



*Власть
Бизнес
Общество*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

П Р А К Т И К А Р Е Г И О Н А № 67



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 РСПП



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,**
исполняющий
обязанности
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»:



Главный редактор
Андрей Павлович БРАТЧУН
Заместитель главного редактора
Дарья АНИЩЕНКО
Верстка и дизайн:
Виктор МАСЛОБОЕВ
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: 28.07.2025.

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

Июль 2025 № 67

В номере:

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА

6. Год работы, взгляд вперед

ПМЭФ-2025. КАДРЫ

12. Рынок труда: ответы на вызовы



14. Профессионалитет в приоритете

16. Сила партнерства

18. Искусственный интеллект – будущее сегодня

ПМЭФ-2025. ЗДОРОВЬЕ

20. Здравоохранение: цель общая

22. Сохранить здоровье нации



НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

26. Движение вперед



ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

32. Решения для региона

37. На комиссии

КОНКУРС

38. Лидеры Красноярска

ОБРАЗОВАНИЕ

42. Образование.

Современное и доступное

44. Путь к мастерству

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА

50. Люди решают проблемы людей

52. «Я патриот»



СОБЫТИЯ

58. Взгляд в будущее рынка труда

63. Корпоративные программы здоровья

64. Неслепые слепые

66. «ВНОТ – Красноярск» –
центр притяжения



70. Безопасные условия труда и здоровье
работников – в центре внимания

75. Праздник безопасности

ТУРИЗМ

78. Курс на туризм и комфорт

81. Койское белогорье

АКТУАЛЬНО

82. «Мой бизнес»: импульс для региона

ПРАКТИКУМ

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

86. СОУТ под контролем

91. Дискуссии и новые решения

92. Здоровый работник – успешный
коллектив

ОХРАНА ТРУДА

95. Новый Порядок обучения по пожарной
безопасности

96. Внеплановая СОУТ. Когда проводить?

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

102. Цифровизация в HR

104. Как выдернуть зумеров из ТикТока

Российский рынок труда переживает не лучшие времена. Кадровый голод – это не просто тревожный звоночек, а набат, сигнализирующий о серьезных проблемах, которые угрожают не только отдельным предприятиям, но и всей экономике страны. Сегодня ощущается острая нехватка квалифицированных специалистов практически во всех отраслях: от промышленности и строительства до IT и медицины.

Причины кадрового дефицита многогранны. Это и демографическая яма, и недостаточное внимание к развитию профессионального образования, и низкая привлекательность рабочих профессий, и несоответствие подготовки выпускников вузов и ссузов реальным потребностям рынка.

Обострился в последнее время и отток квалифицированных специалистов за рубеж. СВО и последовавшие за ней западные санкции для некоторых стали тем самым выстрелом стартового пистолета, после которого начался их трудовой забег за пределами родины.

Каковы последствия этого кадрового голода? Во-первых, это снижение темпов эконо-



Угроза будущему России

мического роста. Нехватка рабочих рук приводит к задержкам в реализации проектов, снижению объемов производства и ухудшению качества продукции. Во-вторых, рост издержек, предприятия вынуждены переплачивать за нужных специалистов. В-третьих, снижение конкурентоспособности российской экономики на мировом рынке. Нехватка квалифицированных ка-

дров не позволяет предприятиям внедрять инновационные технологии и производить продукцию, соответствующую мировым стандартам.

Что ждет нас в будущем, если не предпринять решительных мер? Картина вырисовывается неутешительная. Демографические тенденции не предвещают улучшения ситуации, а отток квалифицированных кадров за рубеж может только усилиться. Если не решить проблему сейчас, то в будущем мы столкнемся с еще более острым кадровым дефицитом, который может привести к серьезным экономическим и социальным последствиям.

Есть ли выход? Он есть только в совместных усилиях государства и бизнеса, в их тесном партнерстве. Необходимо прежде всего инвестировать в профессиональное образование, создавать современные учебные центры, оснащенные передовым оборудованием, развивать систему переподготовки и повышения квалификации.

Есть и еще один момент. Ведь порой главное не количество кадров на предприятии, а их качество. Важно, насколько люди трудолюбивы, способны к эффективной работе и морально готовы работать. Эти качества будущих кадров необходимо развивать еще в детстве, в их школьный период, требуется совместная работа системы образования и бизнес-сообщества, в том числе и над воспитательным элементом.

Только совместными усилиями мы сможем преодолеть кадровый голод и обеспечить устойчивое развитие российской экономики. Время действовать – сейчас!

Искренне ваши,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор



ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Год работы, взгляд вперед

3 июля 2025 года председатель правительства Красноярского края Сергей Верещагин выступил с докладом на заседании сессии Законодательного собрания края о работе правительства в 2024 году. В докладе были представлены основные приоритеты работы, обозначены наиболее острые проблемы и пути их решения. Публикуем некоторые тезисы доклада.



РЫНОК ТРУДА

– На рынке труда Красноярского края сохранялся рекордно низкий уровень безработицы – 0,6 % на конец года. Как следствие, все большую актуальность приобретал вопрос дефицита квалифицированных кадров, в том числе для предприятий, реализующих инвестиционные проекты в регионе, и оборонно-промышленных предприятий.

Пока же имеющимися инструментами в отчетном 24-м году за счет всех источников трудовых ресурсов на предприятиях ОПК было заполнено свыше 11 тысяч вакансий, на инвестпроектах – 4,5 тысячи вакансий. Со стороны трудоустройства особое внимание уделяем обеспечению работой трех социаль-

ных категорий: молодежи, участников СВО и людей с ограниченными возможностями по здоровью. Как результат – у нас сформировались довольно высокие доли трудоустройства указанных категорий.

По величине среднемесячной начисленной заработной платы Красноярский край по итогам прошлого года традиционно находился на первом месте в Сибири. За год среднемесячная заработная плата работников, по данным статистики, выросла и превысила 95 тысяч рублей. Если брать более общий показатель, охватывающий все население края – среднедушевые денежные доходы, то за прошедший год они также выросли и приблизились к 60 тысячам рублей. Росту этих показателей, в том числе, способствовали увеличение минимального размера оплаты труда, рост зарплат в бюджетном и внебюджетном секторах, расширение объема социальных выплат, как в количественном выражении, так и путем индексации этих мер. Рост доходов населения, в свою очередь, повлиял на увеличение оборота розничной торговли (107,7 %) и объема платных услуг населению (102,3 %).

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА

В секторе малого и среднего предпринимательства мы продолжали создавать благоприятные условия для ведения бизнеса в крае и вовлечение граждан в предпринимательскую деятельность. Субъектам МСП было выдано 346 займов и предоставлено поручительств на сумму более 400 млн рублей, что позволило предпринимателям привлечь кратно больший объем кредитных средств – более миллиарда рублей. Также через софинансирование муниципальных программ выдавались гранты и субсидии для малых компаний и самоза-



нятых с общей численностью более четырех тысяч рабочих мест. Помимо этого, прямые гранты смогли получить около ста субъектов МСП, созданных молодежью до 25 лет и социальными предпринимателями.

Существенным подспорьем для предпринимателей стало продление до 2027 года действующих у нас мер налоговой поддержки для малого и среднего бизнеса. Это нулевые и пониженные ставки УСН для отдельных категорий компаний. Как результат – количество субъектов малого и среднего предпринимательства в Едином реестре на конец года увеличилось на 2,2 тысячи единиц (до 113,1 тыс.). Значительно, примерно на треть, увеличилось количество самозанятых (до 225,3 тыс.). А оборот сектора увеличился почти на 10 % (до 1384 млн рублей).

ЭКОЛОГИЯ

Объем выбросов в атмосферу от стационарных источников по официальным данным Росприроднадзора за год сократился в крае на 13,4 % (до 2156 тыс. тонн). Наиболее значимый вклад обеспечили мероприятия крупнейших промышленных предприятий. ГК «Норильский никель» в рамках Серной программы в течение года запустил оборудование по утилизации газов на Надеждинском металлургическом заводе. Компания СГК в рамках экологической модернизации ввела два новых котлоагрегата с современными фильтрами на Красноярской ТЭЦ-1.

В прошлом году мы набрали хороший темп перевода частных домовладений на экологичные системы отопления. Это направление было в фокусе особого внимания, весь прошлый год на моем уровне проводились регулярные штабы для оперативного реше-

ния возникающих вопросов. В результате в Красноярске за год перевели 1400 домов. А в Минусинске 200 домовладений переведены на автоматические твердотопливные котлы.

Кстати, добавлю, что в прошлом году были разработаны комплексные планы снижения выбросов еще для трех городов края, включенных в федеральный проект «Чистый воздух» – Минусинска, Лесосибирска и Ачинска. Эти планы были утверждены Правительством РФ уже в текущем 2025 году. Тем не менее некоторые экологические мероприятия для этих городов мы начали еще в прошлом году.

В части автономных источников теплоснабжения – была утверждена нормативная база, которая вводит ограничения на использование определенных марок углей для юридических лиц. Параллельно приняты меры поддержки, которые позволят предпринимателям минимизировать издержки, связанные с заменой оборудования на более экологичное. Для этого установлен переходный период, ограничения, напомню, вступят в силу с сентября этого года.

В целом за весь прошлый год объем вложений, направленных на охрану окружающей среды из всех источников в нашем крае, составил 42,5 млрд рублей. Об этом нечасто говорится, но считаю важным подчеркнуть – по этому показателю Красноярский край занимает первое место в стране (уже три года подряд), на нас приходится 10 % от общероссийского объема экологических инвестиций.

В 2024 году продолжились мероприятия по обустройству контейнерных площадок. Для территорий края был приобретен почти две тысячи контейнеров для ТКО и обустроено 427 площадок сбора мусора. За этот же период в крае было ликвидировано 177 не-



санкционированных свалок отходов. Плановые показатели по долям утилизации ТКО (4,4 % при плане 4 %) и сортировки отходов (46 % при плане 39,7 %) – в отчетном году были достигнуты.

При этом мы понимаем, что так называемая мусорная тема остается в числе самых проблемных вопросов и в числе большого количества обращений граждан, которые мы получаем. Нужно увеличивать темпы обустройства контейнерных площадок, темпы ликвидации свалок, строительства комплексов по переработке отходов, на которые мы сделали ставку. Даже реконструкция действующих полигонов, как временное решение, – процесс не быстрый, а накопление отходов только увеличивается. Тем не менее у нас есть план действий, подписана дорожная карта с крупнейшим российским оператором ППК РЭО, и мы находимся в графике ее выполнения – в части строительства нужных краю объектов по переработке ТКО.

Помимо этого, нужно усиливать контроль работы региональных операторов, чтобы не повторялось ситуации, которая уже случилась на прошлой неделе – с риском остановки мусоровозов. Нужно решать вопрос с организацией инфраструктуры для строительных и промышленных отходов и так далее. Мусорная реформа в крае по-прежнему идет тяжело, поэтому постоянно остается в зоне нашего внимания.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

Следующее приоритетное направление – это социальная поддержка граждан. Подчеркну, что у нас всегда был и остается социально ориентированный бюджет: в прошлом году более половины его расходов (235 млрд рублей), так или иначе, были связаны с выполнением социальных обязательств. В том числе предоставление непосредственно мер социальной поддержки – это 77 млрд рублей.

8 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



Напомню, что более миллиона жителей края являются получателями тех или иных видов социальной помощи.

Прошлый год был объявлен Годом семьи, и это стало одним из приоритетов социальной политики края. С учетом установления единого статуса многодетной семьи, Красноярский край упрочил свое лидерство по их количеству в СФО.

В целом в учреждениях соцзащиты региона зарегистрировано свыше 300 тысяч семей, которые получали около 30 различных мер соцподдержки. В частности, выплатами в связи с рождением и воспитанием детей было охвачено 117 тысяч семей края.

Активно применялся механизм социальных контрактов, позволяющий начать свое дело гражданам с доходами ниже прожиточного минимума – в целях снижения уровня бедности. Было заключено шесть тысяч соцконтрактов, общее число получателей этой поддержки в крае составило 16 400 человек.

И конечно, еще одна социальная категория в зоне нашего особого внимания – участники специальной военной операции и члены их семей. Для них в нашем крае реализуется



около 40 мер поддержки во взаимодействии с фондом «Защитники Отечества». Сформированы социальные паспорта, оказывается содействие в решении сложных жизненных ситуаций. А в ноябре прошлого года в Зеленогорске заработал социально-оздоровительный центр «Березка» – для социальной реабилитации участников СВО и их родных. Общий объем поддержки этой категории граждан, с учетом поддержки тех наших ребят, кто еще на передовой, в прошлом году составил 6,2 млрд рублей.

Здесь же упомяну про еще один блок задач, который у нас есть и который является нашим моральным долгом – помощь подшефным территориям. Красноярский край продолжает помогать в восстановлении социальных и инфраструктурных объектов Свердловского округа Луганской Народной Республики. В прошлом году наши строители восстановили порядка 70 объектов, включая 11 школ и 32 жилых дома. И конечно, помимо этого, наши связи со свердловчанами гораздо шире – здесь и гуманитарная помощь, и обмен практиками специалистов, и отдых для детей – то, что формирует, привычную для нас, но очень долгожданную для новых территорий – мирную жизнь.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

В прошлом году была принята Стратегия пространственного развития РФ, в которой появилось понятие опорных населенных пунктов. Подходы к территориальной организации стали увязываться с приоритетами пространственного развития и отраслевых задач. В соответствии с перечнем поручений президента (от 18.08.2023 № Пр-1626) в прошлом году были разработаны мастер-планы и долгосрочные планы комплексного социально-экономического развития на период до 2035 года – для арктических опорных населенных пунктов края (агломерация Норильск-Дудинка, Диксон, Игарка).

И в том же году в инициативном порядке по поручению губернатора края были разработаны и утверждены перспективные планы комплексного социально-экономического развития четырех опорных городов – Ачинск, Канск, Лесосибирск, Минусинск, – которые являются ключевыми территориями с точки зрения концентрации производительных сил, социальной инфраструктуры и выполнения транспортно-логистических функций.

Новый импульс развития получила и краевая столица. При поддержке президента ведется подготовка к 400-летию юбилею Красноярска в 2028 году. Активно работает оргкомитет под руководством заместителя председателя Правительства РФ Алек-

сандра Валентиновича Новака. А в декабре 2024 года правительством края утверждена региональная программа «Подготовка и проведение празднования 400-летия основания Красноярска». В программу вошли значимые для города проекты, включая строительство линии метротрамвая, детской многопрофильной больницы, федерального Дома молодежи и культурного пространства «Суриков-центр», создание филиала Национального центра «Россия», строительство регионального центра регби на базе стадиона «Авангард», физкультурно-оздоровительного комплекса по адаптивным видам спорта и многое другое.

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

По отрасли здравоохранения бюджетные расходы в прошлом году увеличились до 140 млрд рублей (с 122 млрд в 2023-м). Было введено 72 объекта, в том числе 8 врачебных амбулаторий и 53 ФАПа. Построено два модуля для размещения высокотехнологичного оборудования в Красноярске и Ачинске, обустроена вертолетная площадка санавиации в Лесосибирске. В медицинские учреждения края приобретено свыше двух тысяч единиц оборудования, закуплено 85 автомобилей. В прошлом году удалось расширить (на 4 %) оказание высокотехнологичной помощи, ее смогли получить почти 22 тысячи взрослых пациентов и почти 2 тысячи детей.

Согласен – не очень быстро, но все же – шаг за шагом, мы выравниваем ситуацию в здравоохранении. Здесь еще много системных проблем, мы видим их по массе обращений. В первую очередь, это лекарственное обеспечение, состояние поликлиник и нехватка специалистов. Важным направлением работы остается кадровое обеспечение отрасли. С помощью различных механизмов удалось немного увеличить обеспеченность врачами (до 43,3 на 10 тысяч населения, в 2023-м было 42,5).



ОБРАЗОВАНИЕ

Сфера образования – еще одно важное для нас направление, на которое приходится порядка 20 % средств краевого бюджета. К слову, в прошлом году объем вложений в образование превысил отметку 100 млрд рублей. На эти средства, в том числе, вводились дополнительные места в детских садах – в Норильске и Большемурутинском районе (271 место). Завершено строительство шести школ на четыре тысячи мест – в Красноярске, Сосновоборске, Большемурутинском и Мотыгинском районах. Отремонтировано шесть школ и восемь школьных спортзалов. Создано свыше пяти тысяч новых мест в сфере дополнительного образования.

Для развития детей, проявляющих повышенный уровень способностей, в отчетном году создан региональный центр выявления и развития способностей и талантов «Спутник». В его мероприятиях смогли принять участие более 10 тысяч детей. Отмечу, по итогам прошлого учебного года количество ребят из нашего края, которые стали призерами и победителями олимпиад, интеллектуальных и творческих конкурсов, увеличилось до двух тысяч человек (с 1,5 тысячи в 2023-м).

КУЛЬТУРА

В сфере культуры за прошлый год капитально ремонтировались сельские дома культуры, обновлялись библиотеки, оснащались музыкальными инструментами и материалами образовательные учреждения культуры, музеи и театры. Завершились масштабный капремонт здания Красноярского ТЮЗа и реконструкция исторического здания Минусинского драматического театра.

Яркими событиями стало открытие Национального центра Астафьева в Овсянке, а также



Галереи сибирского искусства «В центре Мира». Богатым был год и на культурные события: мы отметили 100-летие Михаила Федоровича Решетнева, Владимира Ивановича Долгих, Виктора Петровича Астафьева, 90-летие со дня образования Красноярского края.

И конечно, культурный календарь традиционно наполняли фестивали «Хворостовский», «МиР Сибири», «Мужских хоров» и многие другие. Насыщенность культурной повестки в крае растет, и, как результат, увеличилось число посещений культурных мероприятий, которое за год превысило 60 млн.

СПОРТ

В сфере спорта в прошлом году выполнен большой объем работ по обеспечению инфраструктурой. Введены в эксплуатацию физкультурно-оздоровительный комплекс с бассейном в Боготоле, зал универсального ФОК в Сосновоборске, ФОК в Богучанах, завершена реконструкция стадиона «Электрон» в Минусинске. Выполнялось устройство новых спортивных





сооружений, капитальные ремонты спортивных объектов, создавались современные площадки ГТО.

В результате число объектов спортивной инфраструктуры в крае превысило 9100, а обеспеченность граждан спортивными сооружениями составила 63 %. В регионе за год было проведено свыше 1200 спортивных и физкультурных мероприятий, в том числе международных: по биатлону, фристайлу и спортивной борьбе. В общей сложности в них поучаствовали свыше 150 тысяч человек. В области массового спорта – расширилась география программы «Дворовый инструктор», которая нацелена на обеспечение шаговой доступности занятий со спортивными инструкторами. Участниками таких мероприятий стали более семи тысяч жителей края в 13 муниципальных образованиях (в 2023-м было 4 МО). К слову, в этом году «Дворовый инструктор» реализуется уже в 49 муниципалитетах. Такие мероприятия позволяют увеличить охват населения спортом.

Я напомним, что задача, поставленная прези-

дентом, – довести долю граждан, систематически занимающихся физкультурой и спортом, до 70 % к 2030 году. У нас в крае по итогам прошлого года он составил 56,8 %. Да, он увеличился (было 53,1 %), но работы в этом направлении предстоит еще много.

ТУРИЗМ

Только с этого года у нас заработала новая краевая госпрограмма, разработанная по поручению президента – «Развитие туризма». Тем не менее многие важные мероприятия стартовали уже в прошлом году. Так, благодаря федеральным средствам в районах края появилось 186 номеров в модульных отелях, на существующих объектах туристической индустрии созданы условия для организации отдыха путешественников разных возрастов. В 2024 году за счет средств краевого бюджета поддержаны проекты по созданию туристско-рекреационных зон в семи муниципальных образованиях края. Районы края и предприниматели впервые смогли получить господдержку на развитие событийного туризма. Продолжилась программа школьного туризма, в прошлом году к ней впервые присоединились школьники из Норильска. Работала программа льготных путешествий (три тысячи туристов) и экскурсий по городам края (пять тысяч туристов). В целом турпоток внутри региона за год составил 2,5 млн человек, в том числе примерно половина – это «гостевой поток» – туристы, посетившие Красноярский край в прошлом году (1,2 млн, прирост на 11,6 %).

Завершая свое выступление, хочу отметить, что в целом социально-экономическая ситуация в крае и по итогам года, и в текущем году остается стабильной. Правительство продолжает работать над тем, чтобы обеспечить развитие отраслей.





РЫНОК ТРУДА: ОТВЕТЫ НА ВЫЗОВЫ

19 июня 2025 года на сессии «Современный рынок труда: поиск ответов на глобальные вызовы» Петербургского международного экономического форума обсуждались наиболее успешные и востребованные форматы взаимодействия государства и бизнеса в сфере подготовки кадров.



Председатель Нацсовета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, Президент Российского союза промышленников и предпринимателей **Александр ШОХИН** отметил, что российскому рынку труда до 2029 года потребуется порядка 11 млн человек –

таков, по оценкам Минтруда, объем замещающей кадровой потребности. В основном это квалифицированные рабочие и другие специальности для реального сектора экономики.

Александр Шохин добавил, что еще одним ресурсом рынка труда, наряду с молодыми специалистами и временно незанятым населением, выступают мигранты.

«У нас есть понимание того, что нам нужны квалифицированные специалисты из сопредельных стран, стран исхода. Создаются специальные центры оценки и здоровья, и квалификации в странах исхода, чтобы сюда приезжали подготовленные специалисты. Для этого нужно либо обеспечить совместимость систем независимой оценки квалификаций, либо наши требования и стандарты перенести

в центры, которые мы будем выносить в страны исхода», – сказал Александр Шохин.



Глава Национального агентства развития квалификаций **Алексей ВОВЧЕНКО** считает работу с иностранными специалистами, прибывающими на российский рынок труда, перспективным направлением деятельности Национальной системы квалификаций. Здесь есть два пути, сказал он, – создание центров оценки квалификаций в странах исхода трудовых мигрантов либо проведение их оценки знаний и умений уже на территории Российской Федерации. «В любом случае оценка квалификации будет производиться по тем критериям, которые разработаны российскими работодателями и профессиональными сообществами», – подчеркнул он.

Алексей Вовченко напомнил, что по списку из более трехсот профессий и специальностей, составленному Минтрудом России, работодатели могут заключать трудовой договор с соискателями без требования документов об образовании. Есть также позитивный опыт

оценки квалификации при прохождении государственной итоговой аттестации в вузе или колледже. «Выпускник выходит из стен учебного заведения уже как специалист с подтвержденной квалификацией», — сказал Алексей Вовченко.

Он добавил, что в 2023 году 17 % трудоустроенных студентов-выпускников СПО в Красноярском крае сдали квалификационный экзамен на повышенный разряд – четвертый, пятый и даже шестой вместо второго-третьего. В 2024-м этот процент увеличился до 90. Гендиректор Национального агентства указал на то, что повышение квалификации работников обеспечивает рост производительности труда. Этот тезис подтверждают и работодатели.



Замминистра труда и социальной защиты РФ **Дмитрий ПЛАТЫГИН** заявил о возможности размещения кадровой потребности молодежью и необходимости увеличивать производительность труда.

«Сегодня, когда мы анализировали рынок труда и искали ответ, какими источниками можем возместить кадровую потребность, мы видим, что один из источников – это наша молодежь, выпускники. Нам нужно наращивать компетенции, поддерживать межотраслевые перетоки, нам нужно увеличивать производительность труда. Но если мы говорим о человеческом ресурсе, то во всех остальных возрастных когортах занятость на пике. В течение последних трех лет на рынок труда было дополнительно вовлечено порядка 2 млн человек. Этот источник, который обычно используется для оперативного маневра на рынке труда, исчерпан. Поэтому сегодня нам нужно работать с молодежью», — сказал Дмитрий Платыгин.



Председатель совета федеральной территории «Сириус» **Елена ШМЕЛЕВА** раскрыла понятие «экономика талантов». «Сегодня на рынке труда формируется длинный новый цикл – технологический, геополитический. Это 20–30 лет. Мы находимся в начале этого цикла и говорим про школьников. Потому что те выборы, которые дети должны делать в школе, определяют развитие рынка труда. Так начинает формироваться «экономика талантов», — пояснила Елена Шмелева. — Нам

нужно научиться давать детям и их педагогам доступ в реальные лаборатории, к реальным задачам, на реальные предприятия, чтобы они попробовали что-то руками. Так появляется интерес и сопричастность».



Главный управляющий директор ВЭБ.РФ **Свято-слав ШЕВАЛЬЕ** рассказал о работе с кадрами в рамках достижения технологического лидерства. «Что касается в целом кадрового потенциала и его развития, то в России этот потенциал большой. Здесь живет много талантливых

людей, и это позволяет нам ставить перед собой большие стратегические цели. Одна из них – технологическое лидерство. Чтобы достигать этих больших целей и реализовывать такие проекты, как Фабрика проектного финансирования, мы уделяем большое внимание работе с кадрами и, конечно же, с молодежью. Начиная со второго-третьего курса мы присматриваем потенциальных сотрудников, у нас запущена программа стажировки, — пояснил Святослав Шевалье. — Статистика показывает, что сейчас молодежь часто меняет работу, для них конкурентная зарплата не всегда является решающим фактором при выборе работодателя. Они могут обращать внимание на его бренд, получают ли они баланс личной жизни и работы. Поэтому сейчас приходится очень тонко подходить к работе с молодежью».



Ректор МФТИ **Дмитрий ЛИВАНОВ** подробно остановился на образовательной системе физтеха. «Есть образовательная система физтеха, в которой три основных пункта. Первый – поиск по всей стране талантливых детей, которые показали выдающиеся результаты

при изучении математики, физики и компьютерных наук, биологии, химии. Второй – очень интенсивная подготовка на младших курсах (МФТИ учит в два раза интенсивнее в плане наполнения учебного плана, чем другие российские университеты). А с третьего курса начинается профессионализация, когда студенты уходят в базовые организации, на базовые кафедры, где они попадают в компанию реально работающих людей – в научных лабораториях, в инженеринговых центрах, в конструкторских бюро, в IT-компаниях. Через пару лет такой подготовки человек полностью готов к профессиональной деятельности», — рассказал он.



ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ В ПРИОРИТЕТЕ

19 июня 2025 года в рамках Петербургского международного экономического форума состоялась дискуссия «Профессионалитет: экономические эффекты и национальные приоритеты». Модератором мероприятия выступил министр просвещения Российской Федерации Сергей КРАВЦОВ.



«Два года назад президент страны на Петербургском международном экономическом форуме поручил разработать прогноз рынка труда и сформировать рейтинг вузов и колледжей. Данные задачи выполнены: Минтруд России подготовил соответствующий прогноз, со-

гласно которому востребованность системы среднего профессионального образования достигает 70 %. Это означает, что нам необходимо готовить квалифицированные рабочие кадры в соответствии с потребностями экономики», – подчеркнул **Сергей КРАВЦОВ**.

Как отметил министр, в настоящее время 83 % студентов системы СПО получают стипендии и иные меры материальной поддержки – это наивысший показатель среди стран БРИКС. Согласно данным опросов, 82,5 % родителей абитуриентов СПО отмечают рост престижа среднего профессионального образования в последние годы. При этом 62,5 %

учащихся колледжей демонстрировали отличную или хорошую успеваемость в школе. В настоящее время конкурс на отдельные специальности достигает 10 человек на место. По мнению родителей, 51 % абитуриентов выбирают специальности в колледжах, руководствуясь их востребованностью и стабильностью будущей профессии.



По словам заместителя министра труда и социальной защиты РФ **Дмитрия ПЛАТЫГИНА**, при сохранении прогнозируемой доли специалистов с высшим образованием в структуре занятости до 2029 года потребность в кадрах СПО остается значительно более высокой. При этом ключевой задачей является информирование абитуриентов о перспективных направлениях на рынке труда, а системную работу по профессиональной навигации важно начинать еще в школе. Так, в 11 регионах страны реализуется пилотный проект

по профориентации и маршрутизации обучающихся и выпускников, в котором приняли участие более 130 тысяч человек. По результатам оценки рисков нетрудоустройства, выявленного у 10 % участников, была начата адресная работа по их сопровождению, включая помощь в составлении резюме, подготовку к собеседованиям и поиск работодателей.



Андрей КОМАРОВ, член правления РСПП, сопредседатель Партнерского совета Министерства просвещения Российской Федерации и работодателей, прокомментировал вопрос кадрового дефицита.

«Для решения проблемы кадрового дефицита мы предлагаем два ключевых направления развития проекта «Профессионалитет». Первое – экспорт «Профессионалитета» в дружественные страны через стратегическое партнерство. Например, с Индией, которая обладает развитой системой подготовки специалистов, в том числе для других стран, и заинтересована в работе с Россией. Второе предложение – адаптация системы СПО для профессиональной подготовки и переподготовки взрослого населения. В условиях экономической нестабильности этот механизм позволит оперативно закрывать кадровую потребность в квалифицированных кадрах», – сказал Андрей Комаров.

Генеральный директор АНО «Национальные приоритеты» **София МАЛЯВИНА** привела



данные социологического опроса.

«У нас до начала «Профессионалитета» в 2021 году 41 % респондентов считал, что в колледжи поступают только те, кто больше ничего не может. Сегодня 70 % школьников после окончания 9-го класса планируют продолжить обучение в колледже. Большая работа должна быть проведена с предприятиями, чтобы в каждой сфере показать свой карьерный трек, в том числе зарплатный. Для того чтобы с самого начала и абитуриента, и семью ориентировать, кем же ребенок может быть в будущем. Мне кажется, что, например, со следующего года мы уже можем внести предложение по экспорту «Профессионалитета» на зарубежные страны. А один из регионов Дальнего Востока мог бы стать хабом по отбору абитуриентов в колледжи «Профессионалитета», – отметила она.

Федеральный проект «Профессионалитет», реализуемый с 2022 года, подтвердил свою эффективность, объединив усилия бизнеса, государства и системы образования. С 2025 года он выходит на новый этап развития в рамках национальных проектов. На сегодняшний день участниками проекта стали более 2 тыс. предприятий, а их инвестиции в модернизацию материально-технической базы 370 колледжей превысили 6 млрд рублей. К инициативе присоединились ведущие корпорации и холдинги ключевых отраслей экономики.





СИЛА ПАРТНЕРСТВА

В ходе сессии «Сила партнерства: как сотрудничество между университетами, инвесторами и технологическими компаниями помогает в развитии инноваций» на ПМЭФ-2025 вице-президент, директор по продукту и технологиям Т-Банка Константин МАРКЕЛОВ сообщил об идее создания фонда, который позволит частным инвесторам вкладываться в развитие науки и образования.



«Мы обсуждаем внутри сделать большой фонд науки и образования, в который наши клиенты сами смогут инвестировать через приложение. Тогда наши клиенты смогут вносить вклад в развитие российской науки, а если у фонда будут результаты – зарабатывать

в долгосрочной перспективе», – отметил Маркелов.

Инициатива направлена на создание устойчивой экосистемы финансирования фундаментальной науки и инноваций в России. По словам спикера, фундаментальные исследования не предполагают быстрого возврата инвестиций, но с его помощью каждый россиянин сможет внести вклад в развитие науки. «Весь наш бизнес построен на технологиях,

а финансовые технологии – это очень наукоемкий бизнес, – пояснил Маркелов. – Ко всему, что происходит в компании, мы относимся как к науке».

Помимо долгосрочных эффектов для бизнеса от развития фундаментальной науки, инвестиции в образования помогают создать уникальную кадровую воронку – сейчас 60 % всего найма группы «Т-Технологии» – это люди, прошедшие обучение на программах «Т-Образования», и у которых Т-Банк – первое место работы, рассказал Маркелов. Сейчас, по его словам, Т-Банк сотрудничает более чем с 40 вузами. При этом с 2023 года банк также запустил собственный образовательный проект – Центральный университет. Это вуз нового типа, внедряющий STEM-подход в образование (STEM – Science, Technology, Engineering, Mathematics. – «Ведомости. Инновации и технологии»).

На фоне растущего интереса как государственных игроков, так и коммерческих ком-

паний к развитию проектов с глубокой инженерной и научной составляющей, вузы все чаще выступают источником новых технологий и разработок. Они имеют возможность проведения междисциплинарных научных исследований, обладают доступом к научному и интеллектуальному капиталу, отмечали организаторы сессии.



Государство при этом активно участвует в повышении технологического уровня российских специалистов. Как сообщил в своем выступлении заместитель министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ **Сергей КУЧУШЕВ**, за последние че-

тыре года по специальным госпрограммам повышения ИТ-грамотности прошли обучение порядка 250 тысяч школьников. В сфере же высшего образования правительство стремится развивать механизмы государственно-частного партнерства. Так, вузам, претендующим на получение государственных грантов на образовательные программы в сфере ИТ, необходимо обеспечить для не менее чем 30 %-ное софинансирование со стороны бизнес-структур. Принципиально важно, чтобы специалисты компаний-партнеров при этом принимали участие в учебном процессе, передавали свои знания студентам.



Проректор НИУ ВШЭ **Ирина МАРТУСЕВИЧ** рассказала, что на фоне растущего интереса как государственных игроков, так и коммерческих компаний к развитию проектов с глубокой инженерной и научной составляющей вузы все чаще выступают источ-

ником новых технологий и разработок, так как имеют возможность проведения междисциплинарных научных исследований, обладают доступом к научному и интеллектуальному капиталу. В таких условиях растет число проектов, где университеты, технологические и инвестиционные компании выступают партнерами и вместе работают над созданием такой архитектуры инвестирования и развития бизнеса, которая позволила бы отвечать на самые сложные вызовы и развивать высокие технологии, имеющие глобальное значение.

В своем выступлении Ирина Мартусевич отметила, что в числе индустриальных партнеров университета – лидеры ИТ-отрасли. Благодаря этому Альянсом в сфере искус-

ственного интеллекта Вышке был присвоен высший рейтинг А+. Она также рассказала, что для эффективного партнерства с бизнесом университету необходимы мягкие навыки и определенная гибкость. «Основная задача вуза – быть в этом партнерстве гибким, потому что вузы – это традиционно ортодоксальные системы, которые много лет существуют и не всегда могут быстро разворачивать туда, куда необходимо. Но только возможность быть гибким, умение слушать и слышать своих партнеров является основой для создания эффективных моделей», – убеждена она.

При этом университетам не стоит рассматривать бизнес как исключительного заказчика образовательных программ, отметила она. Есть фундаментальные навыки, и роль университетов в этом смысле является фундаментальной. «В какой-то момент времени понимание тех основ, которые заложили на первом и втором курсе, является базисом для того, чтобы создать какие-то очень важные, значимые инновации», – подчеркнула проректор.



Заместитель министра науки и высшего образования РФ **Ольга ПЕТРОВА**, говоря о государственно-частном партнерстве по развитию университетских образовательных программ, подчеркнула: «Главный вывод – если мы все не будем идти навстречу друг другу, мы просто никуда не уйдем». Первый замминистра экономического развития РФ Максим Колесников, в свою очередь, отметил, что ряд вузов «научился делать крутые продукты у себя на площадке и отдавать в рынок». Но, с его точки зрения, системно этот вопрос не решен, и это «большая задача, которой всем нам нужно заниматься».





19 июня на Петербургском международном экономическом форуме – 2025 ключевые дискуссии на тематической площадке «Территория инноваций» были посвящены вопросам искусственного интеллекта и опыту заказчиков крупных корпоративных ИТ-решений.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ – БУДУЩЕЕ СЕГОДНЯ

На сессии «Искусственный интеллект – будущее сегодня. Итоги форума» начальник Управления Президента России по развитию информационно-коммуникационных технологий и инфраструктуры связи Татьяна Матвеева обрисовала трансформации, происходящие с ИИ, и озвучила основные опасения: еще три года назад они были связаны с риском потери рабочих мест, а сейчас лежат в плоскости кибермошенничества, дипфейков, доверия технологиям.

Заместитель министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации Александр Шойтов призвал предъявлять особые требования к безопасности в критических сферах использования ИИ. «Та же виртуальная реальность – безобидная тема. Но если очки VR будет использовать боец или оператор ядерного реактора – тут уже совсем другая ситуация», – привел он пример.

Участники дискуссии коснулись и факторов, ограничивающих внедрение технологий ИИ. Среди них – нынешняя ключевая ставка. «Привлечение инвестиций в ИИ-проекты – это марафон, а не спринт, – привела аналогию директор фонда «Парк атомных и медицинских технологий» Ирина Пивинская. – Ключ к успеху – это сочетание технологического прорыва с глубоким пониманием рыночных трендов, четким позиционированием, продуманной стратегией и монетизации. Инвесторы ищут не гениальные проекты, а предсказуемую историю роста».

В фокусе внимания дискуссии «Технологический суверенитет: средства производства и автоматизации. Роботизация как драйвер производительности» были вызовы, которые создает неблагоприятная демографическая ситуация. По разным оценкам, к 2030 году она приведет к дефициту профессиональных рабочих мест от сотен тысяч до миллиона

сотрудников. Чтобы поддерживать промышленное производство на необходимом уровне, очевидно, требуется серьезная роботизация.

Михаил Иванов, заместитель министра промышленности и торговли Российской Федерации, рассказал о реализации нацпроекта «Средства производства и автоматизация», который предусматривает, что Россия войдет в 25 стран-лидеров по уровню роботизации производств к 2030 году. «В России действует более десяти производителей промышленных роботов. Половина из этих компаний прошли подтверждение и получили статус российской продукции, вошли в реестр, который формирует Минпромторг и который позволяет получить расширенный доступ к механизму поддержки», – поделился Михаил Иванов. Это льготные программы кредитования и лизинга на приобретение промышленной робототехники, субсидируемые скидки до 50 % стоимости на отечественных промышленных роботов, субсидирование затрат на рекламное продвижение и другие меры.

Андрей Гартунг, генеральный директор ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод», рассказал, что предприятие не только производит, но и само является крупнейшим потребителем промышленных роботов и уже к концу следующего года на его предприятиях установят свыше 1500 роботов. При этом компания планирует построить еще три завода в течение трех лет и, таким образом, выйти на выпуск 10 тысяч промышленных роботов в год при условии, что существующие меры стимулирования рынка сохранятся как минимум семь лет.

Участники обсудили важную проблему нехватки квалифицированного персонала и подготовки кадров. Так, начальник департамента информационных технологий, автоматизации и телекоммуникаций ПАО «Газпром нефть» Антон Думин поделился опытом корпоративного университета «Газпром нефть», на базе которого организована Школа технологий для обучения сотрудников. Тему продолжил директор Университета Иннополис Искандер Бариев, который рассказал о центрах развития робототехники, созданных по инициативе Минпромторга России. В свою очередь, Владлен Шорин, генеральный директор компании «РТ-Техприемка», занимающейся производством нестандартного оборудования для автоматизации производства в рамках госкорпорации «Ростех», назвал важной задачей корпораций «сформировать квалифицированного заказчика». Для этого проводится технологический аудит, внедряются обучающие программы.

Наконец, генеральный директор ООО «Яндекс Роботикс» Иван Калинов поделился



практическими кейсами, иллюстрирующими сегодняшний день роботизации, и призвал коллег мыслить комплексно, «перейти от термина робоячейки к процессно-ориентированному мышлению с помощью RMS».

На сессии «Гарантия на спрос. Какие решения сегодня внедряют крупные корпоративные заказчики?» обсуждали, как сектор B2B формирует спрос на инновации, как выстроить эффективные отношения заказчика и производителя.

«Сейчас мы перешли на модель 24/7, когда команда Московского инновационного кластера постоянно сопровождает инвесторов и сопровождает корпорации в контексте таргетированного запроса», – отметила глава департамента предпринимательства и инновационного развития Москвы Кристина Кострома.

Заместитель президента, председателя правления ПАО «Ростелеком» Дарий Халитов полагает, что основная проблема развития инноваций в корпорациях заключается во внедрении. При этом доля диптех-компаний, «за которыми стоят научные сложные исследования, что-то действительно прорывное», все еще мала.

Отвечая на вопрос, насколько технологические компании готовы заниматься импортозамещением, директор по развитию ООО «Интерпроком» сказал, что 10 из 11 атомных станций страны переходят на обслуживание системы управления техническим обслуживанием и ремонтами (ТОиР), разработанной его компанией.





ЗДРАВООХРАНЕНИЕ: ЦЕЛЬ ОБЩАЯ

Заместитель министра здравоохранения РФ Сергей ГЛАГОЛЕВ в ходе сессии «Передовое здравоохранение – совместная цель государства и бизнеса» на ПМЭФ-2025 рассказал о ключевых направлениях развития фармацевтической отрасли.

Создание механизмов мертво без активности научных учреждений, без работы инновационной фармы по созданию принципиально новых лекарственных средств, заявил замминистра.

– Национальный проект «Новые технологии сохранения здоровья» ставит перед нами цели повышения эффективности исследовательской работы, увеличения отдачи от тех роляти за счет изобретений, которые создают наши подведомственные организации, – рассказал он. – Порядка нескольких десятков новых медицинских продуктов, лекарств и изделий планируется вывести на рынок в рамках него до 2030 года.

По его словам, подготовлен ряд значимых изменений в системе лекарственного обеспечения, направленных на повышение доступности лекарственной помощи населению.



Одним из ключевых нововведений стало внедрение ускоренной регистрации лекарственных препаратов, подчеркнул замминистра. Это позволит быстрее выводить на рынок инновационные разработки.

– За последние два года мы внедрили регулирование, обеспечивающее возможность ускоренной регистрации в течение двух месяцев препаратов, имеющих риски дефектуры, мы перешли полностью на евразийскую регистрацию, – подчеркнул Глаголев. Особую роль в развитии фармотрасли играют отечественные разработчики, уточнил Сергей Глаголев.

– Таким механизмом сегодня среди инновационных препаратов, зарегистрированных Минздравом по условной процедуре, воспользовалось пять российских разработчиков, – отметил он.

Ранняя профилактика и лечение – ключ к сохранению здоровья.

– Предоставление лекарственной помощи в рамках диспансерного наблюдения позволяет пациентам продолжать активную жизнь и избегать инвалидизации, – подчеркнул Сер-

гей Глаголев. Он отметил успешную реализацию проектов по борьбе с сердечно-сосудистыми заболеваниями, сахарным диабетом и гепатитом С.



Премьер-министр Дагестана **Абдулмуслим АБДУЛМУСЛИМОВ** в своем выступлении рассказал об итогах реализации национального проекта «Здравоохранение».

В республике существенно укрепилась материально-техническая база медицинских организаций, особенно в первичном звене здравоохранения и онкологической службе. Как отметил премьер-министр, показатель продолжительности жизни в Дагестане в 2024 году достиг 79,58 года, что на 1,79 года превысило прогнозные значения.

Значительные результаты достигнуты в строительстве медицинских объектов: введены в эксплуатацию 139 фельдшерско-акушерских пунктов и 18 больничных и амбулаторно-поликлинических учреждений общей мощностью 345 коек и 1650 посещений в смену. Проведен капитальный ремонт 210 объектов здравоохранения.

Оснащение медицинских учреждений также значительно улучшилось: закуплено 3886 единиц медицинского оборудования, включая 40 единиц тяжелой техники. Парк санитарного транспорта пополнился 284 автомобилями скорой медицинской помощи и 529 единицами санитарного автотранспорта. Для обслуживания сельского населения приобретено 87 передвижных медицинских комплексов.

Объем профилактических мероприятий в 2025 году увеличился на 311 тысяч комплексных посещений, достигнув показателя более 2 миллионов.



Член Общественной палаты Башкирии, руководитель временной рабочей группы по вопросам создания и реализации общественного проекта «Здравконтроль» **Диана ФАРАХОВА** рассказала, что мониторинг помогает

государству и бизнесу создать доступные условия в здравоохранении для каждого человека. Например, он снимает напряжение общественности, так как помогает решать проблемные вопросы в больницах, что способствует повышению лояльности населения к государственным медицинским учреждениям.

Также временная рабочая группа помогает



руководству медорганизаций и региональному минздраву соблюдать стандарты оснащения, обучения сотрудников и оформления пространств, что позволяет избежать санкций надзорных органов.

Кроме того, в рамках проекта «Здравконтроль» помогают компаниям, поставляющим качественную продукцию в медицинские организации, от табличек со шрифтом Брайля до реализации национальных проектов.

В 2024 году временная рабочая группа «Здравконтроля» провела мониторинг 17 медицинских учреждений в республике. К 2030 году проект должен обеспечить информационную открытость и доступность медорганизаций для всех граждан, в том числе людей с ограниченными возможностями здоровья, с помощью внедрения единых стандартов.





СОХРАНИТЬ ЗДОРОВЬЕ НАЦИИ

Здоровье граждан – это стратегический ресурс государства, от него зависит и трудовой экономический потенциал страны, и национальная безопасность.

Как воздействовать на эти факторы риска, каким образом мотивировать людей заботиться о сохранении здоровья и увеличить период активной, полноценной жизни? Эту тему обсудили эксперты на сессии ПМЭФ «Здоровьесбережение: лучшие практики для сохранения здоровья нации».

ФАКТОРЫ ЗДОРОВЬЯ

Основные угрозы нашему здоровью хорошо известны: это нерациональное питание, низкая физическая активность, избыточный вес, вредные привычки.

«Именно эти факторы приводят к развитию сердечно-сосудистых заболеваний, сахарного диабета, онкологической патологии, тех самых тихих убийц, которые ежегодно в России уносят сотни тысяч жизней. Осо-

бая проблема, обострившаяся в последние годы – избыточный вес, ожирение. Сегодня две трети взрослого населения страны имеют избыточный вес, а каждый четвертый имеет клинически выраженное ожирение, и это огромный триггер развития многих хронических недугов уже в молодом возрасте и огромная нагрузка на систему здравоохранения», – отметил модератор сессии, врач-кардиолог, директор Ассоциации ме-



дицинских специалистов по модификации рисков **Александр РОЗАНОВ.**

Для работы с хроническими заболеваниями, для укрепления здоровья нации, для ее здоровья и сбережения с 2025 года стартовали новые национальные проекты: «Семья», «Новые технологии сбережения здоровья» и «Продолжительная активная жизнь». Последний проект ставит амбициозную цель – достичь ожидаемой продолжительности жизни 78 лет к 2030 году и войти в клуб стран «80+» к 2036-му.

В национальном проекте намечены конкретные пути, как выполнить эту задачу:

- снизить распространенность табакокурения до 18 %;
- сократить потребление алкоголя ниже 8,4 литра (в пересчете на спирт) на душу населения в год;
- увеличить долю граждан, ведущих здоровый образ жизни, до 10,5 %;
- охватить индивидуальными программами здорового образа жизни не менее четырех миллионов человек.



ПИТАТЬСЯ ПРАВИЛЬНО



Тему важности обеспечить населению возможность питаться рационально, качественными продуктами продолжил руководитель Роскачества **Максим ПРОТАСОВ.**

«Центр изучения потребительского поведения, который существует в составе Роскачества, провел опрос по стремлению к здоровому образу жизни россиян. 86 % граждан отмечают свое стремление к здоровому образу жизни, 44 % регулярно занимаются физической активностью, 84 % стремятся соблюдать правила здорового питания. Понятно, что в таких опросах люди часто говорят

о желаемом, но на деле не все и не всегда этому следуют. Тем не менее мы видим: существует осознанное желание у граждан к более здоровому потреблению», – считает Максим Протасов.

«Мы много говорим о мерах стимулирования потребления здоровых продуктов. Этого можно добиваться через информационные кампании с участием СМИ, через введение дополнительных акцизов на не самые полезные продукты. Вы знаете, что в странах Западной Европы введены акцизы на сладкие газированные напитки. В 1923 году такой акциз был введен в России. В результате во многих напитках содержание сахара снизилось в два раза», – рассказал Протасов.

«Перспективный инструментарий – субсидирование производителей полезных продуктов. Отличный опыт в Сингапуре, там действует конкурсная система поддержки производителей, на которую выделяют 35 миллионов долларов в год. Мы тоже рассматриваем различные инструменты поощрения. Это, в частности, упрощенная сертификация при продвижении полезных продуктов на рынок», – отметил руководитель Роскачества.

Государство старается побудить аграриев и перерабатывающую отрасль производить более полезную еду. Три года назад был принят федеральный закон об органической продукции. «Мы стали 93-й страной в мире, которая приняла государственные стандарты и законодательство по органике. Это продукция производится без гербицидов, пестицидов, антибиотиков, синтетических удобрений. Одним словом, это здоровая еда», – подчеркнул Протасов.

По его словам, уже сертифицировано более двести российских производителей, более шестисот органических продуктов. Но пока это нишевая, премиальная продукция, поскольку ее производство дороже по сравнению с индустриальным.





ЗАПРЕТЫ НЕ РАБОТАЮТ

Следующее направление, которое обсуждалось в ходе дискуссии, – как уменьшить в нашей жизни присутствие вредных факторов и привычек.

«Нам нужны нетривиальные решения. К сожалению, меры «в лоб» – слишком настойчивая агитация или запреты – не работают. У нас каждый третий мужчина умирает в трудоспособном возрасте, не дожив до пенсии. Одна из причин кроется в психологии: мужчины недисциплинированы в отношении к своему здоровью. Больше трети (36 %) никогда не проходили диспансеризацию, около 40 % – последний раз были у врача больше года назад», – отметил

Александр Розанов.

«Мужская психика, и это подтверждают исследования, серьезно отличается от женской. Известно, что мужчины на 37 % хуже женщин проходят чекапы, диспансеризации. Поход к врачу воспринимается как проявление слабости. Поэтому

они чаще используют самодиагностику, самолечение. Еще одна особенность мужчин – неприятные переживания, проявления стресса или даже соматические симптомы они стараются не замечать, прибегая к курению, алкоголю, то есть подавляют проблему, не решая ее», – отметил доцент кафедры внутренних, профессиональных болезней и ревматологии Сеченовского университета **Владимир БЕКЕТОВ**.

«Мне как пульмонологу и медицинскому психологу ясно: нужно искать системные решения. Это должны быть и цифровые технологии, и работа по продвижению главных факторов здорового образа жизни. Напомню кратко, о чем речь: это рациональное

питание, включая обогащенные продукты, питьевой режим, физическая активность, здоровый сон, отказ от курения, или, если нет возможности бросить полностью, хотя бы перейти на продукты нагревания табака с пониженным онкогенным риском. Это также контроль артериального давления, массы тела и липидного обмена (холестерина). Ну и, конечно, управление стрессом. Без учета психологических аспектов мы не сможем добиться успеха», – пояснил Владимир Бекетов.

В работе с пациентами по части ограничения или отказа от нездоровых привычек нельзя использовать стигматизированную риторику, считает эксперт.

«Это особенно важно с пациентами – мужчинами. Нужны не запреты и лозунги «давайте питаться хорошо», «вам нужно бросить курить и выпивать», нужна помощь в создании некой более здоровой альтернативы и сохранении права выбора. Если речь об алкоголе – не запрещать полностью, а побуждать переходить с крепких напитков на менее крепкие. Или если пациент не может отказаться от курения (а у нас заядлых курильщиков не меньше половины), то хотя бы подсказать менее вредные варианты, те же электронные системы нагревания табака, которые показывают меньшие риски. Конечно, тут важен уровень доверия пациента врачу, и для этого – просвещения, повышения подготовленности пациентов – сейчас делается очень много», – подчеркивает доктор Бекетов.

Он также рассказал, что в России подготовлены новые клинические рекомендации по табакокурению – над ними работали совместно эксперты Российского Респираторного Общества и Общества Психиатров. «Впервые разграничены разные никотинсодержащие продукты: электронные системы нагревания табака, вейпы, сигареты, кальяны. Они выделены в отдельные категории, показано, что у них разные риски по влиянию на здоровье. По сути, врачи – пульмонологи, онкологи, кардиологи – получили четкий инструмент, помогающий им аргументированно, с учетом доказательной базы консультировать пациентов. Это очень важный шаг», – считает Владимир Бекетов.

Важный момент: концепция снижения риска предназначена взрослым пациентам – например, злостным курильщикам, которые за много лет так втянулись, что и физически, и психологически не могут (и часто не хотят) отказываться от курения. Но эти продукты, как и обычные сигареты, для несовершеннолетних должны быть абсолютным табу.



МЕНЬШЕ ВРЕДА

«В нашей стране есть уникальный опыт успешного применения концепции снижения вреда или, иными словами, модификации рисков. В конце 1980-х годов Минздрав тогда еще Советского Союза принял документ о предельно допустимых концентрациях на содержание смол в табачном дыме как для отечественных, так и импортируемых в страну сигарет – содержание смол снизили с очень высоких показателей – 30 мг и более – до достаточно низких для того времени – 12 мг на сигарету. Эта мера привела к тому, что спустя всего пять лет мы отметили резкое снижение заболеваемости раком легкого и другими ассоциированными с курением злокачественными опухолями», – рассказал руководитель отдела клинической эпидемиологии НМИЦ онкологии имени Н.Н. Блохина, президент Противоракового общества России **Давид ЗАРИДЗЕ**.

С 1995 до 2010 года заболеваемость раком легкого снизилась на 40 %, причем это снижение произошло даже несмотря на то, что потребление сигарет в России в тот период заметно выросло.

«Это уникальный пример, показывающий, насколько эффективно применение концепции снижения вреда. При этом важно, чтобы решения принимались именно на государственном уровне. Еще один пример – принятая в начале двухтысячных годов государственная концепция снижения потребления алкоголя. Когда она разрабатывалась, продолжительность жизни мужчин в России достигла критически низкого предела – 58 лет. Принятые меры быстро показали результат – с 2009 года по 2019 год ожидаемая продолжительность жизни мужчин выросла на 10 лет – до 68 лет, женщин – на 7 лет, до 79. По нашим расчетам, это сохранило жизни 3,5 миллиона россиян, в основном молодых мужчин. Привлечение подобного опыта для достижения новой цели – повышения продолжительности жизни россиян до 78 лет 2030 году – может подсказать нам, в каком направлении действовать», – подчеркнул профессор Заридзе.

ЦЕНА НЕЗДОРОВЬЯ

Экономическую оценку потерь, связанных с хроническими заболеваниями, дала директор института экономики здравоохранения НИУ ВШЭ **Лариса ПОПОВИЧ**.

«Меня потряс огромный разрыв между долей желающих вести здоровый образ жизни и обескураживающе низкой цифрой тех,



кто реально придерживается принципов здоровой жизни. Когда мы ставим цель, чтобы 10 % населения вели здоровый образ жизни – это, как мне кажется, крайне низкий показатель. Но начинать с чего-то надо. Тем более, в этом году планируются беспрецедентно огромные

деньги на бюджет здравоохранения – 76 триллионов рублей. Между тем экономический анализ показывает – 14 триллионов рублей мы теряем ежегодно на последствиях хронических заболеваний», – отметила Попович.

Нездоровое поведение – дефекты питания, курение, высокий уровень потребления алкоголя – отрицательно влияют на здоровье. «Причем часто все эти факторы идут вместе, еще более ухудшая ситуацию. Если перевести в цифры – эти модифицируемые (то есть поддающиеся корректировке) факторы риска наносят в масштабах страны экономический урон около семи триллионов рублей. Еще столько же можно сэкономить, если добиться контроля над артериальным давлением (гипертонией страдает около половины взрослых россиян), уровнем холестерина и сахара», – считает Лариса Попович.

Она отмечает, что действовать можно разными методами – убеждением, более эффективным госрегулированием, таргетированием мотивации, созданием условий, в том числе технологических, чтобы людям было выгодно заботиться о здоровье.



ДВИЖЕНИЕ ВПЕРЕД

С 2025 года запускаются 20 национальных проектов, которые будут действовать до 2030 года. Остановимся на нескольких из них.



НАЧАТЬ СВОЕ ДЕЛО

Новый масштабный нацпроект «Кадры» имеет несколько направлений. Один из федпроектных – «Активные меры содействия занятости», в который входит «Всероссийская программа по развитию молодежного предпринимательства» или «Росмолодежь.Бизнес», в которой участвуют более 30 тыс. человек. Зарегистрировавшись на платформе, можно участвовать в форумах, профориентационных мероприятиях, получить поддержку для старта своего дела, масштабирования бизнеса или выхода на международный рынок.

Поддержку получают в первую очередь проекты, направленные на развитие социальной ответственности у предпринимателей, поддержку традиционных ценностей. 87 % участников программы удовлетворены возможностями для ведения предпринимательской деятельности; 86 % испытывают чувство гордости за страну, в которой можно реализовать свои идеи; 85 % удовлетворены возможностями для реализации себя и своих талантов в России.

Цель программы «Росмолодежь.Бизнес» – повышение к 2030 году уровня социальной ответственности у субъектов малого и среднего предпринимательства на 30 %.

ПРЕДПРИЯТИЯМ С ПЕРСПЕКТИВОЙ РОСТА

Малое и среднее предпринимательство получает поддержку по нацпроекту «Эффективная конкурентная экономика».

Разработана новая мера поддержки для плательщиков налога на профессиональный доход – они смогут воспользоваться информационно-консультационными и образовательными услугами, прежде доступными малым и средним предпринимателям. Для самозанятых действует особая ставка налогообложения. Они также смогут получить микрозаймы по льготной ставке, не превышающей 1,5 размера ключевой ставки Банка России, в размере до 1 млн рублей сроком на три года и воспользоваться льготным финансированием с помощью электронных инвестиционных платформ.

Несовершеннолетние предприниматели (начиная с 16 лет), впервые зарегистрированные в качестве самозанятых, получают дополнительный налоговый вычет в размере 1 МРОТ.

Самозанятые смогут бесплатно или на льготных условиях регистрироваться на электронных торговых площадках, получают доступ к льготной аренде государственного и муниципального имущества, а также смогут арендовать оборудованные рабочие места в бизнес-инкубаторах и коворкингах или по-



лучить компенсацию по арендным платежам за пользование частными площадями. В центрах «Мой бизнес» самозанятые могут получить консультации и помощь, а также доступ к льготам.

МСП получают возможность оплачивать товары, работы, услуги с минимальной комиссией (не более 1 %) с использованием «Системы быстрых платежей» Банка России через все системно значимые банки.

Будут смягчены правовые последствия банкротства для добросовестных индивидуальных предпринимателей, чтобы упростить им повторное вхождение в бизнес.

Начинающие предприниматели смогут получить поручительства и независимые гарантии региональных гарантийных организаций на обеспечение доступа к кредитным средствам для старта бизнеса. А для растущих субъектов МСП расширится доступ к системе закупок крупных заказчиков.

Социальные предприниматели, включенные в соответствующий реестр, смогут получать гранты.

Для снижения налоговой нагрузки введен переходный налоговый режим, работают программы льготного кредитования, открыта возможность получения финансово-гарантийной поддержки через МФО и РГО. Более одного трлн рублей кредитов получил малый и средний бизнес в 2023 году.

Также для предпринимателей работают льготные лизинговые программы, предоставляются гранты на производство инновационной продукции.

Минэкономразвития России разработало инвестиционную карту России. Она уже введена в эксплуатацию и доступна для российских и зарубежных предпринимателей. На карте можно оценить деловое окружение будущего проекта: рынки сбыта, наличие полезных ископаемых и инфраструктуру – от дорожного покрытия до сотовой связи. Если необходимые подключения отсутствуют, на карточках участков указаны условия техприсоединения. Карта позволяет искать площадки в разных регионах и сравнивать их возможности, оценивать затраты по проекту и подбирать меры государственной поддержки.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ АМБИЦИЯМИ

По новому нацпроекту «Экспорт» продолжится развитие системной поддержки развития международной кооперации и экспорта. Для содействия бизнесу создана цифровая платформа «Мой экспорт», где можно получить 126 услуг, консультаций, пройти обучение и узнать обо всех мерах поддержки. На платформе зарегистрированы почти 37 компа-



ний. Ежедневно портал посещают почти пять тысяч представителей компаний, связанных с экспортом. Более 75 %, получив одну услугу, возвращаются на «Мой экспорт» снова.

Развивать экспортное направление бизнесу помогает Всероссийский конкурс «Экспортер года», который проводится среди компаний несырьевого сектора.

Программа «Сделано в России» нацелена на вовлечение, создание и реализацию конкурентной российской продукции на международных рынках. Благодаря участию в программе компания получает бесплатную сертификацию «Сделано в России», внесение в мультязычный онлайн-каталог товаров, нанесение бренда программы на продукцию и продвижение на внешних рынках. Ранее эта инициатива входила в нацпроект «Международная кооперация и экспорт».

УПРАВЛЯЕМЫЕ ПОЛЕТЫ

Новый нацпроект «Беспилотники» продолжит обучение специалистов по конструированию, сборке и управлению беспилотными летательными аппаратами. «Университет-2035» набирает слушателей на программы дополнительного профобразования в сфере разработки, производства и эксплуатации БАС. Длительность обучения зависит от направления. Для большинства специальностей теория занимает не более 30 % времени обучения. Выпускники курсов, связанных с управлением БАС, получают базовые знания по физике, аэродинамике, материаловедению и другим предметам. Это позволяет лучше понимать принцип работы летательного аппарата и особенности его эксплуатации.



В 2025 году начнется новый набор слушателей. Пройти обучение может любой гражданин России в возрасте от 18 до 65 лет. Для этого будет нужно заполнить анкету, пройти входную диагностику и выбрать направление обучения.

ВОЗДУХ, ПОЧВА И ВОДА

«Экологическое благополучие» – национальный проект, по которому с 2025 года будут продолжены и расширены мероприятия нацпроекта «Экология».

Одна из инициатив, включенных в нацпроект, – «Вода России». К очистке ближайшего водоема от мусора может подключиться любой желающий. Расписание мероприятий публикуется на сайте инициативы. В 2023-м к акции присоединились более 1,5 млн волонтеров. Они провели около 28 000 мероприятий, очистили 38 459 км береговых линий и вывезли 1 847 737 мешков, или 146 645 кубометров мусора.

Направление «Экономика замкнутого цикла» посвящено разделению сбора отходов и рациональному потреблению. Одна из самых действенных и популярных акций – Всероссийский «БумБатл», в котором участвует, без преувеличения, вся страна. Сданная на переработку макулатура помогает сохранить природу. В 2023 году участниками «БумБатла» стали свыше 2,6 млн человек, которые собрали более 95 тыс. тонн макулатуры и спасли тем самым тысячи деревьев. Узнать о старте «БумБатла» в 2025 году можно на сайте акции.



С раздельного сбора мусора в каждом доме начинаются масштабные изменения в обращении с отходами. К 2030 году в стране должна быть обеспечена 100 % сортировка мусора, а объем отходов, направляемых на полигоны, снизится в два раза.

«Сохраним лес» – направление, которое включает несколько всероссийских экологических акций. Самая масштабная, «Сохраним лес», начинается весной и заканчивается поздней осенью. Записаться на высадку деревьев можно на сайте.

В 2020 году в честь 75-летия Победы в Великой Отечественной войне стартовала акция «Сад памяти». На сайте акции можно присоединиться к высадке деревьев, а также рассказать о том, кому вы посвящаете свое дерево, и получить электронный сертификат.

В 2024 году лесовосстановление и лесоразведение в России проведут на площади 1,4 млн га. Всего за пять лет площадь лесовосстановления и лесоразведения в стране составила 6,3 млн га. При этом в 2023 году лесовосстановление выполнено на 1,4 млн га.

«Экологический туризм» – направление, которое быстро набирает популярность. Развитие эколого-туристического потенциала особо охраняемых природных территорий (ООПТ) – задача нацпроекта «Экологическая безопасность», а ранее – нацпроекта «Экология».

В России 233 особо охраняемых природных территории федерального значения: заповедников, национальных парков и заказников. За последние пять лет по нацпроекту созданы 22 федеральные ООПТ, а их площадь выросла на 5,53 млн гектаров.

В национальных парках строится инфраструктура, безопасная для окружающей среды. Растет и число туристов: если в 2018 году гостями ООПТ были 6 миллионов человек, то в 2023 году желающих отдохнуть в нацпарках было уже 14,5 млн.





ОБЪЕДИНЯЯ МОЛОДЫХ

Новый нацпроект «Молодежь и дети» продолжит развивать несколько федпроектов, направленных на развитие и поддержку патриотических, творческих, спортивных молодежных объединений.

По федеральному проекту «Мы вместе» будут выделяться гранты на создание молодежного медиаконтента, в том числе фильмов и сериалов, а режиссеры до 35 лет смогут получить поддержку в создании дебютного национального фильма.

Волонтерское движение при поддержке государства становится более результативным. Этому помогают центры поддержки волонтерства, единая информационная система добровольчества, обучающие программы. Для начала волонтерской деятельности достаточно зарегистрироваться на сайте dobro.ru и выбрать направление. Начинающих волонтеров обучают в «Добро.Университете».

Лидеров социальных преобразований России и всего мира, которые внесли наиболее заметный вклад в развитие добровольчества, ежегодно награждают Международной премией #МЫВМЕСТЕ.

Стать участниками молодежного движения могут даже учащиеся начальной школы – «Движение Первых» и «Орлята России» принимают детей с шести лет.

«Россия – страна возможностей» – открытая президентская платформа. Ее флагманский проект – одноименный конкурс для россиян и иностранных граждан от 18 до 55 лет с опытом управления не менее двух лет. Цель конкурса – выявить и поддержать перспективных руководителей, обладающих высоким уровнем лидерских качеств и управленческих компетенций.

Студенты могут принять участие во Всероссийской олимпиаде «Я – профессионал», которая проводится для будущих специалистов технических, гуманитарных, естествен-

но-научных, педагогических, аграрных и медицинских направлений обучения. При составлении заданий учитываются актуальные требования рынка труда, чтобы подготовить специалистов, способных решать реальные отраслевые задачи. Победа в Олимпиаде может давать преимущества при поступлении в магистратуру и аспирантуру.

ПРОЕКТИРУЯ БУДУЩЕЕ

Федпроект «Всё лучшее детям» нацпроекта «Молодежь и дети» направлен на создание комфортной среды для обучения и преподавания, совершенствования учебных программ и развитие олимпийского движения школьников.

По всей стране продолжится строительство школ нового поколения, подключенных к интернету и оснащенных современным оборудованием. По новому федпроекту «Ведущие школы» в федеральных округах появятся образцы для подражания в организации среднего образования – будет построено 12 ведущих школ, которые станут методическими центрами по апробации и внедрению передовых методов обучения.

Проверить свои знания и определить направление развития можно на Всероссийской олимпиаде школьников. Ежегодно в ней принимают участие миллионы ребят. Олимпиада проводится по 24 предметам и включает четыре этапа: школьный, муниципальный, региональный и заключительный. Дипломы победителей и призеров олимпиады дают право поступления в престижные российские вузы



без экзаменов. Победители и призеры заключительного этапа получают возможность участвовать в международных олимпиадах.

НАУЧИТЬ УЧИТЕЛЯ

Большое внимание уделяется также профессиональному развитию педагогов – это направление продолжится по федпроекту «Педагоги и наставники». Для педагогов организовано обучение в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства. В профильных вузах функционируют педагогические технопарки «Кванториум», а с 2025 года начнется создание комплексных образовательно-воспитательных кластеров.

Педагоги могут участвовать в профессиональных конкурсах, которые помогают изучать новые направления в системе образования и обмениваться опытом с коллегами.

Привлечению педагогов в села способствует программа «Земский учитель». Вновь прибывшим педагогам выплачивается единовременная компенсация, на которую можно обустроиться на новом месте.

РАБОЧИЕ НОВОГО ФОРМАТА

«Профессионалитет» – образовательная программа в колледжах, по которой готовят квалифицированных и востребованных специалистов в тесном взаимодействии с реальным сектором экономики. С 2025 года она включена в нацпроект «Молодежь и дети».

«Профессионалитет» стартовал в 2022 году и всего за три года значительно совершенствовал систему среднего профессионального

образования. Участники – более 1280 колледжей и более 2000 опорных предприятий-работодателей в 79 регионах страны. Созданы кластеры по 24 отраслям экономики, включая машиностроение, сельское хозяйство, металлургию, железнодорожный транспорт и другие передовые отрасли экономики. Только в 2024 году выпускниками «Профессионалитета» стали более 137 тыс. специалистов. А к 2030 году планируется подготовить два млн специалистов рабочих профессий по практико-ориентированным образовательным программам.

ЗДЕСЬ РОЖДАЕТСЯ НАУКА

«Создание сети современных кампусов» – новый федпроект, по которому продолжится формирование единой среды студенческого, научного и бизнес-сообщества для развития высокотехнологичной, экспортно-ориентированной экономики России.

Вовлечению молодежи в сферу науки и технологий способствует Конгресс молодых ученых, который также будет проводиться по федпроекту «Создание сети современных кампусов». Конгресс – крупнейшая площадка для диалога передовой и фундаментальной науки, государственной власти и реального сектора экономики.

«Университеты для поколения лидеров» – новый федпроект, по которому будут создаваться передовые инженерные школы для подготовки высококвалифицированных кадров.

Важное направление по этому же федпроекту – создание молодежных лабораторий, где молодые ученые могут работать над прикладными исследованиями под руководством опытных наставников. Две трети сотрудников в таких лабораториях – молодежь до 39 лет. Спектр научных исследований включает десятки актуальных направлений. Студенты получают возможность учиться в ведущих вузах и участвовать в исследованиях и разработках с первого курса.

КУЛЬТУРНЫЙ КОД

По федпроекту «Университеты для поколения лидеров» любительские творческие коллективы могут участвовать во Всероссийском фестивале-конкурсе, который с 2019 года развивался по нацпроекту «Культура». Победители получают гранты, которые помогают им реализовать свой творческий потенциал.

В фестивале участвуют театры, хореографические коллективы, академические хоры, вокальные ансамбли, духовые оркестры, а также цирковые коллективы. В городах, принимающих окружные этапы фестиваля, проходят мастер-классы, презентации и выставки, посвященные народному творчеству.





По федпроекту «Семейные ценности и инфраструктура культуры», который будет запущен в 2025 году, начнет развиваться культурное семейное волонтерство по множеству направлений – реставрация исторических памятников, участие в благотворительных акциях. Ранее культурное добровольчество развивалось по нацпроекту «Культура». К общественному движению присоединилось уже больше 285 тыс. человек. Стать участником движения и узнать о ближайших мероприятиях можно, зарегистрировавшись на сайте dobro.ru.

Для популяризации культурного наследия России создан портал «Культура.рф». Здесь хранится более трех тысяч художественных и документальных фильмов, записей спектаклей и концертов, лекций и мастер-классов, а также каталоги музеев, театров и библиотек. Всё это доступно к просмотру.

Еще одна возможность для семейного досуга – мультимедиагиды как для крупных музеев, так и для небольших выставочных площадок. Полный список экскурсий по экспозициям, доступных в режиме дополненной реальности, опубликован на платформе «Артефакт». Здесь хранится информация о более чем 2 тысячах музеев, 370 выставках и 30 тысячах экспонатов. Приложением пользуются более 298 тыс. человек.

Современный культурный центр, где про-

ходит множество интересных мероприятий для детей и взрослых, устраивают выставки, лекции, спектакли, дискуссии, а еще выдают на руки последние книжные новинки, – это модельные библиотеки, настоящие центры семейного досуга, которые ранее развивались по нацпроекту «Культура». В России уже открыто более 1080 модельных библиотек. Найти ближайшую можно на портале новаябиблиотека.рф.

Переобучение культурных работников в творческих вузах России теперь также будет относиться к федпроекту «Семейные ценности и инфраструктура культуры». Ежегодно повысить квалификацию могут 40 тыс. работников культуры, всего 200 тыс. к концу 2024 года. На базе лучших творческих вузов страны работают 22 центра повышения квалификации.

Большая помощь семьям и польза для подростков 12–17 лет – возможность бесплатно провести две недели на одной из смен военно-патриотического лагеря «Страна героев». Проект реализуется Российским военно-историческим обществом совместно с агентством развития внутреннего туризма с 2019 года. Ежегодно лагерь принимает пять тысяч ребят. Каждый год регионы, где проходят такие тематические смены, меняются.

*Подготовлено по материалам сайта
<https://национальныепроекты.рф>*



РЕШЕНИЯ ДЛЯ РЕГИОНА

21 марта 2025 года состоялось заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На комиссии обсудили ключевые вопросы реализации корпоративной социальной политики, привлечения иностранных работников, содействия занятости инвалидов, а также внедрение программ укрепления здоровья.

Владимир БАХАРЬ, заместитель председателя Правительства Красноярского края – министр финансов Красноярского края, отметил, что в декабре 2024 года подписано новое трехстороннее соглашение между Правительством края, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей. В рамках соглашения предусмотрено много направлений совместной работы: вопросы экономического и инфраструктурного развития, поддержка социальной сферы и жителей края, комплексное развитие территорий и другие направления, по которым Правительство готово к тесному взаимодействию с профсоюзами и работодателями.

О разработке и реализации мероприятий социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями рассказал **Денис БОГДАНОВ**, заместитель министра социаль-

ной политики Красноярского края.

Достижение национальных целей, закрепленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2030 года», является одной из приоритетных и важных задач нашей страны.

В рамках данного Указа на федеральном уровне утвержден новый национальный проект «Семья», в структуру проекта вошли пять федеральных проектов. Все они декомпозированы на уровень субъектов:

1. «Поддержка семьи».
2. «Многодетная семья».
3. «Старшее поколение».
4. «Охрана материнства и детства».



Несмотря на общее снижение численности родившихся детей, в крае не снижается количество многодетных семей с несовершеннолетними детьми.

5. «Семейные ценности и инфраструктура культуры».

В составе обновленного национального проекта сохранены все решения, которые ранее на протяжении ряда лет показали свою эффективность и востребованность.

Как и прежде, приоритетным направлением является поддержка семей с детьми, на особом контроле – помощь многодетным семьям.

По рекомендациям Минтруда России в паспорте регионального проекта «Поддержка семьи» в 2025 году за основу помесечно взято базовое значение показателя Суммарный коэффициент рождаемости за 2023 год – 1,436, по итогам текущего года необходимо достичь 1,448.

По данным Росстата за январь 2025 года, значение показателя Суммарный коэффициент рождаемости составило 1,408, то есть установленное значение не достигнуто.

Демографическая ситуация в регионе характеризуется ежегодным снижением численности населения. Динамика изменения рождаемости происходит волнообразным образом, что соответствует половозрастной структуре населения и, в первую очередь, возрастной структуре женского населения.

Мы видим динамику изменения возрастной структуры женщин фертильного возраста. Пиковые значения соответствуют возрастной группе 32–40 лет. Как правило, в этой возрастной группе большая часть женщин уже выполнили функцию рождения детей.

Минимальные значения соответствуют возрастной группе 20–25 лет.

Для достижения установленного для края значения суммарного коэффициента рождаемости необходимо значительное увеличение рождаемости.

В 2025–2030 годах Красноярский край участвует в реализации региональных проектов, направленных на увеличение количества семей с детьми – многодетных семей и поддержку таких семей: «Поддержка семьи», «Многодетная семья», «Охрана материнства и

детства», входящих в состав национального проекта «Семья».

В результате реализации проекта «Многодетная семья» планируется, что к 2030 году количество многодетных семей вырастет на 15 %, тем самым количество многодетных семей должно увеличиться до 58 тысяч.

С 2025 года в новый национальный проект «Семья» включен и социальный контракт, предусматривающий приоритетное право многодетных семей. Гражданам, чей доход ниже величины прожиточного минимума, предоставляется возможность получить финансовую помощь для организации индивидуальной предпринимательской деятельности, поиска работы с последующим трудоустройством, ведения личного подсобного хозяйства и иные цели.

Помимо мероприятий региональных проектов, в целях выработки эффективных мер, влияющих на репродуктивное поведение населения и общее число рождений, в Красноярском крае утверждена региональная программа Красноярского края по повышению рождаемости на 2024–2027 годы.

В соответствии с рекомендациями Минтруда России с 1 января 2025 в региональную программу включены целевые значения показателя «Число родившихся» на период 2024–2030 годов. Всего в рамках региональной программы реализуются 45 мероприятий.

Включенные в региональную программу мероприятия классифицируются по основным направлениям:

1) укрепление репродуктивного здоровья и сокращение числа абортотв:

– доабортное консультирование не менее 95 % женщин, обратившимся на прерывание беременности;

– проработка вопроса создания Центра ЭКО на базе Красноярской межрайонной клинической больницы № 4;

– проведение ЭКО;

2) поддержка семей с детьми:

– предоставление краевого материнского капитала, не менее 4000 сертификатов ежегодно;



– предоставление многодетным семьям компенсации на оплату ЖКУ, не менее 30 000 семей ежегодно;

– предоставление единовременного пособия при рождении в семье одновременно двух и более детей, не менее 347 детей ежегодно и т.д.;

3) поддержка семей с детьми, проживающих в сельской местности:

– предоставление социальных выплат на строительство (приобретение) жилья молодым специалистам, проживающим и работающим в сельской местности, не менее 80 социальных выплат ежегодно;

– создание (реконструкция) и капитальный ремонт культурно-досуговых учреждений в сельской местности, не менее пять единиц ежегодно и т.д.;

4) создание условий для успешного совмещения воспитания детей и получения образования, профессиональной реализации:

– выплата материальной поддержки при трудоустройстве граждан по программам временной занятости, 100 % обратившихся;

– организация профессионального обучения женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, не менее 300 женщин ежегодно и т.д.;

5) формирование семейно-ориентированной инфраструктуры об оказании поддержки семьям в улучшении жилищных условий:

– предоставление социальных выплаты на оплату процентной ставки по кредитам (займам), гражданам, имеющим четверых и более детей, на улучшение жилищных условий;

– предоставление социальных выплат молодым семьям на приобретение (строительство) жилья и т.д.;

6) укрепление института семьи, в том числе многопоколенной, защита, сохранение и продвижение в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни:

– проведение регионального этапа Всерос-

Общий объем финансирования на реализацию мероприятий региональной программы Красноярского края по повышению рождаемости на 2024–2027 годы в 2025 году составит 3 818 096 тыс. руб.

сийского конкурса «Семья года»;

– награждение почетным знаком Красноярского края «Материнская слава»;

– проведение Красноярского демографического форума.

Общий объем финансирования на реализацию мероприятий региональной программы Красноярского края по повышению рождаемости на 2024–2027 годы в 2025 году составит 3 818 096 тыс. руб.



Несмотря на общее снижение численности родившихся детей, в крае не снижается количество многодетных семей с несовершенно-

летними детьми.

Татьяна МАГДИБУР, министр экономики и регионального развития Красноярского края, выступила с докладом «Об установлении на 2026 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности».

В соответствии с пунктом 5 статьи 18.1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудо-



устройства граждан Российской Федерации устанавливает допустимую долю иностранных работников в отдельных отраслях экономики.

Допустимая доля распространяется на всех иностранных работников, находящихся на территории Российской Федерации на законных основаниях, за исключением:

- высококвалифицированных специалистов и членов их семей;
- иностранных граждан, временно или постоянно проживающих в Российской Федерации (имеющих разрешение на временное проживание или вид на жительство);
- являющихся гражданами государств – членов Евразийского экономического союза (граждане Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана).

В случае если работодатель заявил при государственной регистрации вид деятельности, на который установлена допустимая доля иностранных работников, в том числе в качестве дополнительного вида деятельности, то установленные ограничения распространяются на такого работодателя.

На 2025 год допустимые доли иностранных работников в отдельных видах экономической деятельности установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 16.12.2025 № 1796 «Об установлении на 2025 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности».

Данным постановлением сохранены допустимые доли привлечения иностранных работников в лесопромышленном комплексе – 50 % от численности работников; в строительстве – 80 %; в деятельности по обслуживанию зданий и территорий – 70 %.

До 15 % иностранных работников можно привлекать в розничную торговлю алкогольными напитками и табачными изделиями.

Полностью ограничено привлечение (0 %) в торговлю лекарственными средствами в аптеках, а также в розничную торговлю вне магазинов, палаток и рынков.

По предложению Красноярского края в отдельных видах экономической деятельности допустимые доли иностранных работников относительно общефедеральных уменьшены или равны нулю.

Так, по виду деятельности «Выращивание овощей» для края предложено полностью запретить хозяйствующим субъектам использовать иностранных работников (для России в целом 50 %).

Для сферы автомобильного грузового и прочего пассажирского сухопутного транспорта – ограничиться долей иностранцев в размере



20 % от общей численности работников (для России в целом 24 %).

Также предложено сократить и число иностранцев, занятых в области спорта – до 15 % по сравнению с 25 % для России.

Для остальных отраслей разрешенные доли привлечения работу иностранцев в крае установлены на уровне, обозначенном для всей территории страны.

Несоблюдение работодателем или заказчиком работ (услуг), установленных в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства ограничений на осуществление отдельных видов деятельности, влечет наложение административного штрафа (п. 1 ст. 18.17 КоАП РФ):

- для граждан – в размере от 2 до 4 тысяч рублей;
- для должностных лиц – от 45 до 50 тыс. рублей;
- для юридических лиц – от 800 тыс. до одного миллиона рублей либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.

Согласно Методическим рекомендациям Министерства труда и социальной защиты РФ, предложения по установлению размера допустимой доли иностранных работников на 2026 год субъекты РФ должны направить в Минтруд России не позднее 1 апреля текущего года.

Министерством экономики и регионального развития Красноярского края была проведена работа, по результатам которой обобщены предложения заинтересованных ведомств и Федерации профсоюзов Красноярского края.

Предложения по установлению допустимой доли были рассмотрены на заседании межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников на территории Красноярского края 17 марта 2025 года.

По итогам заседания решено направить в Минтруд предложения об установлении на 2026 год допустимой доли иностранных ра-



ботников в процентах общей численности работников, используемых хозяйствующими субъектами, в следующих видах экономической деятельности:

- торговля оптовая древесным сырьем и необработанными лесоматериалами – 50 %,
- торговля оптовая пиломатериалами – 50 %,
- обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения – 50 %,
- лесоводство и лесозаготовки – 50 %,
- деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта – 15 %,
- деятельность автомобильного грузового транспорта – 15 %,
- деятельность в области спорта прочая – 15 %,
- выращивание овощей – 0 %,
- производство оружия и боеприпасов – 0 %;
- производство прочих транспортных средств и оборудования – 0 %;
- торговля розничная алкогольными напитками, включая пиво, в специализированных магазинах – в размере 0 %,
- торговля розничная табачными изделиями в специализированных магазинах – в размере 0 %.



О формировании здоровьесберегающей среды на рабочем месте, внедрении корпоративных программ укрепления здоровья рассказала **Ирина СЕРГЕЕВА**, внештатный специалист по медицинской профилактике министерства здравоохранения Красноярского края,

главный врач КГБУЗ «Красноярский краевой Центр общественного здоровья и медицинской профилактики».

Основной вектор деятельности Красноярского краевого Центра общественного здоровья и медицинской профилактики подразумевает мероприятия контроля общественным здоро-

вьем в Красноярском крае, путем разработки и реализация региональных, муниципальных и корпоративных программ общественного здоровья, направленных на формирование культуры ответственного отношения граждан к своему здоровью, создание условий для ведения ЗОЖ.

На данный момент в Красноярском крае в рамках федерального проекта «Здоровья для каждого» (национальный проект «Продолжительная и активная жизнь») реализуется 127 корпоративных программ «Укрепление здоровья работающих» в организациях и предприятиях региона.

При методической и практической помощи центров здоровья краевых медицинских учреждений здравоохранения реализуются 10 корпоративных программ в шести городах Красноярского края (Красноярск, Норильск, Минусинск, Лесосибирск и др.).

Также проводится дальнейшая работа по формированию краевого электронного реестра предприятий края, реализующих корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте.

В 2025 году подписано соглашение АО «Губернские аптеки» с КГБУЗ «Красноярский краевой Центр общественного здоровья и медицинской профилактики» о сотрудничестве в рамках реализации корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих» по вопросам:

- повышение уровня знаний работников по профилактике хронических неинфекционных заболеваний и формирование здорового образа жизни;
- обучение работников принципам здорового питания, режима труда и отдыха, достаточной физической активности;
- мотивация работников к ведению здорового образа жизни и отказу от вредных привычек, формирование эмоционального благополучия на рабочем месте.

В рамках совместной работы проведены просветительские мероприятия по профилактике хронических неинфекционных заболеваний (по плану), скрининговые обследования здоровья и мониторинг реализации корпоративной программы.



НА КОМИССИИ

29 апреля 2025 года в Красноярске состоялось заседание трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



Антонина ЦЫГАНКОВА, помощник прокурора г. Красноярска, рассказала о результатах надзорной деятельности по итогам 2024 года, а также об итогах проверочных мероприятий по соблюдению трудового законодательства муниципальными пред-

приятиями и учреждениями. Кроме того, были представлены статистические данные о мобильном мошенничестве на территории города, приведены примеры распространенных видов преступлений в данной сфере, даны рекомендации, как себя обезопасить.



Далее с докладом выступила **Юлия КРИВЦОВА**, сотрудник департамента экономической политики и инвестиционного развития администрации Красноярска. Она рассказала, что в департамент поступило предложение о внесении изменений в по-

становление администрации г. Красноярска от 19.09.2014 № 591 «Об определении минимального значения и способа расчета расстояния от организаций и (или) объектов



до границ прилегающих территорий, на которых не допускается розничная продажа алкогольной продукции», а именно об увеличении расстояния.

В ходе обсуждения на комиссии работодатели рекомендовали департаменту экономической политики и инвестиционного развития администрации Красноярска определить целесообразность внесения изменений в данное постановление, основываясь на официальной статистике по заболеваемости алкоголизмом и алкогольными психозами в Красноярске. Работодатели отметили, что увеличение минимального значения расстояния от торговых точек до границ территорий, на которых не допускается розничная продажа алкогольной продукции, приведет к закрытию большого количества торговых объектов, включая супермаркеты, и к сокращению рабочих мест.





ЛИДЕРЫ КРАСНОЯРСКА

19 июня 2025 года в Красноярске состоялось награждение победителей городского смотра-конкурса на лучшую организацию работы в сфере социального партнерства и охраны труда по итогам 2024 года.

Конкурс традиционно проводится администрацией Красноярска совместно с региональным Союзом промышленников и предпринимателей, Федерацией профсоюзов края. Его цель – привлечение внимания руководителей организаций к решению социально-трудовых вопросов.

Участие в конкурсе приняли 133 организации. Победителями стали 60 предприятий сферы образования, здравоохранения, ЖКХ, строительства, энергетики, промышленности и транспорта. Они обеспечивают социальные гарантии своим работникам, регулярно проводят мероприятия по охране труда, повышают культуру производства. В компаниях работает система наставничества. На постоянной основе проводятся спортивно-оздоровительные мероприятия. Многие работодатели заключили коллективные договоры, которые позволяют формировать программы благополучия работников.

Дипломы победителям вручали заместитель главы города – руководитель департамента экономической политики и инвестиционного развития **Ирина АНТИПИНА**, исполнительный директор Союза промышленников и предпри-

нимателей Красноярского края **Валерий АНДРИЯШКИН** и председатель Федерации профсоюзов Красноярского края **Олег ИСЯНОВ**.

«Сегодня мы чествуем предприятия, где сотрудники – это не просто «персонал», а главная ценность и инвестиция в будущее. Только с таким подходом современные компании могут добиться успеха», – отметила Ирина Антипина.





**ПОБЕДИТЕЛИ ГОРОДСКОГО СМОТРА-КОНКУРСА НА ЛУЧШУЮ
ОРГАНИЗАЦИЮ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ОХРАНЫ ТРУДА
ЗА 2024 ГОД ПО РАЗЛИЧНЫМ НОМИНАЦИЯМ.**

«Здравоохранение»

Больницы:

1-е место – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая клиническая больница»;

2-е место – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярский краевой клинический онкологический диспансер имени А.И. Крыжановского»;

3-е место – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярский межрайонный родильный дом № 1».

Поликлиники:

1-е место – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярская городская поликлиника № 7»;

2-е место – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярская городская поликлиника № 4».

«Образование»

**Учреждения высшего и среднего
профессионального образования:**

1-е место – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»;

2-е место – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский медицинский техникум»;

3-е место – частное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский кооперативный техникум экономики, коммерции и права»

Общеобразовательные учреждения:

1-е место – муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 2»;

2-е место – муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 149»;

3-е место – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 84».

Учреждения дошкольного образования:

1-е место – муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 9 комбинированного вида»;

2-е место – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 307 комбинированного вида»;

2-е место – муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 50 комбинированного вида»;

3-е место – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 182 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей».

**Учреждения дополнительного
образования:**

1-е место – муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества № 4»;

2-е место – муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр № 1»;

3-е место – муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр творческого образования «Престиж».

**«Деятельность в области культуры,
спорта, организации досуга
и развлечений»:**

1-е место – муниципальное автономное учреждение «Красноярский парк флоры и фауны «Роев ручей»;

2-е место – муниципальное молодежное ав-



тономное учреждение «Молодежный военно-спортивный центр «Патриот»;

3-е место – краевое государственное автономное учреждение «Региональный центр спортивной подготовки «Академия борьбы имени Д.Г. Миндияшвили»;

3-е место – муниципальное автономное учреждение «Красноярский городской Дворец культуры».

«Социальное обеспечение»:

1-е место – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями «Радуга»;

2-е место – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Психоневрологический интернат для детей «Подсолнух».

«Добыча полезных ископаемых»:

1-е место – общество с ограниченной ответственностью «РН-Ванкор»;

2-е место – акционерное общество «СУЭК-Красноярск»;

3-е место – общество с ограниченной ответственностью «РН-Сервис» в городе Красноярске.

«Промышленность»

Металлургия:

1-е место – акционерное общество «РУСАЛ Красноярский Алюминиевый Завод»;



2-е место – общество с ограниченной ответственностью «Красноярский металлургический завод»;

3-е место – филиал общества с ограниченной ответственностью «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в городе Красноярске.

Обрабатывающие производства:

1-е место – акционерное общество «Красноярский завод синтетического каучука»;

2-е место – акционерное общество «Красноярский машиностроительный завод»;

3-е место – общество с ограниченной ответственностью «ЯРСК».

«Строительство и производство строительных материалов»:

1-е место – общество с ограниченной ответственностью «Красноярский цемент»;

2-е место – акционерное общество «Фирма «Культбытстрой»;

3-е место – общество с ограниченной ответственностью «Комбинат «Волна».

«Энергетика»:

1-е место – Красноярская дирекция по энергообеспечению структурное подразделение Трансэнерго – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги»;

2-е место – филиал «Красноярская ТЭЦ-1» акционерного общества «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)»;

3-е место – филиал «Красноярская ТЭЦ-3» акционерного общества «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)».

«Деятельность в области информации и связи»:

1-е место – Красноярская дирекция связи – структурное подразделение Центральной станции связи – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги»;

2-е место – федеральное государственное унитарное предприятие «Российская телевизионная и радиовещательная сеть»/филиал РТРС «Красноярский краевой радиотелевизионный передающий центр».

«Жилищно-коммунальное хозяйство»:

1-е место – Красноярская дистанция гражданских сооружений – структурное подраз-



деление Красноярской дирекции по эксплуатации зданий и сооружений – структурного подразделения Красноярской железной дороги – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги»;

2-е место – акционерное общество «Управляющая компания «Правобережная»;

3-е место – общество с ограниченной ответственностью «Красноярский жилищно-коммунальный комплекс».

«Дорожное строительство, ремонт и эксплуатация дорог»:

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

3-е место – акционерное общество «Краевая дорожно-эксплуатационная организация».

«Транспорт»

Перевозка пассажиров и грузов:

1-е место – общество с ограниченной ответственностью «КраМЗАвто»;

2-е место – муниципальное предприятие города Красноярска «Городской транспорт»;

3-е место – акционерное общество «Енисейское речное пароходство»;

Прочая транспортная деятельность:

1-е место – акционерное общество «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта»;

1-е место – дирекция социальной сферы – структурное подразделение Красноярской железной дороги – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги»;

2-е место – Красноярская дирекция пассажирских обустройств – структурное подразделение Центральной дирекции пассажирских обустройств – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги»;

3-е место – Красноярский центр организации работы железнодорожных станций –



структурное подразделение Красноярской дирекции управления движением – структурного подразделения Центральной дирекции управления – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги»;

3-е место – акционерное общество «Красноярский речной порт».

«Деятельность профессиональная, научная и техническая»:

1-е место – федеральное бюджетное учреждение «Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Красноярском крае, Республике Хакасия и Республике Тыва»;

2-е место – общество с ограниченной ответственностью «РН-КрасноярскНИПИнефть»;

3-е место – муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия отрасли «Образование» – Правобережная».

«Непроизводственная деятельность»:

1-е место – акционерное общество «Губернские аптеки»;

2-е место – акционерное общество «Таймырская топливная компания»;

3-е место – федеральное государственное казенное учреждение «Склад № 45».





27 марта 2025 года министр просвещения Российской Федерации Сергей Кравцов и губернатор Красноярского края Михаил Котюков провели рабочую встречу. Стороны обсудили ключевые проекты отрасли образования в Красноярском крае.

ОБРАЗОВАНИЕ.

СОВРЕМЕННОЕ И ДОСТУПНОЕ

«Совершенствование отечественной системы образования – наша общая задача, и каждый регион активно участвует в этом процессе. Особенно ценно видеть конкретные результаты наших усилий: по всей стране строятся современные школы, детские сады и колледжи, обновляются старые здания, проходят мероприятия, направленные на поддержку ребят и педагогов. В Красноярском крае уже проделана значительная работа по созданию современных образовательных условий. Уверен, что все запланированные проекты в регионе будут выполнены в установленные сроки и с высоким качеством», – сказал министр просвещения РФ **Сергей КРАВЦОВ**.

Михаил КОТЮКОВ отметил, что Красноярский край уделяет большое внимание развитию среднего профессионального образования. По федеральному проекту «Профессионалитет» нацпроекта «Молодежь и дети» в крае действует три образовательно-производственных кластера, еще три будут запущены в этом году – железнодорожный, топливно-

энергетический и транспортно-логистический. Кластер – объединение нескольких учебных заведений и компаний – промышленных партнеров по отраслевому принципу. Это необходимо для подготовки специалистов под реальные запросы предприятий – потенциальных работодателей.

Входящие в «Профессионалитет» компании участвуют в разработке образовательных программ, оснащают оборудованием специализированные классы, организуют практики студентов. Благодаря такой комплексной работе выпускники становятся востребованными и трудоустраиваются на ведущие предприятия реального сектора экономики Красноярского края. В регионе по 240 профессиям и специальностям, востребованным экономикой, в учреждениях среднего профессионального образования обучается более 74 тысяч молодых людей. Более половины выпускников 9-х и 11-х классов выбирают обучение в техникумах и колледжах, конкурс на поступление растет ежегодно.



В усиление федеральному проекту регион реализует собственный краевой проект «Профессионалитет для всех». Он предполагает формирование кластеров не только по отраслевому принципу, но и по территориальному – включая ресурсы муниципальных образований. Такие объединения будут созданы по направлениям: «Арктика», «Энергетика», «Машиностроение», «Городской транспорт», «Нефтегаз», «Школьное питание», «Легкая промышленность», «Педагогика».

В крае открыты 470 центров образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста», работают «Кванториумы» в Ачинске и Красноярске, также детские технопарки открылись на базе четырех общеобразовательных учреждений региона.

Особым приоритетом обозначена поддержка одаренной и талантливой молодежи. Флагманом стал открытый осенью прошлого года центр «Спутник». Учреждение действует на базе краевой Школы космонавтики и обучает детей по направлениям – физика, химия, биология, математика, астрономия, а также по прикладным областям – робототехника, беспилотные летательные аппараты, искусственный интеллект, большие данные, новые технологии в химии, энер-

гетика, физика космоса и др. В «Спутнике» действуют 73 очные и дистанционные программы. С сентября прошлого года по направлениям дополнительного образования занимаются свыше 16 тысяч талантливых ребят. «Спутник» планирует создавать новые площадки на территории края.



Михаил КОТЮКОВ,
губернатор
Красноярского края:

– С министром просвещения России Сергеем Кравцовым обсудили проекты в сфере образования, которые реализуются в крае, в том числе при поддержке федерального бюджета. Эта работа велась по нацпроекту

«Образование» и теперь продолжается по проектам «Молодежь и дети» и «Семья». Например, за счет краевых и федеральных ресурсов возвели уже 29 современных школ. Такой темп строительства сохраним, в дополнение развернем большую программу капитального ремонта школ. В ближайшие три года проведем капремонт в 52 школах и 16 детских садах. Продолжим оснащать учреждения образования необходимым оборудованием. В том числе кабинеты для проведения уроков труда и ОБЖ. Сегодня больше половины выпускников 9-х и 11-х классов выбирают обучение в техникумах и колледжах. Поэтому мы активно поддерживаем федеральный проект «Профессионалитет». На базе 28 техникумов края в этом году будут работать уже шесть отраслевых кластеров. С участием работодателей они по современным программам готовят специалистов для сельского хозяйства, энергетики, металлургии, транспорта. Чтобы ускорить переход всех техникумов на такую систему и новые технологии, с сентября запустим собственный проект «Профессионалитет для всех», выделили для этого дополнительные краевые средства. Пригласил главу министерства посетить наш регион. Подчеркнул на встрече, что все свои обязательства по развитию отрасли Красноярский край выполняет, а федеральная поддержка позволяет нам быстрее добиваться значимых результатов.





ПУТЬ К МАСТЕРСТВУ

С 27 февраля по 1 марта 2025 года в Красноярске в рамках нацпроекта «Образование» проходил региональный этап чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и чемпионат высоких технологий.

В МВДЦ «Сибирь» развернулись площадки по основным направлениям: «Физическая культура, спорт и фитнес», «Охрана окружающей среды», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Реставрация произведений из дерева», «Цифровое земледелие», «Ветеринария» и многим другим.

В этом году появились 11 новых компетенций: «Контроль состояния железнодорожного

пути», «Производство молочной продукции», «Сметное дело», «Мастерство приготовления кофе и чая», «Диспетчеризация технологических процессов», «Цифровая металлургия», «Цифровая метрология», «Цифровые возможности для бизнеса».

Соревнования прошли и на базе 36 краевых техникумов и колледжей в Красноярске, Канске, Ачинске, Уяре, Зеленогорске, Назарове, Сосновоборске, Дудинке, поселках Шушенское, Балахта, Емельяново, Ирша.

Открывая чемпионат, глава министерства образования Красноярского края **Светлана МАКОВСКАЯ** отметила, что регион входит в десятку регионов-лидеров в России по развитию движения «Профессионалы», и каждый год наши ребята привозят медали с национальных и международных чемпионатов.

– На чемпионате демонстрируются высо-

Основная цель чемпионата «Профессионалы» – повысить престиж рабочих профессий среди молодежи и подготовить специалистов, которые будут соответствовать требованиям современной экономики.

кие стандарты в области подготовки кадров по всем направлениям, исходя из потребностей бизнеса и работодателей. К региональному движению «Профессионалы» каждый год присоединяются всё больше студентов и школьников, промышленных партнеров и вузов. Благодаря этому подготовка специалистов для экономики края приобретает модель «Школа – колледж – вуз – предприятие», – сказала министр.

В ходе деловой программы обсудили важные для развития системы образования и региона вопросы, такие как значение федерального проекта «Профессионалитет» для подготовки кадров, лучшие региональные практики развития чемпионатного движения, медиacentры для продвижения молодежных инициатив. Спикерами выступили министр экономики и регионального развития Красноярского края Татьяна МАГДИБУР, министр цифрового развития Красноярского края Николай РАСПОПИН.

В дискуссиях приняли участие представители региональных органов власти, работодатели, предприятия-партнеры, педагоги колледжей, техникумов, вузов.

Экспертом в дискуссии «Кадры для экономического развития края и современное профессиональное образование» стала президент общероссийской общественной организации «Союз директоров организаций среднего профессионального образования России», член Общественной палаты РФ Наталия ЗОЛОТАРЕВА.

Обсуждались важные темы развития среднего профессионального образования в крае, такие как:

- Реализация национальных проектов «Кадры», «Молодежь и дети», других инициатив в Красноярском крае;
- Программа научно-технологического развития Красноярского края как ориентир подготовки квалифицированных кадров;



Михаил КОТЮКОВ,
губернатор
Красноярского края:

– Красноярский край на протяжении всей истории чемпионата по числу набранных баллов и медалей находится в первой десятке регионов в рейтинге субъектов РФ. Система среднего профессионального

образования в регионе – одна из сильнейших в стране. Региональный чемпионат профессионального мастерства аккумулирует лучшие образовательные и производственные технологии и практики. В дальнейшем эти наработки тиражируются в наши краевые техникумы и колледжи через различные проекты. Как и в прошлом году, все победители и призеры чемпионата смогут пройти стажировки на ведущих предприятиях края. И очень важно, что работодатели серьезно вовлечены в чемпионатное движение и заинтересованы в подготовке будущих кадров.

- Роль чемпионатного движения в кадровом обеспечении экономического развития;
- Кадровые потребности экономического развития края;
- Развитие единого пространства «Работа в России» и целевого обучения в профессиональном образовании.

БИТВА ПРОФЕССИОНАЛОВ

В соревнованиях по компетенции «Медицинский и социальный уход» приняли участие шесть конкурсантов из средних профессиональных образовательных учреждений края: Медицинского колледжа им. В.М. Крутовского, Ачинского медицинского техникума, Канского медицинского техникума, Лесосибирского медицинского техникума, Минусинского медицинского техникума и Фармацевтического колледжа Красноярского государственного





медицинского университета имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого.

На чемпионате было представлено две зоны:

- Домашний уход: патронаж пациента с острым тонзиллитом (ангиной) на дому;
- Условия поликлиники, кабинет иммунопрофилактики: проведение иммунопрофилактики инфекционных заболеваний различным группам взрослого населения.

Критериями к проверке знаний и умений конкурсантов было: оценка проведения мероприятий по профилактике инфекций, ведение медицинской документации, в том числе в форме электронного документа, оказание медицинской помощи, осуществление сестринского ухода и наблюдения за пациентами, оказание медицинской помощи в экстренной форме.

Согласно концепции Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству, в экспертное сообщество по компетенции вошли, кроме преподавателей-наставников, представители краевых бюджетных медицинских учреждений здравоохранения – старшие медицинские сестры с большим практическим



опытом из Красноярской межрайонной клинической больницы скорой медицинской помощи им. Н.С. Карповича и Красноярской межрайонной больницы № 2.

Конкурсанты чемпионата показали высокий уровень подготовки и практической работы, которая включала в себя выполнение этапов алгоритмов простых медицинских услуг, в соответствии с профессиональными стандартами, а также элементы обучения пациентов в соответствии с их потребностями. Участники продемонстрировали навыки организации работы и самоорганизации, межличностного общения, способность решать проблемы, новаторское и творческое мышление, умение понимать пациентов/клиентов и работать с ними для улучшения качества их жизни.

Состязания по двум компетенциям «Оленеводство» и «Художественное вышивание с элементами декора» прошли на базе Таймырского колледжа. Участники соревнований продемонстрировали свои навыки работы с домашними оленями, включая поимку маутом, разведение стада, проведение ветеринарных



процедур, обращение с оленеводческим снаряжением, а также первичную переработку продукции оленеводства.

В компетенции «Художественное вышивание с элементами декора» девушки создавали женский ободок, начиная с эскиза и заканчивая финальным декорированием изделия. Все призовые места в этой компетенции заняли студентки Таймырского колледжа.

Студенты Сосновоборского техникума «Импульс» также приняли участие в чемпионате. «Чемпионат – это отличная возможность проявить себя и познакомиться с множеством новых людей! Это не просто соревнование, а целая платформа для обмена опытом. В рамках чемпионата участники не только демонстрируют свои навыки, но и узнают о передовых технологиях и тенденциях в своей отрасли», – рассказал директор техникума **Алексей КРИВУЛИН**.

ЛУЧШИЕ ИЗ ЛУЧШИХ

По итогам чемпионата состоялось награждение. Медали, дипломы и сертификаты на стажировку на предприятиях-партнерах вручили 522 победителям и призерам. Уже в ближайшее время ребята пройдут производственную практику на ведущих производствах Красноярского края – у каждой компетенции есть свой индустриальный партнер. В этом году более 150 предприятий предложили лучшим студентам уникальную возможность пройти стажировку и развивать свои профессиональные навыки.

По итогам сформирована «золотая команда» края в составе 160 человек, чтобы защищать честь региона на национальных соревнованиях.

ПАРТНЕРСТВО ВО ИМЯ КАДРОВ

Во время чемпионата в МВДЦ «Сибирь» работала выставка, посвященная приоритетам



Светлана МАКОВСКАЯ,
министр образования
Красноярского края:

– Благодаря чемпионату, начиная со школьной скамьи, идет подготовка кадров для развития экономики Красноярского края. Это дает мощный импульс и для работодателей, которые принимают активное участие

в соревнованиях в качестве экспертов, и для ребят – они самоутверждаются в будущей профессии и могут получить высокооплачиваемое место работы.

системы среднего профессионального образования и развитию таких проектов, как «Профессионалитет», Российское движение детей и молодежи «Движение Первых», Колледж креативных индустрий и др.

Прошли также профориентационные мероприятия для школьников со всего края. Учащиеся 7–11-х классов смогли погрузиться в мир востребованных и актуальных профессий, поучаствовать в мастер-классах и профессиональных пробах, посетить интерактивные площадки, пообщаться с экспертами и конкурсантами и, возможно, стать частью сообщества профессионалов.

Активное участие в выставке приняли предприятия края. Например, Филиал «Березовская ГРЭС» ПАО «Юнипро» участвовал в составе сектора топливно-энергетического комплекса, совместно с компаниями НК «Роснефть», АО «СУЭК-Красноярск», ООО «Сибирская генерирующая компания», ПАО «Россети Сибирь» и образовательными организациями: Назаровским энергостроительным техникумом, Шарыповским многопрофильным колледжем, Краснояр-





ским техникумом сварочных технологий и энергетики.

Сотрудники станции развернули свою интерактивную площадку и в режиме нон-стоп проводили игры и конкурсы: энергетический квиз, «Битва за джоули». Также все желающие могли собрать одну из игровых электрических схем, чтобы зажечь лампочку, запустить в воздух пропеллер или заставить звонить дверной звонок.

Энергетики рассказали о станции, ответили на интересующие ребят вопросы. После выполнения заданий школьники и студен-



ты получали листовки и памятную сувенирную продукцию с корпоративной символикой компании.

Чемпионат «Профессионалы» играет важную роль в популяризации рабочих профессий. Он демонстрирует, что современный рабочий – это не просто исполнитель, а высококвалифицированный специалист, владеющий передовыми технологиями и способный решать сложные задачи. Такие мероприятия помогают изменить стереотипы и привлечь молодежь в производственный сектор.





БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

СТРАНИЦЫ 50–84

Люди решают проблемы людей

27 февраля 2025 года, в Международный день некоммерческих организаций, в Красноярске в Конгресс-холле СФУ прошел фестиваль успешных социально значимых инициатив и проектов «Люди решают проблемы людей».

Это событие собрало под одной крышей экспертов в сфере развития институтов гражданского общества как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Площадку мероприятия посетил и губернатор Красноярского края **Михаил КОТЮКОВ**. Губернатор встретился с представителями некоммерческих организаций, чьи проекты стали участниками краевой грантовой программы «Партнерство» и получили господдержку. Касались они самых разных тем — экология, профилактика социального сиротства, патриотическое воспитание, поддержка бойцов СВО и многое другое.

Одним из отмеченных проектов стал «Я патриот», направленный на патриотическое



воспитание подростков, который вошел в двадцатку лучших социальных практик и получил статус «История успеха». На встрече губернатор Михаил Котюков и председатель КРВПОД «За Дело» Леонид Радкевич обсудили возможности развития патриотического воспитания в Емельяновском районе. Губернатор пообещал более детально обсудить эту важную тему в ближайшее время.

«Многие инициативы известны далеко за пределами Красноярского края. Действительно, это лучшие успешные практики, на которые сегодня могут равняться другие регионы. Нам есть, что показать и рассказать. Фестиваль, который сейчас проходит, это возможность вам обменяться опытом друг с другом. А нам всем вместе смотреть лучшие достижения и придумать вместе, как это можно было масштабировать», — отметил глава региона.

В ходе фестиваля участники обсуждали важные аспекты работы НКО, делились опытом и принимали участие в различных дискуссиях и мастер-классах.

На площадке «Развитие рынка услуг в социальной сфере в крае: итоги и перспективы» фестиваля был рассмотрен перспективный опыт взаимодействия государства и социально ориентированных некоммерческих организаций по предоставлению надомного социального обслуживания жителям края в форме социального заказа.





Особенность механизма социального заказа заключается в возможности привлечения негосударственных поставщиков к предоставлению социальных услуг, а также возможности выбора гражданами исполнителей услуг, что в свою очередь обеспечивает развитие конкуренции на рынке социального обслуживания и повышения качества оказания социальных услуг. Принципы финансирования деятельности негосударственных поставщиков в этой модели такие же, как и в отношении государственных учреждений, работающих в соответствующем направлении, что делает соцзаказ привлекательным для негосударственного сектора.

Ирина ПАСТУХОВА, министр социальной политики Красноярского края: «В рамках пилотного проекта с 2021 года в нашем крае началось внедрение соцзаказа. За это время заключены соглашения с 36 негосударственными поставщиками, которые обслуживают более 18 тысяч жителей края, что превышает количество получателей социальных услуг, находящихся на обслуживании у краевых центров. В восьми территориях — в Бородино, Богучанском, Большемурутинском, Иланском, Козульском, Северо-Енисейском, Тухтетском и Ужурском районах — все получатели социальных услуг находятся сейчас на обслуживании у негосударственных поставщиков».

В качестве поддержки для негосударственных организаций был разработан механизм вхождения в реестры поставщиков и исполнителей социальных услуг, организовано информирование, консультирование и обучение представителей негосударственного сектора.

На площадке «Истории успеха» 20 лучших проектов грантовой программы Красноярского края «Партнерство» презентовали свой опыт и практики.



Леонид РАДКЕВИЧ, председатель Красноярского регионального военно-патриотического общественного движения «За Дело»:

– Проект «Я патриот» – это одно из направлений деятельности нашего военно-патриотического движения «За Дело»,

основанного в 2022 году. В Уставе движения прописано военно-патриотическое воспитание молодежи. Сначала мы проводили мероприятия с детьми, можно сказать, «на коленке», импровизированно. Потом увидели, что у детей есть интерес, им нравится то, что мы делаем. Решили расширяться, стали искать источники финансирования. И решили подать заявку в грантовую программу Красноярского края «Партнерство». Написали и сразу победили в номинации «Патриотическое воспитание». И в октябре приступили к реализации нашего социального проекта «Я патриот». В проекте были задействованы 9 школ Емельяновского района. Ездим по школам, проводим мероприятия для детей. Наша цель – воспитание у подрастающего поколения чувства патриотизма, любви к Родине, гордости и уважения к Вооруженным силам, Силевым структурам России, защитникам Отечества. Сегодня на встрече с губернатором я предложил такую тему, как создание на каждой территории, в каждом районе такого центра патриотического воспитания. Потому что, поработав в этой всей сфере, я понял, что есть очень много сотрудников, отставных офицеров спецподразделений, участников СВО, готовых послужить Родине даже безвозмездно. Они с радостью приезжают к детям, делятся опытом.

Красноярский ОМОН «Ратибор» Росгвардии с 1 марта согласился с нами сотрудничать. Первое совместное мероприятие называлось «Один день со спецназом». Мы со всего Емельяновского района собрали 70 так называемых трудных подростков, ребят, которые состоят на учете в ПДН, на внутришкольных учетах или близки к постановке на учет. Получилось прекраснейшее мероприятие. Были показательные выступления омовцев, интерактивные задания для детей. Дети были вообще в восторге, светились от счастья. Работу по патриотическому воспитанию детей и молодежи мы будем продолжать и расширять.



«Я ПАТРИОТ»

Военно-патриотическое движение помогает подросткам найти свой путь

Ребята, которые еще недавно не знали, что им делать в жизни, теперь собираются в военные училища, хотят стать врачами или пойти в спецназ. Это реальные результаты проекта «Я патриот» в Емельяновском районе. Здесь ребята не только изучают теорию, но и сами пробуют запускать квадрокоптеры, управлять радиосвязью или учатся спасать жизни.

В современной России патриотическое воспитание молодежи стало важнейшим государственным приоритетом. Указ Президента РФ «О национальных целях развития до

минает директор **Людмила Владимировна ПОДУС**, сами старшеклассники пришли к ней с вопросом: «Почему мы говорим о том, что проводится в стране и на Украине, как бы извиняюсь? И правильные вещи вроде говорим, но как-то робко». Ребята заявили: «Мы понимаем, что наших отцов, братьев призывают, а мы на уроках физкультуры на скакалке прыгаем. Давайте учиться военному делу».

Их слова стали толчком к действию. Директор обратилась к депутату поселкового Совета Леониду Леонидовичу Радкевичу – бывшему морскому пехотинцу, основателю Фонда под-



2030 года и на перспективу до 2036 года» четко обозначил необходимость создания условий для воспитания «развитой патриотичной личности на основе российских культурных

и духовных традиций». В Емельяновском районе Красноярского края эту задачу успешно решает проект «Я патриот», реализуемый движением «За Дело».

Идея создания движения в Емельяновской школе № 1 зародилась неожиданно. Как вспо-

держки дзюдо и отцу детей, которые учатся в школе № 1. Как вспоминает Людмила Подус: «Наши желания совпали, он тоже вынашивал такую мысль – работать со старшеклассни-

ками, делать дело, когда в твоей помощи нуждаются здесь и сейчас». Так, 31 октября 2022 года официально появилось движение «За Дело».

Проект «Я патриот» стал возможен благодаря грантовой программе Красноярского края «Партнерство». «За счет грантовых



денег мы купили себе радиостанции, медицинские тренажеры, электронный тир, макеты автоматов. Немного обжились необходимыми вещами для работы», – рассказывает **Леонид РАДКЕВИЧ**.

Поддерживают проект и местные предприниматели, различные учреждения и организации, включая ОМОН «Ратибор», пожарно-спасательный гарнизон, Молодежный центр Емельяновского района, Российский Красный Крест, Дом офицеров. Работают и действующие сотрудники ОМОН, и отставные офицеры спецназа и министерства обороны, участники СВО. В настоящее время одной из главных целей является строительство лагеря в Емельяновском районе.

Основная целевая аудитория – подростки 14–17 лет, включая детей из неполных семей, воспитанников детских домов и подростков, состоящих на различных видах учета. Леонид Радкевич убежден, что настоящий патриотизм воспитывается через практику. «Наиболее интересные занятия – это когда дети что-то делают сами, своими руками. Если им просто сидеть читать лекции, для них это скучно.



Им надо побольше давать самим что-то делать, в чем-то участвовать, зажигать их. Я зажигаю их не разговорами, а действиями», – подчеркивает он.

«Мы начали со строевой и огневой подготовки в школах», – рассказывает Леонид Радкевич. И уже сейчас проект вырос в системную программу обучения, где теория сочетается с практикой.

Программа включает три ключевых направления: теоретическую подготовку, например изучение истории России, Красноярского края и Емельяновского района; практические навыки, такие как радиосвязь, работа с БПЛА, строевая и огневая подготовка, оказание первой помощи и физическую подготовку.

Занятия проводят действующие и бывшие военные специалисты, спасатели и ветераны силовых структур.

Сначала в школах проходят обучающие занятия, где профессиональные инструкторы знакомят ребят с основами военного дела. Затем участники демонстрируют полученные знания и навыки на испытаниях, включающих тесты по истории, физические соревнования и практические задания.

С 14 по 16 августа 2025 года состоится масштабная финальная игра, в которой примет участие 21 команда – в прошлом году было всего 9 команд. География участников расширилась: кроме 15 школ из Емельяновского района, в соревнованиях впервые примут участие школьники из Абанского, Сухобузимского и Казачинского районов.

Работа с подростками в проекте «Я патриот» – это особая миссия, требующая не только профессиональных навыков, но и педагогического таланта. Инструкторы движения сталкиваются с непростой задачей: заинтересовать современных детей, многие из которых никогда не держали в руках снаряжения и



Инструктор Иван Сергеевич Миняев

скептически относятся к военной подготовке. Особенно сложно работать с «трудными» подростками – теми, кто состоит на учете или растет в неблагополучных семьях.

Леонид Радкевич рассказывает: «Вначале, еще до гранта, набирали инструкторов – профессионалов своего дела, которые готовы были работать безвозмездно, служить своей Родине. Постепенно сформировалась серьезная команда».

Инструктор **Иван Сергеевич МИНЯЕВ**, бывший офицер спецназа, преподает школьникам высотную подготовку. Его задача не только научить детей, но и заинтересовать их.

«С детьми нельзя работать по-армейски – приказал и ждешь выполнения, – объясня-



ет Иван Сергеевич. – Они должны увидеть, потрогать, попробовать сами. А если кто-то боится – начинаем с малого: даем потрогать снаряжение, пробуем на маленькой высоте. Постепенно страх уходит».

Такой индивидуальный подход дает поразительные результаты. Иван Сергеевич вспоминает одного из воспитанников: «Парень, «трудный» подросток, сначала даже общался плохими словами, скептически относился ко всему. Но когда прошел наши занятия, то загорелся службой в специальных подразделениях».

Для многих ребят, особенно из группы риска, эти занятия становятся поворотным моментом. «Некоторые приходят с настроением «зачем мне это надо, я этим заниматься не буду», некоторые переживают, а после нескольких тренировок, после того, как они попробовали, почувствовали на себе, сразу видно, как меняется их настроение, взгляд меняется, – делится наблюдениями Иван Сергеевич. – Многие потом спрашивают, как попасть в спецподразделения, как быть такими же, как вы».

Ключевой принцип инструкторов – не принуждение, а вовлечение. «Если подросток не хочет – не заставляем. Пусть постоит в стороне, посмотрит. Он видит, как другие справляются, а потом и сам включается».

Интересно, что все занятия не просто дают однобокие знания и навыки, они развивают и другие качества в детях, необходимые для жизни. Например, высотная подготовка, которую ведет Иван Сергеевич, – это не просто физические упражнения. «Здесь работают практически все законы физики, развивается вестибулярный аппарат, умение быстро принимать решения, например в экстремальных ситуациях. Также, это страховка и самостраховка – ребята учатся ответственности не только за



Инструктор Андрей Иванович Панов

себя, но и за товарища рядом, за всю группу».

Ивана Сергеевича мотивирует участвовать в этом проекте «развитие самих детишек». «Современная молодежь, к сожалению, часто движется не в очень хорошем направлении, – отмечает он. – Многие подростки сегодня даже не знают, какие существуют спецподразделения, какие задачи они выполняют. В лучшем случае что-то видели в интернете, но этого явно недостаточно. Они думают, что военная служба – это просто маршировать и исполнять приказы, а на самом деле это огромный объем знаний и навыков. У нас ведь не только стрельба и высотная подготовка. Есть и тактическая медицина, и инженерная подготовка, множество других направлений. Это комплексная система, которая развивает человека со всех сторон».

«Меня мотивирует, что с каждым годом всё больше ребят искренне интересуются этим. Причем не только мальчишки, но и девчонки. И самое главное – многие после наших занятий выбирают военные вузы, идут в медицину. Пусть таких пока не большинство, но это уже результат».

Андрей Иванович ПАНОВ, отставной офицер спецназа и действующий спасатель первого класса, в проекте «Я патриот» преподаёт управление БПЛА, радиосвязь и топографию и тоже делится секретами работы со школьниками.

«Мы изучаем сначала историю авиации, потом правила использования, законы, технические свойства, и потом рассматриваем сами модели квадрокоптеров, которые у нас есть. После этого летаем в спортивном зале», – объясняет Андрей Иванович свой подход к обучению. Такой же системный метод применяется и к другим дисциплинам – от теории к практике, от простого к сложному.

Перед началом обучения инструктор проводит тщательную подготовку: «Сначала перед учебой я провожу психологические тесты на реакцию и моторику, на внимательность, на четкое выполнение команд. Потому что для управления БПЛА это очень важно». Эти тесты помогают понять особенности каждого подростка и выстроить индивидуальную траекторию обучения.

Андрей Иванович отмечает интересную закономерность: «У детей подготовка проходит легче, когда у них появляется азарт». Однако управление БПЛА требует особой точности в отличие от радиосвязи, где «можно покричать, кнопку нажать, что угодно поговорить в эфире». Если основы радиосвязи – «включение и переключение передач», они это усваивают сразу, то с квадрокоптерами всё сложнее.

«Летают все, но выделяем тех ребят, кто четко выполняет команды, видит расстояние, видит сам процесс полета, осознает его», – говорит инструктор. Именно у таких подростков быстрее всего просыпается настоящий интерес к управлению беспилотниками.

Отдельного подхода требуют подростки, состоящие на учете: «У них своя иерархия, и это нужно учитывать. От этого отталкиваться, чтобы правильно их наставить, поменять местами, сформировать команды так, чтобы каждый из них добился чего-то своего».

Главный секрет обучения школьников военному делу, по мнению Андрея Ивановича, – индивидуальный подход: «На тех ребят, кому это не интересно, которые не хотят ничего делать, не нужно давить. Нужно просто снять с них ответственность. «Попробуй просто так. Сможешь вот так сделать? – Ну смогу». От них не надо ждать ответственного выполнения задания. «Не важно, получится или нет – просто сделай хоть как. Получилось? Хорошо! А вот так сможешь?» Если ребенок боится ответственности,

надо сделать так, чтобы он ее не почувствовал. А уже потом в процессе у детей появляется азарт, и они сами хотят что-то делать».

Личная мотивация Андрея Ивановича проста и благородна: «Я что умею, я это могу передать. Вложил, заинтересовал, зажег человека, и он пошел дальше». Для инструктора важно, что «эти занятия расширяют взгляд человека», открывают новые горизонты и возможности.

Инструктор по огневой и строевой подготовке **Максим Михайлович БОНДАРЕВ** тоже видит основу обучения в индивидуальном подходе, доверии и честных разговорах.

«Дети – это чистый лист. Их нужно заинтересовать, донести до них, для чего ему эти навыки. Например, если кто-то хочет связать жизнь с силовыми структурами, объясняю, что эти навыки упростят первый этап обучения».

Чтобы замотивировать ребят, направить в правильное русло, нужно с ними разговаривать. «Первое, что я делаю – стараюсь поговорить с каждым и понять, сам человек пришел или его заставили. Часто родители настаивают на занятиях, и это правильно. Но дети сами не хотят. У меня была девочка, которая сначала вообще не хотела заниматься. Я ей сказал: «Давай мы с тобой договоримся – ты отходишь 10 занятий, и если тебе не понравится, ты больше не будешь заниматься». Но уже на третье занятие, когда дело дошло до стрельбы, в ней загорелся огонь. И теперь она уже на протяжении нескольких лет у нас занимается».

Максим Михайлович делится историей одного «трудного» подростка, стоявшего на учете: ему все говорили: «Из тебя ничего не выйдет», а я ответил: «Важно, чего хочешь ты сам».

Затем инструктор рассказал подростку свою историю: «Я был практически слеп – не видел дальше второй строчки в таблице. Но так хотел служить, что выучил буквы наизусть,



Инструктор Максим Михайлович Бондарев





чтобы пройти комиссию. Врач поняла, что я не вижу, но я сказал: «Да, я плохо вижу, но у меня есть цель, мечта. Она поставила мне „годен“».

Поэтому инструктор поддержал подростка: «Ты поставь цель и не просто дойди до нее и обрадуйся, а выше этой цели поднимись». Этот парень после разговора изменился – начал стремиться к лучшему.

«Каждый ребенок индивидуален, – подчеркивает Максим Михайлович. – Я не заставляю детей, а ищу точку, через которую можно достучаться. Дети – тонкие психологи, они чувствуют фальшь. Поэтому я всегда остаюсь собой. Главное правило – это «я уважаю вас, вы уважаете меня». Ни в одном деле без уважения нельзя. А еще мы говорим всё как есть, честно».

Помимо военных азов, Максим Михайлович учит главному – быть человеком. «Важно научиться принимать решения, любить родителей, оставаться собой. Когда вижу, как дети улыбаются после занятий – понимаю, что мы не зря работаем».

«Мне безразлично будущее ребят, – признается Максим Михайлович. – Я сам отец троих детей и считаю: чужих детей не бывает. Когда подросток после занятий становится чуть добрее, ответственнее – это лучшая награда. Я хочу, чтобы эти дети выросли не злыми, а рассудительными. Чтобы помнили родителей и оставались людьми в любой ситуации».

Это и есть настоящее патриотическое воспитание – когда через конкретные дела, через личный пример люди, которые трудятся на благо Родины, прививают любовь к военной службе, к своей стране.

Один из тех, для кого военно-патриотическое движение стало не просто увлечением, а осознанным выбором будущей профессии – **Тимофей ИВИН**. Ученик 10-го класса Емельяновской школы № 2 уже три года занимается в проекте «ЗаДело», а сейчас является активным участником программы «Я патриот». После 11-го класса Тимофей планирует поступить в Новосибирское высшее военное командное училище ордена Жукова, чтобы связать свою жизнь со службой в разведке.

«Я научился очень многому, практически всему, что касается военного дела – от разборки-сборки автомата до тактической медицины и управления БПЛА. Также сдавал на право ношения васьковского берета Президентского полка ФСО России», – рассказывает Тимофей.

История Тимофея и других – это пример того, как военно-патриотические проекты помогают подросткам не только освоить полезные навыки, но и найти свое призвание.

Движение «ЗаДело» с каждым годом становится всё более востребованным, а энергия руководителей и инструкторов растет. Леонид Леонидович Радкевич делится планами движения: «Мы поучаствовали на торгах, выи-



грали два гектара земли в Емельянове. Потихоньку своими силами обустроиваем – за счет спонсоров, за счет добровольцев. Создаем современный учебный центр с полигоном, где будут отрабатываться навыки выживания в условиях, приближенных к реальным. Накопали окопов, сейчас обживаем их».

Этот центр станет площадкой не только для работы с подростками. «Когда мы построим свой лагерь, хотим делать краткие курсы по урокам выживания по опыту современных боевых действий для ребят, которые собираются в армию. Чтобы они в любой ситуации уже умели сориентироваться и не только самому себе оказать помощь, но и помочь другим», – объясняет основатель движения.

Проект «Я патриот» – это гораздо больше, чем просто военная подготовка. Это школа жизни, где подростки получают не только навыки, но и важнейшие жизненные ориентиры. В условиях, когда современная молодежь часто теряется в выборе жизненного пути, такие инициативы становятся настоящим спасением. Особенно для «трудных» подростков, которые здесь находят свое место в жизни, обретают цель и смысл.

Уникальность проекта – в его комплексном подходе. Это не сухие лекции о патриотизме, а живая практика, где каждый может проявить себя. От изучения истории до управления БПЛА, от строевой подготовки до уроков выживания – программа охватывает все аспекты, необходимые для формирования сильной, ответственной личности.

Особенно важно, что проект не замыкается в рамках одного района. С каждым годом география участников расширяется, а количество желающих присоединиться растет.

Истории учеников показывают, что проект действительно меняет жизни. Когда подросток, стоявший на учете в полиции, начинает



мечтать о службе в спецназе – это лучшая оценка работы инструкторов. Когда девчонки, никогда не державшие в руках радиостанцию, уверенно устанавливают связь – это победа. Когда вся команда слаженно преодолевает полосу препятствий – это рождение настоящего коллективного духа.

«Я патриот» – это проект, который нужен России. Он объединяет поколения, передает бесценный опыт, формирует характер. В условиях современных вызовов такие инициативы становятся опорой для молодежи, дают им правильные ориентиры.



БОЛЬШОЕ ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ Человеческий капитал. Инвестиции в будущее



ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ РЫНКА ТРУДА

Как возмещать кадровый дефицит, который, по прогнозам, сохранится еще долгое время? Кто заменит уходящих на пенсию, если из-за демографических ям прошлых лет молодежи не так много? Чем помогут искусственный интеллект и новые технологии? Что надо изменить в подготовке кадров? Как сохранить и приумножить самое главное – человеческий капитал? Эти и другие актуальные вопросы вошли в повестку IX Санкт-Петербургского Международного форума труда – 2025.

ПРАВИЛЬНЫЙ МАРШРУТ

В рамках XIV Межрегиональной конференции на Форуме труда состоялось малое пленарное заседание, посвященное прогнозированию кадровой потребности как ключевому инструменту для своевременного обеспечения экономики трудовыми ресурсами.

Поскольку ситуация в экономике меняется с каждым годом, особенно важным становится долгосрочный прогноз. Сейчас он составляется на семь лет, а не на пять, как прежде. В декабре 2024 года Минтруд РФ представил подготовленный совместно с регионами прогноз, основанный на макроэкономических показателях и потребностях 260 компаний. Но

его еще будут развивать и совершенствовать. Так, 1 апреля стартовал второй всероссийский опрос работодателей о том, какие кадры и в каком количестве им нужны.



– Мы уже не первый год фиксируем рекордные показатели занятости и минимальные уровни безработицы, – отметил в своем выступлении на Форуме заместитель министра труда и социального развития РФ **Дмитрий ПЛАТЫГИН**. – Показатели вовлечения в

занятость в 2024 году стали самыми высокими за последние пять лет. Безработица сократилась до 2,5 процента. Более 90 процентов населения в возрасте 30–50 лет вовлечены в занятость. Но потенциальная рабочая сила сократилась в два раза, и этот резерв практически исчерпан.

В ближайшие годы экономику будет пополнять молодежь, которая пока занята образованием. Причем Минтруд отмечает разбалансировку: многие выпускники вузов идут работать на позиции, для которых достаточно среднего профессионального образования. То есть для этого они могли бы учиться всего два-три года, а не от четырех до шести лет.

По прогнозам, численность занятых к 2030 году будет снижаться. Поэтому в профильном министерстве ставят две задачи: удержать на рынке труда старшее поколение и правильно «маршрутизировать» молодых людей, чтобы они получали востребованные профессии. А поможет в этом как раз прогноз кадровой потребности: его результаты будут учитываться при формировании общего объема контрольных цифр приема в учебные заведения.

При составлении прогноза оцениваются все главные аспекты: демографический, макроэкономический, отраслевой, профессионально-квалификационный, региональный.

– По нашим оценкам, общая потребность экономики к 2030 году составит 74,3 миллиона человек. Но самый интересный разрез прогноза – не общая численность занятых, а замещающая кадровая потребность, то есть сколько людей понадобится, чтобы заместить тех, кто будет выходить на пенсию. За пять лет объем этой кадровой потребности, по нашим оценкам, составит почти 11 миллионов человек, – сообщил Дмитрий Платыгин.

На основе прогноза будут реализовываться меры по управлению рынком труда. В их числе – качественная «маршрутизация» учащихся, популяризация рабочих профессий, субсидирование найма отдельных категорий работников, трудовая мобильность и др.

КУЗНИЦА КАДРОВ

Рынок труда Санкт-Петербурга – один из самых масштабных в стране. Вместе с тем

город является крупнейшей кузницей кадров для многих регионов. Поэтому вопросы правильного ориентирования молодых в выборе профессии для него особенно актуальны.

Сегодня по числу заявок на целевой прием в городе лидируют медицинские, педагогические



и инженерные специальности, сообщил вице-губернатор Санкт-Петербурга **Владимир КНЯГИНИН**. Акцент делается на том, чтобы путь в профессию начинался еще со школы. Для этого с 2025 года ввели пять дополнительных баллов для абитуриентов, претендующих на целевое место в вузе, при условии, что они еще до поступления участвовали в каких-либо мероприятиях работодателя. Технические вузы активно развивают беспшовное трудоустройство: многие студенты становятся штатными сотрудниками предприятий еще во время учебы.



Необходимо синхронизировать программы подготовки рабочих и инженерных специальностей с реальной ситуацией на производствах страны, считает председатель комитета Совета Федерации по экономической политике **Андрей КУТЕПОВ**.

«Кроме того, эти программы должны оперативно меняться вместе с развитием науки и техники. Подготовка кадров сегодня требует мобильности», – отметил сенатор.

ГЛАВНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

«Человеческий капитал. Инвестиции в будущее» – название пленарного заседания указывало на самый эффективный путь решения кадровой проблемы. Главной ценностью становятся квалифицированные кадры, подчеркнул руководитель Федеральной службы по труду и занятости **Михаил ИВАНКОВ**. Повышение качества трудовых ресурсов – ключевой драйвер экономического роста.



Как считает управляющий директор «Авито Работы» **Дмитрий ПУЧКОВ**, в условиях трудового дефицита фокус внимания работодателя смещается с найма в сторону удержания сотрудников.

– Одним из инструментов достижения этой цели становятся инвестиции в их карьерный рост, способствующие тому, что человек начинает с низших позиций и достигает менеджерских. Работодатели также готовы рассматривать гибкий формат занятости, который предпочитают более 40 процентов кандидатов и сотрудников. Это могут быть разные варианты: гибридное совмещение работы дома и в офисе, возможность взять дополнительный выходной, изменить свой график и так далее.

Работа с 9 до 18 часов пять дней в неделю уже не воспринимается как нечто неизменное.

При найме новых людей работодатели всё чаще обращаются к разным возрастным категориям. Так, на платформе «Авито Работа» более чем в два раза выросло число вакансий, на которые могут принять студентов без опыта или представителей старшего поколения. Многие компании готовы адресно вовлекать в рабочие процессы персонал в возрасте 50+.

При этом наниматели начинают учитывать поколенческие особенности работников. К примеру, так называемые зумеры, родившиеся после 1996 года, согласно исследованиям, зачастую считают комфортную психологическую обстановку в трудовом коллективе более важной, чем размер заработной платы. И если раньше среди способов нематериального поощрения работников особенно ценилось добровольное медицинское страхование со стоматологией, то теперь более популярно ДМС с приемами психолога.



Инвестиции в человеческий капитал подразумевают и непрерывное профессиональное развитие, которое надо начинать еще со школы. У человека должна быть возможность в течение всей жизни обновлять свои знания, умения и навыки, подчеркнул председатель

Федерации независимых профсоюзов **Сергей ЧЕРНОГАЕВ**.

ВКАЛЫВАЮТ РОБОТЫ

Новые технологии также могут помочь и уже помогают в решении кадровой проблемы. По оценкам Дмитрия Пучкова, на повестке дня у многих работодателей сейчас стоит вопрос роботизации, автоматизации и повышения производительности труда. Особенно активно развивает это направление розничная торговля. Несмотря на высокую ключевую ставку и сложности с большими объемами инвестиций, они вкладывают средства в роботизацию складских помещений, которая позволяет меньшему числу людей выполнять больше задач.

В рамках федерального проекта «Производительность труда» оптимизируются рабочие процессы, перестраивается логистика, обновляется оборудование.

– Мы видим потенциал ликвидации кадрового дефицита за счет повышения производительности труда, – подтвердил и. о. генерального директора ВНИИ труда Министерства труда России **Владимир СМЕРНОВ**. – Это особенно заметно в торговле. В общем прогнозе

идет речь о снижении численности занятых в отрасли более чем на сто тысяч человек. При этом ее замещающая кадровая потребность составляет примерно полтора миллиона работников. Но потенциал производительности труда в данной сфере достаточно высок.

Тем временем искать работников и работу всюю помогает искусственный интеллект. Как отмечают эксперты, компании используют ИИ для того, чтобы сгенерировать емкое интересное описание вакансии, на которое среагирует соискатель. Более 60 процентов работодателей, размещающих объявления на «Авито Работе», так или иначе применяют эти инструменты для скрининга кандидатов. Не отстают и сами соискатели: нейросети помогают им составлять привлекательные резюме. Но за каждой технологией стоят люди, которых порой также не хватает. Например, сейчас в большом дефиците дата-сайентисты – специалисты по работе с данными.

ИИ МЕНЯЕТ ПРАВИЛА ИГРЫ

На сессии «Эффективность производства, внедрение ИИ: новые подходы и новые задачи в работе HR-подразделений/служб» участники рассмотрели нейросети с разных сторон: с позиции работника и работодателя, обсудили будущее труда в эпоху искусственного интеллекта, затронули вопросы этики и контекста, а также проанализировали влияние ИИ на процессы подбора персонала.

Главный вывод дискуссии: сотрудники должны использовать ИИ для автоматизации рутинных задач, освобождая время для более важных и творческих обязанностей.



«Применение ИИ для прямых рабочих задач – путь к деградации», – уверен IT-директор компании «Бизнес Психологи» **Рубен АРУТЮНЯН**. Он подчеркнул: «ИИ для компании – это сокращение времени принятия решения, более взвешенные и математически проверенные результаты,

позволяющие быстро реагировать на изменения и работать в глобальном масштабе. Это расторопная машина, но она не понимает, чего вы от нее хотите. И это ключевая задача для тех, кто хочет эффективно применять ИИ. Не забывайте о развитии фундаментальных навыков, таких как владение языком и словесность, ведь именно они позволяют четко ставить задачи нейросетям. Используя любые инструменты, человек должен оставаться человеком. Не стоит бездумно внедрять ИИ везде, необходимо понимать области его применения».

Руководитель отдела бизнес-аналитики и



решений «Мэнпауэр» **Михаил ТУЗОВ** поддержал эту мысль: «ИИ – мощный инструмент, но его эффективность напрямую зависит от качества входных данных и четкости поставленных задач».

Модератор сессии, начальник отдела HR-аналитики АО ОТП Банк **Алмаз ИМАТДИНОВ**, подытожил дискуссию: «Наличие качественных данных – залог успеха. Автоматизируйте с умом, не бойтесь экспериментировать. Не технологии меняют мир, а люди, применяющие эти технологии. Используйте всё с умом».

БУДУЩЕЕ КОНТЕНТ-РЫНКА

На площадке форума в рамках PR-практикума для молодых специалистов HR PRосвет состоялось обсуждение радикальной трансформации контент-рынка под влиянием тотальной автоматизации и внедрения искусственного интеллекта. Эксперты оценили текущую ситуацию и перспективы развития журналистики, обозначив ключевые вызовы и возможности для молодых специалистов.

Спикеры отметили, что стремительный отход от ручных методов создания контента к интеллектуальным системам генерации меняет структуру профессий и предъявляет новые требования к специалистам. Всё больше журналистов, копирайтеров и маркетологов используют нейросети для раскадровки, написания сценариев и создания визуального контента, поскольку ИИ демонстрирует впечатляющую эффективность в обработке данных и сокращает время производства.

Вместе с тем участники дискуссии обозначили проблемы, с которыми сталкивается журнали-



стика в эпоху переизбытка информации. Бывший главный редактор издания «Деловой Петербург» **Игорь ПАВЛОВСКИЙ** подчеркнул, что вход в профессию значительно упростился, но при этом стало сложнее находить уникальную информацию из-за огромного количества рерайтов.

Он также отметил, что новости всё чаще воспринимаются аудиторией как развлечение, а не источник достоверной информации.

Спикеры поделились советами о том, как выживать журналистам в мире огромного потока информации и как определить для себя ту нишу, в которой можно стать профессионалом. **Ирина ЧУЙКОВА**, руководитель направления маркетинга консалтинговой компании ВІТОВЕ, рассказала о правилах построения контента для различных каналов передачи информации и возможностях использования нейросетей в качестве помощников. **Екатерина АРХИПОВА**, PR-директор «Авито Работы», подчеркнула важность использования информационных волн для продвижения личных целей и фиксации информации в офлайн-формате.

Участники обсудили вопрос о том, заменит ли ИИ человека. Главный редактор «МК в Питере» **Тимофей ШАБАРШИН** отметил, что для работы нейросетей необходимы идеи, которые придумывают люди.

В целом дискуссия на PR-практикуме HR PRосвет показала, что контент-рынок на-



ходится на пороге больших перемен. Чтобы оставаться востребованными, журналистам и специалистам по связям с общественностью необходимо осваивать новые технологии, искать уникальные источники информации и адаптироваться к меняющимся потребностям аудитории. Молодым специалистам, стремящимся к успеху в этой сфере, важно развивать креативное мышление, навыки работы с ИИ и умение создавать контент, который выделяется в информационном шуме.

КУЛЬТУРА КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ

На Форуме обсудили законодательное регулирование и роль культурного наследия в развитии креативных индустрий.

Татьяна БАРАНОВА, начальник отдела обеспечения модельного законотворчества Секретариата Совета МПА СНГ, сообщила о подготовке модельного закона, который планируется принять в конце 2025 года. Она также рассказала о мероприятиях по укреплению межгосударственного сотрудничества, в частности о международном форуме «Содружество моды», направленном на кооперацию стран СНГ в сфере модных индустрий и легкой промышленности. Главная цель – создание единого понятийного аппарата для обновления национальных законодательств в сфере поддержки молодых талантов и внедрение механизма поиска для продвижения. В качестве примера было предложено создание единого информационного сайта для обмена опытом. «Талант – это не просто дар, это ресурс, который нужно развивать», – подчеркнула Баранова.

Анна ДЕМШИНА, доктор культурологии, профессор кафедры искусствоведения Санкт-Петербургского государственного института культуры,

представила анализ взаимосвязи креативных индустрий и культурного наследия. «Любая креативная индустрия – это культурная память и наследие. Ее составляющие – идеология и ценности – напрямую влияют на стратегию создания продукта», – отметила эксперт.

Демшина выделила несколько важных тенденций: рост спроса на локальные продукты и региональное качество, необходимость создания событий вокруг продукта и важность этичного подхода к коммерциализации наследия. «Этика подчиняет себе эстетику. Лучше грамотная интерпретация, чем кривое копирование», – подчеркнула она.

Особое внимание было уделено подготовке кадров. По мнению эксперта, современным специалистам необходимо сочетать базовые знания с дополнительными компетенциями. В заключение Демшина отметила актуальность вопросов авторского права и важность развития ресайклинга в креативных индустриях.

Крупнейшая отраслевая площадка собрала около 10 тысяч участников и посетителей из 79 регионов России и других стран. Представители профильных ведомств, служб занятости, научного сообщества и образования, рекрутинговых платформ, работодателей и некоммерческого сектора искали пути решения вопросов, от которых зависит развитие экономики и всей страны. Можно сказать, что в дни Форума в Петербурге во многом определялось будущее российского рынка труда.

По итогам Санкт-Петербургского форума труда будут сформулированы рекомендации. Трансляции экспертных дискуссий о ситуации с трудовыми ресурсами и их будущем можно посмотреть на сайте Форума labourforum.ru.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ЗДОРОВЬЯ

3 апреля в рамках IX Санкт-Петербургского Международного форума труда – 2025 состоялась дискуссия, посвященная корпоративным программам здоровья как основополагающему элементу сбережения здоровья работников предприятия. Эксперты представили инновационные подходы, меры поддержки и экономические выгоды от внедрения таких программ.



Евгений ЗИБАРЕВ, заместитель директора по научной работе ФГБНУ «НИИ медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова», представил инновационную методологию выявления групп риска среди персонала. Разработана комплексная система оценки показателей здоровья работников, создана единая цифровая платформа для анализа данных, формируются индивидуальные корпоративные программы профилактики и разработана система динамического цифрового профиля работника, учитывающего условия труда, вредные привычки и другие факторы риска. Система позволяет отслеживать динамику состояния здоровья.

Марина ФАДЕЕВА, первый заместитель генерального директора АНО ДПО МУЦ «Развитие кадров», осветила вопросы корпоративного здоровья, подчеркнув финансовую ответственность работодателя за программы здоровья. Крупные компании, такие как Авито и hh.ru, активно развивают такие программы, создавая в офисах комфортные условия, приближенные к домашним, и уделяя особое внимание поддержке удаленных работников. Она также выделила ключевые меры поддержки здоровья персонала: регулярные профилактические обследования, комплексную медицинскую поддержку, командные оздоровительные мероприятия и экологические инициативы, включая мо-

ниторинг психоэмоционального состояния.

Владимир ШУППО, директор «ГРАНД – Кριο», представил превентивную медицину как эффективный инструмент предупреждения и профилактики профессиональных заболеваний. Он предложил вернуться к старой системе профилакториев, внедрив санатории нового типа – превентории, и обязать сотрудников выполнять меры по защите собственного здоровья.

Ольга КОНДРАТЬЕВА, генеральный директор Национальной ассоциации охраны труда и заведующая кафедрой инженерной экологии и охраны труда НИУ «МЭИ», рассказала о совместном проекте с ЦСП ФМБА по выявлению генетических факторов риска внезапной сердечной смерти. Была также отмечена важность психологической помощи, использования VR систем для снижения стресса и реализации концепции здорового образа жизни, включающей профилактическую медицину, просветительские мероприятия, физическую активность и психологическое здоровье. Кондратьева представила видение работника будущего: генетический скрининг для ранней профилактики заболеваний, лекарственное страхование, единый цифровой контур и ультрасовременное оборудование.

Василий ЯРЕМЕНКО, генеральный директор компании «Центр изучения и оценки юридических и экономических проблем системы промышленной безопасности и охраны труда», подчеркнул необходимость адаптации ресурсов, формального следования нормам, усовершенствования инструментов и внедрения практик охраны здоровья. Он выделил важность создания системы управления охраной здоровья, особенно в рамках отрасли, и назвал ключевые вызовы: закрытие цеховых служб, административное давление (ответственность работодателей по сохранению здоровья), запрос на сохранение здоровья (производственный травматизм) и стремление выстроить экономическую эффективную систему охраны здоровья.



НЕСЛЕПЫЕ СЛЕПЫЕ

На Международном форуме труда обсудили трудоустройство людей с инвалидностью по зрению.

4 апреля 2025 года в КВЦ «Экспофорум» прошел круглый стол «Неслепые слепые», на котором ведущие эксперты в области трудоустройства людей с инвалидностью обсудили потенциал незрячих сотрудников, барьеры работодателей, а также презентовали успешные практики.

По данным Росстата в России проживает более 11 миллионов людей с инвалидностью, более трех миллионов из них трудоспособного возраста. Уровень занятости людей с инвалидностью трудоспособного возраста крайне низкий – четыре из пяти человек не работают.

Трудоустройство и занятость относятся к наиболее сложной, комплексной проблеме людей с инвалидностью в России, которая влияет на уровень их благополучия и социальной интеграции. В 2023 году по инициативе благотворительного фонда «Искусство, наука и спорт» было проведено масштабное исследование проблемы. О взглядах работодателей и соискателей, проведенном исследовании, а также о работе программы «Особый взгляд»

фонда «Искусство, наука и спорт» в сфере трудоустройства и занятости незрячих людей рассказал руководитель программы **Владимир ПЛЕХОВ**.

«Программа «Особый взгляд» на протяжении 10 лет работает в сфере адаптации людей с нару-

шением зрения. За это время мы приняли ряд инициатив по развитию тифлокомментирования, абилитации, адаптации контента и культурной среды. Трудоустройство незрячих людей остается очень важным и острым вопросом в современных реалиях, именно поэтому мы совместно с НИУ ВШЭ провели масштабное исследование этой сферы, которое показало, что из более чем 340 тысяч незрячих людей уровень их занятости составляет всего 21 %. Отмечу, что в исследовании уделено особое внимание Кемеровской области, именно этот регион выбран для реализации плотного проекта социального воздействия «Видимые возможности», который направлен на обучение, трудоустройство и занятость незрячих людей и их близких. Надеемся, что он станет примером для апробации похожих инициатив на другие регионы России», – отметил Владимир Плехов.

Успешными практиками в бизнесе поделился незрячий предприниматель из Кемерово **Андрей ХРОМИН**. В конце 2024 года он прошел на всероссийский этап конкурса «Мой добрый бизнес» с проектом «КотоДом42». Расширить производство, клиентскую базу и нанять новых сотрудников Андрею помог проект «Видимые возможности».

«Мы производим домики и лежанки для кошек





и собак, и за три года продали уже более трех тысяч товаров. В нашей пока небольшой компании работают люди с инвалидностью: с нарушением зрения, опорно-двигательного аппарата. И я бы хотел сказать, что на самом деле сотрудники с инвалидностью могут работать также эффективно, как и люди без особенностей здоровья: на производстве, в продажах, в маркетинге, копирайтинге и многом другом. Самое важное – знать, в какой сфере может реализовать себя сотрудник. Улучшить же свои навыки по работе с компьютером и смартфоном, получить дополнительное образование, консультации профильных специалистов можно в проекте «Видимые возможности» бесплатно», – подчеркнул Андрей Хромин. На круглом столе также затронули вопрос профессиональной мобильности человека с инвалидностью на современном рынке труда. Об этом рассказала психолог, директор АНО «Центр социокультурных практик «Большие возможности» Ия Ростомашвили. Она подчеркнула, что при выборе специалиста стоит ориентироваться на личные качества человека, а не на состояние здоровья.

Руководитель инклюзивных программ форума «Педагоги России», сертифицированный тренер по инклюзивным коммуникациям Владимир Васкевич рассказал о сильных и слабых сторонах сотрудников с инвалидностью, о своем опыте работы и дал практические советы при запуске своего проекта.

Успешными практиками поделились представители РОО «Перспектива». Юлия Евсюкова, менеджер, отметила, что помимо индивидуального трудоустройства, организация

проводит конкурс «Путь к карьере». После конкурса 26 участников с нарушением зрения получили работу, всего же за пять лет «Перспектива» трудоустроила более 600 человек с инвалидностью.

Модератор встречи Ирина Кузнецова, начальник отдела занятости граждан с особыми потребностями Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, при подведении итогов подчеркнула, что представленные проекты и сами незрячие эксперты ломают стереотипы восприятия профессиональных возможностей людей с нарушением зрения. А существующие организации, которые на протяжении многих лет работают в сфере адаптации и реабилитации людей с инвалидностью, расширяют горизонт незрячих и слабовидящих сотрудников в сфере трудоустройства и занятости, предоставляя им возможности роста и развития.



СЕССИЯ

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ, ФГИС СОУТ, ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ОХРАНЕ ТРУДА



«ВНОТ – Красноярск» – центр притяжения

5–6 ИЮНЯ 2025 ГОДА НА БАЗЕ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА СОСТОЯЛСЯ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФОРУМ «ВНОТ – КРАСНОЯРСК», КОТОРЫЙ СТАЛ МЕРОПРИЯТИЕМ-СПУТНИКОМ ВСЕРОССИЙСКОЙ НЕДЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА – 2025.

Форум был организован Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации при поддержке Правительства Красноярского края и агентства труда и занятости региона.

«ВНОТ – Красноярск» объединил сотни участников: руководителей предприятий, HR-директоров, специалистов по охране труда, представителей власти, профсоюзов, образовательных организаций и экспертного сообщества.



Открывая форум, первый заместитель Губернатора Красноярского края – председатель Правительства Красноярского края **Сергей ВЕРЕЩАГИН** подчеркнул важность создания комфортных и безопасных условий труда в условиях высокой конкуренции за кадры.

«Красноярский край – это динамически развивающийся промышленный район, где ежегодно требуется порядка 65 тысяч специалистов. Дефицит кадров – серьезный вызов для экономики региона. Очень важно в этой конкуренции создавать комфортные и благоприятные условия для увеличения числа высококвалифицированных работников. Безопасность труда – одно из таких условий», – отметил он.

Первый день форума открылся ярким финалом Межрегионального турнира «Три смены Сибири», где специалисты по охране труда из семи регионов СФО (Томская, Новосибирская, Иркутская области, Кузбасс, Алтайский и Красноярский края, Республика Алтай) в очном формате на игровой платформе определяли сильнейшую команду Сибири.

Параллельно стартовали экспертные сессии. Центральной темой дня стали масштабные изменения в регулировании охраны труда.



На сессии, посвященной организации обучения в соответствии с новым постановлением Правительства РФ № 2464, представители власти и бизнеса обсуждали вызовы перехода на новые стандарты, роль электронной подписи и требования к автоматизированным системам. Участники сессии представили реальные кейсы: от трансформации учебных программ до интеграции цифровых решений. В частности, было показано, как в компании АЛРОСА автоматизировали обучение для тысяч сотрудников, а система включала более двадцати различных программ. Эксперты из Минтруда России подчеркнули значимость обновленной нормативной базы, работу реестров и роль работодателей как ключевых звеньев в системе формирования безопасной трудовой среды.

Не менее острой была дискуссия о специальной оценке условий труда (СОУТ) и цифро-

вых инструментах в охране труда. Участники детально разбирались в актуальных изменениях в методике проведения СОУТ, практики использования ФГИС СОУТ и расширении полномочий контролирующих органов.



Ольга КОНДРАТЬЕВА,
генеральный директор
Национальной ассоциации
охраны труда, спикер и
модератор сессий форума:

– Сибирь не только
промышленный гигант, но
и территория передовых
практик безопасности труда.
Глубокое обсуждение новых
норм СИЗ, цифровизации

СОУТ и подготовки кадров задает вектор развития охраны труда в регионе.





Мария ПОПОВА, директор по развитию бизнеса EcoStandard group, спикер и модератор сессий форума:

– Форум показал высокую вовлеченность участников и практическую направленность программы. Особенно востребованной оказалась сессия по обучению в рамках постановления № 2464.

У работодателей и специалистов по-прежнему остаются вопросы, и было важно, что представители Минтруда России смогли напрямую ответить на них. В обсуждениях участвовали учебные центры, крупные компании, которые поделились своим опытом реализации обучающих программ. Это был настоящий живой диалог, где практики и регуляторы обменивались опытом. Также большой отклик вызвала сессия по корпоративным программам благополучия. Мы рассказывали о стандарте Well-being и аудите, который проводим в разных организациях. Важно отметить значимость самого формата мероприятий-спутников ВНОТ. Уже третий год они проходят в регионах и собирают широкую аудиторию – более полутора тысяч слушателей по всей стране. Благодаря региональным форумам у специалистов появляется возможность обсудить насущные вопросы напрямую с регуляторами, обменяться опытом с коллегами, увидеть рыночные тренды.

Внимание участников также привлекла сессия по переходу на Единые типовые нормы выдачи СИЗ, вступившие в силу с 1 января 2025 года. Представители Минтруда и ключевых предприятий края делились опытом разработки внутренних норм, учитывающих новые требования к классам защиты и терминологии техрегламента.

Форум также предложил насыщенную программу практических форматов: мастер-классы по разработке программ производственного контроля и оказанию первой помощи, дискуссии о современных методах безопасности на производстве и оптимизации расходов на охрану труда без потери качества.

Выступая на сессии «Современные методы обеспечения безопасности производственных процессов на предприятиях», директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии «Полюс Красноярск» **Дмитрий КАЛИНОГОРСКИЙ** поделился, как удается обеспечивать производственную безопасность при осуществлении открытых горных работ на примере Олимпиадинского ГОКа. «Полюс Красноярск» активно обновляет парк техники, включая в технические задания на новые машины базовые характеристики систем безопасности, ранее опробованные и признанные эффективными – например, системы кругового обзора, визуализация опасных зон, систе-

мы газовой защиты, датчики контроля давления и температуры в шинах, автоматические системы пожаротушения, рассказал Дмитрий Калиногорский.

Сергей ДУДИН, начальник управления медицины труда компании «Полюс», добавил, что за последние годы компания достигла заметных результатов в унификации медицинского обеспечения объектов и развитии цифровизации. «Мы успешно внедрили аутсорсинг медицинских служб, провели модернизацию медпунктов и инфраструктуры, а также разработали программы по управлению трудоспособностью сотрудников. Ранее охраной здоровья занимались специалисты непосредственно на производственных площадках. Сейчас функции по охране здоровья и спец-оценке условий труда были централизованы. Это позволило оптимизировать работу и добиться значительных успехов», – добавил он.

Интерактивную ноту внес «Квиз по охране труда», позволивший участникам в игровой форме проверить знания и логику.

Во второй день форума на пленарном заседании «Управление персоналом и охраной труда: совместный вектор развития» в ходе дискуссий участниками были подняты ключевые вопросы отрасли: совершенствование системы подготовки специалистов по охране труда, адаптация систем управления охраной труда под нужды малого бизнеса, а также возможность передачи процессов СУОТ на аут-





Ирина СЕРГЕЕВА, главный врач Красноярского краевого Центра общественного здоровья и медицинской профилактики:

— В течение двух дней мы с сотрудниками, ответственными за корпоративное здоровье, посетили интересные площадки форума, а именно:

о доврачебной помощи, выставку средств индивидуальной защиты, а также с удовольствием ответили на вопросы квиза по охране труда. Очень важным моментом является и то, что не только российские, но и краевые предприятия могли поделиться опытом по внедрению передовых технологий для обеспечения безопасной производственной среды, а также формированию культуры ответственного отношения к здоровью. Отмечу, что на сегодняшний день 136 организаций и предприятий края внедрили корпоративные программы «Укрепление здоровья на рабочем месте».

сорсинг. Эксперты представили практические примеры, демонстрирующие, как с помощью внедрения современных подходов можно снизить уровень производственного травматизма на 40 процентов.

Руководитель Роструда **Михаил ИВАНКОВ** заявил, что создание безопасных условий труда – ежедневная обязанность работодателя и сотрудников.

Директор департамента условий и охраны труда Минтруда России **Георгий МОЛЕБНОВ** привел значимые результаты по цифровизации охраны труда: «Цифровизация охраны труда дала мощный эффект: 200 тысяч проверок знаний через единую систему, 85 % электронных заявлений. Сокращение сроков административных процедур в два-четыре раза повысило эффективность системы».

Министр экономики Красноярского края **Татьяна МАГДИБУР** обозначила кадровый дефицит как вызов для устойчивого развития региона.

Генеральный директор «Красцветмета» **Михаил ДЯГИЛЕВ** рассказал о внедрении видеомониторинга и поведенческих методик безопасности.

А ректор СибГУ имени М.Ф. Решетнёва **Эдхам АКБУЛАТОВ** подчеркнул важность подготовки специалистов с компетенциями в цифровой безопасности и оценке рисков.

В завершение форума состоялась церемонии награждения победителей регионального конкурса по охране труда и турнира «Три смены», которым были вручены дипломы и ценные призы.

Форум в Красноярске наглядно продемонстрировал, что объединение усилий в области управления персоналом и охраной труда – неотъемлемый элемент устойчивого развития бизнеса и сохранения здоровья нации. Работа продолжится на юбилейной X Всероссийской неделе охраны труда, которая пройдет с 15 по 18 сентября 2025 года в Университете «Сириус» (Федеральная территория «Сириус»).





БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ – В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

Анастасия МАЙОРОВА. Опубликовано в газете «Солидарность. Красноярский выпуск», № 25, 2025 г.

В течение двух дней на региональном форуме «ВНОТ – Красноярск» эксперты обсуждали актуальные вопросы отрасли: создание эффективной системы обучения специалистов по охране труда, адаптацию системы управления охраной труда для малого бизнеса, целесообразность аутсорсинга проведения СУОТ. Говорили о том, как снизить производственный травматизм за счет грамотного внедрения современных практик. Состоялись мастер-классы по оказанию первой медицинской помощи, квиз по охране труда, торжественное награждение победителей краевого смотра-конкурса по охране труда и турнира «Три смены» и многое другое.

Федерация профсоюзов Красноярского края стала организатором круглого стола «Профсоюзы на защите прав работников на безопасные условия труда». Кроме того, представители отраслевых и первичных профсоюзных организаций стали участниками и спикерами различных сессий.

На круглом столе обсуждали причины роста смертельных несчастных случаев на производствах и что можно сделать для их снижения. На мероприятие собрались представители ФПКК, председатели краевых организаций профсоюзов и ППО, технические инспекторы труда краевых организаций профсоюзов, представители Государственной инспек-

ции труда в Красноярском крае, Отделения фонда пенсионного и социального страхования РФ по Красноярскому краю, администрации г. Красноярска, агентства труда и занятости населения Красноярского края, краевых объединений работодателей. Тема вызвала большой интерес, свободных мест в зале не было. Спикеры делились статистикой, презентовали аналитические данные, искали совместные пути решения вопроса.

СТРЕСС, ПЕРЕРАБОТКИ И ФОРМАЛЬНЫЕ МЕДОСМОТРЫ

Открыл мероприятие председатель Федерации профсоюзов Красноярского края **Олег ИСЯНОВ**. Он отметил, что безопасные усло-



вия труда и здоровье работников – один из волнующих вопросов для профсоюзов. Профсоюзные организации в обязательном порядке принимают участие в расследовании несчастных случаев, которые происходят на предприятиях, где есть ППО. В последние годы у профсоюзов Красноярья вызывает беспокойство рост количества смертельных случаев, не связанных с производством. Олег Исянов призвал социальных партнеров обсудить сложившуюся ситуацию еще раз и в ходе круглого стола выработать совместные действия.

Затем слово взяли докладчики. Заведующая отделом социально-трудовых отношений ФПКК **Наталья БАРАНОВА** рассказала, что на большинстве предприятий, где есть первичные профсоюзные организации, разработаны и внедрены системы управления охраной труда, ведется производственный и общественный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах. В прошлом году работали 14 технических инспекторов труда и 3328 уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов. Они провели в 2024 году 417 проверок соблюдения работодателями законодательства об охране труда и выявили 3087 нарушений. Технические инспекторы Федерации профсоюзов Красноярского края тесно взаимодействуют с краевыми органами исполнительной власти и государственной инспекцией труда.



Наталья Баранова констатировала, что за последние три года выросла смертность на рабочем месте, особенно не связанная с производством. Зачастую такие несчастные случаи происходят в организациях, где нет профсоюзов, где охрана труда финансируется по остаточному принципу. По данным Государственной инспекции труда по Красноярскому краю, в 2022 году было зарегистрировано 29 смертельных случаев на рабочих местах, связанных с производством, и 100 смертельных случаев, квалифицированных как «по общим заболеваниям», а в 2024 году, связанных с производством, – 34, а не связанных – 99.

Наталья Баранова высказала мнение: профсоюзы считают, что это связано с переутомлением и переработками на рабочих местах, особенно на вахтах. Однако доказать и подтвердить их на деле оказывается очень сложно. Стресс и профессиональное выгорание тоже являются одними из причин смертельных несчастных случаев. Медицинские профосмотры зачастую проходят формально, более того, некоторые сотрудники, чтобы не лишиться работы, скрывают свои заболевания. Работников, которые должны проходить медосмотры, определяют на основании результатов спецоценки условий труда. Занижение класса условий труда приводит к тому, что персонал не проходит такие осмотры. А это значит, что своевременно невозможно обнаружить заболевания.

Заведующая отделом социально-трудовых отношений ФПКК обозначила позицию профсоюзов: если сотрудник умер на рабочем месте, такие несчастные случаи нужно признавать связанными с производством.

Также она отметила, что важно разработать меры профилактики для снижения риска смертности на рабочем месте. Среди них: улучшение качества диспансеризации населения, повышение эффективности проведения медицинских комиссий как при приеме на работу, так и при периодических медицинских осмотрах, проведение качественной СОУТ, усиление роли коллективных договоров и соглашений всех уровней в реализации совместных задач по охране труда и укреплению здоровья работников. Кроме того, контрольно-надзорным органам при проведении проверок стоит обращать внимание на переработки, работу в выходные и праздничные дни, совмещение профессий, в том числе выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором. В коллективные договоры должны включать обязательства работодателей по обеспечению профилактическим, санаторно-курортным лечением и оздоровлением сотрудников и членов их семей, а также делать доступнее для работников возможность

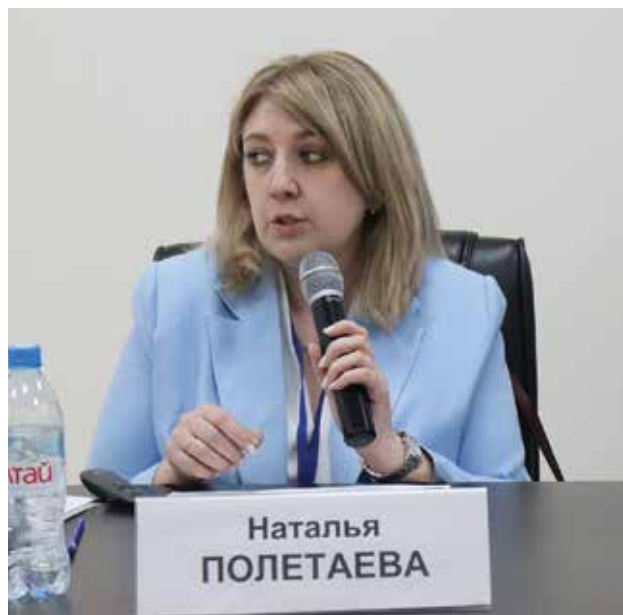


посещать спортивные комплексы и систематически заниматься спортом. Кроме того, необходимо увеличивать количество объектов профилактического лечения, санаториев и спортивных сооружений.

СМЕРТНОСТЬ ОТ ЗАБОЛЕВАНИЙ СУЩЕСТВЕННО ВЫРОСЛА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Заместитель руководителя Гострудинспекции в Красноярском крае **Евгений ХУДЯКОВ** рассказал, что производственный травматизм стабильно сокращается. С 2008 по 2024 год общий травматизм снизился в два раза, смертельный травматизм за 22 года – более чем в пять раз. Что касается смертности на рабочем месте от общих заболеваний, то пристальное внимание на проблему обратили около пяти лет назад. Раньше на 10 смертельных случаев на рабочем месте, связанных с производством, приходился один от общих заболеваний. Затем картина стала меняться, и уже сегодня смертность от общих заболеваний в три раза превышает количество случаев гибели на рабочем месте из-за производственных факторов.

По данным ГИТ, чаще всего на рабочем месте умирают мужчины в возрасте от 50 до 60 лет, заметное количество из них трудились в территориях Крайнего Севера. А это значит, что климат также оказывает влияние на здоровье, отметил Евгений Худяков. В большинстве случаев – 99 % – причиной смерти становятся сердечно-сосудистые заболевания. Одна из причин – коронавирус и его последствия. Вторая – переработки и интенсивность труда. Также играют роль нервное перенапряжение на работе и после рабочего дня и боязнь уйти на больничный. Поэтому Евгений Худяков считает, что важно усиливать



роль профсоюзов для решения этой проблемы. В том числе профсоюзные организации могут способствовать снижению стресса, созданию комфортной психологической обстановки в коллективе через организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

ВОДИТЕЛИ, ОХРАННИКИ, ИНЖЕНЕРЫ ЧАЩЕ УМИРАЮТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Начальник отдела организации страхования профессиональных рисков Отделения Социального фонда России по Красноярскому краю **Наталья ПОЛЕТАЕВА** также констатировала рост смертности на рабочем месте, не связанный с производственным травматизмом, и назвала отрасли, где их произошло больше всего. Это строительство, сухопутный и трубопроводный транспорт, металлургия и добыча полезных ископаемых. В 2023 году лидирующие позиции занимали: сухопутный и трубопроводный транспорт, добыча металлических руд и полезных ископаемых. В 2024-м ситуация несколько изменилась. В лидеры вышли: добыча полезных ископаемых, металлургическое производство, складское хозяйство, вспомогательная транспортная деятельность. Что касается профессий, то чаще умирают на рабочих местах из-за общих заболеваний водители, охранники, инженеры, машинисты экскаваторов и электромеханики. Наталья Полетаева отметила, что больше всего случаев смертности, не связанной с производством, приходится на возраст 50–60 лет. Основная причина этого сердечно-сосудистые заболевания (67 %), нарушения мозгового кровообращения (8 %), тромбоз (6 %) и другое (19 %). Вероятными причинами такой негативной тенденции в Соцфонде счи-

тают интенсивность труда на рабочем месте и нервное перенапряжение.

Наталья Полетаева отметила, что Социальный фонд готов помогать работодателям с возмещением средств на охрану труда. Например, в 2023 году на эти цели было направлено 290 млн рублей, в 2024-м — 1,192 млрд рублей, в 2025-м планируют 1,323 млрд рублей. Кроме того, Наталья Полетаева настоятельно рекомендовала работодателям обращаться в фонд за возмещением средств на санитarno-курортное лечение предпенсионеров.

ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОСЯТ УСИЛИТЬ КОНТРОЛЬ ЗА ОХРАНОЙ ТРУДА

Начальник отдела экспертизы в области охраны труда департамента экономической политики и инвестиционного развития администрации Красноярска **Алена КАДАЧ** сообщила, что за прошлый год количество несчастных случаев в Красноярске выросло менее чем на 9 %, в сравнении с 2023-м. При этом смертельных — более чем в два раза. В 2023 году их произошло 14, в 2024-м — 32 и только 9 из них связаны с производством. Из 23 случаев, не связанных с производственными процессами, в 22-х причиной смерти стало общее заболевание, сопровождающееся внезапным ухудшением самочувствия и головокружением на рабочем месте. Если смотреть в разрезе отраслей, то больше всего их происходило в строительстве (6) и обрабатывающей промышленности (5), далее идут добыча полезных ископаемых (4), торговля и транспорт (по 3), образование, энергетика, здравоохранение (по 2). Большая часть случаев произошла во внебюджетных организациях — 27, в бюджетной сфере зарегистрировано четыре, у индивидуального предпринимателя еще один. По данным статистики городской администрации, средний возраст, когда происходят такие случаи, — 52 года. Что касается профессией, то чаще всего умирают во время работы водители, сторожа, инженеры, машинисты, монтажники, охранники, дежурные.

Основными причинами трагедий, которые связаны с производственными факторами, со стороны работодателей становятся нарушения охраны труда, необеспечение контроля руководителями и специалистами, несогласованность действий исполнителей, отсутствие взаимодействия между службами и подразделениями. В свою очередь сотрудники нарушают трудовой распорядок, бывают неосторожны, невнимательны, поспешны, не используют средства индивидуальной защиты. Как следствие, они травмируются на рабочем месте, в том числе с тяжелыми последствиями или даже смертельно.

Алена Кадач отметила, что в этом году ситуация еще более ухудшается. Если на 4 июня 2024 года произошло 37 несчастных случаев (27 с тяжелыми травмами, 10 смертельных), то на 4 июня 2025-го — уже 36 (20 тяжелых травм, 16 со смертельным исходом). Расследование продолжается, но большая часть из этих случаев связана с общими заболеваниями.

Для профилактики и улучшения ситуации в администрации Красноярска работает межведомственная комиссия по охране труда. Кроме того, в прошлом году в организации города всех форм собственности было направлено свыше 1600 писем работодателям, в которых акцентировалась необходимость усилить контроль в области охраны труда и обратить внимание на прохождение обязательных медосмотров.

КОЛИЧЕСТВО РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА РАСТЕТ

Консультант отдела управления охраной труда агентства труда и занятости населения **Людмила КНЯЗЕВА** высказала позицию ведомства, с чем связан рост несчастных случаев из-за общих заболеваний. Это перенапряжение, несоблюдение режимов труда и отдыха, сменности работы, переработки, отсутствие отпусков, многозадачность, напряженность и тяжесть трудового процесса. Кроме того, растет количество работников, занятых в отраслях с вредными условиями труда. А значит, увеличивается риск получения травм и профессиональных заболеваний. Чаще всего умирают на рабочем месте мужчины (93 %) в основном рабочих профессий (84 %).



Людмила Князева также отметила, что зачастую специалисты агентства сталкиваются с тем, что на предприятиях отсутствует система охраны труда и контроль за ней.

Агентство труда и занятости занимается повышением качества СОУТ, проведением госэкспертизы, то есть аудитом системы управления охраной труда у работодателей. Такой экспертизе подлежат все рабочие места, на которых установлены случаи профзаболеваний и травматизма. Кроме того, специалисты агентства реагируют на все обращения работодателей и работников, касающиеся СОУТ. Особенно много вопросов поступает от сотрудников, у которых не меняются условия труда, при этом сокращаются разного рода компенсации за вредность. Людмила Князева также отметила, что все вопросы, в том числе связанные с травматизмом, обсуждают на межведомственном координационном совете по охране труда. Помимо того, работают с организациями, которые занимаются СОУТ, организуют площадки по распространению передовых практик внедрения корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте.

ОХРАНА ТРУДА ЗАБОТИТ МНОГИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Председатель Красноярской территориальной организации Росуглепрофа **Олег КИЛИН** в своем выступлении отметил, что вся угольная промышленность находится в частной собственности, но работодатели делают многое для технического оснащения производств, учатся на ошибках других, чтобы создавать более безопасные условия труда. На предприятиях региона есть корпоративные профилактории со специализированным лечением для шахтеров, цеховые терапевты, которые следят за здоровьем работников.

Многим компаниям удобен вахтовый режим, но из-за этого возрастает интенсивность труда, работник трудится ежедневно в течение продолжительного периода. И это не может не сказаться на его самочувствии.

Олег Килин отметил, что профсоюзы делают все возможное, чтобы не было переработок, разъясняют сотрудникам, что здоровье дороже, некоторых буквально заставляют отдыхать и оздоравливаться в санаториях. Помимо того, на угольных предприятиях хорошо развит институт уполномоченных по охране труда. Вопросы безопасности и здоровья на постоянном профсоюзном контроле.

Руководитель группы компаний «Сфера труда 24» **Елена БРАТЧУН** отметила, что вопрос смертности и несчастных случаев на производстве заботит очень многих работодателей. Не все зависит от них, но они могут существенно влиять на создание безопасных условий труда, а значит, и на здоровье работников. Елена Братчун высказала мнение, что работодатели могут и должны заниматься профилактикой здорового образа жизни, организацией безопасных условий труда, проведением качественных медосмотров, психологической поддержкой сотрудников.

Депутат Законодательного собрания Красноярского края **Екатерина УДЕЛЬКО** выступала последней. Она отметила, что сегодня безопасность условий труда и здоровье работников находится в центре внимания государства. Многие работодатели тоже это понимают. Она отметила, что не всегда для этого требуются существенные вложения, работодатели просто должны осознавать важность соблюдения безопасных условий труда и ценность жизни человека. И когда это происходит, тогда снижается и травматизм, и интенсивность труда.

– Мы еще раз подчеркнули сегодня, что нужно находить все возможные и невозможные решения, чтобы усилить охрану труда. Депутаты готовы содействовать в этом направлении с профсоюзами, обсуждать вопрос на комитете в Заксобрании края, – подчеркнула Екатерина Уделько.

По итогам круглого стола приняли рекомендации. В них обозначили причины смертности на рабочем месте и предложили план действий для улучшения ситуации. Рекомендации передадут представителям исполнительной и законодательной власти, контрольно-надзорным органам. Также профсоюзы дополнительно возьмут их в работу и будут держать ситуацию на контроле. Ознакомиться с рекомендациями можно на страницах газеты «Солидарность. Красноярский выпуск», № 25, 2025 г.



ПРАЗДНИК БЕЗОПАСНОСТИ

5 июня 2025 года в рамках форума «ВНОТ – Красноярск» состоялось награждение победителей регионального конкурса на лучшую организацию работы по охране труда за 2024 год.

Конкурс на лучшую организацию работы по охране труда проводится ежегодно среди работодателей, городов и районов Красноярского края с целью совершенствования системы управления охраной труда, популяризации культуры производства, обмена передовым опытом и достижениями в этом направлении.

Всего от работодателей и муниципальных образований в агентство труда и занятости населения Красноярского края поступило 196 заявок. По итогам определено 50 победителей и призеров.

В номинации «Лучший городской (муниципальный) округ Красноярского края по организации работы в области охраны труда» лучшими стали: 1-е место – г. Иланский, 2-е

место – г. Красноярск, 3-е место – г. Шарыпово. Среди муниципальных районов победили: 1-е место – Абанский район, 2-е место – Дзержинский район, 3-е место – Каратузский район.

В номинации «Лучшая работа по информированию работников по вопросам ВИЧ-инфекции на рабочих местах среди работодателей Красноярского края» победу одержали: 1-е место – МБДОУ «Денисовский детский сад «Солнышко» (Дзержинский район), 2-е место – КГБУ социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Иланский» (г. Иланский); 3-е место – МАОУ «Детский сад № 167 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей» (г. Красноярск).





ПОБЕДИТЕЛИ 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 – АО «Солгон», Ужурский район;
- 2-е место – КГКУ «Дзержинский отдел ветеринарии», Дзержинский район;
- 3-е место – МКУ «Городской лесхоз», г. Зеленогорск.

«Добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства»:

- 1-е место – ООО «Норильскникельремонт» (Ремонтно-монтажный специализированный трест «Норильскэнергоремонт»), г. Норильск;
- 2-е место – ООО «Норильскникельремонт» (ПО «Норильсктрансремонт»), г. Норильск;
- 3-е место – ООО «Норильскникельремонт» (ПО «Норильскремонт»), г. Норильск.

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

- 1-е место – ООО «Норильскникельремонт» (Механический завод), г. Норильск;
- 2-е место – АО «РУСАЛ Красноярский Алюминиевый Завод», г. Красноярск;
- 3-е место – АО «РУСАЛ Ачинск», г. Ачинск.

«Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг»:

- 1-е место – АО «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)» («Красноярская ГРЭС-2»), г. Зеленогорск;
- 2-е место – ООО «Управляющая компания «Город», г. Норильск;

- 3-е место – МУП муниципального образования город Норильск «Коммунальные объединенные системы», г. Норильск.

«Строительство»:

- 1-е место – АО «Балахтинское дорожное ремонтно-строительное управление», Балахтинский район;
- 2-е место – ООО «Промышленная строительно-монтажная компания», г. Норильск;
- 3-е место – ООО «Норильскникельремонт» (Ремонтно-строительный трест), г. Норильск.

«Торговля и общественное питание»:

- 1-е место – АО «Терминалнефтегаз», г. Красноярск;
- 2-е место – ООО «Норильское торгово-производственное объединение», г. Норильск.



«Транспорт и связь»:

1-е место – ОАО «Российские железные дороги» (Красноярская дирекция пассажирских обустройств – структурное подразделение Центральной дирекции пассажирских обустройств), г. Красноярск;

2-е место – АО «Краевая дорожно-эксплуатационная организация» (Дзержинский филиал), Дзержинский район;

3-е место – ОАО «Дзержинское автотранспортное предприятие», Дзержинский район.

«Образование, наука»:

1-е место – МАОУ «Гимназия № 2», г. Красноярск;

2-е место – МАОУ «Средняя школа № 149», г. Красноярск;

3-е место – МБДОУ «Детский сад № 86 «Брусничка», г. Норильск.

«Здравоохранение»:

1-е место – КГБУЗ «Красноярская городская поликлиника № 7», г. Красноярск;

2-е место – КГБУЗ «Норильская межрайонная больница № 1», г. Норильск;

3-е место – КГБУЗ «Красноярская межрайонная клиническая больница № 4», г. Красноярск.

«Предоставление социальных услуг»:

1-е место – КГБУ СО «Шарыповский психоневрологический интернат», г. Шарыпово;

2-е место – КГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения «Зеленогорский», г. Зеленогорск;

3-е место – КГБУ СО «Дзержинский психоневрологический интернат», Дзержинский район.

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

1-е место – КГБУ дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва имени Б.Х. Сайтиева», г. Красноярск;

2-е место – КГАУ «Региональный центр спортивной подготовки «Академия борьбы имени Д.Г. Миндияшвили», г. Красноярск;

3-е место – МАУ дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сибиряк», г. Красноярск.

«Государственное управление,

деятельность общественных объединений»:

1-е место – администрация Рыбинского муниципального района;

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

3-е место – администрация Михайловского сельсовета Дзержинского муниципального района.

«Деятельность работодателей

с численностью работников

до 15 человек (микропредприятия)»:

1-е место – ООО «АльфаХим», г. Красноярск;

2-е место – ООО «Железнодорожгаз», г. Зеленогорск;

3-е место – ООО «ЛиК», г. Красноярск.

«Прочая деятельность»:

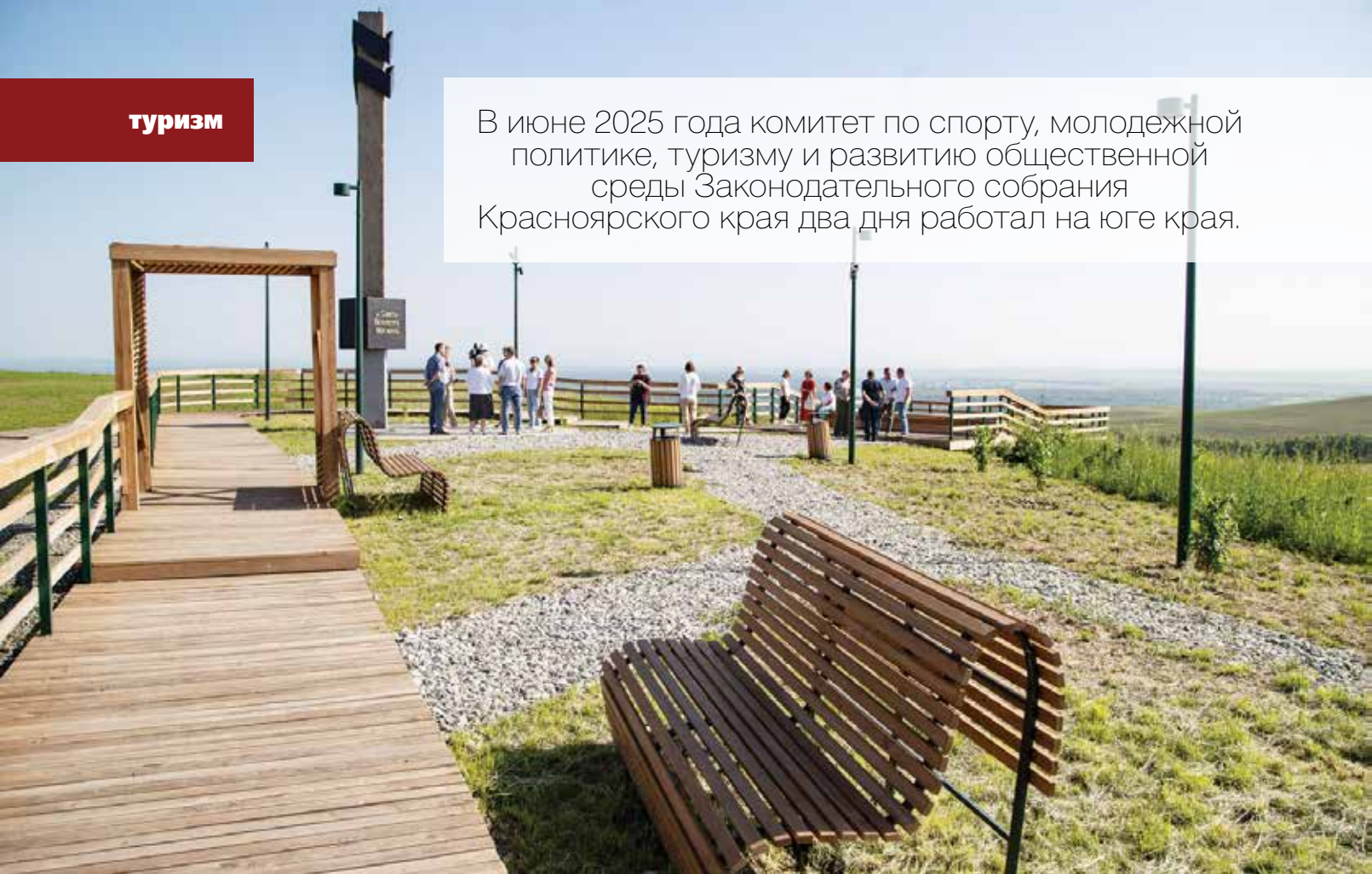
1-е место – МБУ «Комбинат благоустройства», г. Зеленогорск;

2-е место – АО «Производственное объединение «Электрохимический завод», г. Зеленогорск;

3-е место – КГКУ «Спасатель», г. Красноярск.



В июне 2025 года комитет по спорту, молодежной политике, туризму и развитию общественной среды Законодательного собрания Красноярского края два дня работал на юге края.



КУРС НА ТУРИЗМ И КОМФОРТ

В центре внимания депутатов – развитие туризма в регионе и реализация проектов по благоустройству. В закон о туризме они намерены внести изменения.

«Ёлочки» – так балахтинцы называют парк имени В.А. Прокудина. Глава поселка **Татьяна ИВАНЦОВА** рассказала депутатам, что раньше на этом месте было картофельное поле, сейчас же это – любимое место отдыха жителей поселка. Три года назад учащиеся техникума высадили сосны, деревья отлично прижились. В рамках благоустройства в парке установили лавочки, качели, эко-тренажеры. А тропинки сделали на месте уже протоптанных людьми дорожек.

Кроме этого, в Балахте приведен в порядок бульвар «Юбилейный», сквер имени В.Г. Сутеева, завершён проект «Улица моей мечты» и «Зеленый остров здоровья». На набережные реки Чулым смонтирована лестница и установлен арт-объект «Маяк».

Побывали парламентарии и в Новоселове, где уже реализован проект по организации туристско-рекреационного комплекса на побережье Красноярского водохранилища «Центр Енисея». Благоустроена территория, прилегающая к паромной переправе. В 2024 году проведены работы по обустройству береговой линии рядом со спасательной станцией для пляжного отдыха туристов и населения. «Новоселово серьезно преобразуется, в этом большая заслуга команды муниципальной власти, края. Очень важно, что активное участие в процессе принимают жители», – отметил председатель комитета по спорту, молодежной политике, туризму и развитию общественной среды **Александр НОВИКОВ**.

Он акцентировал внимание на дальнейшем содержании благоустроенных общественных пространств, а также на необходимости осуществлять «базовое» благоустройство в территориях края. Речь идет о том, чтобы сделать удобными для людей дорожки к больницам,

школам, детским садам. Еще один важный вопрос – открытие пляжей с разрешенными местами для купания.

В Шушенском районе депутаты посмотрели видовую площадку на горе Думной. Она находится в 20 км от поселка. Обустройство этого популярного у туристов места началось в 2023 году. Здесь создана туристско-рекреационная зона: появилась лестница с удобными невысокими ступенями, скамейки, освещение, видеонаблюдение и визит-центр. Реконструирована и знаменитая стела. Это девятиметровый гранитный верстовой столб с надписями: «До Санкт-Петербурга 5924 версты» и «В.И. Ленин, следуя в сибирскую ссылку из Петербурга в Шушенское, находился в пути 81 день».

Следующий пункт визита депутатов – Минусинск. Народные избранники осмотрели въездную группу к городу, стадион «Электрон», парк культуры и отдыха, заехали в Дом ремесел, где бережно хранят и развивают декоративно-прикладное творчество. **Татьяна ЗАБЕЛИНА**, заведующая учреждением, рассказала, что они занимаются художественной обработкой металла, плетут изделия из бересты, проводят конкурсы, выставки и праздники для детей и взрослых. В Доме ремесел работают кружки изо, фольклорные объединения, студии керамики, лозоплетения. Депутаты поинтересовались, заезжают ли сюда туристы? Татьяна Забелина ответила, что иногда бывают, но не так часто, как хотелось бы, однако коллектив сотрудничает с образовательными организациями, периодически выезжает в другие поселения района.

Затем состоялось заседание секции Координационного совета совместно с комитетом по спорту, молодежной политике, туризму и развитию общественной среды Законодательного собрания края. Открывая заседание, председатель комитета Александр Новиков напомнил, что в Красноярском крае в прошлом



году по поручению президента страны утверждена государственная программа в сфере туризма. Туризм должен стать отдельной отраслью экономики, которая, в том числе, сможет формировать и доходную базу бюджета. Несколько лет назад комитет уже посещал южные районы региона, сейчас важно было посмотреть, что сделано и определить дальнейшие планы.

С докладом выступила **Антонина ГЕРАСИМОВА**, заместитель руководителя агентства по туризму края. Она сообщила о реализации государственных и муниципальных программ, обеспечивающих формирование туристической инфраструктуры. По итогам прошлого года прирост туристов в регионе составил 11,6 %, привлекательными для гостей становятся мероприятия так называемого «событийного туризма». С этой целью в 2025 году, например, запланировано проведение фестиваля про динозавров, науку, творчество и музыку «Открытие» в Шарыпове, в Минусинске пройдет «Сибирская житница», в Краснотуранском районе путешественников ждут на проекте «Туранский Техностарт», в Енисейском районе – на «Енисейской ухе»,





в Большемуртинском районе – на «Пикнике», в Новоселовском районе ожидается «Русский хоровод», а в Идринском районе – «Поющая гора». Норильск готовится к проведению туристического слета «Хараелах», а Железногорск будет праздновать юбилей города – 75 лет. В июле в Шушенское любители этнической музыки съедутся на «МиР Сибири».

Что касается мер поддержки туристической отрасли на 2025–2030 годы, то среди них предусмотрены субсидии на организацию туристско-реакционных зон; продвижение событийных мероприятий; социальный заказ на путешествие по краю школьников с 5-го по 9-й класс; субсидии туроператорам в области краеведения и социального туризма. Доклады по теме также подготовили представители министерства строительства и ЖКХ края и ряда муниципалитетов.

Подвел итог заседанию Александр Новиков. «Разговор получился содержательным, мнение территорий для нас было очень важным.

На юге края накоплен достаточный опыт в части благоустройства и развития туристической инфраструктуры. Это смежные сферы и общее дело. Юг края – уникален. Здесь осуществляется вход на южный туристический кластер, на Саяно-Шушенский заповедник, природный парк Ергаки. Много сделано, предприниматели получают средства краевой поддержки на строительство модульных коллективных средств размещения, развитие туристической инфраструктуры.

Сейчас на повестке дня стоит внесение изменения в закон о туризме в Красноярском крае. Меры поддержки в рамках госпрограммы мы должны зафиксировать в закон, а также посмотреть те дополнительные предложения, которые поступают от органов местного самоуправления», – сказал Александр Новиков.

Источник: Законодательное собрание Красноярского края



Койское белогорье

В крае будут развивать новый природный парк «Койское белогорье». Концепцию развития парка представили депутатам 21 мая 2025 года на заседании комитета по природным ресурсам и экологии Законодательного собрания Красноярского края.

Парк был создан в ноябре 2024 года как особо охраняемая природная территория краевого значения. Он занимает 3426 га на границе трех районов: Манского, Партизанского и Саянского. На территории парка расположены природные объекты, например скала «Мамонт», объекты археологического наследия «Койская писаница» и писаница «Шкапчик». Здесь есть редкие, занесенные в Красную книгу, животные и растения.

Как пояснил первый заместитель министра природных ресурсов и лесного комплекса **Алексей БОЛЬШАКОВ**, основным центром туристической инфраструктуры станет деревня Кой. По его словам, для работы парка нужны новые кадры: порядка 12 госинспекторов, научных сотрудников. Он создадут систему охраны и займутся экологическим просвещением. Предстоит приобрести модульные здания визит-центра и поста охраны, создать палаточную стоянку для туристов, обустроить не менее 10 км экологических троп, чтобы снизить нагрузку на экосистему парка.

Нужны средства и на спасение петроглифов, часть из которых вандалы уже замазали краской. А ведь они считаются наиболее древними объектами наскального творчества в границах Саянского пояса Минусинской котловины.

На втором этапе необходимо заняться развитием транспортного сообщения, ремонта требует дорога Партизанское – Мина. Требуется развивать инфраструктуру в самой деревне: строить гостиницы, увеличивать энергетические мощности. Необходимо это еще и потому, что около деревни с 2022 года проходит Межрегиональный историко-экологический фестиваль «Зарзуби». Он привлекает до полутора тысяч участников не только из края, но из Хакасии, Новосибирска и Москвы.

Средства на развитие парка предлагается разбить на три года, с 2026 по 2028-й.



На следующий год в бюджет необходимо включить порядка 28 млн рублей.

Председатель комитета **Виталий ДРОЗДОВ**: «Концепция парка появилась несколько лет назад по частной инициативе местных жителей. Все знают про Ергаки, про плато Путорана, а Кутурчинское, Койское Белогорья менее недоступны, находятся ближе, и места там замечательные. Последнее уникально тем, что помимо красивых скал, там есть еще и культурное наследие, петроглифы, остались следы присутствия енисейских кыргызов, которые жили здесь, когда Московское государство осваивало Сибирь. Очень важно совместить эти составляющие, природную и культурную, завести туристический поток, создать условия, чтобы туда можно было доехать и комфортно расположиться».





«МОЙ БИЗНЕС»: импульс для региона

С 19 по 26 мая в Красноярске проходил V Региональный форум
«Мой бизнес. Дни предпринимательства – 2025»

География Регионального форума «Мой бизнес. Дни предпринимательства – 2025» охватила весь край: участники смогли присутствовать на офлайн-встречах в Красноярске, Минусинске, Лесосибирске, Канске, Зеленогорске, Ачинске, Идринском и Каратузском районах, а некоторые мероприятия транслировались онлайн.

Ключевыми темами форума в этом году стали искусственный интеллект, защита персональных данных, налогообложение, проведение закупок и использование финансовых инструментов.

Начался форум с пленарного заседания, на котором обсудили поддержку субъектов малого и среднего предпринимательства, а также перспективы его развития в Красноярском крае.

«Красноярский край сохраняет статус одного из ведущих регионов России по объему привлеченных инвестиций. Перед нами стоят задачи по развитию инвестиционной деятельности не только в крупном бизнесе, в добывающих отраслях и производстве первых

переделов, но и в секторах экономики, работающих на конечного потребителя, в сегменте малого и среднего предпринимательства. Мы готовы к сотрудничеству и открыты для предложений, направленных на устойчивое развитие экономики Красноярского края», – отметила министр экономики и регионального развития Красноярского края **Татьяна МАГДИБУР**.

И. о. председателя Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края **Евгений ДМИТРИЕВ** отметил важность того, что в мероприятиях для бизнесменов участвуют и органы власти: «Это также интересно и для обычных людей, для обывателей. «Мой бизнес. Дни предпринимательства – 2025» привлекают внимание к деятельности разных сфер бизнеса и показывают их высокую эффективность, порой даже превосходящую крупные промышленные предприятия. Для малого и среднего бизнеса, для предпринимателей очень важна оценка их деятельности. Красноярский край и краевой центр должны знать своих героев в лицо. Особенно это важно во время подготовки к 400-летию города».



В рамках форума «Мой бизнес. Дни предпринимательства – 2025» прошло награждение победителей регионального этапа Национальной предпринимательской премии «Бизнес-Успех» в шести номинациях. Осенью победители поедут в Москву, чтобы представить регион на федеральном уровне конкурса. В России премия присуждается уже 14 лет, а в Красноярском крае пройдет во второй раз. Но уже в 2024

году пять проектов из Красноярска вышли в федеральный этап, а двое стали победителями.

Еще один конкурс, итоги которого подвели во время форума – «Экспортер года». Отбор проходит в рамках нацпроектов «Эффективная и конкурентная экономика» и «Международная кооперация и экспорт» с 2016 года. Конкурс помогает развивать экспорт несырьевых неэнергетических товаров, работ и





услуг, а также распространять опыт экспортноориентированных предприятий. Всего на него поступило более 40 заявок, победителей определяли в каждой из сфер деятельности.

«Конкурс «Экспортер года» в очередной раз подтвердил высокий потенциал красноярских предприятий на международном рынке. Победители и участники продемонстрировали не только качество своей продукции, но и способность эффективно развивать экспортные направления даже в условиях глобальных вызовов. Мы продолжим поддерживать наших производителей, помогая им выходить на новые рынки и укреплять позиции бренда Красноярского края за рубежом», – отметил заместитель министра промышленности и торговли Красноярского края **Василий ЧЕРНОВ**.

Региональный этап конкурса напрямую влияет на развитие экспорта в регионе, уверен руководитель центра «Мой бизнес» Красноярского края **Павел КИРИЛЛОВ**: «Этот конкурс играет важнейшую роль в экономике региона, подчеркивая значимость и успех внешнеторговых операций, помогая привлечь внимание общества и госструктур к лучшим примерам



Максим ЕРМАКОВ,
министр промышленности
и торговли Красноярского
края:

– Форум уже пятый год подряд подтверждает свой статус ключевой площадки для развития бизнеса в нашем регионе. Это не только возможность для предпринимателей получить новые знания и инструменты для роста, но и важный шаг в реализации национальных проектов, направленных на укрепление экономики и поддержку экспорта. Мы видим, как с каждым годом форум становится эффективнее: расширяется программа, привлекаются федеральные эксперты, растёт число успешных кейсов. Для Красноярского края это значимый вклад в создание благоприятного делового климата, и я уверен, что в этом году участников ждёт ещё больше практической пользы, актуальных контактов и вдохновения для новых свершений.

успешной экспортной деятельности, стимулируя рост самих компаний и укрепляя международные торговые связи. Наша главная цель остается прежней: поддерживать инициативных предпринимателей, делиться опытом успешного бизнеса и способствовать увеличению российского экспорта».

Победители регионального конкурса могут принять участие во всероссийском этапе конкурса «Экспортер года», который учрежден правительством РФ и входит в перечень мер нацпроектов «Эффективная и конкурентоспособная экономика» и «Международная кооперация и экспорт».





ПРАКТИКУМ



СОУТ под контролем

5–6 июня 2025 года состоялся региональный форум «ВНОТ – Красноярск», мероприятие-спутник Всероссийской недели охраны труда.

На сессии «Особенности организации и проведения СОУТ, ФГИС СОУТ, цифровые инструменты в охране труда» эксперты и участники рассмотрели ключевые аспекты организации и проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) в новых реалиях, включая актуальные изменения в методике проведения и практическое применение результатов СОУТ, использование цифровых инструментов ФГИС СОУТ и расширение полномочий органов контрольно-надзорной деятельности в области контроля организаций, оказывающих услуги по проведению СОУТ.

На сессии выступил **Александр ТУРКОВ**, заместитель начальника управления осуществления федерального надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости. Публикуем тезисы его доклада.

О ВАЖНОСТИ И ЗНАЧЕНИИ СОУТ

В современном мире трудовая деятельность является неотъемлемой частью жизни человека. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда – это не просто требование законодательства, но и фундаментальное право

каждого работника, а также ключевой фактор экономической стабильности и социального благополучия.

Специальная оценка условий труда выступает в роли основного инструмента для объективной оценки реального состояния условий труда на рабочем месте и определения степени воздействия на здоровье сотрудников. Ее значение для работников невозможно переоценить, так как она напрямую влияет на их безопасность, здоровье, социальные гарантии и качество жизни.

Класс условий труда, установленный по результатам СОУТ, является ключевым основанием для предоставления работнику установленных законодательством следующих гарантий и компенсаций:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (для подклассов 3.3, 3.4 и класса 4);
- дополнительный оплачиваемый отпуск – минимум 7 календарных дней (для подклассов 3.2, 3.3, 3.4 и класса 4);
- повышенный размер оплаты труда – не менее 4 % тарифной ставки/оклада (для классов 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 и 4);

- выдача лечебно-профилактического питания (молока) (для вредных условий);
- досрочное назначение страховой пенсии по старости (для определенных профессий и должностей, работающих во вредных/опасных условиях, подтвержденных СОУТ).

Учитывая достаточно широкий набор гарантий и компенсаций, наша задача состоит в проведении профилактических и контрольных (надзорных) мероприятий по вопросу проведения работодателями специальной оценки условий труда на всех рабочих местах, где она должна быть, а также предоставление предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

Говоря о важности данного института трудового права, хотелось бы отметить, что процедура специальной оценки условий труда занимает ключевую позицию и в системе управления охраной труда в организации, которая, можно уверенно сказать, в настоящее время является фундаментом построения охраны труда на предприятии.

Теперь перейдем непосредственно к вопросу о роли и значении Роструда в обеспечении соблюдения законодательства о специальной оценке условий труда.

ОБЪЕКТЫ КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В ЧАСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Роструд как надзорный орган осуществляет федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предметом которого являются не только требования трудового законодательства, но и законодательства о специальной оценке условий труда.

Важно отметить, что требования законодательства о специальной оценке условий труда обязаны соблюдать как работодатели, обязанность которых закреплена в статьях 22, 214 ТК РФ, так и организации, проводящие специальную оценку условий труда, обязанности которых прописаны в законе о специальной оценке условий труда.

После длительных дискуссий относительно контроля за организациями, проводящими спец-оценку, Федеральным законом от 28 декабря 2024 года № 541-ФЗ «О внесении изменений в статьи 353 и 357 Трудового кодекса Российской Федерации» часть вторая статьи 353 ТК РФ дополнена словами «,а также соблюдение организациями, проводящими специальную оценку условий труда, обязательных требований, установленных законодательством о специальной оценке условий труда».

Если раньше спецоценщики в качестве объ-

Законодательство о специальной оценке условий труда является составной частью трудового законодательства (статьи 5, 353 ТК РФ).

екта контроля были только в Положении о надзоре, теперь эти положения закреплены в ТК РФ.

В этой связи внимание надзорного органа уделяется сразу двум видам объекта контроля, которые выделены как самостоятельные объекты контроля в пункте 8 Положения о надзоре в сфере труда:

- работодателям;
- организациям, проводящим специальную оценку труда.

Учитывая, что надзор в Российской Федерации является рискориентированным, в настоящее время Рострудом совместно с Минтрудом России прорабатываются вопросы категорирования организаций, проводящих спецоценку, и конкретные критерии, исходя из которых будет определяться категория риска. Такие критерии будут погружены в Положение о надзоре в сфере труда.

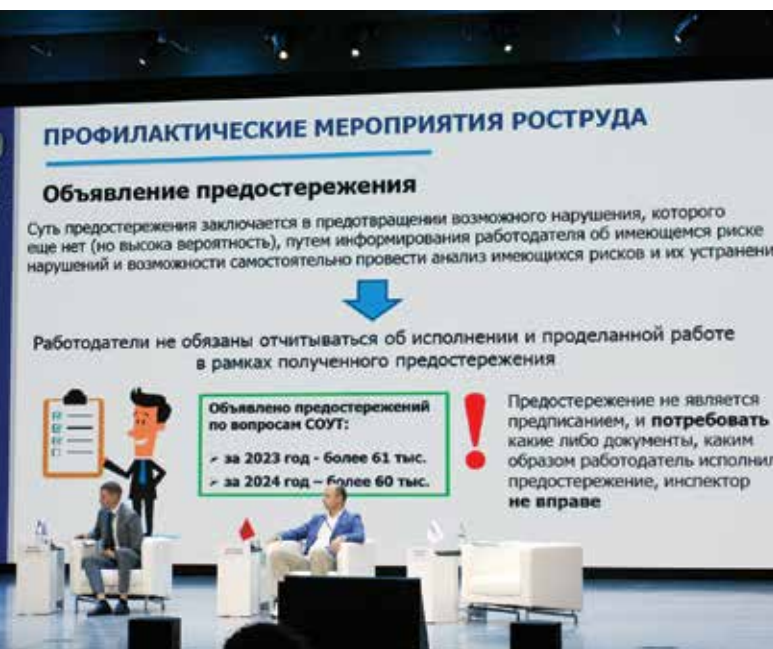
Предлагаемые Рострудом критерии категорирования:

- количество проведенных измерений одним лицом в один день в разных субъектах Российской Федерации;
- количество использований средства измерения в один день в разных субъектах Российской Федерации;
- количество использований средства измерения после истечения поверки;
- количество отчетов, несоответствующих требованиям законодательства;
- количество государственных экспертиз условий труда с отрицательным результатом и др.

Присвоение организации, проводящей специальную оценку условий труда, определенной категории риска позволит планировать в отношении наиболее рискованных организаций проведение плановых проверок и обязательных профилактических визитов.

ПРЕДМЕТ НАДЗОРА В ЧАСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Исходя из данных обстоятельств Приказом Роструда от 1 февраля 2022 года № 20 утверждено два проверочных листа, а именно 19 проверочный лист, содержащий 27 вопросов к работодателю, и 35 проверочный лист, содержащий 21 вопрос к организации, проводящей специальную оценку условий труда.



В частности, при осуществлении контроля (надзора) в отношении работодателей предметом внимания государственных инспекций труда являются вопросы:

- проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, в том числе внеплановой;
- ознакомления работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- предоставление работнику гарантий и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда и иные требования законодательства о специальной оценке условий труда, относящиеся к работодателю;
- соблюдение особенностей проведения специальной оценки условий труда рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности – субъектов малого предпринимательства, которые в соответствии с федеральным законодательством отнесены к микропредприятиям;
- и другие.

При осуществлении контроля (надзора) за организациями, проводящими специальную оценку условий труда, предметом внимания государственных инспекций труда являются вопросы:

- применения утвержденных и аттестованных методик (методов) измерений и соответствующих им средств измерений, прошедших поверку и внесенных в ФГИС «АРШИН»;
- соответствия организаций, проводящих специальную оценку условий труда, требованиям, установленным статьей 19 Федерального закона № 426-ФЗ;
- фактического проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;
- и другие.

НОВАЯ МОДЕЛЬ КОНТРОЛЬНОЙ НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Говоря о непосредственных процедурах надзора, следует отметить, что с 1 июля 2021 года вступил в силу новый закон о контроле (надзоре), который выделяет два больших блока:

- блок профилактических мероприятий;
- блок контрольных (надзорных) мероприятий.

Впервые на законодательном уровне закреплён принцип приоритета профилактических мероприятий, в связи с чем вектор работы инспекторов сконцентрирован на профилактику.

ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ РОСТРУДА

Действовать превентивно и проактивно государственным инспекторам труда помогает весь комплекс профилактических мероприятий.

Из предусмотренного законом о контроле перечня профилактических мероприятий в Положение о надзоре в сфере труда вошли:

- информирование;
- обобщение правоприменительной практики;
- объявление предостережения;
- консультирование;
- профилактический визит.

Среди основных – профилактический визит, предостережение о недопустимости нарушения обязательных требований и, конечно, информирование.

Начну с профвизита, который по эффективности занимает центральное место в системе профилактики.

При проведении профилактического визита инспектор труда на месте и по факту консультирует работодателей, помогает им добросовестно исполнять свои обязанности по соблюдению трудового законодательства.

В ходе такого визита наша задача понять, какие есть проблемы у работодателя, найти решения, помочь, подсказать, выявить риски, которые сам работодатель еще не увидел и не подозревал об их существовании, и помочь их устранить.

Также эффективный вид профилактики – это предостережение, суть которого заключается в предотвращении возможного нарушения, когда его вероятность высока.

Это позволяет работодателю своевременно среагировать и провести аудит в своей компании на предмет соблюдения обязательных требований.

ПРОВЕДЕНИЕ КОНТРОЛЬНЫХ (НАДЗОРНЫХ) МЕРОПРИЯТИЙ

Помимо традиционных (привычных) документарных и выездных проверок, с 1 июля 2021 года инструментарий государственных

инспекторов труда пополнился инспекционным визитом, рейдовым осмотром, а также проводимым без взаимодействия с работодателями наблюдением за соблюдением обязательных требований и выездным обследованием.

Изменения претерпел и раздел оснований для проведения контрольных (надзорных) мероприятий.

Начиная с 2022 года внеплановые контрольные (надзорные) мероприятия проводятся с учетом ограничений преимущественно при наличии информации о непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью, а также при срабатывании индикаторов риска.

В соответствии с Концепцией совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 21.12.2023 № 3745-р, развитие индикаторов риска в качестве основного инструмента контроля является приоритетным направлением деятельности.

Применительно к теме обсуждения Роструд работает с двумя индикаторами риска:

1. Для оценки деятельности работодателей – отсутствие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда информации о результатах проведения специальной оценки условий труда у юридического лица или индивидуального предпринимателя, сведения о котором внесены в Единый государственный реестр юридических лиц/Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей более 12 месяцев назад, при условии, что указанное юридическое лицо/индивидуальный предприниматель является страхователем в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации и представляет информацию о 50 и более застрахованных лицах, или наличие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда информации о результатах проведения специальной оценки условий труда у юридического лица/индивидуального предпринимателя более пяти лет назад при наличии рабочих мест с вредными или опасными условиями труда.

2. Для оценки деятельности организаций, проводящих спецоценку, и экспертов – проведение два и более раза в течение шести месяцев одним лицом и (или) одним средством измерения, имеющим идентификационные признаки, измерений в целях специальной оценки условий труда у контролируемого лица и иного лица, находящегося в другом субъекте Российской Федерации, в течение суток

(за исключением случаев проведения специальной оценки условий труда на территории субъектов Российской Федерации, имеющих общую административную границу).

Анализ результатов контрольной (надзорной) деятельности свидетельствует о высокой эффективности применяемых индикаторов риска и их точечном направлении на существующие риски отсутствия спецоценки.

В 2024 году в рамках КНМ было выявлено свыше 28 тыс. неаттестованных рабочих мест, по результатам исполнения предписаний специальная оценка условий труда проведена на 17 тыс. рабочих местах, за истекший период текущего года – 9272 неаттестованных места и спецоценка проведена на 5523 местах.

НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВЫЯВЛЯЕМЫЕ ВИДЫ НАРУШЕНИЙ ПРИ КНМ

Работодателем не проведена специальная оценка условий труда на рабочих местах.

Работодатель не организовал ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда, без включения в указанный срок периодов временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работодателем не проведена внеплановая специальная оценка условий труда в течение 12 месяцев при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Работодателем не проведена внеплановая специальная оценка условий труда в течение шести месяцев при произошедшем на рабочем месте несчастном случае на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов.

На официальном сайте работодателя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не размещены сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда.

Приказ Минтруда России от 30.11.2021 № 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

ОЦЕНКА СОУТ ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Вопросам СОУТ уделяется внимание и при расследовании несчастных случаев. Необходимо отметить, что в новой форме акта о расследовании несчастного случая предусмотрено указание сведений о проведении СОУТ.

Поэтому если на предприятии произошел несчастный случай, то в рамках его расследования данные вопросы будут рассматриваться с более детальным и глубоким анализом без тех ограничений, которые установлены законодательством о государственном контроле (надзоре).

НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВЫЯВЛЯЕМЫЕ ВИДЫ НАРУШЕНИЙ ПРИ РНС

Работодателем не проведена специальная оценка условий труда на рабочих местах.

Работодатель не организовал ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда, без включения в указанный срок периодов временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работодателем не проведена внеплановая специальная оценка условий труда в течение 12 месяцев при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда, на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, работодателем не подана декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости по месту своего нахождения.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда не подписан всеми членами комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Важно отметить, что залогом эффективной работы Роструда и его территориальных органов в указанной сфере является возможность использования Федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее – ФГИС СОУТ).

ФГИС СОУТ – это информационная система Минтруда России, в которой содержатся све-



Справочно: в 2023 году в рамках КНМ гострудинспекциями было выявлено 537 нарушений в сфере СОУТ, из них 184 по индикатору риска, в 2024 году – 1800 нарушений, из них 1393 по индикатору риска.

дения о результатах проведения специальной оценки условий труда, и которая фактически является главным инструментом государственного инспектора труда при осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере специальной оценки условий труда, в том числе позволяющая повысить эффективность и прозрачность государственного контроля (надзора) в сфере специальной оценки условий труда.

С помощью информационной системы проводится мониторинг и анализ данных об условиях труда работников и обнаруживаются нарушения и несоответствия в сфере специальной оценки условий труда, как со стороны работодателей, так и со стороны организаций, проводящих специальную оценку условий труда, в том числе выявленные непосредственно информационной системой в автоматическом режиме, а также выявляются индикаторы риска нарушения обязательных требований в части специальной оценки условий труда.

Справочно: в 2023 году государственными инспекторами труда при расследовании несчастных случаев всего по России было выявлено 551 нарушение по вопросам СОУТ, за 2024 год – 545.

ДИСКУССИИ И НОВЫЕ РЕШЕНИЯ

28 февраля 2025 года в Красноярске состоялся круглый стол, организованный агентством труда и занятости населения Красноярского края совместно с министерством здравоохранения региона. Мероприятие было посвящено актуальным вопросам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) в медицинских организациях.

На мероприятии обсуждались ключевые вопросы проведения СОУТ, в том числе об оценке биологического фактора и выдаче молока. По результатам обсуждения и с учетом мнения экспертов ГЭУТ с целью определения единого подхода к оценке выработаны следующие рекомендации: *выдача молока за вредные условия труда по биологическому фактору в соответствии с Приказом Минздрава № 491н производится всем медицинским работникам, занятым не менее 0,5 ставки. Продолжительность влияния биологического фактора в течение смены при этом не учитывается.*

Обсудили спорный вопрос оценки биологического фактора на рабочих местах медицинских работников. По новым положениям методики необходимо учитывать пути передачи патогенных микроорганизмов от пациентов к медицинскому персоналу. Это значит, что *комиссия по СОУТ вправе не учитывать биологический фактор на рабочих местах медицинских работников, если с учетом путей передачи патогенные микроорганизмы не могут быть переданы от носителя к реципиенту.*

Специалисты ООО «ЭЦ «Сфера труда» как активные участники дискуссии не только представили аналитику по спорным вопросам, но и инициировали обсуждение более 10 ключевых тем, включая:

- применение новых нормативов при оценке биологического фактора в медучреждениях;
- особенности идентификации вредных факторов при применении дезинфицирующих и иных химических средств;
- практические сложности при оформлении результатов СОУТ.

ВЫВОДЫ И ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ

Круглый стол подтвердил необходимость гибкого подхода к СОУТ в здравоохранении с учетом отраслевой специфики. Участники договорились:

- разработать рекомендации по вопросам проведения СОУТ и выложить их на сайт агентства труда и занятости населения Красноярского края;
- проводить регулярные обучающие семинары, круглые столы по темам проведения СОУТ для заинтересованных лиц.



29 мая 2025 года комиссией по охране труда и промышленной безопасности Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края совместно с Отделением пенсионного и Социального фонда России по Красноярскому краю и Красноярским краевым центром общественного здоровья и медицинской профилактики был проведен семинар-совещание.



ЗДОРОВЫЙ РАБОТНИК – УСПЕШНЫЙ КОЛЛЕКТИВ

С вступительным словом к участникам обратился **Александр ЛЫТКИН** – директор по развитию СППКК, который подчеркнул необходимость участия в мероприятиях и реализации дополнительных мер, улучшающих условия труда на рабочих местах.

Елена БРАТЧУН, руководитель комиссии по охране труда и промышленной безопасности СППКК и группы компаний «Сфера труда 24», рассказала об участии СППКК в межведомственном взаимодействии и подчеркнула важность роли органов межведомственного



взаимодействия в реализации государственной политики в области охраны труда. «На одном из заседаний межведомственного совета по охране труда было принято решение о проведении совместных мероприятий. Данное мероприятие проводится с целью информирования работодателей о доступных формах

получения финансирования и оказания методической помощи по вопросам обращения за возмещением», – подчеркнула Елена Братчун.

На совещании выступила **Татьяна КОНЬКОВА**, заместитель управляющего Отделением пенсионного и социального фонда России по Красноярскому краю.



Она рассказала об условиях и порядке получения работодателями средств на мероприятия по охране труда. В 2025 году есть возможность получения финансирования на мероприятия по охране труда в размере до 20 % от начисленных в 2024 году страховых

взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Объем средств может быть увеличен до 30 % при условии направления средств на санаторно-курортное лечение работников предпенсионного возраста и работающих пенсионеров.

Для получения разрешения на финансирование мероприятий по охране труда необходимо подать только заявление и план о финансовом обеспечении предупредительных мер (без подтверждающих расходы документов) через Единый портал государственных и муниципальных услуг: www.gosuslugi.ru.

Срок подачи заявлений для резервирования суммы на предупредительные меры – до 1 августа.

С 1 января этого года вступил в силу приказ Минтруда России от 11.07.2024 № 347н «Об утверждении Правил финансового обеспече-

ния предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

Финансовому обеспечению за счет сумм страховых взносов подлежат расходы предприятий на 17 мероприятий по охране труда:

1) проведение специальной оценки условий труда;

2) реализация мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

3) обучение по охране труда отдельных категорий работников;

4) приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты;

5) санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

6) проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

7) обеспечение лечебно-профилактическим питанием работников, для которых указанное питание предусмотрено законодательством;

8) приобретение медицинских изделий для количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе, а также для определения наличия психоактивных веществ в моче;

9) приобретение тахографов;

10) приобретение аптек для оказания первой помощи;

11) приобретение приборов, устройств, оборудования, предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов;

12) приобретение приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ;

13) санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости;

14) приобретение приборов, устройств, оборудования, сервисов, систем, непосредственно предназначенных для мониторинга на рабочем месте состояния здоровья работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

15) приобретение приборов, устройств, оборудования (приборы, устройства, оборудование стран – членов Евразийского экономического союза, при отсутствии отечественных аналогов – импортных приборов, устройств, оборудования при условии включения со-

ответствующих мероприятий в отраслевые планы импортозамещения), обеспечивающих безопасное ведение горных работ, в рамках модернизации основных производств, в соответствии с перечнем рекомендуемых приборов, устройств, оборудования;

16) обеспечение бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов работников;

17) проведение оценки профессиональных рисков.

После выполнения хотя бы одной предупредительной меры или всех предупредительных мер рекомендуем заблаговременно обратиться с заявлением о возмещении расходов и пакетом документов, подтверждающих произведенные расходы, через Единый портал государственных и муниципальных услуг: www.gosuslugi.ru.

Окончательный срок подачи заявлений о возмещении расходов – 15 ноября 2025 года.

Также Татьяна Конькова рассказала о субсидировании работодателей. Начиная с 2025 года действует государственная поддержка стимулирования найма отдельных категорий граждан в виде субсидий на частичную компенсацию затрат работодателей по выплате заработной платы при трудоустройстве:

– ветеранов боевых действий, принимавших участие (содействовавших выполнению задач) в специальной военной операции;

– членов семей лиц, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий);

– лиц, признанных в установленном порядке инвалидами;

– граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей;

– лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и ищущих работу в течение одного года с даты освобождения;

– одиноких и многодетных родителей, усыновителей, опекунов (попечителей), воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов.





Размер субсидии определяется как произведение величины МРОТ, установленного с 1 января 2022 года, увеличенной на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, на фактическую численность трудоустроенных граждан.

Также для работодателей существует возможность частичного возмещения расходов на создание (оборудование) рабочих мест для трудоустройства инвалидов I и II групп, ветеранов боевых действий, имеющих инвалидность.

Виды расходов:

- приобретение оборудования для оснащения специальных рабочих мест, включая основное и вспомогательное производство, технические приспособления и специальную мебель;
- монтаж и установка приобретенного оборудования;
- оборудование рабочего места по месту проживания (на дому) инвалида.

Размер субсидии равен размеру понесенных затрат, но не более 200,0 тыс. руб. на одно рабочее место.

По вопросу укрепления здоровья и продления трудовой деятельности на предприятиях Красноярского края с докладом выступила **Ирина СЕРГЕЕВА** – главный врач КГБУЗ «Краснояр-



ский краевой Центр общественного здоровья и медицинской профилактики», главный внештатный специалист по медицинской профилактике министерства здравоохранения Красноярского края.



Основной причиной невозвратных потерь трудового потенциала общества является преждевременная смертность вследствие хронических неинфекционных заболеваний, доля которой составляет около 70 % всех случаев смерти населения, причем треть этих смертей происходит в социально активных возрастах.

Непрямые затраты работодателей, связанные со здоровьем работников, складываются из:

- абсентеизма (от англ. absenteeism — отсутствие работника на рабочем месте);
- презентеизма (от англ. presenteeism — снижение производительности труда на рабочем месте, связанное с заболеванием);
- текучести кадров (показатель, показывающий суммарные издержки компании по причине потери своих сотрудников, вне зависимости от того, по чьей инициативе это происходит).

Ирина Сергеева рассказала, что экономический ущерб, обусловленный четырьмя группами хронических неинфекционных заболеваний, в РФ составляет около 4 % ВВП. Потери работодателя в РФ, обусловленные курением, составляют 443 млрд руб. (перекуры, абсентеизм и снижение производительности труда), потери в связи с презентеизмом составляют на 1000 работников 133,2 млн руб. в год. Возврат инвестиций в программы укрепления здоровья на рабочем месте составляет 3–5:1, наиболее экономически целесообразны программы по формированию среды, способствующей здоровому образу жизни на рабочем месте (возраст инвестиций 9:1).

Корпоративные программы по укреплению общественного здоровья в Красноярском крае



НОВЫЙ ПОРЯДОК ОБУЧЕНИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ



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



Обзор изменений и требований, связанных с новым документом «Порядок, виды, сроки обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность, по программам противопожарного инструктажа», утвержденным приказом МЧС России от 16 декабря 2024 года № 1120, вступающим в силу с 01.09.2025.

Данный нормативный акт вводит ряд изменений в порядок проведения противопожарных инструктажей и обучения по пожарной безопасности. Ниже представлены основные изменения и новые требования.

В Порядок включена новая категория лиц, обязанных соблюдать Порядок – граждане (физические лица), в том числе индивидуальные предприниматели, являющиеся собственниками имущества, к которому установлены или должны быть установлены требования пожарной безопасности для предотвращения пожара и защиты людей при пожаре.

Порядок устанавливает, что лица, проводящие противопожарные инструктажи, осваивают программы противопожарных инструктажей самостоятельно с внесением соответствующей записи в журнал учета противопожарных инструктажей.

Порядком установлено новое требование проведения вводного противопожарного инструктажа лицам, проходящим обучение в форме практической подготовки или стажировки.

Практическая часть противопожарных инструктажей может быть совмещена с практической тренировкой по эвакуации лиц, осуществляющих свою деятельность на объекте защиты, а также посетителей, покупателей, других лиц, находящихся в здании, сооружении.

Изменились требования к содержанию программы первичного инструктажа – те-

перь необходимо указывать типы, комплектацию и правила применения оборудования пожарных щитов.

КТО МОЖЕТ БЫТЬ ОТВЕТСТВЕННЫМ ЗА ПОЖАРНУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ?

Лица, являющиеся ответственными за обеспечение пожарной безопасности на объектах защиты, в которых могут одновременно находиться 50 и более человек, объектах защиты, отнесенных к категориям повышенной взрывопожароопасности, взрывопожароопасности, пожароопасности, а также лица, на которых возложена трудовая функция по проведению противопожарного инструктажа, должны отвечать одному из нижеперечисленных требований:

- иметь среднее профессиональное и (или) высшее образование по специальности «Пожарная безопасность» или направлению подготовки «Техносферная безопасность» по профилю «Пожарная безопасность»;

- иметь профессиональные компетенции в области пожарной безопасности, приобретенные в период получения среднего профессионального образования и (или) высшего образования (при наличии документов, подтверждающих прохождение лицом обучения по учебному предмету (курсу, дисциплине, модулю), связанному с обеспечением пожарной безопасности);

- пройти обучение по дополнительным профессиональным программам – программам профессиональной переподготовки в области пожарной безопасности.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – это обязательная процедура, направленная на выявление вредных и опасных факторов на рабочих местах. Она регулируется Федеральным законом № 426-ФЗ и является ключевым элементом системы охраны труда в России.



ВНЕПЛАНОВАЯ СОУТ. КОГДА ПРОВОДИТЬ?



Татьяна ЛУБКОВА,
заместитель руководителя
испытательной лаборатории
ООО «ЭЦ «Сфера труда»,
эксперт, к.ф.-м.н.

В процедуре проведения СОУТ, помимо плановой процедуры (не реже, чем 1 раз в 5 лет), существуют ситуации, когда работодатель обязан организовать внеплановую СОУТ. При этом не все изменения в организации труда требуют повторной оценки – некоторые корректировки не влияют на условия работы и не влекут за собой дополнительных проверок.

Несвоевременное проведение внеплановой СОУТ может привести к административной ответственности (ст. 5.27.1 КоАП РФ), поэтому важно четко понимать, когда она необходима, а когда нет.

В данной статье мы разберем:

- в каких случаях внеплановая СОУТ обязательна;
- когда ее можно избежать без риска нарушения закона;
- какие ошибки чаще всего допускают работодатели и как их предотвратить;
- как правильно оформить результаты и уведомить контролирующие органы.

КОГДА ВНЕПЛАНОВАЯ СОУТ ОБЯЗАТЕЛЬНА?

Согласно ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ, работодатель обязан провести внеплановую СОУТ в следующих случаях:

1. Ввод в эксплуатацию новых рабочих мест.

Если в организации появляются новые

должности или создаются дополнительные рабочие места, требуется провести их оценку в течение 12 месяцев с момента ввода.

С новыми должностями все очевидно. А вот при вводе дополнительных рабочих мест к уже имеющемуся стоит обратить внимание на количество рабочих мест, признанных аналогичными. Согласно ст. 16 Федерального закона № 426-ФЗ СОУТ проводится в отношении 20 % аналогичных рабочих мест. Например, в вашей организации было 14 грузчиков. Значит, СОУТ вы проведете на трех рабочих местах. Затем через какое-то время вы принимаете на работу еще трех грузчиков. Общее количество составит в таком случае 17 рабочих мест. И значит, уже проведенной СОУТ недостаточно, так как охват аналогичных рабочих мест составляет уже менее 20 %.

2. Изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников.

Если на рабочих местах:

- устанавливается новое оборудование (например, более шумные станки);
- меняется технология производства (внедряется автоматизация, изменилась должностная инструкция);
- используются другие материалы или сырье (например, содержащие иные химические вещества и соединения),

то требуется внеплановая СОУТ, так как эти факторы могут повлиять на уровень вредности.

В случае изменения техпроцесса и (или) замены оборудования на это дается 12 месяцев, при замене материалов и сырья – 6 месяцев.

Когда не нужно проводить СОУТ в таких

случаях. Например, на рабочих местах применяли дезинфицирующие средства одной торговой марки, а через некоторое время стали применять другой. В этом случае необходимо провести анализ их состава. Если действующие вещества одни и те же, то проводить внеплановую СОУТ не нужно.

Если работник применяет электроинструмент при выполнении своих должностных обязанностей, то при сохранении вида и типа электроинструмента, например, при замене вышедшего из строя новым, проводить СОУТ тоже не нужно.

Если же, например, изменился тип краски, появились новые виды работ, заменили марку и тип автомобиля и т. д., то внеплановую СОУТ проводить необходимо.

3. Требование государственных органов, несчастный случай или выявленное профессиональное заболевание. В этих случаях на проведение СОУТ дается шесть месяцев.

С предписанием государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ все прозрачно. Есть предписание – необходимо провести.

Профессиональные заболевания тоже практически всегда связаны с теми или иными факторами. И обычно причинно-следственные связи достаточно очевидны.

С несчастными случаями же не так все просто, потому что их причиной должно быть воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов. Честно говоря, привести пример несчастного слу-

чая, связанного с воздействием на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, довольно сложно. Ведь почти все приходящие в голову примеры связаны с аварийными ситуациями или грубыми нарушениями техники безопасности. Пожалуй, единственный пример, который приходит на ум, это несчастный случай, связанный с тяжестью трудового процесса, когда работник мог повредить связки, мышцы при поднятии и переносе тяжестей.

Но на практике в рамках расследования несчастных случаев трудовая инспекция выдает предписание о проведении внеплановой СОУТ на таком месте. То есть при произошедшем несчастном случае основная масса внеплановых СОУТ проводится не потому, что сам случай явился основанием, а потому, что имеется предписание ГИТ.

4. Изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников.

Самый неоднозначный пункт. Приведем пример. Работникам выдали иные средства защиты слуха (наушники). Возьмем гипотетическую ситуацию, что новые наушники защищают хуже (меньшее количество снижаемых децибел) и, следовательно, такая ситуация, конечно, влияет на уровень воздействия такого фактора, как шум. Но! В процедуре специальной оценки условий труда не предусмотрена оценка уровня воздействия произ-





водственных факторов с учетом выдаваемых средств индивидуальной защиты. Применяемые СИЗ никак не влияют на процедуру проведения СОУТ.

Да, существует отдельная процедура, позволяющая снизить класс условий труда при применении эффективных СИЗ. Но эта процедура имеет довольно мало практического смысла, поэтому проводится крайне редко. В рамках этой процедуры снизить класс можно не ниже 3.1, не больше, чем на 1 ступень, и подходят для этой процедуры на данный момент только средства защиты органов дыхания и наушники, то есть факторы шум, химия и АПФД. Остальные СИЗ исключены из процедуры. Поэтому если бы основанием для внеплановой СОУТ служила замена СИЗ, с учетом которых проводилась (если проводилась) процедура снижения класса условий труда, то звучало бы хотя бы логично.

Но факт остается фактом. Вы провели СОУТ и, например, выдали сварщику щиток новой модификации, уровень защиты от ультрафиолета должен увеличиться, условия труда вроде как улучшиться, и вроде бы возможно провести внеплановую СОУТ и подтвердить это. Но никаким образом новые СИЗ не повлияют на проводимую СОУТ, потому что измерения ультрафиолета у сварщиков проводятся перед щитком. Методик, позволяющих учитывать применение СИЗ при проведении измерений и оценки производственных факторов, не существует. А значит, либо нужно тра-

тить впустую деньги на внеплановую СОУТ, либо формально нарушать законодательство.

5. Инициатива профсоюза или работников.

Если профсоюз подает обоснованное заявление о том, что проведенная СОУТ была некорректна или имеются иные замечания, в том числе по заявлениям работников, работодатель обязан провести внеплановую СОУТ в течение шести месяцев.

КОГДА ВНЕПЛАНОВУЮ СОУТ МОЖНО НЕ ПРОВОДИТЬ?

Не все изменения требуют повторной оценки. Внеплановая СОУТ не нужна, если:

1. Изменения не влияют на условия труда.

Бухгалтеру добавили в должностную новые обязанности по внесению информации при помощи ПЭВМ. У водителя один КамАЗ заменили на другой такой же модификации и технического состояния. У работника сменили наименование должности, например с «Главного специалиста» на «Главного специалиста отдела», при этом ни должностная инструкция, ни должностные обязанности, ни рабочая среда, ни технологический процесс у работника не изменились. Рабочее место сменило наименование отдела при прочих равных условиях. В таком случае проводить внеплановую СОУТ не нужно.

2. Истек срок действия предыдущей СОУТ. Если прошло пять лет с последней оценки, проводится плановая, а не внеплановая СОУТ,

на всех рабочих местах, если они ранее не были задекларированы.

3. Изменения не связаны с производственными факторами.

Смена юридического адреса (если рабочие места остались теми же). Реорганизация компании без изменения рабочих процессов. Если ваша организация из ПАО превратилась в АО, присоединилась к более крупной головной организации, сменила наименования, то при наличии документов, подтверждающих правопреемственность, и сохранении условий на рабочих местах, внеплановую СОУТ можно не проводить. Но стоит помнить, что при смене реквизитов компании найти вашу СОУТ в соответствующих реестрах можно будет только по старым реквизитам (реестр ФГИС СОУТ, реестр деклараций), а также вы можете потерять доступ к результатам СОУТ в личном кабинете Минтруда.

ЧАСТЫЕ ОШИБКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1. Игнорирование требований сотрудников. Если работники жалуются на ухудшение условий, а работодатель не реагирует, это может привести к проверке и штрафам.

2. Проведение СОУТ без реальной необходимости. Некоторые компании проводят внеплановую оценку при любых изменениях, даже если они не влияют на условия труда. Это ведет к неоправданным затратам.

3. Неоформленные документально основа-

ния для непроведения внеплановой СОУТ. Если у вас произошли изменения, но при этом оснований для внеплановой СОУТ по вашему мнению не наступило, то такое решение необходимо принять комиссии по СОУТ и оформить его документально в виде протокола заседания комиссии.

КАК ОФОРМИТЬ РЕШЕНИЕ О НЕПРОВЕДЕНИИ ВНЕПЛАНОВОЙ СОУТ?

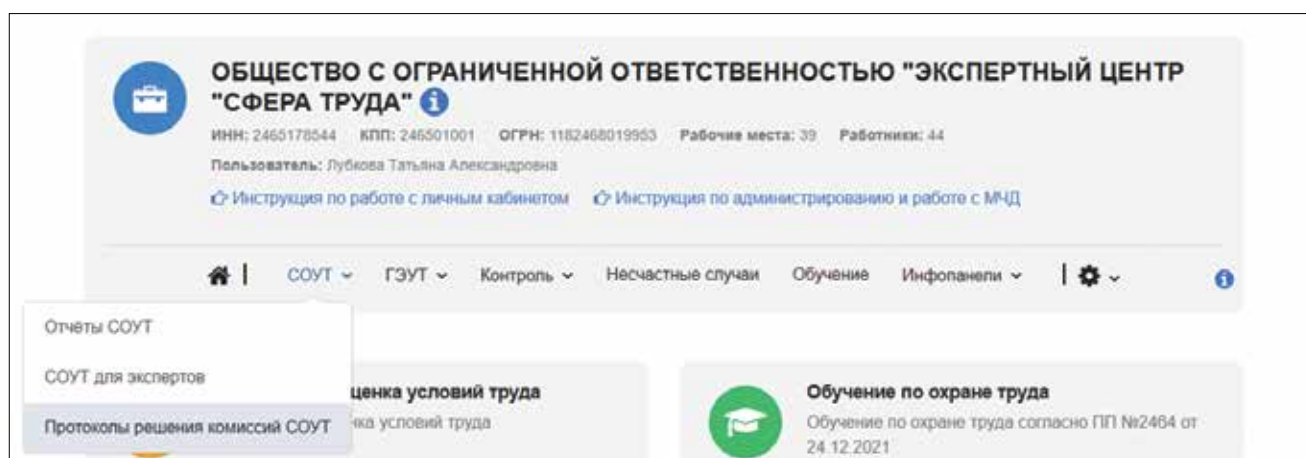
Существуют два возможных варианта.

Первый. Комиссия работодателя по СОУТ собирается вместе, обсуждает сложившуюся ситуацию и принимает решение о непроведении внеплановой СОУТ. Все это оформляется в виде протокола заседания комиссии и хранится в организации. Это возможно для всех видов изменений и оснований.

Второй. На первых этапах повторяет первый вариант. Комиссия также собирается и обсуждает, но протокол заседания комиссии оформляется при помощи средств личного кабинета Минтруда. Такой путь подойдет в случае изменения наименования рабочего места, а также изменении наименования подразделения рабочего места. Кроме этого, в данной форме возможно присвоить новые номера рабочим местам в случае, если номера рабочих мест были задвоены по тем или иным причинам, отметить рабочее место как ликвидированное, установить новый код профессии.



В разделе СОУТ необходимо выбрать вкладку «протоколы решения комиссии СОУТ»



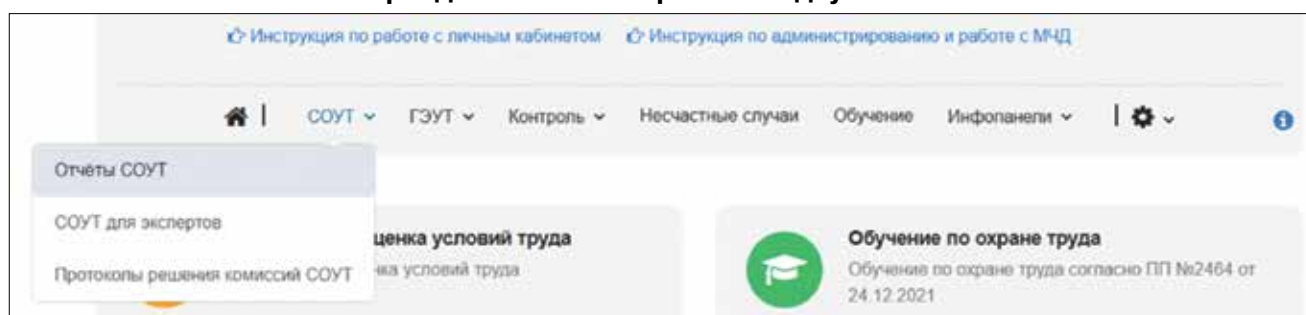
Далее нажать кнопку «создать».



Перед вами откроется форма создания протокола заседания комиссии СОУТ, где необходимо будет внести всю имеющуюся и изменяющуюся у вас информацию.



Где взять номер отчета СОУТ? Для этого необходимо зайти в разделе СОУТ выбрать вкладку «Отчеты СОУТ».



Номер отчета будет виден в первом столбце.

Инструкция по работе с личным кабинетом | Инструкция по администрированию и работе с МЧД

СОУТ | ГЗУТ | Контроль | Несчастные случаи | Обучение | Информанте | ⚙️ | ⓘ

Специальная оценка условий труда

Очистить кэш отчётов

Номер отчета / Идентификационный номер СОУТ	Рабочие места	Работники	Работодатель (Название, ИНН, ОГРН)	ОКВЭД	Организация, проводящая СОУТ	Дата утверждения отчета	Соответствие требованиям законодательства (не является экспертизой качества СОУТ)	Статус отчёта
---	---------------	-----------	------------------------------------	-------	------------------------------	-------------------------	---	---------------

При создании протокола комиссии СОУТ также необходимо заполнить информацию о составе комиссии по СОУТ, проставить дату, присвоить номер протокола, после заполнения всей информации отправить данный протокол, подписав его электронной цифровой подписью. Не забывайте, что количество членов комиссии по СОУТ должно быть нечетным.

Редактирование протокола

наименование юридического лица (бюджетной, инв. организации (при наличии) индивидуального предпринимателя):
КРАЙ КРАСНОЯРСКИЙ, г. КРАСНОЯРСК, ул. АЛЕКСЕЕВА

место нахождения и место осуществления деятельности:
2465170544

идентификационный номер налогоплательщика:
246501001

подписаны тестирован на упол.
11024600 110910

полный производственный регистрационный номер

Дата и номер протокола:
03.07.2025 2

Рабочие места:
номер отчета СОУТ: 1154100; старое наименование: Директор; старый номер рабочего места: 1; новое наименование: Генеральный директор; новый номер рабочего места: 1; новое подразделение рабочего места: ; новый код профессии рабочего места: ; не ликвидировано

Комиссия
Председатель комиссии:
Лубкова Татьяна АЛЕКСАНДРОВНА

Члены комиссии:
Лубков Александр, Татьяна Вик. АЛЕКСАНДРОВНА отчество, Лубкова Татьяна АЛЕКСАНДРОВНА профессия.
(ИНО в профессии (или в отделе))
Лубков Александр; Лубкова Татьяна АЛЕКСАНДРОВНА Вик. Лубкова Татьяна АЛЕКСАНДРОВНА отчество, Лубкова Татьяна АЛЕКСАНДРОВНА профессия

Подписать и отправить Подписать и отправить (бюджетно) Закрыть

В случае глобальных изменений и большого количества затрагиваемых рабочих мест, загрузить информацию в такой протокол можно при помощи файла в формате .xml, в создании которого должен помочь ваш IT-отдел.



Внеплановая СОУТ – это не формальность, а важный механизм контроля за безопасностью труда. Работодатель должен четко понимать, в каких случаях она обязательна, а когда можно обойтись без нее, чтобы избежать штрафных санкций со стороны надзорных органов.



Татьяна ПОРУБОВА, исследование hh.ru и Skillaz

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В HR

Как автоматизация и аналитика меняют рынок труда и требования к специалистам.

HR-процессы стремительно переходят в цифру – это видно даже по описаниям вакансий. В прошлом году в каждой третьей вакансии для рекрутеров, специалистов по кадрам и HR-директоров упоминались требования опыта работы с инструментами автоматизации и аналитики, а всего с 2022 года упоминание HR-систем в вакансиях почти удвоилось. В ближайшие годы этот тренд, скорее всего, усилится: растущая конкуренция за таланты требует ускорения и повышения эффективности HR-процессов.

Но сами эйчары часто оценивают свои цифровые навыки как базовые и даже низкие. Это усложняет трудоустройство – конкуренция специалистов за рабочие места растет,

а без владения инструментами автоматизации все труднее попасть в сильную команду.

Мы опросили более трехсот HR-специалистов и руководителей, чтобы узнать, какие цифровые инструменты они уже используют, а какие еще не освоили. Вот что мы выяснили.

ЧТО БИЗНЕСУ ВАЖНО СЕГОДНЯ

Бизнесу все больше нужны специалисты, которые уверенно пользуются современными HR-инструментами и решениями на основе ИИ. Но в реальности специалисты пока чаще используют базовые решения.

Разрыв ожиданий работодателей и квалификации специалистов выглядит так:

Желанный кандидат, по мнению бизнеса	Реальный кандидат, на основе исследования
Работает в HR-системах и CRM	Работает в Excel, Google Sheets и BI-платформах. HR-системы использует частично или нерегулярно
Использует автоматизацию, ИИ и чат-ботов	Пока не применяет ИИ или чат-ботов в подборе
Управляет обучающими платформами (LMS)	Пока не работает с LMS и не настраивает обучение через платформы
Создает цифровой контент (презентации, инфографику, видео)	Редко использует инструменты для создания медиаконтента
Понимает основы кибербезопасности и защиты HR-данных	Пока не сталкивался с задачами по защите данных и не углублялся в тему кибербезопасности

Запрос на автоматизацию особенно актуален в направлениях с типовыми задачами:

- подбор персонала,
- обучение и развитие,
- кадровое администрирование,
- адаптация персонала,
- целеполагание и оценка персонала.

В этих направлениях более 20 % работодателей планируют внедрять ИИ в ближайший год. Если вы уже умеете с этим работать – это большое преимущество на рынке.

ГДЕ КОНКУРЕНЦИЯ ВЫШЕ И КАКИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ СЕЙЧАС НУЖНЫ

Москва и Петербург – лидеры по числу HR-вакансий и активных кандидатов. В 2024 году в Москве разместили более 67 тысяч вакансий и почти столько же резюме с опытом работы в HR-системах. Конкуренция высокая, поэтому требования к цифровым навыкам строже.

В регионах спокойнее. Требования к цифровым компетенциям пока ниже, а конкуренция меньше. Но в регионах также виден значительный рост HR-вакансий (+60 % в Дальневосточном ФО с 2021 года, +42 % в Южном ФО и +38 % в Сибирском ФО). И базовое умение работать в HR-системе может стать заметным преимуществом.

Чаще всего компании ищут:

- рекрутеров,
- специалистов по кадрам,
- HR-директоров,
- HR-аналитиков.

А вот спрос на бизнес-тренеров снизился – в отдельных регионах он упал на 20–40 %.

КОГДА АКТИВЕН РЫНОК И КАК ЭТО ПРЕДСКАЗАТЬ

HR-рынок – сезонный. Как показывает динамика активных вакансий и резюме на hh.ru, весной и летом активность растет, осенью и зимой замедляется.

Компании, которые пользуются аналитическими инструментами, видят и могут заранее подсказать:

- когда на рынке больше активных кандидатов,
- когда возрастает нагрузка на рекрутеров,
- как меняется воронка найма по сезонам.

Используя такие данные, компании могут заранее планировать подбор, избегать перегрузок и успевать закрывать вакансии раньше конкурентов.

КАК ПРИМЕНИТЬ ВЫВОДЫ ИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цифровые навыки в HR – уже не опция, а базовая компетенция. Ниже – как использовать инсайты исследования на практике.

Если вы ищете работу или хотите развиваться в HR:

- Освойте хотя бы одну HR-систему. Если вы до сих пор ведете подбор в Excel, начните с перехода на одну из популярных платформ. Начните с одного процесса, например подбора, затем осваивайте аналитические модули.

- Пробуйте новые инструменты. Попробуйте внедрить чат-бот для первичного отбора или использовать BI-сервис для анализа причин текучести. Даже минимальный опыт будет замечен на фоне менее квалифицированных коллег.

- Учитывайте сезонность. Весна и лето – активное время на рынке. Используйте летние месяцы: появляется больше вакансий, выше шанс попасть в сильную команду.

Если вы управляете командой или бизнесом:

- Автоматизируйте ключевые процессы. Подбор и КЭДО – процессы, в которых сильнее всего заметен эффект от автоматизации. Она ускорит закрытие вакансий и снизит нагрузку на команду. На конкурентном рынке компания с лучшей производительностью получит преимущество.

- Проверьте, эффективно ли используется система. Если она внедрена, но команда по-прежнему работает в Excel – рассмотрите дообучение и адаптацию.

- Учитывайте сезонность. Летом кандидаты активнее, но и конкуренция за их внимание выше. Планируйте найм заранее, чтобы успеть привлечь сильных специалистов.

- Обновляйте HR-модели. Рынок труда меняется, и работодателям нужно меняться вместе с ним. Пробовать новые инструменты и подходы, изучать потребности молодых специалистов, чтобы сделать свое предложение привлекательнее.



Татьяна ПОРУБОВА, компания «Хэдхантер».

Как выдернуть зумеров из ТикТока и закрыть летний дефицит кадров



Каждое лето компании сталкиваются с острым дефицитом персонала: сезонный бум продаж, рост туристического потока и массовые мероприятия требуют быстрого и гибкого набора сотрудников. И решение зачастую рядом – молодые кадры 16+. Это закономерно, безопасно и не так сложно, как может показаться.

Вопреки устоявшимся стереотипам, современные школьники и студенты охотно ищут работу. Они стремятся получить ценный опыт, пополнить портфолио достижений и заработать карманные средства. Их энтузиазм, обучаемость и свежий взгляд помогут бизнесу эффективно справляться с внеплановыми нагрузками. В статье расскажем, как работать с подростками и использовать их потенциал в сезонном найме.

ПОЧЕМУ СТОИТ РАССМОТРЕТЬ НАЙМ ПОДРОСТКОВ

Увлеченные сотрудники – подросткам интересно все новое. Они с энтузиазмом берутся

за задачи, хотят показать свои умения и получить первый реальный опыт.

Возможность официального найма – Трудовой кодекс разрешает трудоустройство с 16 лет (а при соблюдении ряда условий – с 15 и даже с 14 лет).

Простое оформление – процедура найма подростков часто проще, чем кажется. Большинство требований стандартные и не предполагают дополнительной бюрократии.

Удобный найм – на hh.ru появился специальный фильтр для поиска кандидатов 16+. Теперь работодателям проще размещать вакансии и находить заинтересованных подростков.

Работа на перспективу – налаживая контакт

с подростками уже сегодня, бизнес помогает вырастить будущих лояльных специалистов.

Укрепление имиджа компании – сотрудничество с молодым поколением делает компанию более открытой и показывает, что бизнес думает о будущем.

ЧТО ВАЖНО УЧЕСТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ: 5 БАЗОВЫХ ПРИНЦИПОВ

По инициативе Уполномоченного при Президенте РФ по правам ребенка был разработан Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних. Этот документ-рекомендация помогает привлекать молодежь грамотно и в соответствии с законом. Стандарт согласован с экспертами, детьми, родителями и региональными уполномоченными, а значит – учитывает интересы всех сторон.

Стандарт помогает защитить права молодых сотрудников и упростить процесс для бизнеса. Используйте пункты ниже как чек-лист при трудоустройстве подростков.

1. Информированность

Подросток и его родители заранее понимают, где и на каких условиях он будет работать:

- в вакансии четко указаны обязанности и права,
- информация о работодателе находится в открытом доступе,
- подросток и родители в любой момент могут получить полную информацию о предстоящей работе.

2. Законность

Оформление подростка полностью соответствует закону:

- проведен обязательный медосмотр,
- заключен официальный трудовой договор,
- установлено сокращенное рабочее время,
- оплата труда осуществляется официально, с отчислениями в Социальный фонд России.



3. Соблюдение правил безопасности и норм морали

Рабочие условия безопасны и способствуют нормальному развитию подростка:

- соблюдены правила охраны труда,
- проведено обучение и инструктаж на рабочем месте,
- исключены любые риски физического или психологического насилия, оскорблений или негативного влияния.

4. Баланс между учебой и работой

Даже летом у подростка могут быть учебные задачи – подготовка к ЕГЭ, курсы. Это важно учитывать при трудоустройстве: график работы выстроен с учетом учебных занятий, каникул, внеучебной активности и согласован с родителями.

5. Наставничество

Подростку важно помочь адаптироваться на работе. Для этого назначается ментор – взрослый сотрудник, который:

- помогает при оформлении и в первый день,
- объясняет рабочие процессы и отвечает на вопросы,
- поддерживает подростка на протяжении всей работы.

Кроме того, для подростка готовится понятный план по сопровождению и поддержке на рабочем месте.

Кроме базовых требований, Стандарт предусматривает элементы профориентации – это делает процесс качественнее и полезнее для всех участников.

Молодежь – это возможность для бизнеса привлечь энергичных сотрудников, закрыть сезонные вакансии и укрепить имидж работодателя. Работать с подростками – просто и выгодно, особенно если опираться на Стандарт ответственного трудоустройства.

19–21 НОЯБРЯ
КРАСНОЯРСК 2025



СИБИРСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ФОРУМ



**ЭЛЕКТРОТЕХНИКА
ЭНЕРГЕТИКА
АВТОМАТИЗАЦИЯ
СВЕТОТЕХНИКА**



НЕФТЬ. ГАЗ. ХИМИЯ



**МЕТАЛЛООБРАБОТКА
И СВАРКА**

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ВЫСТАВКИ

0+

г. Красноярск,
МВДЦ «Сибирь»,
ул. Авиаторов, 19

+ 7 (391) 200-44-00
6162@krasfair.ru
www.krasfair.ru



сибирь
Российский
выставочный центр
г. Красноярск

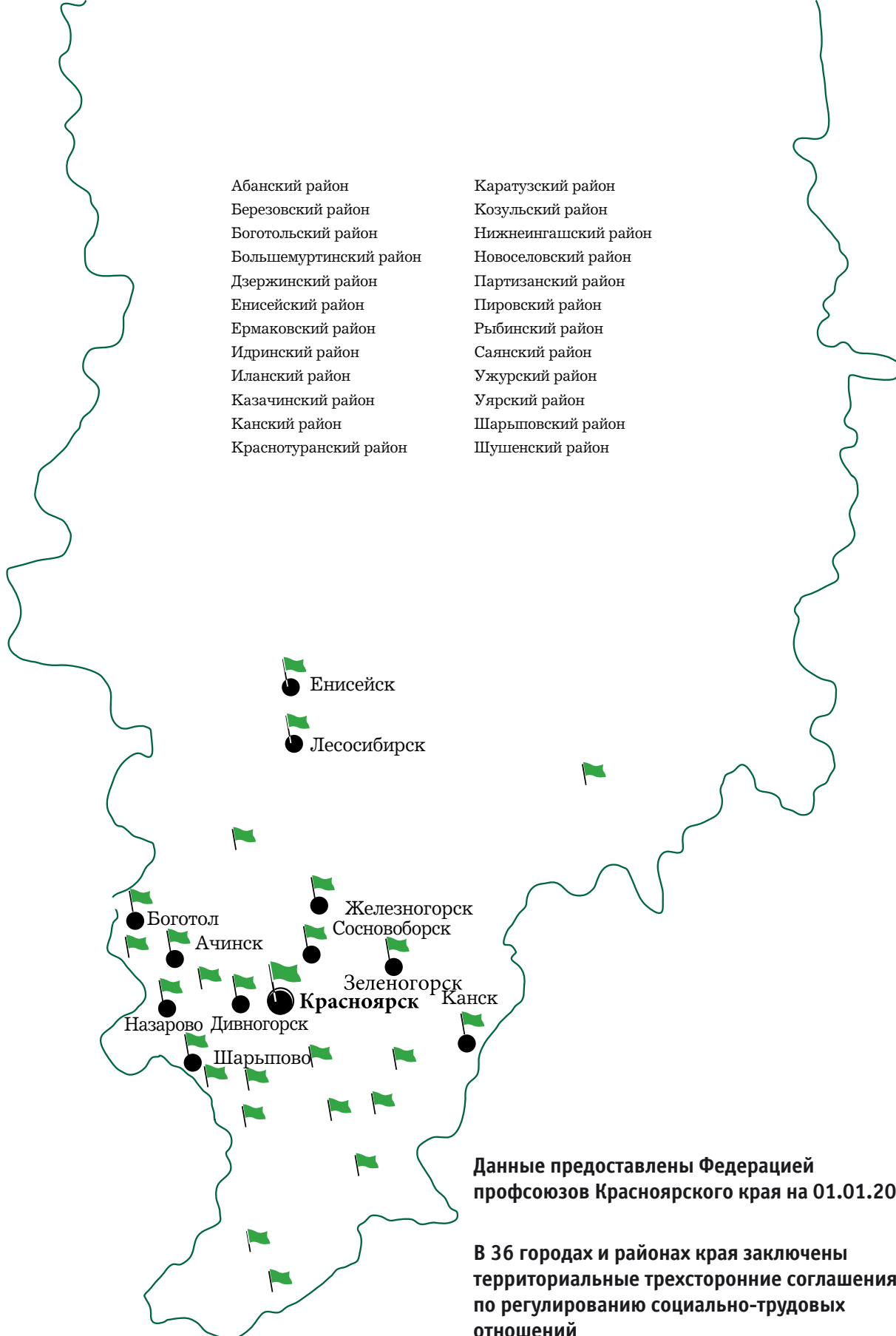


Подробнее:



Абанский район
Березовский район
Боготольский район
Большемуртинский район
Дзержинский район
Енисейский район
Ермаковский район
Идринский район
Иланский район
Казачинский район
Канский район
Краснотуранский район

Каратузский район
Козульский район
Нижнеингашский район
Новоселовский район
Партизанский район
Пировский район
Рыбинский район
Саянский район
Ужурский район
Уярский район
Шарыповский район
Шушенский район



Данные предоставлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 01.01.2025

В 36 городах и районах края заключены территориальные трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений

**СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО**
ПРАКТИКА РЕГИОНА



**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

