОУТ в электронном виде.

При этом зачастую возникает вопрос о возможности ознакомления с результатами СОУТ в электронном виде. Поскольку нормы ТК РФ разрешают электронный документооборот в сфере охраны, устанавливая лишь два исключения из общего правила (инструкции и акты о расследовании несчастного случая), ознакомление с результатами СОУТ в электронном виде возможно.

Также сейчас на повестке рассматривается вопрос о дальнейшем внедрении электронного документооборота.

Вопрос № 2

Минтруд России оказывает ряд государственных услуг в сфере охраны труда. Какие основные изменения в этом направлении?

Минтрудом России на постоянной основе проводится работа по совершенствованию законодательства в области спецоценки условий труда, а вслед за корректировкой законодательства – и автоматизации отдельных процессов, упрощения и оптимизации разрешительных процедур, связанных и с проведением СОУТ.

Так, с 1 сентября 2024 года сокращены сроки оказания государственной услуги по аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, в части, касающейся внесения изменений в реестр с 30 календарных дней до 21 рабочего дня. Нововведения предусматривают возможность внесения изменений в реестровую запись по аккредита-



ции посредством подписания заявления усиленной неквалифицированной электронной цифровой подписью (УНЭП). При этом возможность подписания усиленной квалифицированной электронной цифровой подписью (УКЭП) также сохранена.

С 1 сентября 2024 года соответствующими изменениями (Постановление Правительства РФ от 25.04.2024 № 537 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. № 2332») сокращен с семи до пяти рабочих дней срок рассмотрения заявлений о внесении изменений в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Также сокращаются сроки уведомления заявителя об отказе в аттестации в связи с непрохождением тестирования, в том числе по причине неявки – с 10 дней до одного дня (Постановление Правительства РФ от 06.05.2024 № 583 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. № 2333»).

Вниманию претендентов на сдачу тестирования по СОУТ – для этой категории мы подготовили многими долгожданное решение – возможность пройти тестирование дистанционно, без посещения ГИТ, при наличии технической возможности.

Под технической возможностью подразумевается компьютер с работоспособной камерой и с возможностью выхода в интернет и наличие подтвержденной записи на госуслугах, чтобы пройти аутентификацию ЕСИА.

Особо подчеркну, что в процессе дистанционного тестирования пользоваться литературой, подсказками друга, коллеги и прочее запрещается. Если в процессе просмотра видео Минтрудом будет выявлен такой факт, даже при успешном завершении тестирования ваша попытка будет признана unsuccessful. Если в процессе дистанционного тестирования выключается умышленно или неумышленно камера, такое тестирование прерывается автоматически, а попытка также признается unsuccessful.

В уведомлении о допуске претендента к прохождению теста мы, как прежде, указываем место тестирования – госинспекцию по вашему территориальному признаку, логин и пароль для прохождения тестирования, дату и время.

Однако теперь мы также информируем о возможности пройти тест дистанционно, проверив не менее чем за три дня техническую возможность подключения к тестированию. Обращайте, пожалуйста, на это внимание. Если вы проверили свое оборудование и понимаете, что не имеете технической возможности к дистанционному тестированию, процесс остается, как и прежде, – в ГИТ.

Также прошу ознакомиться с обновленными тестовыми вопросами к тестированию, они размещены в ЕИСОТ, в самой ИС тестирования и на сайте Минтруда России.

Вопрос № 3

В настоящее время действует Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н, которым утверждены Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве. Будут ли вноситься изменения в данный приказ в целях совершенствования процедуры расследования несчастных случаев на производстве?

В текущем году Минтрудом разработан и принят Приказ Минтруда России от 25.04.2024 № 237н, которым внесены изменения, касающиеся ускорения обеспечения назначения и получения гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве до завершения расследования несчастного случая пострадавшим и родственникам погибших, по несчастным случаям, когда они проводятся продолжительное время, не влияющих на квалификацию несчастного случая как несчастного случая на производстве. Данным приказом также утвержден новый акт о несчастном случае по форме Н-1С для направления его страховщику (приказ вступил в силу с 1 сентября 2024 года).



Вопрос № 4

Планируется ли расширение перечня предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, подлежащих финансовому обеспечению за счет средств бюджета Фонда?

Минтруд России при взаимодействии с Социальным фондом России совершенствует

механизм финансового обеспечения предупредительных мер.

Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н предусмотрено направление средств бюджета Социального фонда России на 17 мероприятий, причем только в текущем году мероприятия расширены (Приказ Минтруда России от 19.03.2024 № 123н «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер...»):

- оценкой профессиональных рисков;
- санаторно-курортным лечением работников при привлечении сторонней организации (агента).

Минтрудом России продолжается работа по повышению эффективности реализации данных мероприятий, и в целях упрощения процедуры получения страхователем решения Социального фонда России о финансовом обеспечении предупредительных мер разработан и принят Приказ Минтруда России от 11.07.2024 № 347н об утверждении новых Правил финансового обеспечения предупредительных мер, который в настоящее время находится на регистрации в Минюсте России.

Вопрос № 5

Может ли организация освободить от обучения по охране труда и проверки знания сотрудников, отнесенных к категории «специалисты»? В картах СОУТ класс условий труда допустимый, в оценке рисков у этих специалистов указаны такие опасности, как возможное падение на поверхности 1-го уровня, падение с лестницы, ДТП, авиакатастрофа.

Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» утверждены Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (далее — Правила).

Категории работников, подлежащих обучению, определены пунктом 53 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Подпунктом «в» определено, что обучению требованиям охраны труда подлежат работники организации, отнесенные к категории специалисты, — по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «б» пункта 46 настоящих Правил.

Соответственно, это программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков (продолжительностью не менее 16 часов).



Вместе с тем пунктом 54 Правил предусмотрено, что если трудовая деятельность отдельных категорий работников, указанных в подпункте «в» пункта 53 настоящих Правил, связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копирования-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, обучение по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «б» пункта 46 настоящих Правил, по решению работодателя может не проводиться.

При этом информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии таких источников опасности доводится до работников в рамках проведения вводного или первичного инструктажа по охране труда.

Таким образом, пункт 54 Правил содержит условия, при которых работодатель может освободить отдельные категории работников от прохождения обучения требованиям охраны труда по программе, предусмотренной подпунктом «б» пункта 46 Правил.

Вопрос № 6

Планируется ли изменение методики отнесения организаций к категориям риска для целей контрольно-надзорной деятельности ввиду ее слабой корреляции со статистическими данными по смертельному производственному травматизму за последние несколько лет?

Минтрудом России совместно с Рострудом в 2025 году запланирован пересмотр Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230, а также прилагаемых к нему критериев отнесения объектов контроля к определенным категориям риска. При пересмотре указанных критериев планируем актуализировать влияние статистических данных по смертельному производственному травматизму на отнесение объекта контроля к определенной категории риска.

Вопрос № 7

Кто должен на предприятии разрабатывать инструкции по охране труда для работников – специалист по охране труда или работодатель?

Обязанностью работодателя, помимо прочего, является обеспечить функционирование системы управления охраной труда и разработку внутренних документов по охране труда. Однако производства бывают разными, со своей спецификой и с разным количеством сотрудников. Поэтому на одних предприятиях разработать инструкцию также может специалист по охране труда, на других – начальник участка.

Бизнес-сообщество часто обращалось в Минтруд с запросом дать им больше полномочий, в частности в области охраны труда, чтобы они имели возможность самостоятельно регулировать вопросы исходя из специфики деятельности и организации работ на предприятии. Такие полномочия им дали. Исходя из них данные вопросы в области охраны труда решает работодатель, распределяя задачи и трудовые функции своим сотрудни-

кам. Согласно новому разделу X ТК РФ, нормы охраны труда устанавливаются не только нормативными правовыми актами, но и локальными документами организации, к которым отнесены и инструкции по охране труда.

Кроме того, профстандартом «Специалист в области охраны труда» предусмотрены такие трудовые действия специалиста, как «разработка, согласование и актуализация проектов локальных нормативных актов, содержащих требования по обеспечению безопасных условий и охраны труда». Исходя из того, что инструкция по охране труда относится к ЛНА в сфере охраны труда, а сам работодатель имеет право определять, кто будет заниматься разработкой ЛНА, можно сделать вывод, что работодатель вправе решать, кем будут разработаны инструкции по охране труда, в том числе он может поручить это СОТу.

Вопрос № 8

Добрый день. Нужно ли проводить спецоценку условий труда на рабочих местах сотрудников МВД России?

Статья 11 ТК РФ устанавливает, что в отношении государственных служащих, каковыми являются сотрудники МВД России, применяются положения соответствующих федеральных законов, в частности Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции». Положениями указанного Федерального закона урегулированы все вопросы установления условий труда и гарантий (компенсаций) сотрудникам МВД России, в связи с чем проведение специальной оценки на рабочих местах указанных сотрудников является избыточным.

Вместе с тем в отношении рабочих мест работников системы МВД России, выполняющих работы по трудовому договору, должна быть проведена специальная оценка условий труда на основании требований статьи 214 ТК РФ.



ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА



Алина ЕРОФЕЕВА,
начальник отдела сервисного
обслуживания по охране труда группы
компаний «Сфера труда 24»



ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЛЕКТАЦИИ АПТЕЧЕК

Приказом Минздрава России от 24.05.2024 № 262н утверждены новые Требования к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий.

В соответствии с новыми требованиями, изменилось количество медицинских масок – с 10 до 2 шт.; добавлено второе устройство для проведения искусственного дыхания «Рот-Устройство-Рот»; появилась возможность использовать в составе комплекта аптечки бинт эластичный размером не менее 2 м x 10 см для замены марлевого бинта; салфетки марлевые медицинские уменьшились в размере – 16 x 13 см; в новые аптечки добавили блокнот и карандаш/маркер (черный или синий).

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ

С 01.09.2024 действует новый Порядок оказания первой помощи, утвержденный приказом Минздрава от 03.05.2024 № 220н.

Порядок устанавливает, что первая помощь оказывается пострадавшим при несчастных случаях, травмах, ранениях, поражениях, отравлениях, других состояниях и заболеваниях.

Обратите внимание, что аптечки для оказания первой помощи работникам, произведенные (укомплектованные) до дня вступления в силу настоящего приказа, могут применяться до истечения срока годности содержащихся в них медицинских изделий, но не позднее 1 сентября 2027 г.

Алгоритм действий работодателя со вступлением в силу новых требований к комплектации аптечек и порядка оказания первой помощи:

- актуализировать локальные акты об оказании первой помощи пострадавшим (программа обучения работников, инструкция по оказанию первой помощи пострадавшему и пр.);
- ознакомить работников с вышеуказанными локальными актами;
- провести внеплановый инструктаж с работниками;
- актуализировать наглядные материалы по оказанию первой помощи;
- обеспечить создание/проверить наличие санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.

ях, угрожающих жизни и здоровью пострадавших до оказания медицинской помощи. Перечень состояний, при которых оказывается первая помощь, приведен в приложении № 1 Порядку.

Также Порядком установлен перечень мероприятий по оказанию первой помощи и последовательность их проведения (приложении № 2 Порядку).

ОСОБЕННОСТИ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

С 01.09.2024 вступили в силу изменения Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. № 223н.

Изменили Форму № 4 акта о несчастном случае на производстве, теперь форма имеет обозначение «Форма Н-1ЧС (Форма Н-1С)». Акт по этой форме с 01.09.2024 оформляется не только при расследовании несчастных случаев, происшедших в результате чрезвычайных

чайных ситуаций, но и при несчастных случаях, где необходимо длительное проведение соответствующих экспертиз или комиссия ожидает материалы органов дознания и следствия или решение суда.

Комиссией однократно рассматривается вопрос о целесообразности оформления акта формы Н-1С с оформлением в произвольной форме протокола заседания комиссии с указанием оснований принятого решения при установлении комиссией причинно-следственной связи между гибелью (травмой) работника и исполнением им трудовых обязанностей.

Оформление акта формы Н-1С не допускается при рассмотрении комиссией обстоятельств несчастного случая, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством, а также ранее истечения срока продления расследования несчастного случая.

Акт формы Н-1С оформляется и утверждается работодателем по письменному единогласному решению комиссии, согласованному с руководителем государственной инспекции труда (за исключением легких несчастных случаев) и страховщиком, определяющими целесообразность принимаемого решения, с оформлением в произвольной форме протокола заседания комиссии.

Акт формы Н-1С вместе с документами, подтверждающими причинно-следственную

У пострадавших на производстве появилась возможность получить положенные выплаты от Социального фонда, не дожидаясь окончания расследования несчастного случая.

связь между гибелью (травмой) работника, в течение трех календарных дней со дня утверждения направляется работодателем в Социальный фонд для рассмотрения вопроса о назначении соответствующего обеспечения по страхованию.



ИЗМЕНЕНИЯ КОСНУЛИСЬ НЕ ТОЛЬКО АПТЕЧЕК ДЛЯ РАБОТНИКОВ, НО И АПТЕЧЕК ДЛЯ РЯДА ОТРАСЛЕЙ И ВИДОВ РАБОТ, НИЖЕ ПРИВЕДЕН СПИСОК УТВЕРЖДЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ НА НОЯБРЬ 2024 Г.

Требования к комплектации набора для оказания первой помощи должностными лицами таможенных органов	Приказ Минздрава России от 16.04.2024 № 184н
Требования к комплектации аптечек и упадков для оказания первой помощи сотрудниками полиции	Приказ Минздрава России от 26.04.2024 № 207н
Требования к комплектации упадки и аптечки для оказания первой помощи судебными приставами	Приказ Минздрава России от 26.04.2024 № 208н
Требования к комплектации упадки для оказания первой помощи для оснащения пожарных автомобилей	Приказ Минздрава России от 26.04.2024 № 209н
Требования к комплектации аптечек, упадки, набора и комплекта для оказания первой помощи спасателями, осуществляющими аварийно-спасательные работы	Приказ Минздрава России от 20.05.2024 № 246н
Требования к комплектации аптечки для оказания первой помощи инструктором-проводником при прохождении туристских маршрутов, требующих специального сопровождения	Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 256н
Требования к комплектации аптечки для оказания первой помощи на железнодорожном, морском, речном вокзалах, аэровокзалах, автовокзалах, железнодорожных станциях и автостанциях	Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 257н
Требования к комплектации упадков для оказания первой помощи пострадавшим на железнодорожном транспорте при оказании услуг по перевозкам пассажиров	Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 258н
Требования к комплектации аптечки и упадки для оказания первой помощи на гражданском воздушном судне	Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 259н
Требования к комплектации аптечки для оказания первой помощи (автомобильной)	Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 260н
Требования к комплектации аптечки для оказания первой помощи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность	Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 261н

1 сентября 2024 года взамен Приказа Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» был введен в действие приказ от 21 ноября 2023 года № 817н. Вступила в силу новая методика по специальной оценке условий труда. Надежды на то, что новая методика разрешит старые противоречия, к сожалению, не оправдались. Более того, она добавила новых. Сегодня поговорим о том, что же новая методика по СОУТ привнесла в процедуру. Для простоты методику 33н будем называть «старой», а методику 817н – «новой».



НОВАЯ МЕТОДИКА СОУТ



Татьяна ЛУБКОВА,
заместитель руководителя
испытательной лаборатории
ООО «ЭЦ «Сфера труда»,
эксперт, к.ф.-м.н.

Что делать с СОУТ, начавшейся по-старому, а завершающейся по-новому?

Процедура СОУТ зачастую предполагает длительные сроки проведения. Что же делать, если идентификацию и измерения (частичные измерения) вы провели в рамках старой методики, а оформление необходимо провести уже по новой? Задним числом оформить СОУТ не получится, так как протоколы испытаний, выдаваемые аккредитованным в национальной системе аккредитации лицом (а все организации, проводящие СОУТ, обя-

заны быть аккредитованы), необходимо зарегистрировать в информационной системе ФГИС РА в течение пяти рабочих дней со дня их утверждения. При этом процедура смены методики не предполагает никакого переходного периода.

Минтруд дает следующие пояснения:

«Данной Методикой № 817н внесены преимущественно изменения в процедуру идентификации и отнесения условий труда к соответствующим классам (подклассам) для отдельных производственных факторов.

При этом следует отметить, что основные требования к оформлению материалов отчета о результатах проведения специальной оценки условий труда по сравнению с действующими в настоящее время требованиями остались неизменными.

Таким образом, с 1 сентября 2024 года оформление материалов отчета о результатах проведения специальной оценки условий труда должно осуществляться в соответствии с новой Методикой № 817н» (Письмо от 2 сентября 2024 года № 15-1/ООГ-2852).

Но что делать, если, например, идентификация проведена по-старому, а в новой методике идентификация должна быть проведена иным образом – неизвестно. Конечно, для большинства рабочих мест действительно ничего не изменилось, но для «некоторых видов транспорта», для работников, применяющих противоопухолевые препараты, для работников, занятых с микроскопами, и т. д. подход в новой методике изменился радикально.

В связи с тем, что новая методика никаких инструкций на этот счет не предоставляет, в каждом отдельном нестандартном случае та-



кое же нестандартное решение о дальнейших действиях должны принять эксперт и комиссия по специальной оценке условий труда. Вплоть до повторного проведения идентификации и измерений по текущей СОУТ.

Передача уведомления о присвоении идентификационного номера

Методика 817н разрешила передавать уведомление о присвоении идентификационного номера лично представителю работодателя. Срок передачи – до начала проведения работ. Организация СОУТ по-прежнему может передавать информацию о присвоении номера заказным письмом или в формате электронного документа, но теперь также может передать уведомление представителю заказчика на бумажном носителе. К сожалению, по-прежнему нельзя передавать титульный лист отчета СОУТ лично, а только в форме электронного документа или почтового отправления.

Изменения в Классификаторе вредных и (или) опасных производственных факторов

В старой методике в Классификаторе факторов были даны сноски и пояснения к этим факторам, из которых становилось понятно, при каких условиях тот или иной фактор идентифицируется. В новой методике эти сноски поместили в самое начало методики, а именно в п. 4.

Формулировка для идентификации тяжести трудового процесса осталась неизменной, а именно: *«показатели тяжести трудового процесса идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых работниками осуществляется выполнение обусловленных технологическим процессом (трудовой функцией) работ по поднятию и переноске грузов вручную, работ в вынужденном положении или положении «стоя», при перемещении в пространстве»*.

Из данной формулировки следует, что рабочие позы, кроме вынужденной и «стоя», не позволяют идентифицировать фактор тяжести, а это такие позы, как неудобная, фиксированная, «сидя без перерыва». Также существуют работы, не связанные с переносом грузов, а, например, только с их удержанием, работы, связанные с вынужденными наклонами, стереотипными движениями и т. д. Но наличие таких работ по-прежнему не повод идентифицировать тяжесть. Если следовать методике дословно, то часть рабочих мест, для которых могут быть характерны вредные условия труда именно по тяжести, не должны по ней оцениваться.

В напряженности трудового процесса фактически исключили два важнейших фактора – это



голосовая нагрузка и работа за оптическими приборами. Ранее в Классификаторе сноски в напряженности относились только к конкретным показателям, и голосовая нагрузка и оптические приборы являлись исключением, для них сноски не было предусмотрено. В новой же методике, в связи с тем, что Классификатор и сноски разнесены, об этой особенности забыли. Теперь голосовая нагрузка и работа с оптическими устройствами, как и остальные факторы напряженности, идентифицируются только **«при выполнении работ по диспетчеризации производственных процессов, в том числе конвейерного типа, на рабочих местах операторов производственного оборудования, при управлении транспортными средствами»**.

Ни преподаватели и учителя (для которых и была характерна голосовая нагрузка), ни работники лабораторий (работающие с микроскопами) под это описание не подходят. Данные показатели фактически исключены из процедуры СОУТ. Аттестующая организация имеет полное право больше не идентифицировать данные факторы, а это приведет к возможному искусственному снижению класса условий труда на подобных рабочих местах. При этом если аттестующая организация всё же идентифицирует данные показатели, то нарушит методику проведения СОУТ.

На вопросы по этому поводу Минтруд отвечает, что *«порядок отнесения условий труда к классу (подклассу) условий труда по показателю напряженности трудового процесса остался прежним и соответствует действовавшей до 01.09.2024 г.»* (Письмо от 27 сентября 2024 года № 15-1/ООГ-3062).

Но это не так. А значит эксперт и комиссия самостоятельно должны принять решение, что делать в этом случае, и все риски по нарушению порядка проведения СОУТ принять на себя.

Из освещенности убрали такие параметры, как прямая и отраженная блескость. Освещенность привели в соответствие с 426-ФЗ и убрали несостыковку, когда в Классификаторе параметр имеется, а в федеральном законе нет.

Изменения в Классификаторе произошли в отношении биологического фактора. Помимо работников, осуществляющих ветеринарную, медицинскую деятельность и деятельность в рамках лицензии на работу с патогенными микроорганизмами, биологический фактор необходимо идентифицировать у работников, непосредственно осуществляющих работы по обслуживанию и ремонту относящихся к жилищно-коммунальному хозяйству канализационных сооружений и сетей, в том числе производственного оборудования на этих объектах. До 2014 года в рамках аттестации рабочих мест биологический фактор у данных работников уже оценивался. Но, в отличие от аттестации рабочих мест, где класс условий труда устанавливался за факт наличия таких работ, новая методика СОУТ нам предлагает данный фактор идентифицировать, но, к сожалению, не предлагает никаких реальных и понятных инструментов, как его каким-либо образом оценить. Чуть ниже мы еще вернемся к данному вопросу.

Изменения в процедуре проведения СОУТ

Согласно новой методике, несколько меняется подход к процедуре идентификации факторов. Теперь эксперт проводит идентификацию с составлением заключения только на основе полученной от заказчика информации.

Комиссия по СОУТ на основании данного заключения самостоятельно составляет перечень подлежащих исследованиям и (или) оценке факторов, учитывая предложения работников (при их наличии), а также исходя

из технологического процесса, наличия оборудования, сырья и т. д. Теперь учитывать мнение работников и принимать окончательное решение о составе измеряемых и оцениваемых факторов будет именно комиссия. При этом должен быть составлен протокол заседания комиссии.

К сожалению, ни в старой, ни в новой методике не установлено порядка действий комиссии при составлении окончательного перечня производственных факторов. Может ли комиссия аргументированно не принять пожелания работников? Может ли включить в перечень факторы, не подлежащие идентификации? Если комиссия включает подобные факторы, то каким образом эксперту их учитывать и т. д.?

Например, работник жалуется на параметры микроклимата на своем рабочем месте. Каким образом эксперту нормировать полученные измерения микроклимата, если комиссия решит включить их в оценку? Какой это микроклимат? Нагревающий, охлаждающий?

Проведение СОУТ на объектах ж/д транспорта, метрополитена, воздушных судов и объектов их инфраструктуры

«При проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, расположенных в отдельных видах транспорта и объектах транспортной инфраструктуры, в отношении которых не установлены особенности проведения специальной оценки условий труда, применяются гигиенические нормативы, установленные для отдельных видов транспорта и объектов транспортной инфраструктуры».

В качестве нормативного документа нам предлагают использовать: СП 2.5.3650-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к отдельным видам транспорта и объектам транспортной инфраструктуры».

В СП 2.5.3650-20 в основном установлены требования для микроклимата, освещенности, виброакустических параметров указанных объектов. В общем случае, на рабочих местах данных объектов не будут идентифицированы ни микроклимат, ни освещенность, поэтому остановимся к особенностям оценки виброакустических факторов.

Ряд рабочих мест согласно СП 2.5.3650-20 должно иметь несколько иные гигиенические нормативы по сравнению с методикой проведения СОУТ. При этом в методике установлены степени отклонения от нормативов и распределение классов условий труда в зависимости от степени отклонения того или иного фактора.

Степень отклонения по ряду показателей представлена в виде превышения допусти-



мых значений или кратности их превышений. Например, в электромагнитных излучениях. >ПДУ – это вредный класс условий труда 1 степени, >5ПДУ – вредный класс 2 степени и т. д. Для иных показателей распределение по классам имеет четкие границы. Например, уровень шума с 85 до 95 дБА – это класс 3.2.

Так вот, каким образом провести нормирование уровня шума, если норма 75 дБА вместо 80 дБА, при этом таблица нормирования установлена для совершенно определенного диапазона? Уменьшить каждую норму на 5 дБА? Увеличить полученный шум на 5 дБА? Каким образом устанавливать класс условий труда при условии иных гигиенических нормативов – неизвестно. Порядка действий в методике, к сожалению, не дано.

Оценка химического фактора

В старой методике химические вещества, имеющие особенности действия, были непосредственно поименованы в самой методике. Данные перечни были довольно ограничены. Например, имелся перечень противоопухолевых препаратов, далеко не включающий все наименования противоопухолевых препаратов, применяемых в современной медицине. В новой методике подход изменен. Особенности действия необходимо устанавливать либо согласно СанПиН 1.2.3685-21, либо по особенностям применения веществ (противоопухолевые лекарственные средства, гормоны (эстрогены), наркотические анальгетики).

Это значит, что теперь все без исключения противоопухолевые лекарственные средства, гормоны (эстрогены), наркотические анальгетики подлежат оценке в рамках проведения СОУТ.

Оценка биологического фактора

Представим, что вы идентифицировали биологических фактор у работника ЖКХ, обслуживающего канализационные сети. Далее, согласно новой методики проведения СОУТ, вы должны запросить у работодателя результаты производственного контроля по биологическому фактору на данных рабочих местах в рамках программы производственного контроля, реализуемой на предприятии. К таким протоколам предъявляются требования – проведены аккредитованным лицом не более шести месяцев назад.

И всё бы ничего, но на данный момент мы не встречали ни одну организацию, которая бы проводила производственный контроль по биологическому фактору на рабочих местах таких работников. При этом пока никто не может сказать, что же, собственно, там проверять. Какие патогенные микроорганизмы там высевать? Откуда брать пробы? Делать



смыть с рук, поверхностей оборудования, брать отборы сточных вод в колодце? Для этого нет ни методик, ни рекомендаций, ни понимания, что делать.

Единственное, что нам на данный момент смогли предоставить заказчики – это протоколы измерений сточных вод, сбрасываемых в бассейны природных водоемов. Естественно, что никакого биологического фактора в таких протоколах нет и не должно быть.

При этом методика, как старая, так и новая, не классифицирует условия труда при отсутствии патогенных микроорганизмов на рабочем месте. То есть класс условий труда можно установить (вредный или опасный класс) при их наличии. А что делать, если удалось установить отсутствие патогенных микроорганизмов на рабочем месте, нигде не описано. Установить класс 1, класс 2, вообще не проводить оценку? К сожалению, никаких ответов новая методика не дает.

Для медицинских работников также появились изменения в оценке биологического фактора. В новой методике учет статистической отчетности, подаваемой медицинской организацией, стал обязательным. Такая отчетность должна быть не старше пяти лет.

На первый взгляд всё выглядит разумно, но... В медицинской статистике нет распределения выявленных заболеваний по рабочим местам. Например, согласно отчетности, в поликлинике было выявлено заболевание X. Каким образом эксперту понять, нужно ли данное заболевание X отнести к заведующему, к врачу-терапевту, к медицинской сестре, к санитарке? Всем выставить один и тот же класс условий труда, если в данном подразделении был замечен пациент с заболеванием X, или только терапевту, который его лечил?

Более того, существуют медицинские организации узкого профиля, не ведущие статистику по заболеваниям не своего профиля. Каким образом устанавливать класс условий

труда у таких медицинских работников? Ведь отсутствие в их отчетности заболеваний общего профиля не значит, что они с ними не встречаются.

Кроме того, учет наличия патогенных микроорганизмов должен теперь производиться с учетом путей передачи патогенных микроорганизмов от пациента к медицинскому работнику. Вера Министерства труда в уровень знаний экспертов по специальной оценке условий труда, конечно, впечатляет, ведь оценку возможности передачи заболевания должен провести именно эксперт. Хотя было бы логично, если бы такую ответственность несла комиссия по СОУТ медицинского учреждения, у членов которой имеется медицинское образование, а не эксперт с любым высшим образованием и курсами по СОУТ в 72 часа.

Изменения форм оформления документов Из существенных изменений:

Наряду с квалификационными справочниками ЕТКС и КС теперь можно указывать ссылку на профессиональные стандарты.

Уточнили, что в карте СОУТ количество и номера рабочих мест указываются с учетом места, на которое оформляется карта СОУТ.

СНИЛС в карте указываются на работников, занятых на рабочем месте, за месяц, предшествующий заполнению карты. То есть нет необходимости актуализировать СНИЛС, если у вас за время СОУТ кто-то уволился или был принят на работу.

В строке 040, где указывается необходимость назначения льгот и компенсаций, их необходимо указывать ТОЛЬКО за вредные или опасные условия труда. Если льготы и компенсации (например, доп. отпуск за ненормированный рабочий день, сокращенный рабочий день за принадлежность к медицинским работникам, пенсия у педагогов, мед. осмотр за виды выполняемых работ и т.д.) не зависят от класса условий труда, то в карте их указывать не следует.

С каждым годом законодательство в сфере проведения измерений и проведения специальной оценки условий труда всё усложняется. При этом найти вразумительные ответы на возникающие у участников процесса вопросы практически невозможно. Выработанных общих подходов не существует, а там, где процесс крайне сложен, да к тому же еще и не стандартизирован – никогда не будет порядка. Необходимый уровень эксперта по проведению СОУТ уже тянет не меньше, чем на кандидатскую диссертацию, необходимые сроки ее проведения должны растягиваться на месяцы, а стоимость СОУТ должна быть не меньше, чем «крыло от боинга».

Но на деле ничего из этого не соответствует реальному положению вещей. И если вам, как работодателю или работнику, «плохо» провели специальную оценку условий труда, то причины зачастую далеко не в том, что эксперт или аттестующая организация «плохо» поработали. При общем стремлении провести СОУТ как можно дешевле (что, конечно, естественно), аттестующие организации вынуждены брать количеством. Это при том, что даже в идеальных условиях провести СОУТ правильно невозможно, потому что никто не знает, как же это «правильно» выглядит.



Вера КРАВЦОВА,
руководитель испытательной
лаборатории ООО «ЭЦ «Сфера труда»

С 01.03.2025 вступают в силу изменения в Федеральный закон от 26.06.2008 № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений».

Законодательство о специальной оценке условий труда допускает при проведении измерений использование аттестованных методик измерений, внесенных в ФГИС АРШИН и (или) методик прямых измерений (обычно это руководства по эксплуатации средств измерений). Данное требование является следствием положений Федерального закона от 26.06.2008 № 102-ФЗ, а также Постановления Правительства РФ от 16.11.2020 № 1847 «Об утверждении перечня измерений, относящихся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений».

То есть норма в законодательстве о СОУТ родилась не сама по себе, а исходит из требований данных документов. В постановлении № 1847 имеется раздел 4 «Измерения при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда», где поименованы почти все факторы, имеющие отношение к проведению СОУТ, а также к проведению производственного контроля на рабочих местах.



Так вот, согласно требованиям 102-ФЗ, а именно п. 1 ст. 5, измерения, поименованные в Постановлении 1847, должны *«выполняться по первичным референтным методикам (методам) измерений, референтным методикам (методам) измерений и другим аттестованным методикам (методам) измерений, за исключением методик (методов) измерений, предназначенных для выполнения прямых измерений, с применением средств измерений утвержденного типа, прошедших поверку»*. А значит, можно применять как аттестованные методики, так и методики прямых измерений.

Но с 1 марта 2025 года п. 1 ст. 5 102-ФЗ звучит следующим образом: *«Измерения, относящиеся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений, должны выполняться по первичным референтным методикам (методам) измерений, референтным методикам (методам) измерений и другим аттестованным методикам (методам) измерений, сведения о которых внесены в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений, с применением средств измерений утвержденного типа, прошедших поверку»*.

При переработке документа, видимо, потеряли часть предложения, касающуюся возможности применения методик прямых измерений, потому что в остальных пунктах ФЗ сохранились требования к таким методикам, но сама возможность их применения исчезла.

В п. 2 ст. 3 102-ФЗ сказано, что положения иных федеральных законов, касающиеся предмета регулирования настоящего Федерального закона, применяются в части, не противоречащей настоящему Федеральному закону.

Что это значит в совокупности. Ряд показателей, указанных в 426-ФЗ, не поименованы в Постановлении 1847, а именно – тяжесть и напряженность трудового процесса, измеряемый биологический фактор. Следовательно, для них возможно использование методик прямых измерений с 1 марта 2025 года. Для остальных показателей применение неаттестованных методик измерения – прямое нарушение 102-ФЗ со всеми вытекающими последствиями.

Поэтому с 1 марта 2025 года при использовании методик прямых измерений в целях СОУТ и ПК существует риск того, что ваши измерения будут признаны нарушающими 102-ФЗ, даже несмотря на то что 426-ФЗ допускает их применение. Со стороны Минтруда, скорее всего, к вам не будет претензий, а вот со стороны экспертов Росаккредитации – запросто. А каждое аккредитованное лицо знает, что это такое. Протоколы, измерения в которых проведены по методикам прямых измерений, могут признать недействительными, отозвать их – и тогда встанет вопрос о действительности



проведенной даже несколько лет назад СОУТ. Не говоря уже о приостановке деятельности аккредитованного лица и невозможности продолжать ее далее.

Беда в том, что не для всех показателей и приборов есть аттестованные методики. И если основная масса показателей их худо-бедно имеет, то, например, для ряда химических факторов АПФД нет и в помине. А значит, либо эти показатели должны будут «исчезнуть» из измерений и оценки в рамках СОУТ, что нарушит права работников, либо будут проведены с нарушениями, влекущими отмену всей проведенной СОУТ.

Кроме того, многие лаборатории проводят СОУТ и производственный контроль практически исключительно по руководствам по эксплуатации, так как хорошие аттестованные методики стоят денег. Значит, в их области аккредитации в принципе отсутствуют аттестованные методики измерений, хотя бы на основные показатели. Без осознания, что такими методиками пользоваться, как минимум, опасно, они будут продолжать проводить измерения по неаттестованным методикам, рискуя не только собственной деятельностью, но и легитимностью проведенных СОУТ.

При этом мало кто из работодателей проверяет область аккредитации потенциального исполнителя, а право аттестующей организации выбирать методики измерения самостоятельно закреплена в 426-ФЗ. И, в теории, даже имея аттестованные методики в области, аттестующая организация может выбрать для проведения измерений прямые методики, потому что легкодоступные (бесплатные) аттестованные методики грешат неисполнимостью или сложностью требований.

Конечно, всё еще теплится слабая надежда, что появятся официальные разъяснения, позволяющие применять методики прямых измерений. Но по опыту можно сказать, что и аттестующим организациям, и работодателям, проводящим СОУТ и ПК на рабочих местах своего предприятия, нужно быть готовыми к грядущим изменениям.

Миллиард на охрану труда



Увеличение расходов предприятий на предупредительные меры по охране труда напрямую влияет на сокращение производственного травматизма и профзаболеваний работников на рабочем месте. Поэтому ОСФР по Красноярскому краю финансирует расходы организациям региона на мероприятия по охране труда. О том, как получить финансирование, рассказывает управляющий ОСФР по Красноярскому краю Елена ЛАПКО.

– Как предприятиям региона получить компенсацию расходов на мероприятия по охране труда?

– В Красноярском крае зарегистрировано более 70 тысяч организаций, в которых трудится около одного миллиона человек. Отделение Социального фонда России по Красноярскому краю стремится заботиться о благополучии каждого работника, поэтому финансирование мероприятий по охране труда является важным направлением деятельности. В настоящее время в регионе завершилась кампания по приему заявлений на финансирование мероприятий по охране труда на 2024 год.

– Кто может рассчитывать на финансирование?

– Получить компенсацию от ОСФР могут предприятия любой формы собственности, любая организация и индивидуальный предприниматель, которые своевременно и в полном размере уплачивают в ОСФР страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве. Главное условие – отсутствие задолженности по уплате страховых взносов. Заявление на финансирование работодателям необходимо было подать до 1 августа текущего года.

– На какие мероприятия по охране труда предприятиям можно направлять средства?

– Работодатели могут направить средства на 17 мероприятий. К ним относятся: проведение обязательных периодических медосмотров работников, приобретение средств индивидуальной защиты персонала, проведение специальной оценки условий труда, организация санаторно-курортного лечения работников вредных производств и предпенсионеров, обеспечение сотрудников лечебно-профилакти-

ческим питанием и другие мероприятия, направленные на снижение травматизма и профзаболеваний.

– В каком размере?

– Как правило, это 20 % от страховых взносов, начисленных предприятиями за предшествующий календарный год, за вычетом расходов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Объем средств может быть увеличен до 30 %, если в план финансового обеспечения включается санаторно-курортное лечение работников предпенсионного и пенсионного возраста и до 20 ноября текущего года подано соответствующее заявление в ОСФР.

– Каков механизм мероприятий по охране труда?

– Изначально эти мероприятия работодатели проводят за свой счет, а затем ОСФР возмещает расходы в пределах установленных сумм. Рекомендуем работодателям после выполнения мероприятий по охране труда обратиться в ОСФР по Красноярскому краю до 15 декабря текущего года с заявлением о возмещении произведенных расходов на оплату мер по охране труда с предоставлением документов, подтверждающих расходы. В 2023 году Отделение фонда компенсировало предприятиям региона более 800 миллионов рублей на расходы по охране труда. В 2024 году планируется компенсировать более одного миллиарда рублей.

С подробной информацией можно ознакомиться на сайте ОСФР по Красноярскому краю по ссылке: <https://sfr.gov.ru/branches/krasnoyarsk/info/~0/8573>, а также по номеру телефона для консультирования страхователей: (391) 222-05-20.

МРОТ-2025



Владислава КЛИМЕНЧУК, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом группы компаний «Сфера труда 24»



МРОТ, минимальный размер оплаты труда, – это показатель, ниже которого не может быть заработная плата работника за месяц. Если сотрудник трудился на полную ставку и выполнил обязанности, работодатель должен выплатить ему вознаграждение не ниже уровня МРОТ.

Размер МРОТ прописан в Федеральном законе от 19.06.2000 № 82-ФЗ и подлежит ежегодной индексации. Право работника на получение заработной платы не ниже МРОТ гарантируется ТК РФ (ст. 133 ТК РФ).

С 2020 года в Красноярском крае, так и по всей России, наблюдался рост минимального размера оплаты труда. Однако важно учитывать, что на окончательный размер заработной платы влияют не только федеральный МРОТ, но и районные коэффициенты, а в северных районах – и северные надбавки.

МРОТ устанавливает нижний порог оплаты труда. При его повышении заработная плата всех сотрудников, получающих меньше новой величины МРОТ, должна быть увеличена.

В целом при изменении МРОТ необходимо провести полный перерасчет всех связанных с ним выплат и показателей, чтобы обеспечить соблюдение законодательства и справедливую оплату труда.



Большинство социальных выплат (пособия по безработице, декретные, больничные и др.) рассчитываются с учетом МРОТ или от него зависят. Их необходимо пересчитывать после каждого изменения МРОТ.

Многие надбавки (например, за стаж, за вредность, северные и районные) рассчитываются как процент от МРОТ или от оклада, который должен соответствовать МРОТ. При изменении МРОТ эти надбавки и доплаты также необходимо пересчитать.

Если МРОТ увеличивается, то и налогооблагаемая база может измениться, что повлияет на сумму налогов и страховых взносов как для работодателя, так и для работника.

Ниже приведена таблица изменения роста уровня МРОТ с 01.01.2020 по 01.01.2025.

Дата изменения	МРОТ	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями 30 %, руб.	Районный коэффициент, 1,3	Всего	Процентное соотношение
01.01.2020	12130,00	3639,00	3639,00	19408,00	7,5%
01.01.2021	12792,00	3837,60	3837,60	20467,20	5,5%
01.01.2022	13890,00	4167,00	4167,00	22224,00	8,6%
01.06.2022	15279,00	4583,70	4583,70	24446,40	10%
01.01.2023	16242,00	4872,60	4872,60	25987,20	6,3%
01.01.2024	19242,00	5772,60	5772,60	30787,20	18,5%
01.01.2025	22440,00	6732,00	6732,00	35904,00	16,6%



С 1 января 2025 года МРОТ составит 22 440 руб. (№ 365-ФЗ от 29.10.2024).

Из таблицы видно, что рост произойдет на 16,6 % по сравнению с 2024 годом. В денежном эквиваленте увеличение произойдет более чем на 3000 руб.

МРОТ устанавливается с учетом величины медианной заработной платы за предыдущий год. При этом МРОТ должен быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по стране на очередной год и не ниже МРОТ, установленного на текущий год. Соотношение с медианной заработной платой за предыдущий год увеличится до 48 %. По данным Росстата, медианная заработная плата за 2023 год составляет 46 751 руб.

Указом Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 (п. 2, пп. м) поручено реализовать к 2030 году повышение МРОТ более чем в два раза по сравнению с суммой, установленной на 2023 год. В итоге его значение планируется довести до 35 тыс. руб. в месяц. Работодателям важно следить за изменениями в законодательстве, поскольку несоблюдение может повлечь за собой наложение штрафов.

Важно! Согласно ст. 132 ТК РФ. Зарплата каждого сотрудника **зависит от его квалификации**, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. Максимальный предел зарплаты в общем случае не ограничен, минимальный размер не может быть меньше МРОТ (ст. 133 ТК РФ).

102 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Выплата заработной платы ниже предусмотренного МРОТ влечет за собой предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.;
- на индивидуальных предпринимателей – от 1000 до 5000 руб.;
- на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. (п. 6 ст. 5.27 КоАП РФ).

В случае повторного аналогичного нарушения, не содержащего уголовно наказуемого деяния, ответственность наступает по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа в размере:

- от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификации на срок от одного года до трех лет – для должностных лиц;
- от 10 000 до 30 000 руб. – для индивидуальных предпринимателей;
- от 50 000 до 100 000 руб. – для юридических лиц.

В связи с изменениями МРОТ работодателю необходимо:

- внести изменения в штатное расписание отдельным приказом или утвердить новое штатное расписание;
- заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников об изменении оплаты труда.

У работников одной должности не могут быть разные оклады и надбавки. В дополнительных соглашениях важно указывать как оклад, так и северную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями и районный коэффициент, чтобы работники видели, как изменилась их заработная плата.



Никто из сотрудников не может быть ограничен в своих трудовых правах и получать какие-либо преимущества, в том числе в вопросах оплаты труда, по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами (ст. 3, 132 ТК РФ). Более того, в обязанности работодателя входит обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Если установить одинаковую заработную плату, например директору и уборщику служебных помещений, могут возникнуть к работодателю вопросы за дискриминацию труда.



Елена БРАТЧУН,
руководитель группы компаний
«Сфера труда 24»:

– До сих пор в организациях малого бизнеса встречаются штатные расписания, где у всех должностей указан одинаковый размер оплаты труда.

Например, у всех работников, от генерального директора до уборщика помещений, указан МРОТ. Такая ситуация может привлечь внимание со стороны органов надзора и контроля, поскольку с большой вероятностью свидетельствует о сокрытии фактического уровня оплаты труда.

Или же работник, считаящий, что он получает за свой труд необоснованно низкую заработную плату по сравнению с коллегами, может обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК РФ). И тогда работодателю, чтобы доказать правомерность своих действий в части установления зарплаты, придется подтвердить, что труд этих работников имеет для организации равную ценность и никакой дискриминации не возникает.

Трудовой кодекс РФ прямо не запрещает устанавливать одинаковую зарплату разным категориям работников (например, директору и кассиру). Однако очевидно, что работа директора по объективным причинам и ответственности будет иметь более высокую ценность и значимость, нежели работа кассира. Поэтому рекомендуем устанавливать заработную плату работникам дифференцированно, согласно их квалификации и сложности работы, чтобы избежать возможных последствий.



Светлана КОЗИРСКАЯ,
заместитель руководителя
департамента экономической
политики и инвестиционного развития
администрации г. Красноярск:

– Заседания городской межведомственной комиссии по обеспечению прав граждан на

вознаграждение за труд проводятся не реже двух раз в месяц. На заседаниях рассматриваются актуальные вопросы, такие как правомерное установление, своевременная и в полном объеме выплата заработной платы, соблюдение порядка оформления трудовых отношений, установленного трудовым законодательством РФ, противодействие нелегальной занятости на территории города Красноярск.

В рамках деятельности комиссии проводится постоянное информирование организаций об актуальном минимальном размере оплаты труда работников в городе Красноярске, мерах административной и иной ответственности работодателей за нарушение норм трудового законодательства, в том числе в части неоформления (либо ненадлежащего оформления) трудовых отношений с работником.

Сотрудник, работающий неофициально, юридически не имеет прав на справедливую оплату и безопасные условия труда, отпуск, пособие по безработице, выходное пособие при увольнении по сокращению. Ему не начисляется трудовой стаж, который учитывается впоследствии при начислении пенсии, не оплачивается больничный лист (в том числе при несчастном случае на производстве).

Работник не сможет также получить имущественный или социальный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке. При нарушении своих трудовых прав сотрудник может обратиться в Государственную инспекцию труда в Красноярском крае, органы прокуратуры, а также в суд. С дополнительной информацией вы можете ознакомиться на официальном сайте администрации города в разделе «Город сегодня» – «Экономика» – «Трудовые отношения» – «Неформальная занятость»/«Оплата труда».



Подготовлено компанией «Хэдхантер»

УГРОЗЫ ДЛЯ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ

Фармацевтическая компания «Гедеон Рихтер» и hh.ru представляют результаты исследования «Ментальное здоровье на работе». Исследование приурочено ко Всемирному дню психического здоровья, который ежегодно отмечается 10 октября. В нем приняло участие 3943 сотрудника различных российских компаний.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ИХ ИСТОЧНИКИ

Как показал опрос, основную опасность для психического здоровья на работе представляют неэффективное управление процессами (69 %) и чрезмерная нагрузка (65 %). Для жителей Санкт-Петербурга ситуация усугубляется плохими условиями труда – так ответили 55 % опрошенных из Северной столицы. На плохой менеджмент чаще других жалуются сотрудники научных и образовательных учреждений (76 %) и в сфере ИТ (73 %), а на чрезмерную нагрузку – работающие в HoReCa* (77 %), а также маркетинге, рекламе и PR (74 %).

Только 36 % участников исследования оценивают свое психическое состояние как хорошее. Каждый третий (27 %) чувствует себя тревожно или подавленно, причем об этом чаще говорят работники сфер науки и образования, а также маркетинга, рекламы и PR.

В условиях дефицита кадров и увеличения сроков найма многие сотрудники сталкиваются с переработками и дополнительными нагрузками. Это, как мы видим из исследования, серьезная угроза психическому здоровью, которая может привести к раннему выгоранию, снижению эффективности и смене работы. Сегодня компаниям важно не только работать с последствиями переработок на уровне программ психологической помощи, но и совершенствовать систему управления, равномерно распределять нагрузку, автоматизировать рутинные операции для профилактики таких рисков. Все сотрудники хотят человеческого отношения к себе и к своему труду. Это своего рода переход от модели винтика производственного процесса к личности. Несмотря на то что компании в своих HR-стратегиях в этом году сделали шаги в направлении человекоцентричности, российский бизнес в целом пока в самом начале этого пути.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ОЖИДАНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ

Трое из четырех (73 %) респондентов рассказали, что не получают психологической поддержки на работе. В крупных организациях со штатом более 10 тысяч человек этот показатель гораздо ниже – 46 % за счет того, что для сотрудников в рамках соцпакета доступны консультации корпоративного или внешнего психолога, посещение специалиста по психическому здоровью. Лучше всего такая поддержка развита в финансовом секторе: 57 % опрошенных отметили наличие различных форматов психологической помощи от работодателя. Хуже всего обстоят дела в сегментах HoReCa и маркетинге, рекламе и PR, где подобной поддержки практически нет – ее не имеют 84 % и 82 % сотрудников соответственно.

Участники опроса считают, что улучшить их психическое состояние помогут более длительные отпуска (46 %) и организация зон отдыха на работе (45 %), при этом каждому третьему (33 %) может помочь консультация с психологом. Примечательно, что почти половина опрошенных сотрудников из Москвы (47 %) назвали в качестве меры поддержки возможность работать удаленно.

ОТНОШЕНИЕ К КОЛЛЕГАМ С ПСИХИЧЕСКИМИ ЗАБОЛЕВАНИЯМИ

Как показал опрос, двое из трех сотрудников (66 % опрошенных) считают коллег с психическими расстройствами опасными для коллектива. Примерно столько же (65 %) сталкивались с неадекватным поведением коллег на работе. Из них каждый третий заявил, что последствий не было.

При этом 71 % готовы поддерживать сослуживцев, если знают об их ментальном расстройстве. В свою очередь обсуждать свои психические проблемы большинство готово лишь с близкими коллегами (70 %) и только треть (36 %) – с руководством.

Несмотря на то что участники опроса говорят о готовности помогать коллегам с психическими заболеваниями, большинство (66 %) всё же считает их опасными для коллектива. Стигматизация таких людей в нашем обществе, к сожалению, имеет прочную базу. Последние несколько лет «Геден Рихтер» реализует в России серию информационно-образовательных инициатив, направленных на открытое обсуждение проблем ментального здоровья и их объективное освещение в СМИ. Мы уверены, что это способно изменить отношение к людям с психическими заболеваниями. Это также подтверждают данные нашего

Всемирный день психического здоровья ежегодно отмечается 10 октября. Темой этого года стало обсуждение важности психического здоровья на рабочем месте: It is time to prioritize mental health in the workplace (с англ. – Время расставить приоритеты в области психического здоровья на рабочем месте). Согласно информации Всемирной организации здравоохранения, плохие условия труда, включая чрезмерную рабочую нагрузку, неэффективное управление производственным процессом, дискриминацию и неравенство, создают угрозу для психического здоровья человека. Вместе с тем безопасная и здоровая рабочая атмосфера помогает снизить напряженность на работе, уменьшить текучесть кадров и повысить производительность труда.

исследования: по мнению участников опроса, на изменение их отношения к таким людям может повлиять создание безопасной среды для открытого диалога (44 %), личный опыт общения (33 %) и объективное освещение вопросов психического здоровья в СМИ (29 %).



* HoReCa – акроним от первых двух букв слов Hotel – Restaurant – Catering/Cafe (с англ. – отель – ресторан – кейтеринг/кафе), иными словами – гостинично-ресторанный бизнес.

Исследование «Ментальное здоровье на работе» проведено в России фармацевтической компанией «Геден Рихтер» и hh.ru в августе-сентябре 2024 года путем онлайн-опроса соискателей – пользователей платформы hh.ru. В исследовании приняли участие 3943 человека: 32 % из Москвы и Московской области, 13 % из Санкт-Петербурга и Ленинградской области, 19 % из городов миллионников и 36 % из других городов России. Респонденты работают в компаниях различного размера всех отраслей бизнеса.



Маргарита ПАПЬЯН, подготовлено компанией «Хэдхантер»

ОНБОРДИНГ

Процесс адаптации сотрудника на новом рабочем месте помогает новичкам быстрее влиться в коллектив, а в перспективе – помогает работодателям удерживать ценные кадры. Разбираемся, что такое онбординг и почему он нужен не только новым сотрудникам, но и самим работодателям.

Nh.ru провели исследование и выяснили, как к онбордингу относятся работодатели и соискатели, какие цели ставят и те и другие и какие преимущества дает наличие онбординга.

У работодателей мы узнали, есть ли в компании процесс адаптации новых сотрудников, как давно он существует, какие инструменты и подходы они используют и какие преимущества видят для бизнеса.

У соискателей мы спросили, насколько для них важен процесс онбординга, как они ощущают себя в первые месяцы после трудоустройства и чего им не хватает в процессе адаптации на новом месте работы.

ОНБОРДИНГ И РАБОТОДАТЕЛИ

Мы опросили 266 работодателей из разных регионов России: от небольших компаний со штатом менее 100 человек до крупных фирм с более чем 500 сотрудниками.

У каких компаний есть онбординг

По результатам опроса, процесс онбординга есть в 57 % компаний, большинство из которых (35 %) ввели программу относительно недавно: от 1 года до 3 лет назад.

Интересно отметить, что, наряду с ожидаемым лидером, ИТ, онбординг широко распространен в сфере строительства, недвижимости, эксплуатации и проектирования.

Зачем онбординг компаниям

На вопрос, что дает вашей компании программа адаптации новичков, работодатели отвечали, что новые сотрудники совершают меньше грубых ошибок в работе (67 %), текучесть снизилась (63 %), хаоса в работе стало меньше (45 %), а атмосфера в коллективе – лучше (46 %). 41 % опрошенных отметил также, что бизнес-процессы в компании стали эффективнее.

Инструменты адаптации новых сотрудников

Мы также поинтересовались, что делают рекрутеры, чтобы процесс адаптации новичков проходил максимально быстро и продуктивно. Если вы рекрутер и хотите организовать онбординг у себя в компании, вы можете воспользоваться советами и лучшими практиками других работодателей.

Самым важным в процессе адаптации большинство работодателей (76 %) считают грамотную организацию рабочего расписания сотрудника и его информирование о внутреннем трудовом расписании.

Также во многих компаниях (59 %) руководители организуют индивидуальные беседы с новичками (так называемые 1–2–1 встречи). На первых встречах менеджеры показывают презентации или видео с историей компании и рассказывают о ее ценностях (39 %), а также о том, чем занимаются другие сотрудники компании (21 %).

В технически продвинутых компаниях (таких в нашем исследовании было 43 %) создают специальные порталы или даже приложения со всем необходимым для новичков, пишут специальные гайды (36 %) и списки терминов и сленговых слов, которые используют в компании (16 %). А еще популярен формат видео: с обучением по специфике работы новичка (19 %) и приветствие от главных лиц компании (10 %).

Наставники

Также мы узнали, кто конкретно занимается онбордингом новичков: непосредственный

Онбординг (от англ. onboarding) – это процесс адаптации сотрудника в новой компании: от трудоустройства до момента, когда сотрудник четко знает свои обязанности и без проблем взаимодействует с коллегами. За организацию онбординга обычно отвечает HR-отдел, а в процессе адаптации новичку помогает еще и непосредственный руководитель или более опытный коллега-ментор.



руководитель или специальный наставник, обычно – более опытный коллега, который давно работает в компании.

По результатам опроса, 69 % компаний активно используют систему менторства.

В 40 % компаний наставниками для новичков становятся сотрудники, которые изъявили такое желание, в то время как в 21 % случаев менторы проходят специальное обучение, а 1 % работодателей даже специально нанимает наставников.

А вот практика оплаты труда наставников распространена менее чем в половине случаев – всего 48 % работодателей доплачивают сотрудникам за обучение и адаптацию новых специалистов. При этом 7 % компаний используют нематериальную мотивацию наставников, а в 40 % менторство над новичками никак дополнительно не поощряется.

ОНБОРДИНГ И СОТРУДНИКИ

В опросе приняли участие 1068 соискателей. В результате мы узнали, что у 59 % опрошенных не было онбординга на текущем месте работы, при этом 81 % респондентов хотели бы попасть в программу адаптации, когда только начинали работать.

Зачем онбординг сотрудникам

Соискатели поделились, что онбординг помог бы быстрее сориентироваться, какими задачами придется заниматься на новом месте (60 %), чувствовать себя комфортнее (13 %) и потратить меньше времени на понимание структуры компании (10 %). Наконец, респонденты посчитали процесс адаптации важным, чтобы быстрее найти общий язык с новыми коллегами (8 %) и понять, хотят ли они продолжать работать в компании (8 %).

Соискатели назвали самые удобные форматы адаптации. Безусловный лидер – наставничество в период испытательного срока. Так ответили 72 % опрошенных. Другие методы адаптации, которые нравятся соискателям:

- очное знакомство с коллегами и руководством (49 %);
- экскурсия по офису или рабочему месту (37 %);
- презентация с основной информацией (24 %);
- видеоприветствие и серия видеоуроков (19 %);
- игровое приложение в телефоне, где поэтапно знакомят с компанией, обязанностями и правилами (14 %).

Результаты исследования подтверждают: сотрудники всё больше ценят и любят технологии и предпочитают получать информацию в формате видео, презентаций или целого мобильного приложения. Автоматизировать онбординг и ввести новые технологии в процесс помогают наши партнеры Edstein: они разработали комплексный подход к оценке сотрудников, переподготовке кадров и созданию индивидуальных планов развития.

ВНИМАНИЮ РЕКРУТЕРОВ

Согласно проведенному исследованию, 40 % респондентов задумывались об увольнении в первые месяцы после трудоустройства.

Главная причина – несовпадение ожидания и реальности, а точнее – обещаний рекрутера на собеседовании с действительностью на работе. Об этом рассказали 58 % опрошенных.

Онбординг нужен, чтобы сотрудник понял, насколько ему подходит компания и готов ли он продолжать сотрудничать с новым работодателем.

Негативные эмоции, которые испытывали респонденты в период адаптации, представлены в диаграмме ниже.

Онбординг помогает решить эти проблемы и создать у новичка приятное впечатление о



компании, а как следствие – удержать ценные кадры и уменьшить текучесть специалистов.

Резюмируя, можно отметить, что первые месяцы на новой работе – один из самых важных периодов, когда сотрудник принимает важное решение: готов ли он остаться работать в этой компании и насколько удачно сложатся взаимоотношения с коллегами. Кроме того, онбординг позволяет быстрее понять, чем предстоит заниматься и к кому из коллег можно обратиться за помощью, если возникнет такая потребность.

Стресс и сомнения новых сотрудников

40 %

респондентов задумывались об увольнении в первые месяцы после трудоустройства, еще **11 %** уволились до конца испытательного срока

Источник: опрос hh.ru среди 1068 соискателей. Россия, 2024 год: «Постарайтесь вспомнить какие негативные эмоции вы испытывали в первые недели на новой работе?»

Я не знаю, что мне надо делать	35 %
Я не был(а) уверен(а) в себе на новом месте	31 %
Я не знаю, к кому обратиться за помощью или советом	30 %
Волнение, что не справлюсь и меня уволят	30 %
Ощущение информационного вакуума	28 %
Сомнения, ту ли компанию я выбрал(а)	27 %
Вокруг много незнакомых людей	16 %
Я не знаю, где получить все необходимое для работы	12 %
Покинутость/ненужность	12 %
Ощущение недостатка внимания	11 %
Я не знаю расположение офисов или промплощадок	8 %
Никаких негативных эмоций не испытывал(а)	17 %
Другое	5 %

12–14 МАРТА

КРАСНОЯРСК 2025

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА

СТРОИТЕЛЬСТВО.

АРХИТЕКТУРА.

ДИЗАЙН.

Разделы выставки:

ТехСтройЭкспо. Дороги

Малоэтажное домостроение.

Строительные и отделочные материалы

ЖКХ. Энергетика. Экология

КлиматАкваТЭкс

Выставка строительных и архитектурных проектов,
новых технологий в строительстве

Дорожно-строительная техника

Отделка загородных домов и коттеджей; оформление
и благоустройство ландшафтного дизайна и архитектуры

Инженерное оборудование и климатическая техника

МВДЦ «Сибирь»



сибирь
Федеральный
научно-исследовательский
центр
архитектуры и строительства



9 ул. Авиаторов, 19 | ☎ +7 (391) 200-44-32 | 🌐 www.krasfair.ru

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАКТИКА РЕГИОНА»



ПЛАТНАЯ ПОДПИСКА:

- руководители государственных учреждений Красноярского края и Красноярска;
- администрации городов и районов Красноярского края;
- предприятия различных форм собственности, расположенные на территории Красноярска, Красноярского края и Сибири.

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ БЕСПЛАТНАЯ ДОСТАВКА:

- по Российской Федерации:** в Правительство РФ, Государственную Думу РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ, Федеральную службу по труду и занятости (Роструд);
- по СФО:** губернаторам и главам территорий СФО, в организации, общественные объединения, административные органы городов и регионов СФО, руководителям ведущих предприятий СФО;
- по Красноярскому краю:** членам редакционного и экспертного советов журнала, Правительству Красноярского края и администрации г. Красноярска.

ОЗНАКОМИТЬСЯ С НАШИМ ЖУРНАЛОМ

ВЫ МОЖЕТЕ В ПРИЕМНОЙ:

- департамента экономической политики и инвестиционного развития администрации г. Красноярска;
- руководителя службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края;
- Государственной инспекции труда Красноярского края;
- Федерации профсоюзов Красноярского края;
- Отделения Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю;
- агентства труда и занятости населения Красноярского края;
- Енисейского межрегионального территориального управления технологического и экологического надзора Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор);
- Главного управления по вопросам миграции МВД РФ.

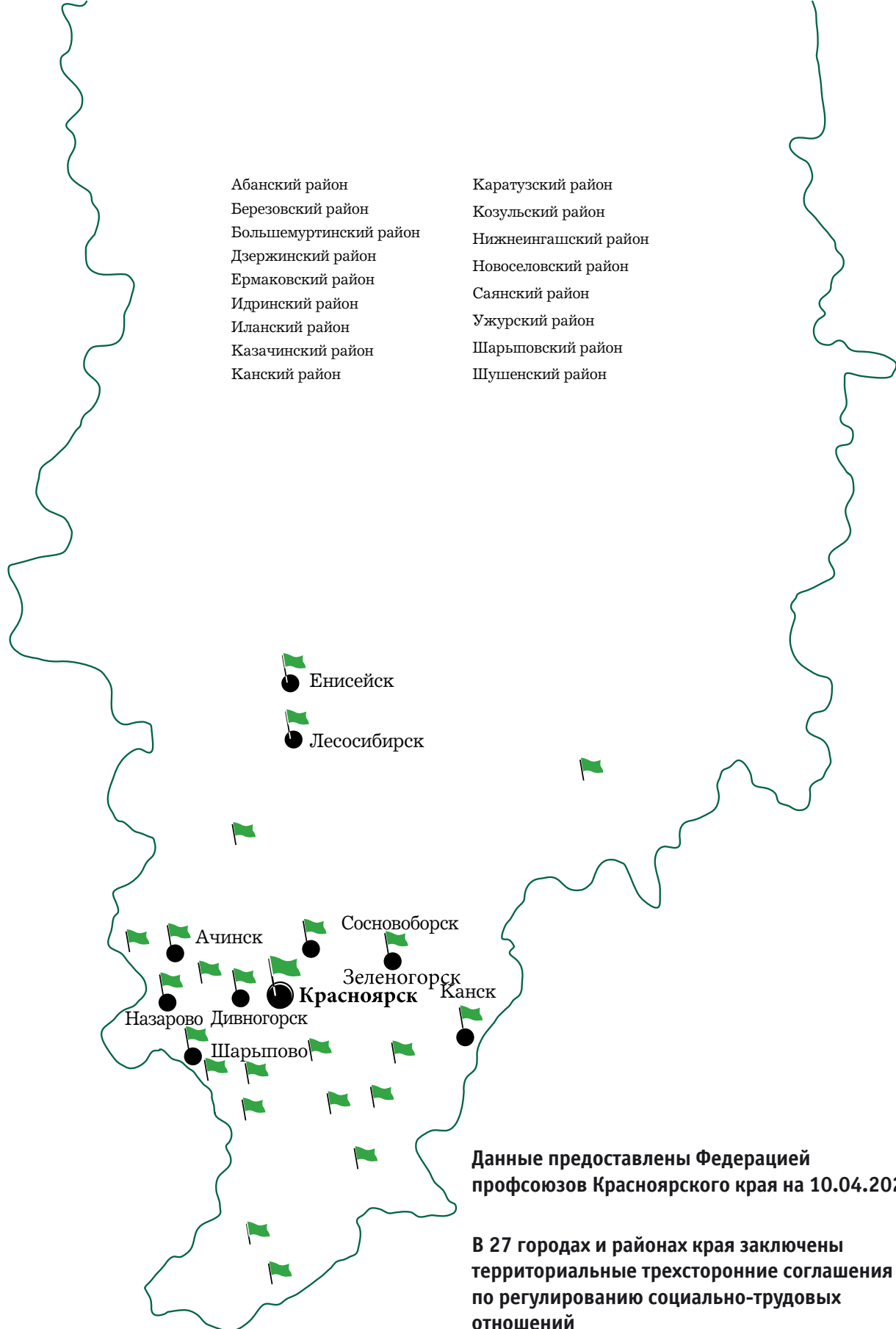
А ТАКЖЕ В:

- филиалах Фонда социального страхования РФ;
- Союзе промышленников и предпринимателей Красноярского края;
- Государственной универсальной научной библиотеке Красноярского края;
- Сибирской научно-производственной ассоциации «Промышленная безопасность».

СВОБОДНОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ВЕДЕТСЯ:

- на тематических мероприятиях, проводимых при участии администраций городов и регионов СФО;
- в международном выставочно-деловом центре «Сибирь».

По вопросам приобретения номеров журнала и размещения рекламных и имиджевых материалов обращайтесь в редакцию журнала по телефонам (391) 202-60-05, 278-59-55 или по e-mail: soc_partner@mail.ru





**АУТСОРСИНГ
ПО КАДРАМ**



**АУТСОРСИНГ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**



**ОБУЧЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**



**СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА
УСЛОВИЙ ТРУДА**



**ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ
КОНТРОЛЬ**



**ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ**



**ЖУРНАЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.
ПРАКТИКА РЕГИОНА»**



8 (391) **202-60-05**

www.сфера-труда24.ru

mcot2004@mail.ru

