

ПРАЗДНИК



С Новым годом!

На протяжении многих лет трудящиеся Кедровского угольного разреза и члены их семей поздравляют Дед Мороз и Снегурочка, приглашаемые из сказочного леса профсоюзным комитетом предприятия. Они обходят все производственные участки и дарят людям не только подарки, но и особое радостное настроение в преддверии новогодних праздников.

ФОРУМ

«Стратегический резерв 2020»

9-11 декабря в Сочи прошёл финальный этап Всероссийского молодёжного профсоюзного форума ФНПР «Стратегический резерв 2020».

«Стратегический резерв 2020» проводится с целью модернизации профсоюзного движения. Финальный этап был посвящён развитию навыков работы с большим массивом информации, увеличению личной эффективности, а главное – формированию единых ценностных ориентиров в мировоззрении и деятельности молодых профсоюзных лидеров.

Всего в работе форума очно и дистанционно участвовали более 160 человек. В связи с пандемией коронавирусной инфекции организаторы приняли значительные меры безопасности, разделив работу форума на два зала и обеспечив участников индивидуальными средствами защиты.

Молодые профактивисты подготовили методические пособия по разным направлениям профсоюзной работы: в том числе проведение профсоюзных уроков для разных возрастных групп школьников; процесс подготовки и реализации дистанционных профсоюзных встреч; создание визуального контента для профорганиза-

ций через различные онлайн-сервисы и другие.

Профактивисты прослушали ряд тематических лекций и приняли участие в дискуссиях по таким темам, как проектный менеджмент, развитие сообществ в социальных сетях. В рамках форума состоялись встречи с председателем Федерации независимых профсоюзов России Михаилом Шмаковым и замруководителя Росмолодежи Павлом Абрамовым.

«У профсоюзного движения как в Российской Федерации, так и по всему миру, три главных идеологических задачи, – заявил на стратегической сессии М. Шмаков. – Первая: рабочие места, заработная плата и достойный труд. Вторая: охрана труда и техника безопасности. Третья: гарантия выпол-



нения социальных законов, которые сопровождают жизнь человека, его труд».

В завершение выступления он выразил надежду, что каждый участник Форума войдёт в реальный стратегический резерв молодых активистов Федерации. «Вы должны знать историю профсоюзов, их борьбу за законные права и интересы трудящихся и уметь применять эти знания на практике», – подчеркнул Председатель ФНПР.



**УВАЖАЕМЫЕ КУЗБАССОВЦЫ,
 ЧЛЕНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
 СОЮЗОВ!**

Уходящий год был очень непростым для России и Кузбасса, принёс нам много трудностей и проблем во всех сферах жизни. Вместе с тем этот год ещё более ярко показал необходимость добросовестного труда каждого из нас, важность коллективной ответственности за общее здоровье и солидарности в отстаивании социально-трудовых прав.

Наступает Новый, 2021 год.

Федерация Независимых Профсоюзов России объявила его Годом организационного и кадрового укрепления профсоюзов. Поэтому впереди нас ждёт много ответственной работы, направленной на укрепление каждого звена профсоюзной структуры, обучение профсоюзных кадров и актива и повышение мотивации профсоюзного членства.

Для нашего региона будущий год знаменателен 300-летием с начала промышленного освоения Кузбасса. Это настоящий трудовой юбилей, ведь промышленный потенциал региона создавался благодаря добросовестному труду многих поколений кузбассовцев.

Профсоюзы принимают активное участие в законотворческой деятельности, направленной на защиту прав Человека труда. В 2021 году нашими главными целями по-прежнему будут: сохранение рабочих мест, безопасный труд и его достойная оплата для каждого работника, рост реальных доходов трудящихся и пенсионеров.

В рамках социального партнёрства профсоюзы оперативно решают вопросы в сфере социально-трудовых отношений. 2021 год – это время для роста: чем больше будет в наших рядах членов профсоюзов, тем эффективнее будет наша работа.

Я желаю профсоюзному активу, членам профессиональных союзов Кузбасса в наступающем году крепкого здоровья и неисчерпаемой энергии, новых достижений в труде и профсоюзных побед!

Желаю здоровья и благополучия каждой кузбасской семье!

С праздником вас, дорогие друзья!

С Новым годом!

**О. В. Маршалко,
 председатель Федерации
 профсоюзных организаций
 Кузбасса**

КУРС

Президент потребовал

На совещании с правительством по экономическим вопросам Президент РФ Владимир Путин категорично высказался по поводу роста цен на продукты.

Президент констатировал ухудшение социально-экономической обстановки в стране. По его словам, доходы граждан снизились, рынок труда испытывает нагрузку, а цены на базовые продукты растут.

«Доходы – понятно, они, к сожалению, снизились в этом году. Рынок труда испытывает определенную нагрузку. У нас подросла безработица <...>, но что делать с другими показателями, в частности с ростом цен прежде всего на базовые продукты питания?» – обозначил проблему В. Путин.

– Рост цен на базовые продукты питания – это пандемией не объяснишь. При чем здесь пандемия? – цитирует В. Путина ТАСС.

Президент привел в пример сахарный песок, цены на который выросли на 71,5%.

– Слава богу, здесь стабилизация, как мне докладывают, происходит определенная. А подсолнечное масло? [Цена выросла на] 23,8% и продолжает расти. Мука на 12,9% выросла, макаронные изделия – 10,5%, хлеб и хлебобулочные изделия на 6,3%, – указал В. Путин.

По мнению главы государства, это связано с попыткой подогнать внутренние цены под мировые. В. Путин потребовал своевременно реагировать на рост цен на продукты в России.



СЛУШАНИЯ

Бюджет сохранит социальную направленность

Накануне рассмотрения в первом чтении проекта регионального бюджета на 2021-й и плановый период 2022 и 2023 годов в Парламенте Кузбасса в режиме видеоконференцсвязи состоялись публичные слушания.

В слушаниях приняли участие депутаты, члены Правительства Кузбасса, представители Общественной палаты Кемеровской области – Кузбасса, Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, Кузбасской торгово-промышленной палаты и др.

Об основных параметрах бюджета на ближайшие 3 года сообщил заместитель Губернатора – министр финансов Кузбасса Игорь Малахов:

- доходы: на 2021 год – 131,27 млрд рублей, на 2022 год – 121,66 млрд рублей, на 2023 год – 127,64 млрд рублей;

- большая часть расходов запланирована на реализацию в Кузбассе региональных и национальных проектов: в 2021 году – 144,55 млрд рублей, в 2022 году – 131,77 млрд рублей, в 2023 году – 131,35 млрд рублей.

«Бюджет по-прежнему сохраняет свою социальную направленность: затраты на здравоохранение, социальную поддержку, образование, культуру и спорт превышают 90 млрд. рублей, что составляет более 60% всех расходов, – подчеркнул Вячеслав Петров. – Невзирая на сложности, связанные с пандемией COVID-19, в проекте бюджета учтены все целевые показатели повышения уровня заработной платы работникам организаций образования, культуры, здравоохранения и социального обслуживания. Также зало-

жена индексация стипендий, детских пособий и пособий на опекаемых детей, вознаграждений приемным родителям, денежных выплат ветеранам на 3,7%».

Позицию профсоюзов Кузбасса представил председатель ФПОК Олег Маршалко. Он отметил, что в 2020 году имел место существенный рост цен на товары и услуги. Кроме того, был повышен НДС, размер вносимой гражданами платы за коммунальные услуги, взносы на капремонт и т. д. Это значительно снизило покупательную способность населения.

В преддверии принятия областного бюджета в профсоюзы обращаются работники бюджетных отраслей с вопросами об уровне заработной платы в 2021 году и размерах её индексации.

В Указе Президента РФ о национальных целях развития России до 2030 года от 21 июля 2020 года четко обозначено, что в рамках национальной цели «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» одним из целевых показателей является «обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции».

«По нашему мнению, мнению профсоюзов, этот целевой показатель должен найти отражение в региональном бюджете», – подчеркнул Олег Маршалко.

РЕШЕНИЕ

Созвать внеочередной съезд

20 ноября состоялось заседание Генерального совета ФНПР в очном формате с подключением ряда участников по видеосвязи. Члены Генсовета обсудили необходимость созыва внеочередного Съезда Федерации.

С докладом по вопросу о созыве XI (внеочередного) съезда Федерации Независимых Профсоюзов России выступил Сергей Некрасов, заместитель Председателя ФНПР. Он отметил, что 27 октября 2020 года Конституционный суд РФ вынес Постановление № 44-П о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. В постановлении указано, что уставы членских организаций общего профсоюзного объединения обязаны соответствовать уставу этого объединения, при условии принятия его демократическим путем. Согласно этому же постановлению, право на объединение в профсоюзы и свободу объединений должно включать в себя правомочия самостоятельно определять принципы взаимоотноше-

ний между членами одного объединения профсоюзов. В целях реализации данного постановления, выработки и принятия решений по укреплению единства организационно-правовых основ деятельности Федерации и её членских организаций, обеспечения соответствия их уставов положениям Устава ФНПР необходимо созвать XI съезд.

Генсовет ФНПР большинством голосов принял решение провести XI съезд Федерации 24 декабря 2020 года.

На Съезде планируется рассмотреть вопрос о внесении изменений в Устав ФНПР. Генсовет также утвердил состав рабочей группы по подготовке проекта изменений в Устав.

ПРИОРИТЕТЫ

Каждый кузбассовец должен почувствовать изменения к лучшему

3 декабря прошло 14-е заседание Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса, на котором Губернатор Кузбасса Сергей Цивилев выступил с Бюджетным посланием.

Губернатор подчеркнул, что «основной фактор, влияющий на экономику Кузбасса, – кризис в мировой угольной промышленности, который начался в феврале 2019 года.

Прибыль угольных предприятий Кузбасса только за 9 месяцев текущего года упала почти на 50 млрд рублей (47,8), или на 55% к прошлому году... По самым скромным оценкам, угольщики сократят платежи в региональный бюджет в этом году более чем на 16,8 млрд рублей. В общей сложности по итогам года собственная доходная база бюджета Кузбасса может сократиться на 27 млрд рублей, или на 17% по сравнению с 2019 годом».

С.Е. Цивилев подробно рассказал о принимаемых мерах для транспортировки угля в восточном направлении, мероприя-



тиях, прошедших в рамках Года памяти и славы, борьбе с коронавирусной инфекцией и последствиями пандемии для экономики, мерах поддержки бизнеса и перенастройке системы здравоохранения, масштабном строительстве, которое не останавливалось ни на одну минуту.

«В 2020 году Кузбасс стал единственным регионом в Сибири, где темпы строительства не снизились», – подчеркнул он.

По итогам 2020 года в Кузбассе будет введено более 800 тысяч квадратных метров жи-

лья. Чтобы увеличить темпы строительства и помочь кузбассовцам в приобретении жилья, до 1 июля 2021 года продлена программа льготной кузбасской ипотеки, которая является дополнением ипотечной программы, введенной по поручению Президента РФ.

Губернатор положительно оценил ситуацию в агропромышленном секторе, металлургии, системе образования и цифрового развития.

«...Наша главная задача заключается в том, чтобы каждый житель Кузбасса, где бы он ни жил, в крупном городе или в отдалённом поселке, почувствовал конкретные положительные изменения в своей жизни...», – подчеркнул С.Е. Цивилев, говоря о задачах на будущий год.

По материалам пресс-службы АПК

ИТОГИ

Наградили, обсудили, утвердили

10 декабря состоялось заседание Совета Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, на котором был рассмотрен ряд важных вопросов.

Перед началом заседания Совета ФПОК прошло торжественное награждение областными и профсоюзными наградами, денежными премиями профсоюзного актива и профсоюзных организаций – за многолетний добросовестный труд, активную общественную работу и участие в конкурсах Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, посвящённых 30-летию ФНПР и Дню народного единства.

Члены Совета утвердили Регламент работы Совета и Президиума Федерации профсоюзных организаций Кузбасса в новой редакции, Смету доходов и расходов ФПОК на 2021 год, избрали делегатом Федерации профсоюзных организаций



Кузбасса на XI (внеочередной) съезд ФНПР председателя ФПОК Олега Маршалко, внесли ряд кадровых изменений в состав Совета и постоянной комиссии Совета ФПОК по информационной политике. Председателем комиссии стал Сергей Ивлёв – председатель Кемеровской областной организации профсоюза работников связи.

Оживлённую дискуссию вызвали вопросы о принципах формирования кадрового резерва на должности Председателя и заместителя Председателя ФПОК. Решено доработать эти вопросы и вернуться к их рассмотрению на последующих заседаниях коллегиальных органов Федерации.

АКТУАЛЬНО

ТЁРТЫЕ БОГАЧИ

Миллиардеры по всему миру приумножили состояние в пандемию, а остальные – его потеряли. Эту тенденцию анализирует «Российская газета».

Пандемия коронавируса не столько изменила мир, сколько ускорила уже существующие в обществе тенденции. По крайней мере, в распределении материальных благ этот тезис оказался очень даже применим – давно растущая пропасть между богатыми и бедными во время пандемии увеличилась еще больше. Так, 2020-й одновременно увеличил состояние долларовых миллиардеров до нового исторического максимума и поставил на грань выживания ещё 150

млн человек по всему миру.

Общее состояние всех долларовых миллиардеров в мире возросло на 27,5% во время пандемии – до 10,2 трлн долларов к концу июля 2020 года (в начале апреля было 8 трлн долларов), говорится в докладе Billionaires Insights 2020, который подготовили UBS и PwC. Показатель дошёл до нового максимума, побив предыдущий рекорд конца 2017 года – 8,9 трлн долларов.

В докладе уточняется, что состояние миллиарде-

В КАКИХ ОТРАСЛЯХ РОССИЙСКИЕ ДОЛЛАРОВЫЕ МИЛЛИАРДЕРЫ ЗАРАБОТАЛИ СВОЕ СОСТОЯНИЕ, %
Источник: PwC (данные округлены), по списку миллиардеров на 2019–2020 год



ров выросло до нового рекорда благодаря V-образному скачку фондового рынка в апреле-июле 2020 года.

7 апреля 2020 года число миллиардеров оценивалось в 2058 человек, а меньше чем через четыре месяца их стало уже 2189.

Число бедных, очевидно, тоже увеличится и намного заметнее. По прогнозу Всемирного банка, в условиях крайней нищеты из-за пандемии могут оказаться ещё до 150 млн человек.

«Человечество заплатит за COVID-19 колоссальную цену, – говорил президент Всемирного банка Дэвид Малпасс. – Пандемия и глобальная рецессия могут привести к тому, что 9,4% населения планеты впадут в абсолютную бедность». Таковой в мире считается доход человека до 1,9 доллара в день.

КОММЕНТАРИЙ

Председатель ФПОК Олег Маршалко:

– Нам пора уже перестать верить рассказам о том, как коронавирус подкосил крупный бизнес, если число миллиардеров растёт с скоростью 100 штук в 4 месяца.

Деньги у крупного бизнеса есть. Но только от нас с вами, от нашей

сплочённости и умения вести коллективные переговоры, зависит, пойдут ли эти деньги на повышение зарплат, улучшение условий труда или они пройдут мимо кармана работника на приобретение яхт, футбольных клубов, недвижимости за рубежом.

Как сделать жизнь в России справедливой?

61% граждан считают российское общество несправедливым, показало исследование Фонда «Общественное мнение». Еженедельник «Аргументы и факты» обсудил эту тему с научным руководителем Института экономики РАН Русланом Гринбергом. Приводим выдержки из этого интервью.

– Экономисты, называющие себя либералами, утверждают: чем больше денег у миллионов и миллиардеров, тем больше и у всех остальных. Почему в России этот тезис не подтверждается?

– Он основан на предположении, что часть богатства просачивается сверху вниз. Но «невидимая рука» свободного рынка сама доходы не перераспределяет. Нужны перераспределительные механизмы, за функционирование которых ответственно государство. А они в России работают плохо.

Во всех развитых странах самые бедные освобождены от подоходного налога, а у нас они его платят. Налог на богатство там уходит за 40%, а у нас реформа НДФЛ, о которой

рывает между доходами 10% самого состоятельного и 10% самого бедного населения у нас нынче 15 раз! В успешных странах Европы он только 6-7 раз, а в СССР вообще была трёхкратная разница.

– Рынок стране был не нужен?

– Нужен. Он покончил с униженным товарным дефицитом и уравниловкой в доходах. Появилась возможность больше за-

рабатывать на основе личной инициативы. Но я считаю, России и другим бывшим соцстранам не повезло в том, что реформы в них проходили в обстановке все-



ЕСЛИ ВЫ ГРАЖДАНИН, ВЫ ДОЛЖНЫ СТРЕМИТЬСЯ ВЫБРАТЬ ТАКУЮ ВЛАСТЬ, КОТОРАЯ БУДЕТ ОТВЕЧАТЬ ВАШИМ ЦЕННОСТЯМ И ЖЕЛАНИЯМ.

общего обожения рынка. Если бы они начались в

1960-е гг., результат был бы другим... Однако рынок близорук. Он не смотрит на многие годы вперед, ему нужна краткосрочная эффективность. Долгосрочные инвестиции с непредсказуемым результатом ему не интересны. Важнее финансовый результат здесь и сейчас, а о социальных последствиях

принимаемых решений никто не задумывается. Поэтому в здоровой экономике должен действовать принцип середины: рынок должен сочетаться с активной экономической политикой государства. А когда маятник резко раскачивается, ситуация становится опасной.

– Что вас тревожит больше всего?
– В России пока не удаётся остановить деградацию социальной сферы. Пример – здравоохранение, важность которого сейчас, во время пандемии, трудно переоценить. Но качество медуслуг несколько лет назад упало в результате очередной реформы, построенной на доктрине финансовой эффективности. Чтобы повысить зарплату одним медикам, уволили других. И теперь вместо того, что-

бы изучать новые методы лечения, врачи работают на износ...
Чрезвычайно высокая социальная цена реформ 1990-х стала главной причиной того, что в российском общественном сознании оказались заметно дискредитированными демократия и свобода. Общество утрачивает социальную солидарность, атомизируется: каждый выживает в одиночку...
– Что теряет страна с таким сильным социальным расслоением, как в России?
– Низкие доходы, свойственные большинству населения, парализуют потребительский спрос. Из-за этого экономика развивается медленно, возникает угроза её деградации. А горстка богатых людей при всём же-

лани не может потратить свои деньги на родине... В результате капиталы бегут за рубеж.
– От кого зависит укрепление социальной справедливости? 56% респондентов, опрошенных ФОМ, считают, что главным образом от властей, 32% полагают, что эту задачу невозможно решить без участия граждан. А что вы думаете?
– Если вы твёрдо убеждены, что власть не должна меняться, то тогда понятно: надо надеяться на власть. В этом случае вы подданный, а не гражданин, и вы надеетесь, что «наверху» рано или поздно примут справедливые решения. А если вы гражданин, вы должны стремиться выбрать такую власть, которая будет отвечать вашим ценностям и желаниям.

– Если вы твёрдо убеждены, что власть не должна меняться, то тогда понятно: надо надеяться на власть. В этом случае вы подданный, а не гражданин, и вы надеетесь, что «наверху» рано или поздно примут справедливые решения. А если вы гражданин, вы должны стремиться выбрать такую власть, которая будет отвечать вашим ценностям и желаниям.

– Если вы твёрдо убеждены, что власть не должна меняться, то тогда понятно: надо надеяться на власть. В этом случае вы подданный, а не гражданин, и вы надеетесь, что «наверху» рано или поздно примут справедливые решения. А если вы гражданин, вы должны стремиться выбрать такую власть, которая будет отвечать вашим ценностям и желаниям.

ИТОГИ

НАГРАДИЛИ ЛУЧШИХ

9 декабря состоялось III заседание Областного комитета Кемеровской областной организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.



В заседании принял участие Олег Маршалко, председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса. Он кратко рассказал о работе Федерации и её членских организаций в период пандемии и связанных с ней

ограничительных мер. Олег Васильевич подчеркнул: «Ваша организация является базовой в составе Федерации, одной из самых ответственных и активных. Спасибо вам за вашу работу, за ваш вклад в защиту прав членов профсоюза!».

Председатель ФПОК принял участие в награждении почётными знаками «За вклад в развитие профсоюзного движения Кузбасса», Почётными грамотами ФПОК и денежными премиями.

Награды ЦК отраслевого профсоюза и областной организации, денежные премии и флаги Профсоюза вручила коллегам председатель обкома Людмила Суркова.

Награды получили коллективы городских и первичных профсоюзных организаций со сто процентным членством и председатели, которые в отчётном периоде показали хорошие результаты работы по уставным направлениям.

Члены Областного комитета рассмотрели итоги отчётно-выборной кампании 2019-2020 годов в Кемеровской областной организации и участия делега-

тов от областной организации в работе XI Съезда Профсоюза.

Был утверждён резерв кадров на должность председателя Кемеровской областной организации, ряд других документов.

В докладе об итогах выполнения плана работы областной организации в мае-декабре 2020 года Людмила Суркова отметила, что профактив принял активное участие во всех акциях и конкурсах ФНПР и ФПОК, работе коллегии правовых и технических инспекторов, областной акции «Помоги обратиться в школу!» (помощь оказана на общую сумму около 1 миллиона рублей). По телефону проведено обучение вновь избранных председателей делопроизводству и организационной работе в профсоюзах. В формате Zoom-конференции профактив обучили подготовке к проверке Государственной инспекции труда.

В ППО Центра семьи и помощи детям г. Юрги во Всемирный день охраны труда провели конкурс на знание охраны труда на рабочем месте. В ряде территорий прошли профсоюзные велопробеги. На конкурс «Спасибо деду за Победу!» поступило 111 детских рисунков.

Большую роль в освещении мероприятий организации и оперативном обмене информацией играют аккаунты в социальных сетях и группа в мобильном приложении WhatsApp.

С информацией на заседании также выступила представитель страховой компании, рассказавшая о льготных для профсоюзных организаций условиях страхования от несчастных случаев и по программе «Антиклец».

ОБРАЩЕНИЕ

Профсоюз попросил не сокращать госслужащих

Делегаты XI Съезда профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ обратились к Председателю Правительства РФ Михаилу Мишустину с просьбой не сокращать число госслужащих в период пандемии коронавируса, когда уровень социальной защищённости всех граждан снижен.

Ранее глава правительства заявил, что мероприятия «по оптимизации системы государственного управления», целью которых является «повышение эффективности работы госаппарата», не терпят отлагательств. Оптимизация пройдет с 1 января 2021 года.

Планируется, что штат центральных аппаратов министерств и ведомств будет сокращён на 5%, а территориальных органов – на 10%. Премьер-министр предложил провести оптимизацию за три месяца – до 1 апреля 2021 года.

В профсоюзе говорят, что постановление №1830 «Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководств деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации» принято Правительством Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральным служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации» принято Правительством без соответствующей процедуры предварительных консультаций и обсуждения с Федерацией независимых профсоюзов России и профсоюзом госслужащих. Оно должно было обсуждаться в рамках Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, однако этого не произошло.

«Обращаемся к Вам, уважаемый Михаил Владимирович, используя данные Вам Конституцией Российской Федерации полномочия, не допустить ущемления прав государственных гражданских служащих и других подпадающих под сокращение работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, в том числе являющихся членами Общероссийского профессионального союза работников государственного обслуживания РФ», – обратились к М. Мишустину делегаты съезда.

Газета «Солидарность»

Наметили планы на будущий год

4 декабря прошел Пленум Территориальной организации города Прокопьевска и Прокопьевского района Росуглепрофа, на котором были подведены итоги 2020 года и рассмотрены планы на 2021 год.

Председатель территориальной организации Анатолий Рыжков отметил, что на первое место выдвинута задача «продолжить работу по социальной защите членов профсоюза, принимать активное участие во всех всероссийских акциях, направленных на защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза».

За отчётный период 158 членам Росуглепрофа оказаны консультационные услуги по вопросам заключения, изменения и расторжения трудового договора, увольнения, привлечения к дисциплинарной ответственности, оплате листков нетрудоспособности, установления неполного рабочего дня, социальным выплатам, возмещения вреда здоровью, причинённого производственной травмой, возмещения морального вреда и др.

Оформлено 14 документов в судебные органы по вопросам назначения досрочных страховых пенсий, дополнительного пенсионного обеспечения работникам угольной промышленности, перерасчёта размера пенсии, взыскания алиментов и др. По 5 искам осуществлено представительство в суде, иски удовлетворены в полном объёме.

В результате всех форм правозащитной работы члены профсоюза получили дополнительно 1,022 млн рублей.

Несмотря на не простой для всех период, были вновь заключены коллективные договоры в обществах с ограниченной ответственностью «Разрез «Берёзовский», «Обогатительная фабрика «Прокопьевскуголь», «Обогатительная фабрика «Коксовая», «Электропром», «Центральная углехимическая лаборатория города Прокопьевска», акционерном обществе «Прокопьевский угольный разрез». На четырёх предприятиях коллективные договоры пролонгированы на новый срок.

Выросла заработная плата в течение 2020 года в акционерных обществах «Шахтоуправление «Талдинское-Южное», «Прокопьевский угольный разрез» и «Разрез «Степановский», в обществах с ограниченной ответственностью «Электропром», «Дорожный комплекс», «Теплоэнергоремонт».

В рамках областной акции «Помоги обратиться в школу!» оказана помощь членам профсоюза на 414,8 тыс. рублей, что позволило облегчить приобретение школьных принадлежностей для 600 детей, в том числе для 64 первоклассников.



На пленуме рассмотрены предварительное исполнение сметы профбюджета, итоги проверки финансово-хозяйственной и организационно-уставной деятельности организации, утверждены смета профбюджета, штатное расписание, план основных мероприятий на 2021 год.

За большой личный вклад в развитие топливно-энергетического комплекса, многолетний добросовестный труд 11 человек были награждены медалью «За заслуги в топливно-энергетическом комплексе» II степени, профсоюзными наградами на пленуме были отмечены 10 человек. Также подарки, дипломы и денежные премии вручены победителям и участникам детских конкурсов, проведённых ФПОК.

ОБУЧЕНИЕ

ШИРОКОЕ ПОЛЕ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Актуальнейшую для профсоюзов тему продвижения информации в социальных сетях рассмотрели участники семинара, организованного Молодёжным советом Кемеровской территориальной профсоюзной организацией ГМПР. Разобраться молодёжи в лабиринтах SMM (social media marketing) помогала профессиональный тренер Екатерина Ревецкая – эксперт в области интернет-маркетинга, руководитель агентства «RE: Digital».

В семинаре, прошедшем в доме отдыха «Фантазия» (Междуреченск, п. Чульжан), приняли участие более 40 человек – активистов КТПО ГМПР и Молодёжного совета Федерации профсоюзных организаций Кузбасса.

Для разминки Екатерина Ревецкая предложила всем прокатать ассоциации на примере чёрного квадрата. Прозвучали самые различные версии: от кирпича – до Малевича, от квадрата – до космоса. Одну из них я записал и у себя – поле для деятельности. Этот ёмкий образ относится, пожалуй, ко всему семинару. Социальные сети – это обширное пространство для личной самореализации и продвижения бренда организации, делового и дружеского общения, привлечения в ряды профсоюзов – словом, это целый мир, который нужно тщательно выстраивать, осваивать и развивать. А для этого освоения, в первую очередь, нужны желание и время, а также необходимые инструменты и умение ими пользоваться.

В ходе обучения Екатерина Ревецкая подробно рассказала о стратегии работы в социальных сетях. Одним из важных этапов является этап анализа. В его рамках необходимо проанализировать свою целевую аудиторию: определить её характеристики и потребности, продумать те решения, которые можно предложить для их удовлетворения. Многогое зависит от выбранной цели – просто донести полезную информацию, постараться создать у подписчиков хорошее настроение, дружески общаться или мотивировать пользователей на какое-то действие.

В зависимости от преследуемой цели необходимо определять и вид размещаемого контента – информационный, рекламный, полезный, вовлекающий, развлекательный, пользовательский... Нередко одна и та же информация относится одновременно к разным видам контента. Так, сообщение о том, что профсоюз предоставляет скидки на отдых – это и полезная информация, и отчасти реклама профсоюза. Объявление о проведении спар-

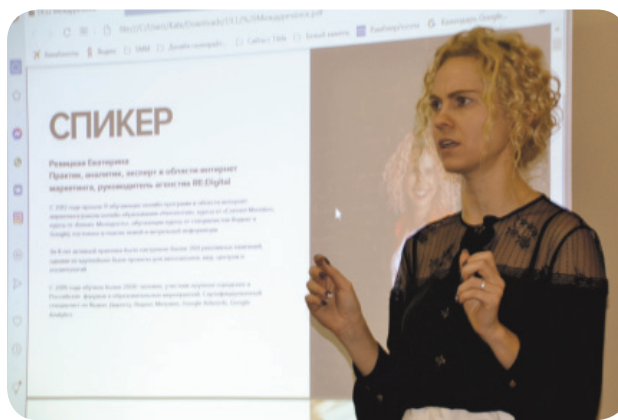


Участники семинара

такиады не только информирует, но и привлекает людей к участию в ней. А впоследствии, когда участники поделятся впечатлениями о прошедшем празднике спорта, станет пользовательским контентом.

Контент, размещаемый в социальных сетях, должен быть разнообразным: не только официальные мероприятия или какая-то полезная статистическая информация, но и истории о реальной помощи, которую оказал профсоюз человеку, забавные видео по охране труда, живые комментарии лидеров. Чем ярче и разнообразнее будет контент, тем больше будет подписчиков. Целесообразно составить контент-план: распределить, когда размещается развлекательная информация, а когда серьёзная; когда нужно поставить ролик, а в какой момент лучше разместить инфографику или яркую фотографию. При этом не нужно ни частить (1 пост в день – это нормально), ни пропадать на неделю. Нужно приучить подписчиков, что информация появляется регулярно. И при этом помнить правило 5 секунд для привлечения внимания пользователей яркой фотографией или интересным фактом.

Важно понимать особенности работы в разных социальных сетях. Так, Instagram и YouTube просто созданы для пользователей-визуалов, но если выложить ролик в первой сети, то через неделю он практически «потеряется» в череде новых сообщений. А вот на видеохостинге ролик можно легко найти и через несколько лет. Facebook очень хорош для делового общения и дискуссий на актуальные темы с «серьёзными людьми» – предпринимателями, депутатами, лидерами мнений и т. п. А вот симпатичных котиков или собачек подписчики вашей страницы в Facebook могут и не оценить. ВКонтакте предоставляет широкие возможности для дружеского общения, обмена впечатлениями, организа-



Екатерина Ревецкая. Порой казалось, что преподаватель вдохновенно дирижирует настроением аудитории

ции мероприятий. Не нужно свисока относиться к Одноклассникам, которые заслуженно пользуются огромной популярностью не только у людей старшего поколения.

Известно, что все социальные сети собирают и обмениваются информацией о пользователе (по анкетным данным, поисковым запросам, времени входа в сеть и т. д.). На основе этих данных на ваших страницах всплывает таргетированная реклама, заточенная именно под ваши привычки и интересы. «Самое главное в современном мире не путать знаки судьбы и таргетированную рекламу», – отметила Е. Ревецкая в презентации. При этом не менее важно знать, что сегодня работодатели внимательно просматривают страницы в социальных сетях своих потенциальных сотрудников.

Екатерина Ревецкая кратко проанализировала интернет-ресурсы участников семинара и дала полезные рекомендации по их развитию. Обратила внимание на то, что существует множество сервисов для оценки качества сайта, влияющего на его отображение поисковыми системами.

По мнению Е. Ревецкой, для аккаунтов социальных сетей профсоюзных активистов большое значение имеют правильно выстроенные настройки, информация профиля (должно быть чётко понятно, чья эта страница и чем она может быть полезна пользователю) и качество написания текстов. Оптимальная структура поста: яркий заголовок, одна мысль – один абзац и завершающий призыв к действию. А вот роль хэштегов в поиске информации, по её словам, сильно преувеличена.

Значительное время было уделено обзору инструментов работы в социальных сетях: Creator Studio (бесплатный сервис для отложенного постинга в Facebook, Instagram), SaveZbot (с его помощью можно скачивать посты и видео со всех социальных сетей), Text.ru (для проверки уникальности текстов), SMMplanner, Postmypost и мн. др. К сожалению, большинство из них в той или иной степени платные. Из бесплатных очень полезная программа для графического дизайна Canva, возможностей которой достаточно для создания оригинальных картинок для соцсетей на базе собственных фотографий и готовых элементов. Также бесплатными являются программы для мобильных приложений: Mojo (Сторис), PicsArt (фото), InShot (видео), Quik (видео). Можно рекомендовать пользоваться бесплатным фотостоком www.unsplash.ru во избежание проблем с нарушением авторских прав на фотографии.

Михаил Махнев

МНЕНИЯ

Екатерина Ревецкая, эксперт в области интернет-маркетинга:

«Это был один из самых активных и весёлых семинаров с отличной обратной связью. Было очень много вопросов. Больше всего мне понравилась вовлечённость профсоюзных активистов. И бизнес, и студенты реагируют на семинар совсем иначе».

Евгений Пилипенко, председатель Молодёжного совета Кемеровской областной организации профсоюза работников связи:

«Семинар был очень интересным. Я впервые услышал, как продвигать рекламу в соцсетях, что именно может помочь в работе. Самое ключевое – как выйти нашу аудиторию. Развеев миф о пользе накручивания подписчиков: пусть их будет меньше, но это будет наша целевая аудитория».

Олег Маршалко, председатель ФПОК:

«Работа в социальных сетях необходима. Сегодня это вопрос выживаемости для любой общественной организации. Подобные семинары должны пройти для всех без исключения профсоюзов».

ВЕХА

Первый юбилей

19 декабря Молодёжный совет КТПО ГМПР отметил 10-летие с момента своего создания.



В юбилейном мероприятии приняли участие активисты Молодёжного совета КТПО ГМПР и Молодёжного совета Федерации профсоюзных организаций Кузбасса. Поздравить молодёжь приехали Олег Маршалко, председатель ФПОК, заместитель председателя КТПО ГМПР Олег Антоненко.

Открывая торжественную часть встречи, Дмитрий Митрофанов, председатель Молодёжного совета КТПО ГМПР поблагодарил всех, кто был причастен к созданию Совета, помогал его становлению и работе на протяжении этих лет. Он выразил уверенность в том, что работа с профсоюзной молодёжью будет развиваться и усиливаться с каждым годом.

Олег Маршалко подчеркнул, что роль Молодёжного совета не только в защите социально-трудовых прав молодых работников, но и в формировании у них настоящего гражданского мировоззрения, готовности активно отстаивать справедливость, лично участвовать в формировании и укреплении основ гражданского общества.

О.В. Маршалко вручил молодёжным активистам почётные знаки, грамоты и благодарственные письма ФПОК, а Олег Антоненко – награды Горно-металлургического профсоюза России и КТПО ГМПР.

Много теплых слов и воспоминаний о совместной работе прозвучало от представителей первичных организаций, входящих в КТПО ГМПР, также были вручены подарки и памятные адреса.

По завершении торжественной части профсоюзная молодёжь энергично отметила приближение праздников новогодними конкурсами и дискотеккой.

Новое в трудовом законодательстве

Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2013, N 14, ст. 1668; N 52, ст. 6986; 2014, N 30, ст. 4217; 2019, N 14, ст. 1461) следующие изменения:

1) статью 312¹ изложить в следующей редакции:

«Статья 312¹. **Общие положения**

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовой функцией работника в месте нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312⁹ настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе - работник).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.»;

2) статью 312² изложить в следующей редакции:

«Статья 312². **Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно**

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312³ настоящего Кодекса.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).»;

3) статью 312³ изложить в следующей редакции:

«Статья 312³. **Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя**

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная элек-

тронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная не-квалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.»;

4) статью 312⁴ изложить в следующей редакции:

«Статья 312⁴. **Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника**

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанци-

онного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312⁹ настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпуска определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 настоящего Кодекса.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.»;

5) статью 312⁵ изложить в следующей редакции:

«Статья 312⁵. **Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника**

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.»;

6) главу 49¹ дополнить статьями 312⁶ - 312⁹ следующего содержания:

«Статья 312⁶. **Особенности организации труда дистанционных работников**

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

ОФИЦИАЛЬНО

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 настоящего Кодекса.

Статья 312⁷. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если

иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статья 312⁸. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционного работника без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312³ настоящего Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Статья 312⁹. Порядок перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендаций работников или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу; список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иными средствами, порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей,

внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.»

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2021 года.

ПАМЯТЬ

О социальном партнере

4 декабря в возрасте 66 лет ушёл из жизни вследствие тяжёлой болезни Павел Васильевич Ляльков – генеральный директор АО «Кемеровская горэлектросеть», социальный партнёр Кемеровской областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения.

В сфере энергетики Павел Васильевич проработал почти 40 лет, из них четверть века – на предприятии энергоснабжения г. Кемерово, где он прошёл путь от мастера до генерального директора.

АО Кемеровская горэлектросеть» П.В. Ляльков возглавил в 2004 году. Под его руководством предприятие достигло уровня сложного энергосетевого хозяйства с

высокопрофессиональными, грамотными специалистами. Во многом именно благодаря высокому профессионализму директора была проведена большая работа по внедрению новых технологий и материалов, что повысило надёжность энергоснабжения столицы Кузбасса. Многие из них были внедрены в Кемеровской горэлектросети одними из первых в Сибири. Этот

опыт переняли городские сетевые организации других городов региона.

За многолетний добросовестный труд на благо энергетики Кузбасса и его жителей Павел Васильевич Ляльков удостоен званий «Почётный энергетик РФ», «Почётный работник топливно-энергетического комплекса», награждён почётной грамотой Министерства регионального



развития РФ, областными и городскими наградами.

Но, пожалуй, не менее ценной наградой для него было отношение трудового

коллектива к своему руководителю.

О своём главном социальном партнере тепло вспоминает Татьяна Бурдинская, председатель профкома АО «Кемеровская горэлектросеть»:

– Павел Васильевич всегда с большим уважением относился к своим коллегам, и не только к руководящему звену. Наряду с решением производственных задач он всегда уделял большое внимание созданию безопасных условий труда, правильной организации питания и отдыха работников. И очень серьёзно относился к вопросам ин-

дексации и повышения заработной платы, изыскивал все возможности, чтобы работники получали достойную зарплату и ценили свою работу, гордились тем, что они работают на нашем предприятии.

Пока нам сложно представить, как мы будем дальше работать... Но я уверена, что П.В. Ляльков многому научил всех нас. И главный урок в том, что если к работникам относиться бережно, по-отечески, то и отдача будет намного большей. Дай Бог, чтобы мы сохранили лучшие традиции предприятия и при новом руководстве.

КОНКУРСЫ

Таланты и энтузиасты

В октябре – декабре 2020 года подведены итоги трёх конкурсов ФПОК. Победителям и участникам вручены дипломы, благодарственные письма и денежные премии.



В конкурсе детского рисунка «Человек труда», посвящённого Всемирному дню действий «За достойный труд!»: в младшей возрастной группе (1-4 классы) первые три места заняли:

Полина Пасынкова, 10 лет (Кемеровская областная организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ);

Вероника Шкунова, 9 лет (Территориальная организация г. Прокопьевска и Прокопьевского района Росуглепрофа);

Роман Удалой, 9 лет (Кемеровская территориальная организация Росуглепрофа);

в старшей возрастной группе победителями, занявшими 1-3 места, стали:

Надежда Гордеева, 12 лет (Кемеровская территориальная организация Росуглепрофа);

Анастасия Троценко, 12 лет (Кемеровская областная организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ);

Софья Мезенцева, 12 лет (Кемеровская территориальная организация Росуглепрофа).

В конкурсе на лучшее освещение профсоюзной деятельности в социальных сетях, посвящённом 30-летию ФНПР:

в номинации «Лучшая страница (группа, сообщество) в социальной сети, ярко представившая мероприятия профсоюзов по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов»:

1-е место у Кемеровской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ,

2-е место у первичной профсоюзной организации «ЗапСиб» ГМПР;

в номинации «Лучшая страница (группа, сообщество) в социальной сети, ярко представившая молодёжные, культурные, спортивные массовые мероприятия и акции профсоюзов»:

1-е место заняла КТПО



ГМПР,

2-е место – профсоюзная организация студентов Кузбасского государственного технического университета;

3-е место заняли Кемеровская областная организация профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания и Молодёжный совет ФПОК.

В конкурсе «Профсоюз – душа России», посвящённом Дню народного единства, победили:

I место – Молодёжный совет Кемеровской областной общественной организации Профсоюза работников связи России;

II место – профсоюзная организация работников культуры Кемеровского муниципального округа;

III место – первичная профсоюзная организация ООО «Разрез «Берёзовский» и первичная профсоюзная организация МБУ «Центр социального обслуживания населения» г. Прокопьевска.

АКЦИЯ

Здоровье наше, ответственность – общая

С 26 ноября по 1 декабря в Кузбассе прошла Всероссийская акция «Стоп ВИЧ/СПИД», приуроченная к Всемирному Дню борьбы со СПИДом. Его основной темой в этом году стала «Международная солидарность, общая ответственность».



27 ноября о целях и ходе акции с использованием видеоконференцсвязи рассказала Жанна Берг, заведующая отделом профилактики ГБУЗ «Кузбасский центр по профилактике и борьбе со СПИД».

Проект «Акция СТОП ВИЧ/СПИД» реализуется в

России с 2016 года по инициативе Фонда социально-культурных инициатив в поддержку Государственной стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекции в Российской Федерации.

Цель акции – объединение усилий органов госу-

дарственной власти и общественных организаций для решения задач по предотвращению распространения заболевания на территории Российской Федерации, информированию населения о методах своевременной диагностики и основных мерах профилактики ВИЧ-инфекции, по формированию ценностного отношения к своему здоровью и здоровью окружающих, сознательного и ответственного поведения.

С 2016 года организатором акции является Фонд социально-культурных инициатив при активной поддержке Министерства здравоохранения РФ, Министерства просвещения РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, Русской православной церкви, Роспотребнадзора, Росмолодежи.

О работе профсоюзов по профилактике ВИЧ-инфекции рассказала Инга

Шишко, заведующий отделом социально-правовой работы и охраны труда ФПОК. Она отметила, что «профсоюзы Кузбасса поддерживают Всероссийскую акцию «Стоп ВИЧ/СПИД». В настоящее время в зоне риска по ВИЧ находится работающее население в возрасте 30-60 лет. Это не может нас не беспокоить».

Федерация профсоюзных организаций Кузбасса принимает активное участие в работе по профилактике ВИЧ-инфекции в трудовых коллективах посредством:

- внесения соответствующих разделов в Кузбасское региональное соглашение и коллективные договоры,
- размещения информации по вопросам противодействия ВИЧ-инфекции на профсоюзных информационных ресурсах,
- организации в трудовых коллективах добровольного консультирования и экспресс-тестирования на ВИЧ-инфекцию.



Профсоюз благодарит медработников

Коллектив ППО МКУ «Центр социальной помощи семье и детям г. Юрги» решил поддержать медицинских работников городской станции скорой помощи. Для коллектива были куплены продуктовые наборы: чай, кофе, сладости – все, что необходимо для быстрого перекуса на рабочем месте.

«Надеемся, что наша небольшая поддержка, хоть немного порадует медицинских работников, а для нас это возможность поблагодарить врачей за их нелегкий труд в такое непростое время», – отметила председатель ППО МКУ «ЦСПСид г. Юрги» Е. Н. Кондрашихина.

ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО

Студенты – медикам!

Студенты Новокузнецкого техникума пищевой промышленности откликнулись на призыв председателя первичной профсоюзной организации Ольги Исаевой пройти производственную практику в пищеблоке Новокузнецкой городской клинической больницы №29.

В последнее время в учреждении не хватало рабочих рук в связи с бо-

лезнью нескольких сотрудников. Нагрузка на персонал возросла: необ-



ходимо своевременно снабжать питанием пациентов и медиков, все продуктовые наборы нужно расфасовывать в индивидуальные упаковки.

Добровольцы, прошедшие медосмотр и получившие допуск к работе, отлично справляются с задачей. Также они участвуют в формовке полуфабрикатов и чистке овощей. Одновре-

менно на кухне работают по 5-7 студентов с 8:00 до 14:00 часов. Через две недели их сменяют сокурсники.

Кроме того, к погрузке-разгрузке при доставке питания в перепрофилированные под ковидные госпитали корпуса привлечены на добровольных началах грузчики из МБУ «Комбинат питания».