



В

Издается с декабря 1989 года

За справедливую жизнь!

р е м я

№18 (949)

22 сентября 2023 года

Цена 4 руб.



С Днем машиностроителя!

Уважаемые машиностроители, коллеги, друзья!

Примите самые искренние поздравления с профессиональным праздником!

Машиностроение является ключевой для Чувашии отраслью промышленности. И главное богатство предприятий — люди. Зная, каким богатым опытом, профессионализмом, увлеченностью и ответственным отношением к своему делу обладают коллективы наших заводов, уверена, что со всеми предстоящими задачами мы сможем успешно справиться.

Выражаю слова благодарности и признательности всем работникам за ваш самоотверженный и созидательный труд. Мы вместе прошли большой путь и создали реальные инструменты по поддержке и развитию отрасли в республике. Пусть работа приносит вам радость, достаток и удовлетворение! От всей души желаю новых достижений, крепкого здоровья, счастья, стабильности и благополучия!

С наилучшими пожеланиями
Валентина Рыбкина,
Председатель Рескома Профсоюза АСМ РФ

Союз «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» присоединяется к такому теплomu поздравлению и желает машиностроителям Чувашии успехов в работе и личного счастья.



ОКТАБРЯ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ГАРАНТИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА!

Об акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»

Исполнительный комитет Федерации Независимых Профсоюзов России 30 августа 2023 года принял постановление №97-2 «О подготовке и проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2023 году». Президиум Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» принял решение принять участие в акции профсоюзов 7 октября 2023 года под девизом «Социальное партнерство — гарантия достойного труда!».

Соб. инф.

Социальное партнерство

Коллективный договор — это гарантия лучшей заработной платы

В России в соответствии с законодательством действует система социального партнерства, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей в трудовых отношениях. Коллективные договоры и соглашения — один из главных элементов данной системы. Об итогах коллективно-договорной кампании за 2022 год, а также преимуществах коллективных договоров и соглашений для работников и работодателей, рассказал секретарь ФНПР, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР Олег Соколов.

— Олег Владимирович, какие условия сопровождали коллективные переговоры в 2022 году?

— Коллективно-договорная кампания в 2022 году проходила в сложных условиях, связанных с экономическим санкционным давлением со стороны западных стран. Тем не менее, российская экономика в целом справилась с внешними обстоятельствами достаточно хорошо, особенно на рынке труда, и экономические условия были относительно стабильными. Сами переговоры проходили в сложных обстоятельствах, требовавших адаптации работы предприятий и организаций к сложной экономической ситуации.

— Какова система коллективных договоров и соглашений, заключенных организациями ФНПР?

— У нас существует система коллективных договоров и соглашений, которая охватывает все уровни — от федерального до локального, на уровне предприятий. Заключаются как коллективные договоры, так и соглашения. Особое значение имеет Генеральное соглашение, которое действует на федеральном уровне. Также у нас действуют региональные трехсторонние



соглашения во всех регионах РФ, где присутствуют членские организации ФНПР. На федеральном уровне заключено 56 отраслевых соглашений, соответствующих разным отраслям. Мы также имеем множество соглашений на территориальном уровне, включая региональные соглашения и соглашения, заключенные для конкретных отраслей в регионах. Основой для всех видов соглашений являются коллективные договоры, которые заключаются на уровне первичных профсоюзных организаций. На данный момент у нас более 115000 таких договоров, некоторые из которых охватывают несколько первичных профсоюзных организаций.

Окончание на стр. 2

Профсоюзная хроника

Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения



12 сентября в Москве открылся международный семинар-совещание работников профсоюзов государственных учреждений на тему «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения». В его работе принимали участие, в том числе, представители родственных профсоюзов работников госучреждений Таджикистана, Кыргызстана, Белоруссии, региональных (межрегиональных) организаций профсоюза; Международной Федерации профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

Открыл работу семинара председатель Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений Николай Водянов. Он отметил, какое важное значение имеет тема семинара именно в государственных учреждениях, и подчеркнул необходимость дальнейшего развития социального партнерства, что позволит решать на качественно новом уровне вопросы социально-экономической и правовой защиты членов профсоюзов. С развернутой и подробной информацией «О состоянии социального партнерства в профсоюзе» выступила заместитель председателя профсоюза Татьяна Шестакова. Представители дружественных зарубежных профсоюзов работников госучреждений рассказали о практике и проблемах социального партнерства в своих странах.

Рассказывает участник семинара Василий Харитонов, председатель Чувашской республиканской организации Общероссийского Профсоюза работников госучреждений: «Подходы и уровни взаимодействия сторон в вопросах социально-трудовых отношений и защиты Человека Труда очень дифференцированы. Например, в Республике Беларусь Президент является членом Профсоюза работников госучреждений и

публично озвучивает свою убедительную позицию: «Там, где есть трудовые отношения, должен быть профсоюз!» При таких обстоятельствах логично, что большинство представителей нанимателя и работников госорганов, включая суды, вполне эффективно решают свои вопросы в системе социального партнерства и являются членами или партнерами профсоюза».

Кроме того, на мероприятии были обсуждены: мотивация профсоюзного членства, цифровой этикет, защита прав работающей молодежи и другие актуальные вопросы госслужащих и работников государственных и муниципальных учреждений.

Наш корр.



Социальное партнерство

Коллективный договор — это гарантия лучшей заработной платы

Продолжение. Начало на стр. 1

— Возникли ли какие-либо сложности при заключении трехсторонних соглашений на федеральном уровне?

— На федеральном уровне у нас возникают трудности с заключением межрегиональных соглашений, то есть соглашений, которые применяются на уровне федеральных округов. К сожалению, не все округа имеют такие соглашения. На данный момент мы имеем пять соглашений, действующих в Центральной, Южном, Приволжском, Уральском и Сибирском федеральных округах. Однако в остальных округах пока не удалось заключить подобные соглашения. Непросто достичь согласия с полномочными представителями президента или их администрацией на заключение таких соглашений на уровне округов.

Мы считаем, что данная ситуация должна измениться, особенно после внесения изменений в Конституцию, когда социальное партнерство станет фактической идеологией для действий всех уровней власти.

Кроме того, у нас традиционно возникают сложности при переговорах по заключению отраслевых соглашений в отдельных профсоюзных организациях. Эти сложности связаны с позицией работодателей по ключевым вопросам, включая гарантии по заработной плате. Переговоры в таких случаях обычно являются сложными и требуют времени, но в конечном итоге приводят к заключению соглашения. К примеру, можно упомянуть переговоры в Профсоюзе работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, которые были особенно сложными.

— По какой причине некоторые профсоюзы не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства? Например, Общероссийский Профсоюз работников организаций безопасности, Общероссийский Профсоюз военнослужащих, Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса.

— Одной из основных причин, почему ряд профсоюзов не заключил соглашения, является их малочисленность. Однако до сих пор существует еще одна проблема — профсоюзы не имеют полномочных представителей со стороны работодателей.

Конечно, существуют и другие объективные причины, особенно в случае профсоюзов, работающих в секторе малых предприятий. Там создание первичных профсоюзных организаций является чрезвычайно сложной задачей. Именно то, что касается сектора малых предприятий, требует определенных изменений по регулированию социального партнерства в этом секторе. Мы считаем, что соглашения, которые заключаются, должны распространяться и в этом секторе тоже на большинство предприятий, организаций, которые работают в этом секторе.

— А как ситуация обстоит с региональными трехсторонними соглашениями?

— На региональном уровне при заключении трехсторонних соглашений иногда возникают проблемы. Например, в прошлом году были проблемы с подписанием соглашения в Тверской области. По мнению профсоюзов, власть не относилась достаточно серьезно к подписанию данного соглашения. Однако благодаря позиции профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии удалось исправить ситуацию, и соглашение было подписано.

Как правило, переговоры проходят весьма конструктивно, но основная проблема — это вопрос, связанный с гарантией по заработной плате. Это установление как регионального размера минимальной заработной платы, как в самих соглашениях, так и принятие отдельных соглашений по установлению регионального размера минимальной заработной платы. Здесь, конечно, переговоры очень сложные. И по объективным причинам: благодаря действиям профсоюзов на федеральном уровне достаточно существенно был повышен минимальный размер оплаты труда. Стоит отметить, что есть и

причина такого характера как взаимоотношение с властями на региональном уровне, которые не всегда охотно идут на повышение минимального размера оплаты труда в субъекте РФ.

— Какие преимущества работникам дает заключение коллективного договора и соглашения?

— Заключение коллективного договора, соглашения предоставляет дополнительные гарантии для работников по сравнению с Трудовым кодексом. Например, это включает гарантии в отношении более высокой заработной платы.

Мы считаем, что система оплаты труда должна быть установлена в соглашениях как для бюджетного, так и для внебюджетного секторов. Это должно быть ясной гарантией оплаты труда для различных категорий работников. Пока этого не достигнуто повсеместно, но это является основной задачей для профсоюзов.

Кроме того, дополнительными гарантиями являются социальные пакеты и услуги. Часто социальный пакет включает дополнительные социальные услуги, медицинское обслуживание и пенсионное обслуживание. Также включены гарантии в отношении питания, транспорта на работу и отдыха детей. Все эти гарантии содержатся в соглашениях и коллективных договорах. Они являются дополнительной защитой, особенно в случае угрозы массовых высвобождений и увольнений работников. На предприятиях, где есть профсоюзы, коллективные договоры и соглашения, работники более защищены по сравнению с другими местами работы.

— Какие меры поддержки работников, гарантируемые коллективными договорами, можно считать наиболее актуальными сейчас?

— Одной из таких мер является установление оплаты труда как ключевого элемента в соглашениях и коллективных договорах. Необходимо создать систему оплаты труда, которая будет включать не только минимальные гарантии, но и гарантии для всех категорий работников, включая низкоквалифицированных работников. Мы видим это в ряде отраслей, особенно в области обрабатывающей промышленности и оборонно-промышленного комплекса.

Для привлечения квалифицированных кадров необходимо, чтобы работники имели четкое представление о том, какую заработную плату они получат в зависимости от своей профессии и квалификации на определенном предприятии. Это возможно только при наличии установленных гарантий в коллективном договоре и соглашении. Это является нашей главной задачей, которая относится не только к внебюджетному, но и к бюджетному сектору. Установление требований к системам оплаты труда также является задачей для переговоров профсоюзов работников бюджетного сектора с министерствами или ведомствами.

Вторая задача состоит в предоставлении дополнительных мер поддержки, которые распространяются не только на участников специальных военных операций, но и на членов их семей. Это является важной мерой поддержки.

Третья задача, которая остается актуальной на протяжении всего времени существования социального партнерства, — установление социального партнерства как эффективного инструмента взаимодействия между работниками и работодателями. Необходимо, чтобы предложения работников и их требования реально учитывались при принятии решений со стороны власти и работодателя.

— Можете порекомендовать как поступить в случае, если работодатель не соглашается подписывать колдоговор?

— Конечно, человеческие отношения играют важную роль в данной ситуации. Мы считаем, что социально ответственные работодатели осознают, что социальные отношения являются фактором повышения производительности труда и влияют на нормальные производственные отношения на предприятии.

В случае, если не удастся достичь соглашения, всегда существуют Трудовой кодекс и четкая схема, касающаяся коллективных переговоров. Если профсоюз приступает к переговорам, коллективный договор должен быть заключен, но с протоколом разногласий. Это обязанность работодателя.

Если возникают разногласия, они могут быть рассмотрены на отраслевой комиссии. Мы также считаем, что конфликтные ситуации могут быть предметом рассмотрения региональными трехсторонними комиссиями и в отдельных случаях Российской трехсторонней комиссией. Поэтому необходимо использовать эти механизмы и обращаться на более высокий уровень социального партнерства, когда возникают проблемы и сложности.

— Зачем коллективный договор нужен работодателю?

— Сейчас очевидно, что учет мнения работников становится конкурентным преимуществом для привлечения квалифицированных кадров. Конечно, зарплата играет важную роль, но также важны отношение работодателя и взаимоотношения внутри организации. В компаниях, где существуют конструктивные взаимоотношения и благоприятный рабочий и социальный климат, все это становится преимуществом для привлечения квалифицированных сотрудников. Сегодня работникам необходимы не только высокая заработная плата, но и нормальные человеческие отношения, чтобы их голос был услышан на рабочем месте.

Все это становится возможным благодаря механизму социального партнерства, которое включает в себя достойные коллективные договоры и соглашения. На наш взгляд, это также предоставляет работникам возможность участвовать через профсоюзы в управлении предприятием или организацией, чтобы они могли понимать экономические решения, принимаемые на уровне компании, и иметь возможность влиять на эти решения.

Кстати, в текущем году завершается срок действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

— На какой стадии сейчас находится подготовка нового Генерального соглашения?

— Этот год особенный — он был объявлен Исполкомом ФНПР Годом укрепления и развития социального партнерства. В рамках этого года запланированы переговоры по долгосрочному Генеральному соглашению на будущий период. Федерация Независимых Профсоюзов России сформулировала свои позиции по Генеральному соглашению, которые были утверждены на Генеральном Совете в апреле этого года. Также была разработана концепция Генсоглашения. В июне проект Генерального соглашения профсоюзной стороной был отправлен в секретариат Российской трехсторонней комиссии. Однако, к сожалению, переговоры пока не начались, так как другие стороны еще не представили свои предложения по Генеральному соглашению. Мы надеемся, что переговоры начнутся в ближайшее время, не позднее сентября.

Ключевые позиции профсоюзов в Генеральном соглашении включают гарантии по заработной плате, достойный социальный пакет, защиту труда и здоровья работников, а также развитие социального партнерства на всех уровнях.

— На что стоит ориентироваться профсоюзным организациям при заключении коллективных договоров?

— Для проведения коллективных переговоров на всех уровнях социального партнерства рекомендуется ориентироваться на концепцию Генерального соглашения, которая доступна на сайте ФНПР. Данный документ может служить основой для переговоров на всех уровнях социального партнерства. Если возникают вопросы или проблемы, всегда можно обратиться за помощью в свои членские организации, территориальные объединения организаций профсоюзов, отраслевые и межрегиональные профсоюзы. Наша задача — помочь в проведении коллективных переговоров на всех уровнях.

Официальный сайт ФНПР

Трибуна профсоюзного лидера

Зоя Николаева: «Стимулирующий фактор — внимание к людям»

Рассказывает Зоя Николаева, председатель Канашской районной организации Общероссийского Профсоюза работников культуры, заведующая отделом Канашской ЦКС, заслуженный работник культуры Чувашии:

— Канашский райком Профсоюза работников культуры объединяет две первичные профсоюзные организации — Централизованной клубной системы (ЦКС) и Централизованной библиотечной системы. В этих первичных организациях на учете состоят 135 членов профсоюза, что составляет 99% от общего числа работников.

В Канашском районе функционирует 102 учреждения культуры, в том числе 59 культурно-досуговых учреждений, 28 библиотек. Районная профсоюзная организация, как и первичные профсоюзные организации, активно участвует в мероприятиях района. На эти цели расходуются 80% профсоюзного бюджета.

Райкомом Профсоюза работников культуры Канашского района была проделана большая организационная работа по ведению переговоров с руководителями учреждений культуры по заключению новых коллективных договоров на 2022-2024 годы. Подписано два коллективных договора — в МБУК «Централизованная клубная система» и в МБУК «Централизованная библиотечная система».

Особое внимание при заключении коллективных договоров уделено наличию приложений. Были разработаны и утверждены «Правила внутреннего трудового распорядка», должностные инструкции, инструкции по охране труда, графики работы. В коллективных договорах закреплены права, гарантии и установлены льготы работникам, дающие право на дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный трудовой стаж в отрасли культуры (при стаже свыше 5 лет — 1 день; свыше 10 лет — 2 дня; свыше 15 лет — 3 дня; свыше 20 лет — 4 дня; свыше 25 лет — 6 дней; свыше 30 лет — 7 дней). Также работникам предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях: при рождении ребенка в семье (у близких родственников — дочери, сына) — 1 день; для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 день; для проводов детей в армию — 3 дня; в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня; на похороны близких родственников — 3 дня; неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации — 3 дня, членам профкома — 1 день; в день рождения сотрудника — 1 день.

В коллективных договорах отражены вопросы материального стимулирования. В учреждениях имеются положения: о премировании, о порядке установления надбавок стимулирующего характера, об оказании материаль-

ной помощи. Кроме того, коллективный договор позволяет нанемателю решать многие вопросы по согласованию с профсоюзным комитетом: распределения средств фонда материального поощрения, утверждения графиков работы, отпусков, правил внутреннего трудового распорядка и др., что способствует укреплению трудовой и производственной дисциплины, стабильной работе коллективов, повышению качества труда. Анализ выполнения колдоговоров показал, что большинство пунктов выполняются полностью, частично выполняются пункты раздела «Охрана труда» (обеспечение спецодеждой, недостаточно выделяется средств на охрану труда).

В коллективах необходимо продолжить работу по созданию достойных условий труда. Один из основных стимулирующих факторов — внимание к людям, которое не на словах, а на деле должен ощутить каждый работник. Чем внимательнее руководитель к жизни работников, тем успешнее его учреждение. Анализ кадрового состава работников культуры района показал, что значительная их часть (57%) предпенсионного и пенсионного возраста, молодые кадры составляют лишь 8-10% от состава работающих. Поэтому райком и профкомы особое внимание уделяют отраслевой молодежи.

Важным направлением в деятельности райкома является культурно-массовая работа, так как хороший отдых



способствует работоспособности и поднятию жизненного тонуса. Профкомы организуют поездки на природу, экскурсии в другие регионы. Райком Профсоюза работников культуры Канашского района ежегодно организует коллективные выезды. 24 члена профсоюза побывали в Свято-Троицком Серафимовичевском монастыре. Организовали также поездку для 48 работников культуры в Раифский Богородицкий мужской монастырь. Была организована экскурсия на остров-град Свияжск Зеленодольского района Республики Татарстан, в Йошкар-Олу, в Казань.

Укреплению единства и сплоченности профсоюзной организации способствуют и различные корпоративные мероприятия, которые проводятся по инициативе профкома и во взаимодействии с администрациями учреж-

дений. Ежегодно проводятся: День работника культуры, День защитника Отечества, Международный женский день, День пожилых и другие знаменательные даты. Профком организует праздничные вечера встречи Нового года, на День работника культуры и в Общероссийский день библиотек. Для желающих членов профсоюза были выделены билеты на концертные и праздничные представления в театры и концертные залы Чебоксар и Канаша.

Оказывалась адресная материальная помощь членам профсоюза в связи с юбилеями, длительными заболеваниями, на лечение. Профком совместно с администрацией систематически поощряет членов профсоюзной организации. На основании действующего положения о материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации профкомы оказывают целевую материальную помощь работникам в связи с тяжелым материальным положением, смертью близких родственников, затратами на лечение, на посещение больных, находящихся на стационарном лечении и т.д.

Не остаются без внимания ветераны отрасли, находящиеся на заслуженном отдыхе. Для неработающих пенсионеров проводится День пожилого человека. Традиционными стали поздравления ветеранов в юбилейные даты с вручением подарков и денежных вознаграждений.

Наш корр.

Год педагога и наставника**Узнаваемый почерк наставника в судьбах его учеников**

Любовь Михайловна Горюнова 35 лет проработала в родной Ахматовской школе Алатырского района учителем начальных классов. Она была моей первой учительницей, а в начале моей трудовой биографии — наставником в профессии, позже — в профсоюзной работе.

Уверена, что у многих людей есть проблема с каллиграфией. Корявый почерк — одна из самых распространенных школьных проблем. Неаккуратный почерк характерен не только для учащихся младших классов — старшеклассники порой не могут разобрать то, что сами написали.

Освоение каллиграфического письма — сложный многоступенчатый процесс овладения настоящим искусством. Тем более в современном мире, когда письмо от руки отходит на второй план, уступая место клавиатурному набору текста на различных гаджетах. Но красивый почерк — это показатель качества человека. В школе важно донести до учащегося, что почерк — это не только манера письма, а... поэзия души.

Слово «почерк» таит в себе и более глубокий смысл, такой, как в стихотворении Максимилиана Волошина «Старые письма»:

*Я люблю усталый шелест
Старых писем, дальних слов...
В них есть запах, в них есть прелесть
Умирающих цветов.
Я люблю узорный почерк —
В нем есть шорох трав сухих.
Быстрых букв знакомый очерк
Тихо шепчет грустный стих.
Мне так близко обаянье
Их усталой красоты...
Это деревья Познания
Облетевшие цветы.*

Это стихотворение навеяло мне мысль о том, что от учителя в учениках остается легко считываемый и узнаваемый след, который я и называю почерком педагога.

Я пришла в школу в далеком 1986 году, не имея никакого педагогического опыта. Внимательно стала наблюдать за работой Любови Михайловны Горюновой — наставника, которого мне назначили. Видела, что многие мои ученики пишут неаккуратно, неразборчиво, хотя я сама пишу красиво, у меня каллиграфический почерк. Задалась вопросом: почему я умею писать красиво,

а детей научить этому не могу? Стала посещать уроки своих старших коллег, чтобы перенять их опыт. У Л.М. Горюновой, в классе которой из 18 учеников 15 были мальчишками, тетради аккуратные, опрятные, у ребят красивый каллиграфический почерк. Как такого результата добивается учитель? Любовь Михайловна уделяла этой работе много внимания: тренировала в письме, устраивала выставки тетрадей учеников. Это мне очень нравилось — я подражала своему наставнику.

Любовь Михайловна в 1971 году, после окончания Канашского педагогического училища, пришла на работу в родную школу. Ее многолетний труд на педагогическом поприще отмечен знаком «Отличник народного просвещения». Но самой главной своей наградой ветеран педагогического труда считает любовь и уважение своих бывших учеников. Сейчас Любовь Михайловна на заслуженном отдыхе, но по-прежнему в курсе всех школьных дел.

...Ступил на землю желтолистый сентябрь. Снова распахнула свои двери сельская школа. Сели за парты любознательные ученики. Они готовы к плаванию по неизведанным морям, к путешествиям по неизвестным странам, вторжению в тайны изучаемых наук. И если учитель желает, чтобы это путешествие для них было занимательным, ему всегда нужно помнить: он призван не просто наделять мальчишек и девчонок новыми знаниями, но и воспитывать в них будущих граждан своей Отчизны. Эта азбучная истина всегда была краеугольным камнем методики учителя начальных классов Любови Михайловны Горюновой.

Дети есть дети, такие разные — тихие, шумные, задумчивые, непоседливые... Присматриваешься к ним ближе и замечаешь до удивления общие черты характера, которые объединяют эту разноголосую публику в одну семью. Сосчитать бы, сколько сотен детей научила Любовь Михайловна каллиграфически красиво писать, выразительно и бегло читать, быстро и правильно решать, осмысленно говорить и логически мыслить.

Вспоминается, что раньше в классах обучалось по 30 учеников. Были трудности и даже неудачи, но наши учителя не сидели сложа руки, старались всем детям уделять одинаковое внимание, дать теплоту и частичку любви. Родители уважали и любили Любовь Михайловну и были очень довольны,

что их малыши учатся именно у нее. Среди таких счастливиц оказалась и я. С тех пор прошло 40 лет, но я до сих пор помню ее добрый взгляд, нежную улыбку, тихий уравновешенный голос. Помню, как с нетерпением ждали ее прихода в школу и каждое утро бежали к ней навстречу. Было интересно с ней на уроках, на перемене дружно играли в «Кошки-мышки», часто ходили в лес на экскурсию... Всего не перечислишь! Моя первая учительница была для меня примером для подражания. Именно благодаря ей у меня в детстве зародилось желание стать учителем начальных классов, и оно осуществилось. Об этом нисколько не жалею, наоборот, говорю слова благодарности своему путеводителю в Страну Знаний.

Любовь Михайловна была моим наставником дважды. Второй раз, когда она собралась уйти на заслуженный отдых, директор школы поручил ей обучить меня профсоюзной работе. В настоящее время я являюсь председателем профсоюзной организации родной Ахматовской школы. Любопытным фактом является то, что председателем школьного профкома была Любовь Михайловна — человек с активной жизненной позицией. Сколько хорошего она сделала для коллектива, для каждого члена профсоюза. Профсоюз — наша сила. Я это поняла четко. Сама в профсоюзе уже 41 год. Из них 13 лет являюсь председателем профсоюзной организации родной Ахматовской школы.

В одном коллективе с Л.М. Горюновой мы проработали более 20 лет. Я рада, что в моей жизни был такой компас и маяк, как Любовь Михайловна. Я переняла ее почерк, а теперь сама могу стать наставником молодых. Если моя помощь понадобится кому-то из молодых специалистов, то я с радостью откликнусь. Антон Макаренко говорил: «Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов».

От своего имени в Год педагога и наставника хочу пожелать своей учительнице и своей коллеге Любови Михайловне Горюновой крепкого здоровья на долгие годы, душевного тепла и спокойствия. Спасибо вам за прекрасный почерк, который безошибочно считывается в ваших учениках и последователях!

**Людмила Туйцына,
учитель начальных классов
Ахматовской СОШ
Алатырского района**

Правозащитная работа**О педагогическом стаже**

Весной текущего года в соответствии с планом работы Чувашской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования проведена республиканская тематическая проверка в образовательных организациях республики. Цель проверки — выяснение

правильности определения стажа работы педагогических работников для установления коэффициента за выслугу лет. Как известно, в 2009 году единая тарифная сетка сменилась новой системой оплаты труда, в связи с введением которой, казалось бы, не должно оставаться вопросов по порядку исчисления заработной платы работникам образования. На практике это происходило далеко не так, что и побудило профсоюз поставить данный вопрос на проверку.

Оказалось, что в ряде муниципалитетов Чувашской Республики при подсчете стажа для установления коэффициента за выслугу лет к педагогическим работникам применялся принцип старой системы оплаты труда, когда учитывалась только педагогическая работа. Это противоречило п. 2.7 «Примерного положения об оплате труда», утвержденного Кабинетом Министров Чувашской Республики, который обязывает устанавливать коэффициент за выслугу лет работникам учреждения с учетом общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и науки без указания занимаемой должности, профессии.

12 сентября 2023 года Президиум республиканской организации профсоюза обобщил итоги этой тематической проверки. Проверено 56 средних общеобразовательных школ, 49 дошкольных образовательных учреждений и 7 учреждений дополнительного образования в 21 муниципалитете. В 14 муниципалитетах нарушений порядка исчисления периодов работы для установления коэффициента за выслугу лет педагогическим работникам не выявлено. Нарушения выявлены в отношении 36 педагогических работников в Алатырском, Батыревском, Канашском, Поречском, Чебоксарском, Шемуршинском муниципальных округах, г. Новочебоксарск — в 17 из 40 проверенных образовательных организаций этих муниципалитетов.

Нарушения связаны с тем, что в подсчет стажа работы включалась только педагогическая работа, а не любая работа в учреждениях образования и науки, что повлекло для отдельных работников установление заниженного коэффициента. Например, в одном из детских садов Канашского муниципального округа воспитателю в тарификационном списке установлены: стаж — 4 года, коэффициент за выслугу лет — 10%. Однако, согласно трудовой книжке, работник изначально принят на работу в детский сад сторожем, затем переведен подсобным рабочим, а после окончания педагогического училища — воспитателем. В результате общий стаж работы в образовательном учреждении у воспитателя составляет чуть более 8 лет, а работодатель учел в два раза меньше и на 2022-2023 учебный год установил коэффициент 10% вместо 15%, чем снизил заработную плату работнику.

Другой пример неправильного подсчета стажа работы в одной из школ г. Новочебоксарск. У учителя русского языка по тарификации стаж работы указан более 16 лет и установлен коэффициент за выслугу лет 25%. Фактически стаж работы учителя в учреждениях образования составляет более 22 лет. Не учтена работа в течение более 5 лет на непедагогической должности, но в учреждении образования. Руководителю предложено установить коэффициент за выслугу лет в размере 30% и произвести перерасчет заработной платы за последний год.

По решению Президиума республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования результаты проверки доведены до сведения Министерства образования Чувашии и органов управления образованием, а также до сведения членов профсоюза — через председателей первичных профсоюзных организаций.

Республиканская тематическая проверка подтвердила целесообразность ее проведения, позволила выявить и устранить неверную практику подсчета стажа работы для установления коэффициента за выслугу лет педагогическим работникам, влияющего на размер заработной платы.

**Людмила Шушпанова,
главный правовой инспектор труда
Чувашской республиканской организации
Общероссийского Профсоюза образования**

Юридическая консультация**Нюансы оформления трудового договора**

Работник был допущен к выполнению работы 1 сентября, при этом работник по направлению работодателя прошел предварительный медосмотр, ему были выданы средства индивидуальной защиты (СИЗ). Трудовой договор работодатель сразу не оформил, сославшись на отсутствие специалиста по кадрам. Трудовой договор был оформлен только 7 сентября. При этом дата начала работы также указана 7 сентября. Работник не подписал данный договор и обратился к работодателю с заявлением об указании в трудовом договоре даты начала работы 1 сентября, то есть дня фактического допуска к работе. Работодатель отказал в удовлетворении заявления и потребовал от работника подписать трудовой договор. Правомерны ли действия работодателя?

Действия работодателя не просто правомерны, они противозаконны. В соответствии со статьей 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают не только на основании заключенного в соответствии с ТК РФ трудового

договора, но и на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Со дня, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным и вступившим в силу (часть 2 статьи 67, часть 1 статьи 61 ТК РФ). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допуска (часть 2 статьи 67 ТК РФ). Соответственно, датой начала работы в трудовом договоре должна быть указана дата фактического допуска работника к работе.

Так как в рассматриваемом случае работник приступил к работе 1 сентября, проведение медосмотра и выдача СИЗ свидетельствует, что работа осуществлялась с ведома работодателя,

трудовой договор должен быть оформлен не позднее 3 сентября, и дата начала работы должна быть указана 1 сентября.

В данной ситуации работнику следует обратиться в Государственную инспекцию труда с жалобой на неправомерные действия работодателя. И работодатель будет привлечен к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем).

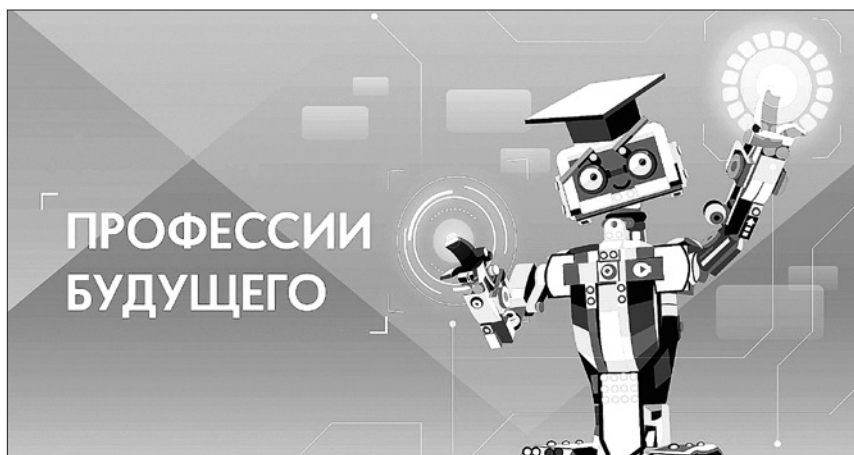
Такое правонарушение влечет за собой наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на юридических лиц — от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.

**Татьяна Евдокимова,
заведующая правовым отделом Чувашрессовпрофа**

РЫНОК ТРУДА

Биомиметик и медиаполицейский

ИИ сгенерировал профессии будущего, а эксперт HeadHunter оценил их реальность



За последние месяцы генеративные модели, искусственный интеллект и нейросети зарекомендовали себя как эффективные помощники в самых разных профессиональных областях — от дизайна до IT. Учитывая, что с развитием искусственного интеллекта (ИИ) часто связывают скорое «вымирание» некоторых специальностей, в HeadHunter решили узнать у него самого, каких профессионалов ИИ все-таки настроен видеть в числе будущих коллег, и сгенерировать рейтинг перспективных специальностей по версии искусственного интеллекта. А Никита Бугров, руководитель направления «Инновации» в hh.ru, оценил реальность каждой из них.

СПЕЦИАЛИСТ ПО КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ

Задача специалиста по кибербезопасности — создавать защищенную архитектуру пользования данными, предотвращая киберпреступления и исключая кибертеррористические атаки. В эпоху, когда массовые «сливы» данных происходят едва ли не каждую неделю, а от кибератак страдают банки, органы власти и глобальные производства, ценность таких специалистов будет только расти. В число компетенций, необходимых для развития в качестве специалиста по кибербезопасности, входят навыки программирования, умение обрабатывать массивы данных, знание технических аспектов электронных приборов и гаджетов, а также аналитическое мышление, внимательность и аккуратность.

Реальность профессии: 10/10. Востребованности специалистов по кибербезопасности способствуют развитие блокчейна (выстроенной по определенным правилам непрерывной последовательной цепочки блоков, содержащих информацию) и рынка криптовалют, а также форм и механизмов киберпреступности.

НЕЙРОПИЛОТ

Нейропилотирование развивается параллельно с беспилотным транспортом, которому предсказывают большое будущее в космосе, под землей и в мировом океане. Профессиональные нейропилоты управляют БПЛА буквально силой мысли, передавая мозговые импульсы на нейроинтерфейс: поднимают дрон в воздух, расслабляясь, а опускают, напротив, сосредотачиваясь. Отсюда особые требования не только к харду, но и к софт-скиллам (гибким навыкам) — и в первую очередь необходимы стрессоустойчивость и самоконтроль.

Реальность профессии: 10/10. По прогнозу Минпромторга, объем рынка БПЛА к 2030 году составит 120 млрд рублей — и часть их точно уйдет нейропилотам.

РЕЦИКЛИНГ-ТЕХНОЛОГ

Нулевой след, ответственное потребление — всех этих принципов рециклинг-технологии придерживаются на профессиональном уровне. В круг задач

специалистов по переработке отходов входят генерация и внедрение новых технологий, которые позволяют минимизировать или скомпенсировать воздействие на окружающую среду, повторно использовать материалы и приблизиться к безотходной экономике, или экономике замкнутого цикла. Рециклинг-технолог — кросс-функциональная специальность: такие специалисты сочетают компетенции химика, инженера и эколога.

Реальность профессии: 9/10. В обществе потребления (и даже перепотребления) технологи со специализацией на переработке отходов не останутся без работы, по крайней мере, до тех пор, пока не сформируется устойчивый тренд на антипотребительство.

ЦИФРОВОЙ ЛИНГВИСТ

Когда мы общаемся с голосовыми помощниками, вводим промт (текстовая инструкция) для нейросети или пользуемся переводчиками, то даже не думаем, что часть работы за нас уже проделал цифровой лингвист. Такой специалист филигранно сочетает знания естественных и компьютерных языков, обрабатывая и оцифровывая языковые данные, чтобы интегрировать их в технологические и производственные процессы. Чтобы освоить профессию цифрового лингвиста, необходимо раз и навсегда забыть о споре «технарей» и «гуманитариев» и упорно искать точки соприкосновения между ними, а еще — обладать безупречной грамотностью и системным мышлением.

Реальность профессии: 8/10. Границы профессиональной деятельности цифровых лингвистов пока очень условны, однако таких специалистов точно ждут в компаниях, связанных с machine-to-machine-технологиями и изучением потребительского поведения.

БИОМИМЕТИК

Область интересов биомиметиков лучше всего иллюстрируют примеры: купальник из «акульей кожи», искусственная кость или непромокаемые тка-

ни, структурно напоминающие листья лотоса. Вдохновляясь природными материалами, свойствами и процессами, биомиметики создают их оригинальные искусственные аналоги, которые используются в медицине (например, для замены поврежденных тканей), архитектуре (несущие конструкции «по мотивам» суккулента — растения, имеющего специальные ткани для запаса воды), машиностроении, электронике и многих других областях. А еще биомиметика тесно связана с робототехникой: популярные вирусные ролики о робоживотных в стиле киберпанка — как раз про это.

Реальность профессии: 8/10. Среди ограниченный своей профессией сами биомиметики (или бионики) называют излишнюю теоретизацию: далеко не все прототипы и модели, идеальные на бумаге, работают в реальном мире.

СПЕЦИАЛИСТ ПО ИИ-ЭТИКЕ

Эксперт, ответственный за этическое использование наработок ИИ, рано или поздно потребует в любой компании, которая планирует задействовать эти самые наработки. Даже сегодня к искусственному интеллекту возникают вопросы, связанные с интеллектуальной собственностью и использованием персональных данных, и по мере развития ИИ их количество многократно вырастет. Специалисты по нейротике обязаны одинаково хорошо разбираться в алгоритмах профильного ИИ, локальной и международной нормативной документации, ИТ-праве, этике и психологии.

Реальность профессии: 6/10. Прикладная этика — так называемая зависимая специальность, перспективы которой определяют темпы развития смежных сфер. Поэтому оценить возможный спрос на таких специалистов пока довольно сложно.

МЕДИАПОЛИЦЕЙСКИЙ

В отличие от специалиста по кибербезопасности, медиаполицейский работает не с багами (ошибками в программном коде) и уязвимостями, а с пользовательским контентом. Его задача — находить и проверять UGC-ресурсы (пользовательский контент) на предмет соответствия законодательству, бороться с проявлениями экстремизма и преступлениями против личности, а также блокировать пиратские «сливы». Предполагается, что медиаполицейские получат одну из специализаций — расследование правонарушений в отношении физических лиц (кибербуллинг — интернет-травля, stalking — преследование), юридических лиц (пиратство) или государства (экстремизм).

Реальность профессии: 6/10. Вероятно, мы не увидим именно медиаполицейских — скорее, их функционал будет перераспределен в структурах органов правопорядка между другими профессионалами.

ТОП - 10 ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ БУДУЩЕГО



СОБЕС

Число пенсионеров в России сократилось более чем на 400 тыс. человек



За первое полугодие 2023 года численность пенсионеров в России снизилась на 404,2 тыс. человек, следует из данных Фонда пенсионного и социального страхования. Неработающих пенсионеров стало меньше на 300 тысяч, работающих — на 100 тысяч. Аналитики связывают это с пенсионной реформой и пандемией коронавируса. По состоянию на 1 января зарегистрировано 41,78 млн пенсионеров, а на 1 июля — 41,37 млн. Это минимальный показатель за все время действия пенсионной реформы, отмечают «Ведомости».

В основном сократилось число неработающих пенсионеров: в начале года их было 33,86 млн, а к 1 июля стало 33,54 млн. Количество работающих пенсионеров также снизилось — с 7,9 млн до 7,8 млн.

При этом размер выплат за этот период вырос: в среднем в январе пенсионеры получали 19322 рубля, а в июле — 19475 рублей. Больше выросли выплаты у работающих пенсионеров — на 717 рублей, до 16114 рублей. Неработающие пенсионеры за полгода стали получать в среднем на 21 рубль больше.

По данным Соцфонда, пенсии по старости на начало июля получали 33,8 млн человек, средний размер выплаты — 20822 рубля. Пенсии по инвалидности положены 2,2 млн россиян, их средний размер — 12763 рубля.

Сокращение числа пенсионеров прежде всего связано с переходным периодом пенсионной реформы, пояснил заместитель председателя Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) Давид Криштал. Переходный период предполагает, что в 2023-м, 2025-м и 2027-м годах на пенсию выйдут только те, кому она положена досрочно (например, проживающие на Крайнем Севере). В 2024 году пенсию будут назначать женщинам 1966 года и мужчинам 1961 года рождения.

Также сокращение числа пенсионеров может быть последствием пандемии коронавируса, считает главный экономист ПФ «Капитал» Евгений Надоршин. Люди старшего возраста переносят это заболевание тяжелее. По данным оперштаба, всего за время пандемии умерли 399972 человека.

РБК



В составе Чувашрессовпрофа действует Центр охраны труда. Центр охраны труда оказывает следующие услуги:

- проведение обучения работников и работодателей по вопросам охраны труда и пожарной безопасности;
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда;
- проведение оценки профессиональных рисков;
- осуществление функций службы охраны труда;
- реализация нормативно-технической литературы по охране труда.

Адрес: г. Чебоксары, ул. Калинина, 66, каб. 413.
Тел.: (8352) 55-45-82.

	<p>Главный редактор С.В. Матвеев</p> <p>Адрес учредителя, издателя и редакции: 428013, г. Чебоксары, ул. Калинина, 66, Дом Союзов. Тел.: 8 (8352) 50-93-73, факс 63-07-80; rsp.info@rambler.ru</p>	<p>Газета зарегистрирована Управлением Роскомнадзора по Чувашской Республике — Чувашии.</p> <p>Свидетельство ПИ № ТУ21-00412 от 03.10.2016 г.</p>	<p>Отпечатано в типографии АО «ИПК «Чувашия» 428019, Чувашская Республика, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, 13</p> <p>Индекс — ПР756. Выходит два раза в месяц по пятницам.</p>	<p>Учредитель и издатель — Союз «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»</p>
	<p>Время подписания в печать: по графику — 16.00, фактически 16.00. Дата выхода — 22.09.2023 Заказ №1733. Тираж 1000 экз.</p>			