

№18
ДЕКАБРЬ 2021

ЖУРНАЛ
УПОЛНОМОЧЕННОГО
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
В ПЕРМСКОМ КРАЕ

ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ



ЗАЩИТА ЧЕЛОВЕКА ТРУДА



Конституция Российской Федерации

Статья 7

2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Статья 75

5. Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав. Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Статья 75.1

В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность.

СЛОВО УПОЛНОМОЧЕННОГО

ПАВЕЛ МИКОВ. Защита человека труда: правозащитная оценка 2

ОФИЦИАЛЬНО

Обеспечение прав трудящихся в деятельности Министерства социального развития Пермского края 7

ОЛЕГ УКРАИНСКИЙ. Государственная инспекция труда – надежный защитник трудящихся 9

Время выбрало нас 12

Следственное управление Следственного комитета России по Пермскому краю
на страже трудовых прав граждан 15

ПРОФСОЮЗЫ ПРИКАМЬЯ

Солидарность. Справедливость. Единство. 17

«Профсоюзный курьер» – газета о людях труда 21

Трибуна Эксперта

СЕРГЕЙ ТРУТНЕВ. Основные вызовы в реализации права на труд в Пермском крае 22

Новое в законодательстве 26

ЕКАТЕРИНА ОКАТЬЕВА. Трудовые права и миграционная политика края 27

Труд за Решёткой

ПАВЕЛ ЛЕВАШИН. Исправительные центры – шаг к гуманизации уголовного наказания 31

ГЕОРГИЙ СИТНИКОВ. Общественный контроль за трудом в условиях несвободы 34

Память

Рыцарь права и свободы. Памяти Дмитрия Шевченко 36

Защищавший до последних минут. Памяти Сергея Исаева 39

Офицер, верный семье и долгу. Памяти Сергея Сарапульцева 41

Династии

ТАТЬЯНА ЧЕРЕПАНОВА (СТАРЦЕВА). Не ври, не трусь, отвечай за тех, кто тебе доверяет...
Не бойся сквозняка жизни! 42

На страже здоровья

Курорт «Ключи» – здравница профсоюзов Прикамья 50

Корпоративное образование

ЛУКОЙЛ – ЭТО ПРИЗВАНИЕ, или Дорога в будущее 56

МАРИЯ ГОРБАЧ. Как молодые профсоюзные деятели учатся защищать права человека 59

РУДОЛЬФ ВИНЕЦКИЙ. О трудовом воспитании в школе 61

Путь в профессию

Знакомьтесь: Совет молодых педагогов Пермского края 67

Я в нефтяники пойду, и меня поддержат! 72

ГЛАС НАРОДА 76

ОБРАЩАЙТЕСЬ, ВАМ ПОМОГУТ! 79

УДК 342.7

ББК 67.400.3

ISBN 978-5-6044612-8-0

Журнал «Человеческое измерение»

Издается с апреля 2011 года.

Редакция, издатель: 614006, г. Пермь, ул. Ленина, 51, оф. 230, тел.: (342) 217-76-70, e-mail: ombudsman@uppc.permkrai.ru

Над выпуском работали: Павел Миков, Мария Черемных, Канстанция Викулenco, Елена Истомина.

Редактор: Мария Черемных, тел. 8-902-79-77-821, e-mail: maria7400@mail.ru

Фото: архив Уполномоченного по правам человека в Пермском крае, личные архивы авторов.

Тираж: 500 экз. Заказ № 2594.

Отпечатано в типографии ООО «Форвард-С» (ИП Худяков С. А.), 614033, г. Пермь, ул. Куйбышева, 140б.

Тел. (342) 20-55-441. E-mail: forward-s2011@yandex.ru. Подписано в печать 06.12.2021 г.

ПАВЕЛ МИКОВ,

Уполномоченный по правам человека
в Пермском крае



Защита человека труда: правозащитная оценка

Труд – это целесообразная и общественно полезная деятельность человека, требующая умственного и физического напряжения. С давних пор труд в жизни человека занимает особое место на каждом этапе его развития.

В одном из своих выступлений Президент Российской Федерации Владимир Путин отметил весьма важным пункт изложения в новом формате Конституции роли человека труда: «...в основе процветания любого государства, любого общества в центре стоит человек труда...» (В. В. Путин на встрече с общественностью Ивановской области в марте 2020 года). Президент также отметил, что понятие человека труда с годами меняется, и сейчас им может быть как заводской рабочий, так и офисный служащий. Именно человек труда является неким символом процветания, и именно благодаря таким людям наша страна и развивается.

По сути, человек труда – это человек, который трудится, работает, занимается неким полезным, созидательным делом. Это большая часть жителей нашей страны.

Основные нарушения прав человека труда

Конституция России и трудовое законодательство гарантирует каждому человеку право на труд в ус-

ловиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

За 11 месяцев 2021 года в адрес Уполномоченного по правам человека в Пермском крае поступило 326 жалоб на нарушения *экономических прав* (за 12 месяцев 2020 года – 335), из них 116 жалоб на нарушение права на свободный труд, что на 8% больше, чем за 12 месяцев 2020 года (107 жалоб).

Нарушенное право	2018	2019	2020	2021 за 11 месяцев
Право на свободный труд	178	155	107	116

Большинство жалоб касается оплаты труда работников частного сектора, а именно: невыплата заработной платы при выполнении работы без официального трудоустройства, снижение размера заработной платы, выплата заработной платы в «конверте».

Наличие трудовых споров связано с незаконным увольнением или понуждением к увольнению. В жалобах, чаще всего, отмечается предвзятое отношение, психологическое давление, необосно-



ванные замечания (придирки), создание невыносимых условий работы, вручение уведомлений об изменении условий трудового договора.

Стабильно третье место среди жалоб на нарушение права на свободный труд занимают жалобы на отказ в трудоустройстве, невозможность найти работу по специальности, трудоустройство без заключения трудового договора.

О нарушении правил охраны труда в жалобах заявителей говорят такие факты, как увеличение продолжительности рабочего времени, уменьшение количества дней дополнительного отпуска за вредные условия труда, ухудшение условий работы, изменение графика работы без учета условий труда.

Одним из главных нарушений трудовых прав граждан, как и прежде, является отсутствие договорных отношений, закрепленных в письменной форме. Сложности могут быть и с установлением самого факта трудовых отношений.

Подмена трудового договора договором гражданско-правового характера влечет за собой ряд негативных последствий для работника. Работник получает не заработную плату, а вознаграждение за выполненную работу, это в лучшем случае, в худшем (без оформления любого договора) – остается без оплаты своего труда. Не производятся отчисления в пенсионный фонд, фонд социального страхования, налоговую службу, следовательно – работодатель не оплачивает работнику больничный лист, нет необходимости оплачивать ежегодный отпуск, при наступлении пенсионного

возраста у работника отсутствует подтвержденный страховой стаж. При наступлении несчастного случая, заболевания, профессионального заболевания, смерти работника (вследствие несчастного случая на производстве), работник (или его семья, в случае смерти работника) лишается возмещения утраченного заработка, а также связанных с повреждением здоровья дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, семья – на соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Низкая информированность работников о своих трудовых правах и законных способах их защиты, а также опасения негативной реакции со стороны работодателя и возможности потери работы осложняют деятельность по защите трудовых прав граждан.

Не менее сложная ситуация с трудоустройством лиц, освободившихся из мест лишения свободы.

Многие предприятия, имеющие свою службу безопасности, отказывают в трудоустройстве лицам, отбывшим наказание. Причём для них неважно, по какой статье человек отбывал наказание, исправился или нет, осознал ли всю тяжесть своего поступка.

Гражданин, совершивший преступление, понес за это наказание, но общество продолжает его отторгать, не дает возможности социализироваться, вновь «толкает» на путь преступления.

Конечно, определенные запреты на трудовую деятельность установлены как трудовым законодательством (например, ст. 331, 351.1 ТК РФ – запрет

на педагогическую деятельность и другую деятельность, связанную с несовершеннолетними), так и в законах, относящихся к иным отраслям права. Но они не охватывают все виды трудовой деятельности человека.

Из проблемы отказа в трудоустройстве лиц, освобожденных из мест лишения свободы, вырастает проблема отсутствия оформления трудовых отношений, невыплаты заработной платы, отсутствия социальных гарантий, так как именно лица указанной категории чаще всего попадают к недобросовестным работодателям, которые пользуются их правовой неграмотностью, социальной незащищенностью. Как следствие, все это приводит к рецидивам преступлений.

В основе социальной защищенности – достойная оплата труда

Международной организацией труда (МОТ) в 1999 г. разработана и утверждена Программа достойного труда, она охватывает четыре основных направления (четыре стратегические цели):

- содействие занятости (создание рабочих мест);
- соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- расширение социальной защиты;
- развитие социального диалога.

При определении этих целей МОТ исходит из того, что труд является источником человеческого достоинства, социальной стабильности в обществе и благосостояния семьи. Только достойный труд сможет обеспечить сокращение бедности во всемирном масштабе, преодоление последствий финансово-экономических кризисов и иных мировых бедствий, стабильное развитие в мире, соответствующее Целям устойчивого развития ООН (ЦУР) до 2030 года.

Программа достойного труда получила всемирную поддержку государств – членом МОТ. Для ее реализации правительства многих стран разрабатывают национальные программы действий по указанным четырем направлениям с учетом своих экономических возможностей и политических приоритетов. В частности, в России утверждены и реализуются программы «Развитие здравоохранения на 2018 – 2024 годы», «Социальная поддержка граждан на 2021 – 2023 годы», «Содействие занятости населения на 2021 – 2024 годы» и другие.

В контексте достойного труда социальная защита включает:

- 1) достойное социальное обеспечение;
- 2) улучшение условий труда и его достойную оплату;
- 3) защиту от профессиональных рисков, гигиену труда.

Основы государственного строя, закрепленные в Конституции, провозглашают Россию социальным государством, политика которого направ-





лена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (статья 7). «Достойная жизнь» – это комплексное понятие, включающее множество различных составляющих. Ее неотъемлемыми компонентами являются:

- наличие не только безопасной, но и комфортной производственной среды, справедливая оценка и оплата труда, включая гарантированный минимальный размер оплаты труда (МРОТ);
- предоставление доступной, качественной и бесплатной для населения медицинской помощи, сохранение и укрепление общественного здоровья;
- создание возможностей для ведения здорового образа жизни, занятия физкультурой и спортом, формирования культуры ответственного отношения граждан к своему здоровью;
- оказание государственной поддержки семье, материнству, отцовству и детству в целях достойного воспитания детей, а также для осуществления совершеннолетними детьми обязанности заботиться о родителях;
- развитие системы социального обслуживания;
- установление государственных пенсий и пособий на уровне прожиточного минимума и др.

Минимальная оплата труда была в центре внимания МОТ с самого начала ее создания в 1919 г. В преамбуле к Уставу МОТ, принятому в 1919 г., говорилось о необходимости борьбы с несправедливостью, нищетой и лишениями, которые создают угрозу для «всеобщего мира и гармонии». Для преодоления недовольства трудящихся в качестве одной из основных целей МОТ было провозглашено улучшение условий труда, в том числе путем

гарантирования «заработной платы, обеспечивающей подходящие условия существования».

29 декабря 2020 г. был принят Федеральный закон № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который введен в действие 1 января 2021 г. Этот Закон вводит новые для отечественного законодательства понятия – «медианный среднедушевой доход» (МСД) и «медианная заработная плата» (МЗП).

В ранее действовавшей редакции Федерального закона от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ прожиточный минимум (ПМ) представлял собой «денежное выражение потребительской корзины».

С 1 января 2021 г. размер МРОТ составляет 12 792 руб. На очередной финансовый год (2022) МРОТ будет исчислен Росстатом из медианной заработной платы за предыдущий год по данным ПФР и будет составлять 13 890 руб. в месяц (Федеральный закон от 06.12.2021 № 406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»).

В любом случае МРОТ не должен быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год.

К сожалению, на протяжении длительного времени МРОТ был ниже величины прожиточного минимума, что с экономической точки зрения является абсурдом, так как устраняет материальные стимулы для работы по трудовому договору. В этом заключается одна из причин широкого распространения в нашей стране «серого сектора» экономики, вывести который из тени пока не удается.

Сотрудничество с коллегами в интересах человека труда

Защита права на свободный труд осуществляется совместно с прокуратурой Пермского края, Государственной инспекцией труда в Пермском крае, Пермским крайсовпрофом, Министерством социального развития Пермского края, Отделением ПФР по Пермскому краю.

СОСТОЯНИЕ ЗАКОННОСТИ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

(по данным прокуратуры Пермского края)



	10 мес. 2020 г.	10 мес. 2021 г.	% (+; -)
Выявлено нарушений закона	4 312	4 994	15,8
Направлено исков, заявлений в суд	2 127	2 508	17,9
Удовлетворено исков и прекращено дел ввиду добровольного удовлетворения требований прокурора	1 813	2 135	17,8
Внесено представлений	637	567	-11,0
К дисциплинарной ответственности привлечено лиц	377	349	-7,4
По постановлению прокурора привлечено лиц к административной ответственности	357	305	-14,6
Направлено материалов для решения вопроса об уголовном преследовании в порядке п. 2 ч. 2 ст. 37 УПК РФ	39	28	-28,2
Возбуждено уголовных дел	30	25	-16,7

За 11 месяцев 2021 года в Государственную инспекцию труда в Пермском крае поступило 12 428 обращений граждан.

На основании обращений дано 9 329 разъяснений трудового законодательства, назначено проведение 2 044 надзорных мероприятий, 162 обращения направлены для рассмотрения в другие органы.

Взаимодействие с Пермским крайсовпрофом осуществляется в форме проведения совмест-

ных «горячих линий», консультаций граждан и издания совместных практических рекомендаций. В 2021 году Уполномоченный по правам человека награжден благодарственными письмами четырех правовых инспекторов труда и главного технического инспектора труда членских организаций Пермского края. В 2021 году непосредственно в крайсовпроф поступило 492 обращения от членов профсоюзных организаций Пермского края.

Обеспечение прав трудящихся в деятельности Министерства социального развития Пермского края



В некоторых жизненных ситуациях служба занятости – возможность определиться с работой, каким-то образом решить свои проблемы при поддержке и помощи государства.

Как развивается и изменяется услуга – читайте в интервью с заместителем министра социального развития Прикамья Мариной Визе.

– КАКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПРОИЗОШЛИ В РАБОТЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПЕРМСКОГО КРАЯ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ?

В настоящее время проходит модернизация службы занятости. Цель проекта – создание кадровых центров нового типа, в которых соискатели и работодатели получают комплекс услуг в сфере занятости с использованием современных подходов и технологических инноваций. Сегодня это уже не инспектора по трудоустройству, а консультанты, которые взаимодействуют с соискателями и работодателями в сфере занятости. Благодаря расширенному перечню государственных услуг к каждому посетителю применяется индивидуальный подход с использованием цифровых сервисов. Сейчас сведения о вакансиях работодателей в Рос-

сии, а также резюме соискателей размещены на общероссийском портале «Работа в России». Использование мессенджеров позволяет получать актуальную информацию в сфере услуг по трудоустройству. Центры оснащены специальными зонами: сектор по работе с гражданами, имеющими инвалидность, цифровые сервисы, детский уголок, зона информирования и ожидания граждан, переговорные. Главным становится индивидуальное решение вопроса каждого обратившегося, повышение доступности и качества услуг, предоставляемых службой занятости.

– КАК ОТРАЗИЛИСЬ ПРОИЗОШЕДШИЕ ИЗМЕНЕНИЯ НА КАЧЕСТВЕ ОКАЗЫВАЕМЫХ УСЛУГ?

Прежде всего, с использованием цифровых сервисов государ-

ственные услуги службы занятости стали легче. Для большего охвата в содействии гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников услуги службы занятости Пермского края оказываются как при личном обращении, так и в многофункциональных центрах. Кроме того, предусмотрены мобильные офисы для отдалённых и труднодоступных населённых пунктов, предоставляющие государственные услуги в области содействия занятости населения гражданам и работодателям.

– КАК ЧАСТО И В КАКИХ СИТУАЦИЯХ ЖИТЕЛИ ПЕРМСКОГО КРАЯ ОБРАЩАЮТСЯ В СЛУЖБУ ЗАНЯТОСТИ?

С начала года 2021 года за содействием в поиске подходящей

работы обратились 52 191 человек, трудоустроено 24 222 гражданина, выдана единовременная финансовая помощь на организацию собственного дела 100 гражданам, приняли участие в общественных работах 1168 человек, в рамках государственной поддержки в 2021 году юридических и индивидуальных предпринимателей при трудоустройстве безработных граждан принято на работу 342 человека. Работа по содействию граждан в поиске подходящей работы продолжается.

– СЕГОДНЯ ПОЯВЛЯЮТСЯ НОВЫЕ ФОРМАТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: САМОЗАНЯТОСТЬ, ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА. КАКИЕ ТРУДНОСТИ ВОЗНИКАЮТ С ПОЯВЛЕНИЕМ ТАКИХ ФОРМ? КАК ЭТИ ТРУДНОСТИ ПРЕОДОЛЕВАЮТСЯ?

Если человек не готов работать по найму, мы даем ему возможность стать предпринимателем: обучаем, консультируем, предоставляем единовременную материальную помощь. На сегодняшний день внедрен проект «Мой бизнес». Проект позволяет гражданам реализовать себя в своём собственном деле, с получением финансовой помощи от службы занятости. Специалисты службы занятости оказывают содействие в разработке бизнес-плана. Так, благодаря программе в Кировском районе Перми запустилась мастерская керамики «Чашки-Ложки», открылся Пермский центр кремации домашних животных «Ветритуал Пермь», в Добрянке заработал пошив домашнего текстиля «Лисон», гражданин со 2-й группой инвалидности из Александровского муниципального округа получил единовремен-

ную финансовую помощь на организацию собственного дела «Производство постельного белья и кухонного текстиля». Можно привести еще сотни положительных практик.

– КАКИЕ ПРОГРАММЫ ИЛИ ИНЫЕ СПОСОБЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ЕСТЬ В ПЕРМСКОМ КРАЕ?

Для граждан с ограниченными возможностями по здоровью предусмотрено комплексное сопровождение. После получения индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, где указаны рекомендации, при которых возможно осуществление трудовой деятельности для граждан, имеющих инвалидность, определяются и подбираются вакантные рабочие места, отвечающие рекомендованным требованиям.

На сегодняшний день в Пермском крае работает 12 188 граждан, имеющих инвалидность, 1986 организаций имеют 5502 квотируемых рабочих места, на которых уже трудоустроено 3774 человека с инвалидностью. Совместно с Министерством образования и науки Пермского края ведётся сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве.

Численность трудоустроенных инвалидов в возрасте 18–44 лет составляет 4402 человека. В июле из 510 человек, обратившихся в службы занятости населения Пермского края, трудоустроены 186 человек.

Также оказывается поддержка содействию самозанятости среди инвалидов молодого возраста – услуга по професси-

ональной ориентации, по социальной адаптации, в том числе и психологическая поддержка. В данном направлении службы занятости активно взаимодействуют с заместителями глав администраций муниципальных образований, с территориальными отделами образования, с органами социальной защиты, с территориальными отделениями Всероссийского общества инвалидов, а также работодателями, по вопросам содействия занятости граждан с инвалидностью в возрасте 18–44 лет.

– С КАКИМИ ЕЩЁ ГРУППАМИ ГРАЖДАН РАБОТАЮТ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ? КАКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ОНИ МОГУТ ПРЕДЛОЖИТЬ СЕГОДНЯ ЛИЦАМ, ОСВОБОДИВШИМСЯ ИЗ МЕСТ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ, ЖЕНЩИНАМ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЁНКОМ, МОЛОДЁЖИ, ПРЕДПЕНСИОНЕРАМ, ПЕНСИОНЕРАМ И ДР.?

Услугами службы занятости охвачены все группы граждан Российской Федерации. Обратившимся оказывается содействие по профессиональной ориентации, психологической поддержке, профессиональному обучению, получению дополнительного профессионального образования с последующим трудоустройством, а также повышению квалификации. В рамках федеральных и краевых мер поддержки работодателям при трудоустройстве граждан, признанных безработными, предоставляются субсидии, а также субсидии по оборудованию рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

– СПАСИБО ЗА ИНТЕРВЬЮ!

руководитель Государственной инспекции труда Пермского края –
главный государственный инспектор труда Пермского края

Государственная инспекция труда – надежный защитник трудящихся



Трудовой кодекс Российской Федерации характеризует деятельность государственной инспекции труда следующим образом: «деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности».

Основные задачи государственной инспекции труда поимено-

ваны в статье 355 Трудового кодекса Российской Федерации:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наи-

более эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права.

С учётом того, что Гострудинспекция наделена полномочиями по осуществлению федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории Пермского края, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан, проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учёта несчастных случаев на производстве, обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию, анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно, ведёт приём и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав, осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – данный контролирующий орган играет одну из ведущих ролей в улучшении качества жизни пермяков и жителей края.

В настоящее время контрольная (надзорная) деятельность всех

федеральных ведомств претерпевает существенные изменения в связи со вступившим в силу с 01.07.2021 Федеральным законом от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

Согласно положениям Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ, деятельность контрольных (надзорных) органов направлена на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований. При этом приоритетным направлением деятельности становится именно работа по профилактике и предупреждению нарушений подконтрольными субъектами.

Из наиболее актуальных нарушений трудовых прав отметим неисполнение работодателями требований по ведению электронных трудовых книжек работников и своевременность направления необходимой отчетности в органы Пенсионного фонда по данному вопросу.

Так, по состоянию на 01.06.2021 в Гострудинспекцию в Пермском крае путем информационного обмена из базы данных Пенсионного фонда Российской Федерации поступило более 15 000 эпизодов о нарушении сроков направления работодателями сведений о трудовой деятельности.

Важно отметить, что полномочия по возбуждению административных производств в отношении работодателей по ч. 2 ст. 15.33.2, нарушение установленных законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования порядка и сроков представления сведений (документов) в органы Пенсионного фонда Российской Федера-

ции в настоящее время делегированы Гострудинспекциям.

Также большой объем обращений работников составляет о невыплате/частичной невыплате заработной платы и иных причитающихся сумм.

Указанные нарушения происходят по причине нестабильной экономической ситуации и сложной адаптации работодателей к изменению требований трудового законодательства.

В настоящее время основной трудностью является практика применения норм Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ, т.к. еще не все нормативные правовые акты, касающиеся деятельности Гострудинспекций, приведены в соответствие с ним.

Статьей 352 ТК РФ установлены следующие способы защиты трудовых прав:

1) Самозащита работниками трудовых прав (статьи 142, 379 и 380 ТК РФ) – работник может отказаться от выполнения работы, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, в случаях если:

– работа не предусмотрена трудовым договором или угрожает его жизни и здоровью;

– в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все трудовые права.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

2) Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

3) Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4) Судебная защита (статьи 391–394 ТК РФ).

Контроль (надзор) за поднадзорными субъектами по вопросам трудового законодательства осуществляется государственной инспекцией труда и прокуратурой.

При этом необходимо учитывать, что согласно требованиям ч. 1 ст. 58 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» основанием для проведения контрольных (надзорных) мероприятий могут быть обращения (заявления) граждан.

При этом обращения (заявления) граждан и организаций, содержащие сведения о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, принимаются контрольным (надзорным) органом к рассмотрению:

1) при подаче таких обращений (заявлений) гражданами и организациями либо их уполномоченными представителями непосредственно в контрольный (надзорный) орган либо через многофункциональный центр оказания государственных и муниципальных услуг лично с предъявлением документа, удостоверяющего личность гражданина, а для представителя гражданина или организации – документа, подтверждающего его полномочия;

2) при подаче таких обращений (заявлений) граждан и организаций после прохождения идентификации и аутентифи-

кации заявителя посредством единой системы идентификации и аутентификации на едином портале государственных и муниципальных услуг, региональных порталах государственных и муниципальных услуг или на официальных сайтах контрольных (надзорных) органов в сети «Интернет», а также в информационных системах контрольных (надзорных) органов (ч. 1 ст. 59 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ).

При этом сведения о личности гражданина, как лица, направившего заявление (обращение), могут быть предоставлены контрольным (надзорным) органом контролируемому лицу только с согласия гражданина, направленного в контрольный (надзорный) орган (ч. 4 ст. 59 248-ФЗ).

Непосредственно в судах рассматриваются трудовые споры:

– о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

– об отказе в приеме на работу;

– по заявлениям лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

– по заявлениям лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд в течение следующих сроков:

– по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

– по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику – в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении;

– по иным спорам – в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

На основании статьи 393 ТК РФ и части 1 статьи 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений.

В случае нарушения трудовых прав граждане вправе обратиться в Государственную инспекцию труда в Пермском крае с письменным обращением по адресу: 614000, город Пермь, ул. Советская, 39.

Обращение в форме электронного документа возможно направить с помощью портала «Онлайнинспекция.рф» (<https://онлайнинспекция.рф/questions/>).

Кроме того, на первом этаже здания инспекции установлен специализированный ящик для приема обращений, где гражданин может оставить свое обращение (город Пермь, ул. Советская, 39).

Время выбрало нас

Созданный в эпоху демократических преобразований в стране, Пенсионный фонд Российской Федерации прошёл нелёгкий путь своего становления и развития. Тридцать лет назад было положено начало поэтапному переходу от старой распределительной пенсионной модели к модели, основанной на принципах государственного пенсионного страхования. На сегодняшний день ПФР – это крупнейшая федеральная система оказания социальных услуг в стране.

Об истории становления фонда в Пермском крае, о главных достижениях и нерешенных проблемах российской пенсионной системы – наш разговор с управляющим Отделением ПФР по Пермскому краю Станиславом Аврончуком.

– СТАНИСЛАВ ЮРЬЕВИЧ, РАССКАЖИТЕ, КАК ШЛО ОБРАЗОВАНИЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА В ПРИКАМЬЕ, С КАКИМИ ТРУДНОСТЯМИ ПРИХОДИЛОСЬ СТАЛКИВАТЬСЯ?

– Наши ветераны хорошо помнят, как Пенсионный фонд делал в Прикамье свои первые шаги. Ключевой датой стало 27 февраля 1991 года, когда вышло постановление Правления Пенсионного фонда РСФСР № 25 о создании Отделения Пенсионного фонда РСФСР по Пермской области.

Мы были молоды... Хотелось попробовать себя в большом, инте-

ресном деле. И таким делом для большинства из нас стало создание практически с нуля регионального отделения ПФР. Ездили по всему региону, знакомились с людьми, подбирали кадры из финансовых структур, бухгалтерий предприятий.

Первыми приступили к регистрации плательщиков страховых взносов в Березниках и Свердловском районе города Перми. За первый год на учёт было поставлено около 16 тысяч плательщиков страховых взносов в ПФР в 43 районах и городах области. В настоящее время число страхователей в Пермском крае – свыше 150 тысяч.



Трудились не покладая рук, как, впрочем, и большинство наших коллег по стране в те годы, с большим энтузиазмом, не считаясь с личным временем, в стесненных условиях. Первые три персональных компьютера получили лишь на второй год работы. В дальнейшем поступление компьютерной техники идет практически ежегодно. Проводились семинары, обучение сотрудников на курсах повышения квалификации, проходила их первая аттестация.

И завертелось-закрутилось «колесо истории» для Отделения ПФР в Пермском крае. В городах и районах проводилась большая разъяснительная работа с предприятиями и организациями. Активно шёл приём на работу новых сотрудников. В подборе кадров мы руководствовались одним правилом: предпочтение отдавалось людям с высшим образованием

по экономическому профилю. Как показало время, это был абсолютно правильный подход, который оправдывал себя в течение трёх десятилетий. Именно он позволил вновь принятым сотрудникам уже с первого рабочего дня полноценно выполнять весь необходимый объем работ.

Трудности, которых на первых порах было не счесть, мы воспринимали как уроки жизни. Они только укрепляли первопроходцев в решимости заложить в фундамент будущего «здания» ОПФР надёжное и крепкое основание. И такой опорой для Отделения стала не только кадровая политика, но и полноценное внедрение новых программных комплексов и современных технологий.

Так, например, рабочие будни сотрудников с переходом во вторую пятилетку своего развития были наполнены принципиально важным для этого этапа содержанием. Речь идёт о внедрении персонифицированного учёта, об индивидуальном учёте страховых взносов в ПФР. Это важная веха в формировании всей социальной системы Российской Федерации, ведь персональный номер лицевого счета используется не только органами Пенсионного фонда при формировании пенсионных выплат и получении государственной поддержки, но и фондами обязательного социального страхования, медицинского страхования, органами ЗАГС.

В настоящее время сформирована надёжная информационная система, которая объединяет в себе гибкость и эффективность в использовании с высоким уровнем защиты персональных данных граждан. Сейчас специалисты системы персонифицированного учета Отделения ПФР Пермского края ведут индивидуальные лицевые счета более 2,8 млн жителей Прикамья. Почти 87% работодателей пред-

ставляют индивидуальные сведения с электронно-цифровой подписью по электронным каналам связи. При этом число работодателей, участвующих в электронном документообороте с ПФР, постоянно растёт.

Учиться делу пенсионного страхования и доходить до самой сути внедрения новых профессиональных программ приходилось буквально на ходу. Плюс к тому сама жизнь, сложное время экономических перемен и политических потрясений подбрасывали новые вызовы и испытания.

Сегодня уже, наверное, мало кто помнит, что в истории ПФР были страницы не только с рапортами достижений и успехов. Есть в ней и события, которые обычно относят к макроэкономическим потрясениям. Именно они привели в 1996 году к сбоям в сроках выплаты пенсий и задолженности пенсионерам. Приходилось брать кредиты в банках (кредитов коммерческих банков было привлечено на общую сумму свыше 341 млрд рублей), составлять многочисленные графики погашения долгов промышленными предприятиями. От безысходности люди перекрывали трамвайные пути, объявляли забастовки, проводили митинги у зданий ПФР.

В дальнейшем с учетом принятых решений на уровне Правительства

и Пенсионного фонда Российской Федерации задержки по выплате пенсий были ликвидированы. Большую поддержку в те годы и в дальнейшем Отделение получало со стороны руководителей администрации Пермского края и местных органов власти. Всегда добрым словом в этой связи я вспоминаю губернаторов Геннадия Вячеславовича Игумнова и Юрия Петровича Трутнева.

Подобные факты бесповоротно ушли в прошлое. Сегодня нет ни одного пенсионера в Пермском крае, кто бы получал пенсию ниже прожиточного минимума. В Прикамье более 76 тысяч человек получают федеральную социальную доплату до прожиточного минимума.

Процесс развития пенсионной системы, по сути, не останавливался ни на год. Каждая пятилетка тридцатилетней истории ПФР была отмечена своими яркими и важными, а подчас даже революционными начинаниями.

От пятилетки к пятилетке ПФР «обрастает» новыми функциями: реализуем государственные программы по выплате материнского (семейного) капитала, софинансирования пенсий. Большая организаторская и просветительская работа среди населения региона, активное взаимодействие с социальными партнерами позволили



Отделению в 2010 году уверенно войти в тройку лидеров в России по сумме перечисленных взносов от участников Программы по государственному финансированию пенсий, а сертификатов на МСК в настоящее время мы выдали уже свыше 230 тысяч...

– А КАКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПРОИСХОДЯТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФОНДА СЕГОДНЯ?

– В настоящее время ПФР уделяет большое внимание цифровизации государственных сервисов и услуг – эта масштабная задача заявлена в национальной программе «Цифровая экономика». На сегодня 73% услуг ПФР оказывает в электронном виде, без прихода граждан в офисы.

Электронные сервисы Пенсионного фонда охватывают большинство направлений деятельности ПФР и предоставляемых гражданам выплат, поэтому воспользоваться ими могут не только пенсионеры, но и те, кто только формирует пенсию или имеет право на другие социальные выплаты.

В связи с развитием электронных технологий назначение пенсий и ряда выплат органами ПФР осуществляется в проактивном (беззаявительном) режиме. В частности, с 2020 года в беззаявительном порядке семьи получают сертификаты на материнский капитал. Также в проактивном режиме назначается и ежемесячная денежная выплата инвалидам и детям-инвалидам. Сейчас все виды пенсий людям с инвалидностью и некоторые социальные выплаты назначаются Пенсионным фондом с использованием цифровых технологий – по данным Федерального реестра инвалидов.

Возможности внедрения цифровой экономики имеют серьёзный эффект и большие перспективы в плане объединения отдельных

процессов взаимодействия граждан с ПФР, ФСС и учреждениями МСЭ, что позволит реализовать принцип «одного окна» для получения мер социальной поддержки.

Напомню, что сегодня в зоне обслуживания территориальных органов ПФР Пермского края находится более 820 тыс. пенсионеров, 230 тыс. получателей социальных выплат, 133 тыс. страхователей, 2,9 млн застрахованных лиц различных социальных и возрастных групп. И главная наша, неизменная задача, забота Пенсионного фонда – организовать работу так, чтобы все государственные услуги были предоставлены жителям региона в срок и в полном объеме.

Могу привести ещё целый ряд цифр, которые характеризуют объёмы нашей работы.

Чего стоят одни только выплаты на поддержку семей с детьми по инициативам Президента в прошлом и в этом году. А выплаты эти в регионе получили и получают более 400 тысяч детей. Непосвящённому человеку эти цифры статистики покажутся сухими фактами в летописи фонда.

Но важно понимать, что за ними стоит огромный труд большого отряда работников пенсионной системы. Не будет преувеличением сказать, что в коллективе сформировалась корпоративная культура и этика сотрудников, на глазах растёт профессиональный уровень специалистов, работающих с населением.

И признаться, в этой работе с людьми необходим особый талант. Талант этот заключается в умении слушать людей, сопереживать им и уважать их, в стремлении оказать помощь в конкретной ситуации. Сегодня можно уверенно утверждать, что остаются работать в органах Пенсионного фонда

только те, кто обладает таким талантом и осознает, что в какой-то мере его деятельность не столько служба в госучреждении, сколько важная социальная миссия.

– СТАНИСЛАВ ЮРЬЕВИЧ, ВСЕ ТРИ ДЕСЯТИЛЕТИЯ ВЫ ВОЗГЛАВЛЯЕТЕ ПЕРМСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ПФР. ЧЕМ ВЫ МОГЛИ БЫ ГОРДИТЬСЯ, ЧТО ДЛЯ ВАС САМОЕ ВАЖНОЕ В ЭТОЙ РАБОТЕ?

– С ветеранами пермского отделения ПФР мы сегодня особенно понимаем: нам есть чем гордиться, нам есть что передать новому поколению наших коллег. Мы счастливы, что время выбрало именно нас, чтобы жить и работать в этот непростой, но очень интересный период истории.

Позади трудности периода становления. Преодолены болезни роста. С завидным терпением и настойчивостью переживаются многочисленные этапы совершенствования пенсионной системы. За время шести исторических пятилеток в Отделении создана команда единомышленников. Это ответственный, высокопрофессиональный, мобильный коллектив, который успешно решает не только текущие задачи, но и активно работает на перспективу.

...Мне нередко приходится бывать в студенческих аудиториях с лекциями, отвечать на вопросы о наших рабочих буднях (особенно активно их задают студенты, которые обучаются по специальностям, связанным с социальным обеспечением). И я вижу, что эти вопросы продуманные, а интерес у ребят неспроста. Всегда хочется представить нашу деятельность весомо, значимо. Признаться, сам я не пожалел, что однажды связал свою судьбу, свою личную историю с делом, которое так важно и так необходимо людям.

Следственное управление Следственного комитета России по Пермскому краю на страже трудовых прав граждан

Защита конституционных прав граждан на оплату труда является одним из основных направлений работы государственных органов, органов местного самоуправления Российской Федерации.



Механизм уголовно-правовой защиты права на вознаграждение (оплату) за труд установлен ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ). В настоящее время сложилась и действует правоприменительная практика по указанной статье, однако существенно переломить ситуацию в лучшую сторону до сих пор пока не удается, и проблема с выплатой заработной платы и иных установленных законодательством Российской Федерации выплат не теряет своей актуальности, в том числе ввиду постоянно увеличивающейся задолженности.

За последние полтора года следственными подразделениями следственного управления возбуждено 67 уголовных дел о невыплате заработной платы.

В 2020 году и текущем периоде 2021 года в суд с обвинительным заключением и ходатайствами о назначении судебного штрафа направлено 20 уголовных дел, приняты решения о прекращении уголовного преследования в связи с выплатой задолженности по заработной плате и денежной компенсации в отношении 38 руководителей хозяйствующих субъектов.

На протяжении последних нескольких лет нами ведется планомерная и последовательная работа, направленная на развитие межведомственного взаимодействия, в том числе при активном сотрудничестве с органами государственной власти, правоохранительными, контролирующими и надзорными органами. Основная ее цель – профилактика, выявление и рас-

крытие преступлений рассматриваемой категории, возмещение причиненного ущерба, путем заключения соответствующих соглашений. Они позволили в постоянном режиме отслеживать ситуацию с невыплатой заработной платы предприятиями.

С целью оперативного реагирования на нарушения трудовых прав граждан организован обмен информацией с Государственной инспекцией труда. Соглашениям урегулированы обязанности сторон при направлении материалов проверок, связанных с невыплатой заработной платы, нарушениями требований охраны труда, что повлияло на результативность деятельности в сфере противодействия преступлениям, а это, в свою очередь, позволило оперативно реагировать на каждое нарушение работодателями

обязанности по соблюдению конституционных прав граждан на своевременное и полное вознаграждение за труд.

Нельзя недооценивать и роль межведомственных рабочих групп при прокуратуре края и Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края, в состав которых входят представители всех заинтересованных ведомств и общественных объединений.

Данная форма взаимодействия является эффективной, поскольку на заседания приглашаются представители работодателей-должников для обсуждения причин образования задолженности по выплате заработной платы, достаточности мер, принимаемых работодателем к ее погашению.

Обсуждение планов мероприятий по погашению задолженности перед работниками со стороны приглашенных на межведомственную комиссию работодателей, с внесением конкретных предложений, является также и профилактической мерой в целях недопущения нарушений не только конституционных прав граждан, но и уголовного законодательства Российской Федерации.

Благодаря принимаемым мерам удавалось не доводить ситуацию, связанную с невыплатой заработной платы, возникавшую на некоторых предприятиях Пермского края, до привлечения их руководителей к уголовной ответственности.

К сожалению, именно уголовно-правовые меры являются одним из наиболее действенных факторов, направленных на поддержание социальной стабильности общества. Вместе с тем они должны рассматриваться как ключевой правовой инстру-

мент в борьбе с «нерадивыми» работодателями.

В ходе осуществления уголовно-процессуальных полномочий, связанных с организацией уголовного преследования лиц, совершивших преступления, предусмотренные ст. 145.1 УК РФ, основной целью для следователей является восстановление нарушенных прав граждан путем возмещения ущерба, причиненного преступлением.

Следственным управлением принимается достаточный комплекс процессуальных мер обеспечительного характера, направленных на полное возмещение причиненного ущерба потерпевшим.

В ходе предварительного следствия в 2020 году следователям удалось добиться добровольного возмещения ущерба на сумму более 9 700 000 руб. За 6 месяцев 2021 года – 12 693 000 рублей.

Так, следователем Очерского следственного отдела следственного управления расследовалось уголовное дело в отношении директора сельскохозяйственного кооператива, которым допущена задержка заработной платы свыше двух месяцев 28 работникам на общую сумму 1 284 000 руб.

Расследование уголовного дела представляло особую сложность, обусловленную допросом большого количества свидетелей, в отсутствие надлежаще оформленной бухгалтерской документации.

Однако принятыми исчерпывающими процессуальными мерами возмещена многомесечная задолженность по заработной плате всем работникам СХК «Ярский» и восстановлены конституционные права граждан на оплату труда.

Учитывая, что виновным в течение двух месяцев с момента

возбуждения уголовного дела полностью погашена задолженность по заработной плате в сумме, а также уплачена денежная компенсация работникам сельскохозяйственного кооператива, следователем принято решение о прекращении уголовного дела.

Возмещение многомесечной задолженности по заработной плате нашло отклик у сотрудников сельхозпредприятия, которые, выражая благодарность за оказание содействия в получении законных денежных средств и восстановлении их конституционных прав, обратились в следственное управление с просьбой о поощрении должностных лиц следственного отдела.

В целях обеспечения исковых требований потерпевших следователями принимаются исчерпывающие меры для отыскания имущества, принадлежащего обвиняемому (подозреваемому), и дальнейшего наложения ареста на него.

В первом полугодии 2021 года наложен арест на имущество подозреваемых (обвиняемых) на сумму 2 487 000 рублей.

Таким образом, в ходе следствия принимается комплекс эффективных мер, направленных как на добровольное возмещение причиненного ущерба, так и носящих обеспечительный характер (арест имущества), которые в итоге направлены на полное возмещение задолженности по заработной плате, снижающее риски обострения социальной напряженности.

Исходя из сложной экономической ситуации, проблем, возникающих с выплатой заработной платы, следственное управление продолжит принципиальную и планомерную работу по защите конституционных прав граждан на своевременную оплату труда.

Солидарность. Справедливость. Единство

Профсоюзы Пермского края – самая многочисленная общественная организация Прикамья. Сегодня под защитой профессиональных союзов находится более 250 тысяч прикамцев, работающих в разных отраслях экономики: сельском хозяйстве, промышленности, образовании, культуре, здравоохранении, муниципальном и государственном управлении. Председатель Пермского краевого совета профсоюзов Михаил Иванов рассказал нашему журналу об особенностях работы сегодня.



– *Михаил Григорьевич, мы знаем, что в 2020 году профсоюзы Прикамья отмечали круглые даты. Расскажите об основных (самых важных и значимых) вехах истории профсоюзного движения в Пермском крае.*

– Давайте начнём с того, что в 2020 году Федерация независимых профсоюзов России отметила своё тридцатилетие. В этом же году исполнилось 115 лет профсоюзному движению страны. Естественно, весь прошлый год во всех профорганизациях прошёл под знаком двух этих круглых дат.

Что касается нашего профобъединения, то крайсовпроф ведёт отсчёт своей истории с 1948 года. Таким образом, ближайший юбилей у нас будет в 2023 году – 75 лет. Солидная дата, что и

говорить... За это время профсоюзы прошли большой и трудный путь вместе со всей страной. Социалистическое хозяйствование, когда в структуре ВЦСПС был Фонд социального страхования, создание ФНПР, реформирование экономики на рубеже эпох, строительство новой политической системы – всё это члены профсоюза пережили, получили разнообразный ценный опыт.

Надо отметить, что в Прикамье во главе профдвижения 21 год стоял недавно ушедший от нас Борис Иванович Пожарский. Он был избран на должность председателя еще в 1985 году и оставался им до 2007 года. То есть во многом масштаб его личности определял то, как вышел из кризисных лет Пермский крайсовпроф.

Если говорить в масштабе Федерации независимых профсоюзов

России, то именно Пермь дала старт системе социального партнерства, которая сегодня является основой социально-трудовых отношений в стране. В 1991 году между Пермским облисполкомом и облсовпрофом было подписано соглашение о социальной защите населения. В 1992 году третьей стороной социального партнерства стали работодатели. Впервые в стране отношения профсоюзов с местной властью и работодателями начали строиться на основе равноправного партнерства и взаимной ответственности, скрепленной официальным договором. Для координации этих процессов была создана трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Пермской области.

Именно мы первыми стали создавать координационные советы

организаций профсоюзов в муниципальных образованиях. В 1988 году облсовпроф принял постановление «Об организации районных (городских) общественных советов по координации деятельности профсоюзных организаций в районах Пермской области». За сравнительно короткий период координационные советы были созданы практически во всех районных центрах и ряде поселков городского типа.

У нас была учреждена первая в территориальных объединениях профсоюзов газета – раньше, чем стала выходить центральная профсоюзная газета «Солидарность».

Хотелось бы надеяться, что и новая история профсоюзного движения будет наполнена яркими вехами, большими и маленькими победами в интересах членов профсоюза.

– Какие успехи Вы считаете самыми важными?

– Думаю, стоит сказать о том, что в декабре 2013 года сторонами социального партнерства было подписано соглашение «О минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014–2016 годы», которое распространя-



лось на всех работников внебюджетной сферы и поэтапно – на работников бюджетной сферы. Таким образом, профсоюзы впервые добились установления в Пермском крае размера минимальной заработной платы, равной стоимости потребительской корзины для трудоспособного населения.

В январе 2014 года профсоюзы вместе с Советом муниципальных образований Пермского края внесли изменения в закон «О социальном партнёрстве». Впервые появился нормативный документ, позволяющий реализовать технологию социального партнёрства на муниципальном уровне.

Профсоюзы инициировали создание в составе правительства Пермского края структуры, осуществляющей функции органа по труду, – управления по труду и развитию кадрового потенциала (ныне – управление труда министерства промышленности, предпринимательства и торговли).

В 2014 году вышел указ губернатора «Об образовании общественных советов при органах исполнительной власти Пермского края». В состав 17 советов вошли 10 представителей профсоюзов, четверо из них являлись председателями советов. И сегодня эта схема благополучно работает.

Пермский крайсовпроф заключил 18 соглашений о сотрудничестве с различными ведомствами. Результат такого сотрудничества с Гострудинспекцией и краевой прокуратурой налицо – практически сведенное на нет явление «серых зарплат» в Пермском крае, отсутствие просроченной задолженности перед работниками на предприятиях, где действуют профсоюзные организации.

Важным элементом профсоюзной деятельности является участие профактивистов в выборных органах законодательной и представительной власти. Так, в марте 2015 года впервые в истории профдвижения Прикамья



профсоюзный лидер был избран депутатом Законодательного Собрания Пермского края. Это председатель Пермской краевой организации профсоюза работников народного образования и науки Зоя Ивановна Галайда.

Потом, в 2016 году, депутатом был избран председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Сильвинит» Александр Петрович Шалаев. После его преждевременной смерти, с 13 сентября 2020 года, депутатом Законодательного Собрания является председатель первичной профсоюзной организации «Сильвинит» Павел Евгеньевич Кузьмин.

Признаюсь, когда меня спрашивают, какие направления профсоюзной работы приоритетные, я всегда стою перед выбором: как выбрать самое-самое? Ведь всё, что касается членов профсоюза, его семьи, – это важно! Хотя вроде бы не всегда имеет очевидно прямое отношение к его жизни. Вот, например, 6 марта 2019 года в Перми прошла конференция «Столетие МОТ и будущее сферы труда». Убеждён: Международная организация труда совместно с ФНПР выбрала наш город не случайно, были учтены все нюансы, прежде всего качество системы социального партнёрства в нашем крае. Главной темой стало преодоление кризиса в сфере занятости молодёжи – одного из важнейших вызовов современности. Затрагивает тема интересы людей труда? Разумеется!

И ещё такой вот момент, который тоже уже стал историей. В 2015 году Пермский крайсовпроф учредил нагрудный знак «За эффективное сотрудничество». Им награждаются представители законодательной и исполнительной власти всех уровней, бизне-



са, иные лица, оказавшие значительное содействие развитию профсоюзного движения Пермского края. И знаете, за шесть лет в этом списке появились очень известные и уважаемые люди... Уверен: они настоящие патриоты своей малой родины и будут продолжать делать всё для сохранения социальной стабильности там, где они живут и трудятся.

– Какие вызовы стоят сегодня перед профсоюзным движением?

– В первую очередь, те же, что и перед всей страной, всем человечеством. И связаны они с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Во-вторых, вы видите, что делается в сфере труда: глобализация, развитие технологий, цифровизация, демографические изменения в экономике и занятости... Перед всеми участниками трудовых отношений стоит глобальная задача – построить ориентированную на людей новую модель работы.

Профсоюзы давно стали задумываться о том, какие рекомендации они могут дать в этих условиях. Но в последнее время изменения происходят с огромной скоростью. В итоге мы при-

ходим к тому, что организация удаленной работы становится обычным явлением. Трудовые отношения могут потребовать нового качества социального договора, способного обеспечивать достаточный уровень защиты работников.

Все это очень серьезные вызовы, на которые предстоит искать ответы в масштабах ФНПР.

– Насколько важны профсоюзы сегодня? Являются ли они эффективным субъектом в деятельности по защите прав трудящихся?

– Судите сами: только за последние пять лет на заседаниях краевой трехсторонней комиссии рассмотрено более 70 проблемных вопросов в области социально-экономических отношений. Председатель крайсовпрофа, руководители отраслевых профорганизаций участвуют в заседаниях краевого правительства, Законодательного Собрания, Пермской городской думы, общественных советов министерств. Их задача – представлять и защищать интересы наемных работников по всем направлениям социально-трудовых отношений. И они это делают с максимальной отдачей.

Деятельно участвуют профсоюзы и в работе межведомственных комиссий по предотвращению социальной напряженности в Пермском крае.

Это незаметная многим, скрупулезная, ответственная работа с документами, с социальными партнерами. Не берусь прогнозировать, как бы развивалась ситуация в Прикамье, если бы сторона профсоюзов отказалась участвовать во всех этих структурах.

Все наши усилия подчинены реализации приоритета – защите социально-трудовых интересов членов профсоюза. Пермский крайсовпроф заключил около 20 соглашений о сотрудничестве с различными ведомствами. Результат такого сотрудничества с Гострудинспекцией и краевой прокуратурой – отсутствие серых зарплат и просроченной задолженности перед работниками на предприятиях, где действуют профсоюзные организации.

В каждое отчетное пятилетие в Пермском крайсовпрофе реализуются программы улучшения условий труда и здоровья работающих членов профсоюза, правозащитной деятельности. В прошлом году на отчетно-выборной конференции звучали такие цифры и факты: за пять лет технические инспекторы труда крайсовпрофа и краевых членских организаций (без учёта технических инспекторов в первичных профсоюзных организациях) провели 917 проверок законодательства об охране труда, выявили 4472 нарушения.

В свою очередь, правовые инспекторы труда Пермского крайсовпрофа и членских организаций провели 1885 проверок работодателей на предмет соблюдения ими трудового законодательства и иных нормативных



правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров, соглашений.

Общий экономический эффект правозащитной деятельности профсоюзов за минувшее отчетное пятилетие составил внушительную сумму – около 137 млн рублей.

– Как вы думаете, с увеличением числа самозанятых снизится роль профсоюзов в обществе?

– А будет ли оно увеличиваться, это число? Самозанятость – это форма получения вознаграждения за труд непосредственно от заказчика, в отличие от наемной работы. Для таких граждан с 2019 года введен новый, специальный налоговый режим. Действовать этот режим будет в течение 10 лет. Думаю, не все пойдут в малый бизнес, не все к этому готовы...

А потом, я убежден: пока есть труд – будут и профсоюзы. Уже сегодня они активно осваивают цифровые технологии. Есть даже такой проект у соседей в Свердловской области – «Е-Профсоюз».

– Что вы считаете самым важным в работе профсоюзных организаций сегодня?

– Осознанное профчленство. То есть осознание каждым работником, каждым членом профсоюза важности своего личного участия в делах профорганизации. Понимания, что общая победа, как река, наполняется множеством хоть и маленьких, но быстрых ручейков. Инициативные, активные члены профсоюза – сильная организация.

– Что необходимо знать и понимать гражданам, чтобы эффективно защищать свои трудовые права?

– Фамилию председателя своей первички! А если профсоюза нет – обратиться в Пермский крайсовпроф, где подробно проконсультируют и помогут создать профячейку.

– Какой человек может стать профсоюзным лидером? Есть ли необходимость в таких людях сегодня?

– А какой человек может стать, к примеру, депутатом? Так и с профактивистами. Неравнодушный, думающий, не замкнутый на личных интересах человек, готовый прийти на помощь товарищу, не боящийся возразить начальству, всегда ищет применение своему потенциалу. В профсоюзах таким всегда рады. Вне зависимости от времен и нравов.

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО МИХАИЛА ИВАНОВА НА VII КРАЕВОМ ФОРУМЕ ПАЦИЕНТОВ

Добрый день, дорогие товарищи!

Очень приятно сегодня видеть здесь наших соратников в боевой и рабочей обстановке. Мне приятно видеть знакомые лица. Я рад, что в деле просвещения граждан у нас очень много сподвижников!

Профсоюзы всегда занимались здоровьем работающего населения, здоровьем детского населения. Сегодня, в первую очередь, для нас важна профилактика заболеваний и сохранение здоровья, потому что те, кто болеет обычно находятся уже в больнице или в стационаре. Мы же больше занимаемся санаторно-курортным лечением, реабилитацией после заболеваний.

Сегодня для членов профсоюзов мы предлагаем программы реабилитации в рамках санаторно-курортного лечения после перенесенной новой коронавирусной инфекции. И я уверен, что у нас одни и те же задачи и проблемы, как у всего общества сегодня. Одна из наших главных задач – защита человека труда. К сожалению, сегодня

об этом не очень часто говорят. Но я говорю прямо и откровенно: «Лично для меня сегодня это одна из главных задач, которую я для себя поставил!» К сожалению, сегодня есть еще много работодателей, которые не очень корректно относятся к нашему главному закону – к трудовому праву. Не хочется говорить грубых слов, но откровенное игнорирование прав трудящихся не может оставлять нас равнодушными. Наша общая задача – призывать работодателя соблюдать трудовое право.

Сегодня у нас существуют общественные советы при медицинских организациях. Я верю, что вместе с ними нам будет легче решать большие вопросы, связанные как со здоровьем, так и с соблюдением трудового законодательства. Безусловно, сегодня перед всеми нами стоит огромный пласт задач, связанных с охраной труда, оценкой условий труда. Поодиночке мы эти вопросы решить не сможем. Нужно объединять усилия для защиты прав человека труда.

«Профсоюзный курьер» – газета о людях труда

Так можно сформулировать девиз еженедельника.

Краевая газета «Профсоюзный курьер» издаётся с 1989 года. Ее тираж на второе полугодие 2021 года составляет 5500 экземпляров (только печатная версия, без учёта электронной подписки). Выходит по средам объемом 8–12 полос формата А3.

Инициатором и создателем газеты стал Борис Пожарский, председатель Пермского крайсовпрофа с 1985 по 2007 год. «Профсоюзный курьер» стал выходить в свет раньше, чем центральная профсоюзная газета «Солидарность», учреждённая годом позднее.

С 1990-го по 2012 главным редактором газеты был Владимир Терентьевич Шитов. До этого, с 1985 года, он писал о профдвижении

в областной газете «Звезда». Во многом благодаря личным качествам главного редактора газета приобрела авторитет и достигла признания как в Федерации независимых профсоюзов России, так и в Пермском крае.

После января 2012 года, после преждевременной кончины Владимира Шитова, начался новый этап в жизни редакции и газеты. Тем не менее все, кто в разное время был причастен к творческому процессу выпуска профсоюзного еженедельника, делали это, оглядываясь на Владимира Терентьевича. По-другому было просто невозможно.

По-другому невозможно и сегодня.

В итоге «Профсоюзный курьер» и сейчас стабильно находится в первой тройке региональных



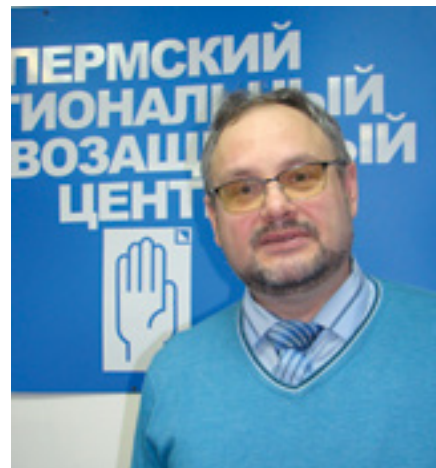
профсоюзных изданий страны по тиражу, периодичности выхода и актуальности контента.

В 2020 году за свою профессиональную деятельность газета профсоюзов Прикамья была удостоена сразу двух Почетных дипломов ФНПР.

В 2012 году в профобъединении учрежден краевой конкурс имени профсоюзного журналиста Владимира Шитова – для журналистов, пишущих на социально-трудовые темы, о профсоюзах. Его итоги ежегодно подводятся в канун знаменательной даты в региональном календаре – Дня профсоюзного активиста в Пермском крае, который отмечается 18 ноября.

СЕРГЕЙ ТРУТНЕВ,

юрист, общественный помощник
Уполномоченного по правам человека
в Пермском крае



Основные вызовы в реализации права на труд в Пермском крае

У нас есть свобода труда, которая вытекает из Конституции. Основа – Конституция – гарантирует свободу труда. То есть это означает, что есть свободный выбор трудовой деятельности.

Актуален ли сегодня этот свободный выбор? Да, актуален.

О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ТРУДЕ

Есть три типа трудовых прав в России, которые весьма поверхностно отрегулированы. Я предложил своему сыну, который учится на юридическом факультете, написать об этом выпускную квалификационную работу. То есть поразмышлять о

тех рисках, которые есть в сфере трудовых отношений. Когда он пришёл к преподавателю, ему сказали, что в России нет принудительного труда.

Конечно, нигде у нас не напишут о том, что в некоторых сферах есть труд как наказание и обязанность, которой нельзя избежать.

Ведь у нас есть служба? Причём альтернативная гражданская служба, приняв которую ты не можешь отказаться от труда. Я сейчас говорю не о государственной или воинской службе. Я о том, что есть обязанность каждого гражданина Российской Федерации – служить в армии или выбрать альтернативную гражданскую службу, то есть службу без оружия. И там призывника направляют трудиться в определенное место, которое он не выбирает. Как регулируются его трудовые отношения, если учитывать, что трудоустройство в его ситуации равносильно при-

зыву? Хотя он трудится вместе с другими рабочими, работающими по трудовым договорам, труд служащего подневольный, несмотря на наличие договора.

У нас есть труд осуждённых к отбытию наказания в исправительных учреждениях Федеральной службы исполнения наказания (ФСИН). Лица, осужденные приговором суда к отбытию наказания, обязаны работать в местах, определенных администрацией исправительного учреждения. В противном случае они будут подвергнуты дисциплинарному взысканию.

И у нас есть труд как наказание, который назначается приговором. Например, как административное наказание в виде принудительных работ. И ты не можешь отказаться под угрозой лишения свободы.

То есть у нас есть вполне легальный принудительный труд. И есть закон, который устанавливает возможность такого труда.

То есть у нас есть конвенция МОТ о принудительном труде, которая устанавливает ряд ограничений к труду. И это основа этого государственного регулирования, которое как бы устанавливает нормы и принципы, но при этом, так как дальнейшее нормативное обеспечение минимально, постоянно к этим нормам и принципам приходится возвращаться.

Кроме того, есть интересные правовые концепции.

У нас есть дополнительно к этому ещё очень небольшой объем труда, который тоже не совсем свободный. Ну, например, труд профессиональных сообществ. Например, медики. Они не вправе отказать в медицинской помощи, когда есть угроза жизни для человека. Есть у нас адвокаты, работающие по назначению, и законом тоже не предполагается возможность отказа для адвоката работать по назначению. Это тоже принудительный труд.

То есть у нас по факту принудительный труд есть.

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Отношения, связанные с трудом, обострились во время пандемии. Например, в социальных учреждениях персонал был изолирован на период пандемии по месту работы. ПНИ и другие учреждения перешли на «вахтовый метод» работы. Но вопрос оплаты труда проработали не везде.

Я участвовал в рассмотрении дела, где ответчиком выступал госпиталь МВД. В связи с пандемией они перевели медсестер на «вахтовый метод», то есть закрыли их на рабочих местах на круглые сутки. Сначала предполагалось, что через неделю их сменяют. Но сменять их не ста-



ли. То есть пост круглосуточный, тебя там закрыли, и ты делай что хочешь – смены не будет. Как такие трудовые отношения охарактеризовать?

Много вопросов возникает. Например, как это должно оплачиваться?

С другими категориями работников тоже много вопросов. Может ли, например, альтернативщик претендовать на что-то дополнительное? Как быть с сотрудниками: обязаны они подчиняться, выходя на такой график, или не обязаны? Как людей выводить на подобный график работы? Какой должна быть доплата за работу в круглосуточном режиме?

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Принудительный труд в местах лишения свободы – вечная проблема. Главная проблема осужденных – они лишены возможности влиять на регулирование своего труда, требовать улучшения условий труда, справедливой оплаты. Всё, что они могут, это жаловаться в надзорную прокуратуру и в суд. Но государ-

ственные надзорные органы неохотно контролируют государственные институты, особенно такие, как ФСИН.

В последнее время широко дискутируется возможность привлечь осужденных к труду на «народных стройках». О работе в интересах РЖД и других компаний. И здесь возникает проблема ограничений принудительного труда осужденных. Есть конвенция МОТ о запрете принудительного труда. Она устанавливает ограничения в работе осужденных в интересах частных лиц. У нас всегда осужденные работали на частных лиц, особенно колонии-поселения, расконвоированные, которым не надо обеспечивать режим. И каким образом стыковать конвенцию МОТ с нашими реалиями? Вот это проблема.

Относительно труда в рамках исполнения постановления суда. Например, обязательные работы, которые назначаются судом за административный проступок. Такой труд вообще никак не регламентирован. То есть человеку присуждают *обязательные* работы. Кодекс об административных правонарушениях говорит,

что обязательные работы – это исполнение физическим лицом в свободное от основной работы, службы или учёбы время бесплатных общественно полезных работ. Виды работ и перечень организаций, где осуществляются работы, определяются органами местного самоуправления. Есть ли ограничения по типу работ, можно ли отправлять на работы, скажем, на химическое производство? КоАП указывает, что работник подчиняется правилам трудового распорядка, принятого на рабочем месте. И ни слова о иных правах и гарантиях, которыми должен быть ограничен труд работника. Должны ли в отношении работника, исполняющего обязательные работы, действовать правила охраны труда? Закон эти вопросы не регулирует.

Относительно работ, которые должны исполнять ряд сообществ, в частности специальные – медики, юристы, адвокаты – тоже не всё просто. К слову, относительно медиков вопросов не возникает: они дают клятву Гиппократу и понимают степень уголовной ответственности, если что-то случилось, и в рамках этого они живут. Не бывает большого количества дел относительно отказа в оказании медицинской помощи. Время от времени такое возникает, но там всегда ситуации очевидные. А вот со стороны адвокатов возникают вопросы. С одной стороны, закон предусматривает обязанность исполнения дел по назначению, а с другой стороны – у нас адвокаты время от времени бастуют. Нынче опять заговорили о забастовках в связи с тем, что бюджетные средства не проходят. При этом у нас есть даже практика Европейского суда по правам человека, который говорит, что это нормально, что действительно нужно обяза-

вать юридическое сообщество исполнять какие-то работы даже бесплатно. То есть несмотря на то, что у нас есть конституционная свобода, под это же есть ряд ограничений и очень сильное регулирование всего.

«НАРОДНЫЕ» ТРУДНОСТИ, СВЯЗАННЫЕ СО СВОБОДОЙ ТРУДА

Есть вопросы, которые я называю «народные». Это когда ты любого остановишь, и получишь более-менее точное понимание сути права. В условном народном рейтинге после проблем коммунальных платежей и пенсий третьими по значимости будут проблемы, связанные с трудовыми правами. Как я определяю актуальность? По количеству обращений и содержанию вопросов, с которыми люди постоянно приходят. Актуальность понятна, поскольку большее время нашей активной сознательной жизни, когда мы не спим, мы проводим на работе. Именно там мы социализируемся, самоутверждаемся и зарабатываем себе на жизнь. То есть для нас работа часто не только деньги. Это важно.

Здесь важно понимать, что, с одной стороны, в нашем государстве есть трудовое право, которое определяет баланс отношений работодателя и работника. Трудовое право у нас не за работником. Трудовое право у нас за государством, потому что в интересах государства обеспечить определенную стабильность «игры» с тем, чтобы налогоплательщик сам себя порождал, имел возможность прокормиться и вырастить детей, которые будут потом служить в армии. Налоги – основной интерес государства. Понятно, что голодные и беспризорные люди государству не шибко нужны и

кормить их надо. А с другой стороны, мы понимаем, что у нас лица, которые ведут эту хозяйственную деятельность, имеют возможность лоббировать интересы работодателя, что в последние десять лет приводит к большой деформации классического трудового законодательства. Социал-демократической партии у нас как не было, так и нет. У нас есть непонятного окраса коммунисты, которые не про это. У нас есть профсоюзы, которые политической партией не являются, но ведут какую-то квазиполитическую деятельность.

Есть у нас два вида профсоюзов – ФНПР и независимые. На сегодняшний день складывается ситуация, когда реально некому удерживать трудовое законодательство в разумном пределе. В результате у нас какие-то нормы привычные остаются. Мы видим весьма революционную практику высших судов, которые разворачивают трудовое право в интересах работника.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Если мы говорим о проблемах трудового права, важно понимать, что их довольно много: начиная от индексации заработных плат, от оплаты работ в выходной день до последних инноваций.

На сегодняшний день общая картина примерно такова. Трудовое право по-прежнему третье по числу обращений. Проблематика по-разному актуализируется, но в целом всё традиционно – увольнения, сокращения, гонения. К сожалению, культура работодателя у нас ухудшилась. Профсоюзы на местах культуру работодателя не воспитывают. Есть, конечно, тенденция к тому, что у нас потихоньку, но будет интереснее профсоюзная жизнь. Потому что и люди активные по-

являются в профсоюзах, и протестность работников растёт. Экономическое положение ухудшается, и люди меньше склонны терпеть ситуацию, особенно с заработной платой. Необходимо понимать, что проблема заработных плат – это не только проблема работников, но и наша общая проблема, всех обывателей. Важно понимать, что это вопрос внутреннего рынка, развития малого бизнеса, который основан на внутреннем рынке. Это проблема восполнения квалифицированных трудовых кадров, которые работают с нашими детьми и с нами.

ЧТО ДЕЛАТЬ ГРАЖДАНИНУ, КОТОРОМУ ДАЛЕКО ДО ПЕНСИИ, НО ХОЧЕТСЯ КАК-ТО КОНТРОЛИРОВАТЬ СИТУАЦИЮ?

Можно ещё сказать, что вопрос труда и оформления трудовых отношений – это не только проблема для «здесь и сейчас». Это ещё и пенсионные права, которые у тебя возникают после того, как ты проработал некоторое количество лет. И с этим тоже всё непросто. Довольно часто, работая, мы позволяем работодателю не очень правильно оформлять наши отношения, что впоследствии ведёт к проблемам. Суды завалены пенсионными делами. И вряд ли ситуация быстро улучшится.

Сразу отмечу, что трудовое право само по себе довольно сложное. А пенсионное вообще до такой степени усложнено, что простому человеку разобраться в нём невозможно. Нередко юристы в нём и не пытаются разобраться. Я уж не говорю о простых людях. Поэтому, конечно, имеет смысл проверять отображение пенсионных прав заранее. Сейчас, с учётом электронного документооборота, процедуры в этом



плане облегчились. На портале «Госуслуги» всегда можно запросить выписку из лицевого счета, которая, к сожалению, не очень содержательная, но с этого можно начинать. Выписку ты получишь почти моментально. А дальше важно внимательно смотреть, что и как там отображено. Особенно важно внимательно отследить и обеспечить себе подтверждение специального стажа, дающего право на досрочную пенсию. Это специальный стаж у медиков, педагогов и вредность. Есть ещё специальный стаж у некоторых работников служб, например за работу с осужденными у ФСИН.

Часто вопросы возникают там, где ты их и не ждёшь. Поэтому имеет смысл по вопросам специального стажа регулярно просматривать выписки из Пенсионного фонда. Ну, это как со здоровьем – наблюдать, чтобы не пропустить. Раньше ты мог контролировать всё с помощью трудовой книжки. То есть меняя работодателя, ты, соответственно, получал книжку в руки и мог проверить записи. У тебя была возможность что-то оперативно по этим записям предпринять. А сейчас электронный документо-

оборот, и всё в Пенсионном фонде. И если раньше максимальное значение имела именно запись в трудовой книжке и потом брались дополнительные справки, уточняющие характер работы, то сейчас система доказательства ужесточается: где-то принимаются свидетельские показания, где-то не принимаются, поэтому имеет смысл заранее задаваться этими вопросами.

Важно сказать сегодня людям: регулярно проверяйте свой лицевой счёт в Пенсионном фонде! Если у вас есть какие-то дополнительные особенности, отслеживайте их отдельно. Важно понимать: что Пенсионный фонд считает стажем, дающим право на достойную пенсию? Всегда по этому поводу необходимо требовать дополнительных разъяснений. И чем раньше начинать спор с Пенсионным фондом относительно периодов, тем лучше. Потому что пока жив работодатель, пока не сильно изменились условия труда, можно будет провести дополнительные экспертизы, например по характеру работы, и, соответственно, решить многие вопросы. Но это труднее сделать, когда работодателя уже не стало.

Новое в законодательстве

НОВОЕ В ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель вправе	Работодатель обязан
<ul style="list-style-type: none"> ✓ проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства (самообследование) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отстранить от работы / не допускать к работе работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке СИЗ, применение которых является обязательным при выполнении работ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ требовать от работника соблюдения не только правил внутреннего трудового распорядка, но и требований охраны труда 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку
<ul style="list-style-type: none"> ✓ использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ приостановить работы на рабочих местах если условия труда на них по результатам СОУТ отнесены к опасному классу условий труда

НОВОЕ В ОБЯЗАННОСТЯХ РАБОТНИКА

<ul style="list-style-type: none"> ✓ правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию
<ul style="list-style-type: none"> ✓ следить за исправностью используемых оборудования и инструментов
<ul style="list-style-type: none"> ✓ незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях
<ul style="list-style-type: none"> ✓ приостановить работу до устранения неисправностей

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

- С 1 марта 2022 года вступит в силу Примерное положение о системе управления охраной труда (утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н), согласно которому СУОТ разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и управления указанными рисками.
- Трудовой кодекс РФ дополнен ст. 218, согласно которой при обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.
- Статьей 226 Трудового кодекса РФ введена процедура расследования микроповреждений (микротравм). Работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.
- С 1 марта 2022 года вступят в силу Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников (утв. Приказом Минтруда России от 15.09.2021 № 632н). Это позволит работодателю повысить эффективность в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанными с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, а также в обеспечении улучшения условий и охраны труда.
- Общие требования к организации безопасного рабочего места (утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 774н).
- Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица) (утв. Приказом Минтруда России от 22.09.2021 г. № 656н).
- Формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда (утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 773н).
- Изменения в Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (действует до 01.03.2028 г.) (утв. Приказом Минтруда России от 13.05.2021 № 313н).
- Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (действует до 01.03.2028 г.) (утв. Приказом Минтруда России от 14.09.2021 № 629н).

ЕКАТЕРИНА ОКАТЬЕВА,

ведущий консультант отдела по работе с правоохранительными органами аппарата Уполномоченного по правам человека в Пермском крае



Трудовые права и миграционная политика края

Одной из важнейших областей защиты трудовых прав людей является защита прав трудовых мигрантов. Людям, оказавшимся в чужой стране, бывает трудно сориентироваться в очень разных вопросах – выстроить коммуникацию с государством, с работодателем, обрести возможность вовремя получить медицинскую помощь. Вопросов у людей, приехавших в Россию, много. По мере сил и возможностей сотрудники аппарата Уполномоченного по правам человека Пермского края стремятся не только помогать людям, пришедшим на консультацию или написавшим обращение, но и следить за данной повесткой в крае. Участие в различных совещаниях, подготовка рекомендаций и иных документов, продвижение толерантности как одной из важнейших гражданских ценностей – вот неполный перечень наших «включений» в данную тему.

Гражданам и государственным служащим важно понимать, что в своём большинстве мигранты едут в Россию работать, чтобы кормить семьи. Многие не хотят нарушать закон, ютятся по подвалам, питаются непонятно чем, но им невольно приходится это делать. Часто люди попадают в такие условия, что работодатели принимают их без документов, без заключения трудовых договоров, платят небольшие зарплаты, причём в конвертах.

В адрес Уполномоченного обращения о нарушении прав трудовых мигрантов в 2020 году не поступали. Мы размышляли с коллегами, хорошо это или плохо. С одной стороны, можно предположить, что люди, приезжающие в Россию, не осведомлены о возможности обратиться к Уполномоченному. С другой – возможно, те службы, которые призваны защищать трудовые (и иные) права мигрантов, хорошо

справляются со своей работой и в дополнительном источнике помощи просто нет необходимости.

Тем не менее, согласно данным экспертного опроса на тему: «Миграционная политика Пермского края: проблемы и перспективы развития», проведённого среди организаций и ведомств, занимающихся работой с мигрантами, студенткой 4-го курса дневного отделения юридического факультета направления «Социальная работа» Алиной Худеньких под руководством доктора социологических наук, профессора, заведующей кафедрой социальной работы и конфликтологии юридического факультета Пермского национального научно-исследовательского университета Зинаидой Замараевой, именно трудовые мигранты заняли вторую позицию по уровню нуждаемости в поддержке и помощи государства (30%), по

причине частых случаев нарушения их прав, проблем с поиском жилья, работы, безграмотности.

В сентябре 2020 года Уполномоченный принял участие в межведомственном совещании под председательством министра территориальной безопасности Пермского края на тему: «Об осуществлении контроля за предоставлением работодателями, привлекающими к трудовой деятельности иностранных работников, соответствующих гарантий и компенсаций, в том числе в части обеспечения их жилыми помещениями, питанием, выплатами, предусмотренными законодательством Российской Федерации (заработной платы, вознаграждения, пособий по увольнению)».

Павел Миков акцентировал внимание присутствующих на наличии проблем трудовых мигрантов, находящихся на территории Пермского края, многие из которых обострились из-за COVID-19: кто-то потерял работу, не всем удалось вернуться на родину из-за прерванного авиасообщения, многие отрасли экономики, в которых велика доля иностранной

рабочей силы, временно были заблокированы: общепит, стройки, торговля.

С целью недопущения роста напряжённости среди мигрантов Павел Миков выразил мнение о необходимости всем заинтересованным ведомствам Пермского края работать в тесном взаимодействии. Уполномоченный предложил создать рабочую группу для выезда в места работы трудовых мигрантов и проведения информационных встреч.

Кроме того, Павел Миков предложил организовать проведение личных приемов мигрантов, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, должностными лицами государственных органов Пермского края, проведение «горячих линий» по вопросам действующего миграционного и трудового законодательства Российской Федерации, встречи трудовых мигрантов с духовными лидерами традиционных конфессий в Пермском крае.

Итогом проведённого совещания стало издание Правительством Пермского края, при содействии Уполномоченного, информационного буклета для трудовых

мигрантов об их правах и обязанностях, о государственных (федеральных, исполнительных) органах власти Пермского края, в которые можно обратиться за помощью в случае нарушения их трудовых прав.

Кроме того, Уполномоченным были внесены предложения в межведомственный план мероприятий, направленных на повышение эффективности профилактики вовлечения трудовых мигрантов в преступную деятельность в сфере незаконного оборота наркотиков в Пермском крае:

1. Размещение на сайте Уполномоченного по правам человека в Пермском крае буклета «Информация по трудоустройству для иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ».
2. Распространение буклета среди трудовых мигрантов во время проведения приёма граждан.
3. Проведение встреч с руководителями диаспор по отдельному графику.
4. Проведение информационных встреч в местах проживания, работы трудовых мигрантов.

ПУБЛИКУЕМ ПАМЯТКИ!

СЛЕДУЯ НАШИМ РЕКОМЕНДАЦИЯМ, МОЖНО ЗАЩИТИТЬ СВОИ ПРАВА.

Общие правила для иностранных граждан

При въезде в Россию необходимо иметь миграционную карту с отметкой о цели поездки, действующий полис медицинского страхования, документ, удостоверяющий личность (паспорт). Советуем сделать ксерокопии имеющихся документов.

Необходимо встать на миграционный учет (зарегистрироваться) по месту пребывания в течение 7 рабочих дней (для граждан Армении, Беларуси, Казахстана и Кыргызстана – 30 дней, для граждан Таджикистана – 15 дней).

Встать на миграционный учет нужно по месту фактического проживания в том регионе, в котором вы будете жить и работать, иначе могут привлечь к ответственности за нарушение миграционного режима и оштрафовать.

Нарушение иностранным гражданином (лицом без гражданства) правил въезда либо режима пребывания в РФ влечет наложение административного штрафа в размере от 2 000 до 5 000 руб. с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового.

Постановку иностранного гражданина на миграционный учет осуществляет принимающая сторона (частное лицо или организация).

Уведомления о прибытии иностранного гражданина в место пребывания можно подать:

в электронной форме;

в территориальных отделениях Управления по вопросам миграции ГУ МВД России;

в многофункциональных центрах предоставления государственных услуг (МФЦ);

в отделениях ФГУП «Почта России».

После трудоустройства миграционный учет необходимо регулярно продлевать на срок действия трудового договора (для граждан ЕАЭС) либо оплаченного патента на работу!

Если вы прибыли в Россию на заработки, отметив цель въезда в миграционной карте «работа», необходимо в течение 30 дней с момента въезда оформить документы, дающие право работать – разрешение на работу (для граждан, въехавших по рабочей визе), либо патент на работу (для граждан СНГ).

Нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства срока обращения за выдачей патента влечёт наложение административного штрафа в размере от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей.

При трудоустройстве необходимо знать свои права и обязанности. Это поможет избежать множества проблем.

Для граждан СНГ

1. Работайте легально. Для законного трудоустройства на территории РФ вам необходимо получить патент на осуществление трудовой деятельности.

В Пермском крае есть только одна организация, имеющая право принимать документы на оформление разрешительных документов для трудоустройства – Государственное бюджетное учреждение Пермского края «Многофункциональный миграционный центр».

Осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации без разрешения на работу либо патента влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового.

Работать можно только по специальности, указанной в патенте.

Патент действует только в том регионе, в котором он получен!

Подать документы на оформление патента можно только ЛИЧНО.

2. Обязательно заключайте договоры на оказание услуг. Работодатель должен выдать вам копию вашего договора, на которой стоят ваша подпись и подпись и печать работодателя, и должен вовремя платить заработную плату.

3. Знайте своего работодателя: вы должны знать название и адрес той организации, в которой работаете, контакты (фамилия, имя и телефон) вашего руководителя.

4. Не обращайтесь к посредникам: будьте осторожны – посредники могут использовать вас как бесплатную рабочую силу. При обращении к посредникам помните, что вы обязаны лично пройти медицинское освидетельствование и дактилоскопическую регистрацию, фотографирование, тестирование на знание русского языка, истории и законодательства. Если посредник этого не требует, он обманывает вас.

5. Четко договаривайтесь о размере и условиях выплаты заработной платы: вы должны знать, сколько вам платят и за какую работу – это должно быть написано в договоре. Получать деньги вы должны либо на вашу банковскую карту, либо в бухгалтерии – лично и под подпись. Вы имеете право получить в бухгалтерии расчетный листок. Если вам должны деньги – требуйте у работодателя расписку и храните её у себя.

6. Внимательно читайте всё, что подписываете, требуйте выдать вам копии: вы имеете право не подписывать документы, если не согласны с их содержанием и условиями. Если документ касается вас лично – вам должны дать копию.

7. Не отдавайте работодателю свои документы: никто не имеет права забирать в залог ваш паспорт, патент на работу, страховку, ваш экземпляр трудового договора и другие документы, а также ограничивать вашу свободу передвижения, отбирать телефон и т.д. Если у вас забрали паспорт или ограничили вашу свободу, это серьёзное преступление: в этом случае обращайтесь в полицию!

8. Ведите записи с расчетами отработанных смен и заработной платы, записывайте на аудио и видео все переговоры с работодателем и его

представителями, фотографируйте и снимайте копии со всех доступных вам документов, касающихся вашей работы – эти данные могут помочь вам доказать свою правоту в трудовом споре, в том числе и при обращении в суд.

9. Обращайтесь за помощью: если работодатель нарушает ваши права, вам поможет полиция, прокуратура, Уполномоченный по правам человека, инспекция труда, суд, общественные организации.

Для граждан стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС)

Граждане Армении, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана – стран, входящих в Евразийский экономический союз, имеют право работать в Российской Федерации без оформления патента, но с обязательным заключением трудового или гражданско-правового договора, на основании которого они смогут продлевать срок временного пребывания на территории РФ.

Граждане стран ЕАЭС при приеме на работу не должны:

- сдавать экзамены по русскому языку, истории и праву;

- оформлять патенты и разрешения на работу.

Документы об образовании, выданные образовательными учреждениями стран ЕАЭС, признаются без проведения процедур признания.

Осуществлять трудовую деятельность иностранные граждане стран – членов ЕАЭС имеют право в любом субъекте РФ, и делать это без учета мер по ограничению национального рынка труда.

Трудовой стаж граждан стран ЕАЭС засчитывается в общий трудовой стаж.

При оформлении трудового договора получают страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС).

Бесплатная медицинская помощь оказывается только при состояниях, угрожающих жизни и здоровью. Для всех остальных случаев каждому иностранному гражданину, въезжающему и пребывающему в РФ, необходимо иметь полис добровольного медицинского страхования.

ПОЛЕЗНЫЕ КОНТАКТЫ:

Главный федеральный инспектор по Пермскому краю

Телефон: +7 (342) 217-70-87

Адрес: г. Пермь, Куйбышева, 14

Главное управление МВД России по Пермскому краю

614990, г. Пермь, Комсомольский пр., 74

Приемная: (342) 246-77-01, факс: 241-38-49

Дежурная часть: (342) 246-77-00

«Телефон горячей линии»: (342) 246-88-99

Электронная почта: gumvd59@mvd.ru (обращения граждан по данному адресу не принимаются).

Министерство социального развития Пермского края

Адрес: 614006, г. Пермь, ул. Ленина, 51

Электронная почта: info@social.permkrai.ru

Контактный телефон: 8 (342) 217-77-40

Администрация губернатора Пермского края, правительство Пермского края

Отдел по работе с обращениями граждан

Адрес: 614015, г. Пермь, ул. Куйбышева, 14

Телефон: +7 (342) 273-73-01; +7 (342) 253-70-79.

Вы можете оставить своё обращение на сайте «Интернет-приёмная Пермского края» www.reception.permkrai.ru

Государственное бюджетное учреждение Пермского края «Многофункциональный миграционный центр» (ГБУ ПК «ММЦ»)

Телефон: +7 (342) 257-88-11.

Адрес: г. Пермь, ул. Ласьвинская, 98-К

info@mmc.permkrai.ru

Режим работы:

пн-чт с 09.00 до 18.00, пт до 17.00.

Прием документов прекращается за 2 часа до окончания рабочего дня.

ПАВЕЛ ЛЕВАШИН,
начальник отдела по работе
с правоохранительными органами аппарата
Уполномоченного по правам человека
в Пермском крае



Исправительные центры – шаг к гуманизации уголовного наказания



В 2002 году Президент Российской Федерации в Послании Федеральному Собранию Российской Федерации обратил внимание на необходимость гуманизации уголовного законодательства и системы наказаний, вместо лишения свободы при наличии соответствующих оснований широко применять штрафы и другие, более гуманные, меры наказания.

Аналогичные позиции содержатся и в утверждённой в 2010 году Правительством России «Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года». В целях повышения эффективности работы учреждений и органов, исполняющих наказания, до уровня международных стандартов обращения с осужденными

и потребностей общественного развития предусматривается необходимость расширения сферы применения наказаний и иных мер, не связанных с лишением свободы.

С 2017 года в практику российской системы ФСИН начал активно вводиться еще один вид наказания по приговору суда – это принудительные работы.

В соответствии с ч. 1 ст. 60.1 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, осужденные к принудительным работам отбывают наказание в специальных учреждениях – исправительных центрах, расположенных в пределах территории субъекта Российской Федерации, в котором они проживали или были осуждены.



Согласно информации, размещенной на официальном сайте ФСИН России в настоящее время на территории субъектов, осуществляют свою деятельность 113 исправительных центров и изолированных участков, функционирующих как исправительные центры, и еще по 18 осуществляются мероприятия по подготовке к вводу в эксплуатацию.

На территории Пермского края создан один исправительный центр и два участка исправительных учреждений, функционирующих как исправительные центры, с общим лимитом наполнения 323 человека:

– исправительный центр № 1 с дислокацией в городе Соликамске, рассчитанный на 100 человек;

– изолированный участок, функционирующий как исправительный центр ФКУ ИК-12 в городе Губахе, рассчитанный на 93 человека;

– изолированный участок, функционирующий как исправительный центр ФКУ ИК-10, в городе Гремячинске, рассчитанный на 130 человек, на базе имущества деревообрабатывающего предприятия ООО «ПЛПК».

Необходимо отметить, что в октябре 2020 года на коллегии Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации Пермский край был отмечен как один из передовых регионов за достижение положительных результатов деятельности в расширении сети исправительных центров. Причем опыт создания изолированного участка, функционирующего как исправительный центр, в городе Гремячинске, на территории предприятия ООО «ПЛПК», является одним из первых в Российской Федерации, в церемонии открытия которого принял участие Уполномоченный по правам человека в Пермском крае Павел Миков.

За 10 месяцев 2021 года по учётам исправительных центров и изолированных участков, функционирующих как исправительные центры, прошло 335 осужденных к принудительным работам, за аналогичный период прошлого года – 92 человека.

Нельзя не отметить, что создание сети исправительных центров на территории региона осуществляется при поддержке губернатора и Правительства Пермского края.





На межведомственных совещаниях под председательством губернатора Пермского края и заместителя председателя Правительства с представителями бизнес-сообщества региона рассмотрены вопросы об организации рабочих мест для осужденных к принудительным работам.

В ходе совещаний отмечен значительный объем проведенной совместной работы по созданию системы исправительных центров на территории Пермского края, обсуждены дальнейшие перспективы сотрудничества частного бизнеса, Главным управлением Федеральной службы исполнения наказаний по Пермскому краю и Правительства Пермского края.

Так, в рамках расширения сети исправительных центров проводится работа по созданию двух участков, функционирующих как исправительные центры:

– УФИЦ при ФКУ ИК-32 на базе имущества АО «Стройпанелькомплект» в городе Перми, с лимитом наполнения 70 человек;

– участок ФКУ ИЦ-1 на базе имущества предприятия АО «Соликамскбумпром» в городе Соликамске, с лимитом наполнения 95 человек.

Прорабатывается создание УФИЦ на базе имущества ООО «Кредо» в городе Перми (предполагаемый лимит наполнения – 100 человек) и ООО «Инициатива» в городе Кизеле (предполагаемый лимит наполнения – 90 человек).

Совместно с Министерством промышленности и предпринимательства Пермского края Главным управлением Федеральной службы исполнения наказаний по Пермскому краю разработаны ин-

формационные материалы для привлечения бизнес-сообщества Пермского края к созданию участков исправительных центров на базе имущества предприятий для сокращения потребности в рабочих кадрах.

Открытие исправительных центров – это реальный шаг гуманизации уголовно-исполнительной системы и уголовного законодательства в России. Более того, это дополнительная гарантия защиты прав потерпевших от преступлений в части реальности возмещения морального и материального вреда от преступления осужденного. Сегодня в колониях Прикамья трудоустроено около 60% осужденных, а общая сумма взысканий к ним составляет более 2 миллиардов рублей! Большая часть потерпевших не получает присуждённых компенсаций. В исправительном центре 100% осужденных будут трудоустроены и из их зарплаты будут производиться удержания в пользу потерпевших.



ГЕОРГИЙ СИТНИКОВ,
председатель Общественной наблюдательной
комиссии Пермского края



Общественный контроль за трудом в условиях несвободы

Защита трудовых прав людей, отбывающих наказание в местах лишения свободы – острая и животрепещущая проблема современности. Много лет сотрудники Пермского регионального правозащитного центра вели активную правозащитную работу в этой области. И сегодня члены краевой общественной наблюдательной комиссии (далее ОНК. – *Ред.*) регулярно сталкиваются с нарушением трудовых прав.

Действительно, обращения по защите трудовых прав – одни из самых распространённых в работе ОНК. Попадая в места лишения свободы, человек сталкивается с совершенно иными правилами трудовых отношений. Например, работать он обязан, отказ от работы считается нарушением режима, влечёт взыскания и, как правило, невозможность досрочного освобождения.





Специальность человека также может не учитываться, если нет подходящих рабочих мест. Кроме этого, возникает много сложностей при привлечении к работам, связанных с криминальной субкультурой. Например, убирать туалеты, работать на «периметре» (ограждение зоны) могут лишь осуждённые с пониженным статусом, для остальных это считается неприемлемым.

Беспокоит и размер заработной платы – часто у опрашиваемых нами заключённых он составляет несколько сотен рублей за месяц после всех удержаний.

Напомню, на руках может оставаться не менее 25% от всех доходов осуждённого.

При изучении трудовых отношений в прошлых составах ОНК мы выявляли неучтённые переработки, привлечение по 106-й статье (благоустройство территории) более 2 часов в неделю, или для работы на промзоне и т.п.

Довольно острой является тема трудового травматизма – в прикамских колониях было несколько нашумевших случаев. Это весомый сигнал к тому, чтобы серьёзно пересмотреть

управление охраной труда. Это позволит как сохранить жизнь и здоровье осуждённых, так и избежать формирования негативного имиджа уголовно-исполнительной системы.

Относительно трудовых прав осуждённых нами выносятся не только локальные замечания, но и общие предложения по изменению системы оплаты труда – на мой взгляд, за полностью отработанное время оплата должна составлять не меньше МРОТ.

Сейчас же закон позволяет платить значительно меньше, отталкиваясь от нормы выработки. Кроме этого, осуждённым не начисляется районный коэффициент.

Общественный контроль трудовых прав в местах лишения свободы – это планомерная проверка условий труда в колониях, а также работа по совершенствованию правового регулирования.

Ведь именно от того, приобрёл ли труд социальную ценность для заключённого, зависит – будет ли он так же ценить труд на свободе, а следовательно – вернётся ли к законопослушной жизни.



Рыцарь права и свободы



Памяти Дмитрия Шевченко

Утром 7 декабря 2021 года скончался начальник отдела по взаимодействию с правоохранительными органами аппарата уполномоченного по правам человека в Пермском крае Дмитрий Борисович Шевченко. Он был в командировке в городе Наро-Фоминске Московской области. Ушёл из жизни наш товарищ и коллега.

Дмитрий Борисович родился в г. Оренбурге 6 апреля 1965 года.

С 1971 по 1982 год вместе с родителями – Борисом Петровичем и Еленой Андреевной, а также с сестрой Оксаной Дмитрий проживал в городе Благовещенске Амурской области, где и окончил среднюю школу № 1.

Летом 1982 года Дмитрий Шевченко приехал в Пермь поступать в Пермское высшее военное командное училище внутренних войск МВД СССР, ныне это Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации. В дальнейшем жизнь Дмитрия Борисовича теснейшим образом была связана с Пермью, здесь он получил образование и профессию, здесь в 1985 году он познакомился с Мариной Анатольевной, которая

стала ему супругой, здесь он обрел дом и работу, друзей и товарищей.

Так получилось, что день выпуска молодых офицеров стал и днём свадьбы теперь уже четы Шевченко. После окончания ПВВКУ в 1986 году, получив специальность офицера мотострелковых войск с высшим военным специальным образованием, преподавателя начального военного обучения, Дмитрий Борисович убыл к месту службы в Казахстан, в г. Караганду, куда позже к нему приехала и жена. До 1990 года служба Дмитрия Борисовича Шевченко в ВВ МВД СССР проходила в Казахстане и Средней Азии, там же у него и Марины Анатольевны в 1987 году родился первенец Александр. В 1990 году Дмитрий Борисович пере-

водится для дальнейшего прохождения службы в Пермь.

Службу во внутренних войсках МВД Дмитрий Шевченко продолжил нести до 1996 года, то есть до тех пор, пока в ВВ не была отменена функция охраны исправительных учреждений и не произошло значительное сокращение личного состава.

Уволившись из рядов Вооружённых сил Российской Федерации, Дмитрий Борисович Шевченко продолжил службу в Управлении исполнения наказаний УВД Пермской области, в должности начальника отдела по работе с личным составом.

В 1998 году в семье Шевченко родился второй сын – Арсений. Вообще тот год для Дмитрия Борисовича становится знаковым по событиям.





Именно в 1998 году по предложению Владимира Викторовича Корепанова Дмитрий Борисович Шевченко переходит на службу в Пермский филиал Нижегородской академии МВД России, где занимает должность начальника отделения кадров. В зоне ответственности Дмитрия Борисовича находилось воспитание переменного состава, то есть курсантов ПФ НА, организация их досуга и развитие их творческого потенциала. Также он курировал работу клуба и творческих коллективов, которые были образованы в учебном заведении. Особую гордость для Дмитрия Борисовича всегда представляла команда КВН филиала, которая в январе 2006 года приняла участие в международных играх КВН г. Сочи и заняла достойное место среди других команд.

Не меньше внимания Дмитрий Борисович уделял и деятельности ветеранской организации филиала, поддерживал контакт с бывшими сотрудниками филиала, оказывал содействие работе ветеранской организации.

Находясь на службе в Пермском филиале, Дмитрий Борисович в 1999 году поступает в Оренбургский государственный аграрный университет по специальности юриспруденция заочно, и в 2004 году получает диплом юриста.

В декабре 2007 года, уволившись на пенсию из органов внутренних дел, по предложению Татьяны Ивановны Марголиной, Уполномоченного по правам человека в Пермском крае, Дмитрий Борисович Шевченко поступил на гражданскую службу в аппарат Уполномоченного по правам человека в Пермском крае. В аппарате Уполномоченного ему были поручены вопросы взаимодействия с правоохранительными органами, защита прав военнослужащих и членов их семей. Ежегодно он лично участвовал в рассмотрении свыше 600 обращений граждан. Дмитрий Борисович сумел наладить активное взаимодействие с ГУФСИН России по Пермскому краю, ГУ МВД России по Пермскому краю, военной прокуратурой Пермского края, органами военной юстиции других субъектов России, общественными советами правоохранительных органов, Общественной наблюдательной комиссией Пермского края. Является автором большого количества аналитических, просветительских материалов, в том числе участвовал в подготовке ежегодных докладов, специальных докладов Уполномоченного по правам человека, брошюр, буклетов, статей, докладов. Постоянно занимался преподавательской и просветительской работой, выступая с

разработанным им курсом лекционных занятий для студентов юридических вузов высшего профессионального образования Пермского края, а также сотрудников органов внутренних дел и правоохранительных органов, проводил дни правовых знаний в местах лишения свободы. По поручению Уполномоченного принимал участие в судебных заседаниях, регулярно участвовал в проверках условий содержания граждан в местах принудительного содержания граждан: изоляторах временного содержания органов внутренних дел, учреждениях уголовно-исполнительной системы. Выезжал в воинские части по вопросам защиты прав военнослужащих. Принимал участие в выездных приёмах граждан Уполномоченным по правам человека.

Благодаря его принципиальной позиции были восстановлены права граждан во многих резонансных и сложных делах, значительно сократилось количество жалоб в адрес Уполномоченного по правам человека на превышение должностных полномочий сотрудниками полиции при задержании граждан или содержании их в ИВС. Являлся членом комиссии по вопросам помилования на территории Пермского края, а также членом призывной комиссии Пермского края.

Его постоянное стремление к совершенству, прекрасные организаторские способности, принципиальность, уважение и доброта к людям, стремление им помочь не остались незамеченными. Дмитрий Борисович Шевченко награждён медалью «70 лет Вооружённых Сил СССР», медалями «За отличие в службе» III, II и I степени, медалью «200 лет МВД России», медалью «200 лет внутренним войскам МВД России», поощрялся Благодарностью Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, Благодарственным письмом ГУ МВД России по Пермскому краю, Благодарственным письмом ГУ ФСИН России по Пермскому краю, Благодарственным письмом губернатора Пермского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Пермского края. Неоднократно поощрялся благодарностями и Благодарственными письмами Уполномоченного по правам человека в Пермском крае. Но,

пожалуй, самыми важными наградами для него были письма со словами благодарности от тех, кому он помог.

Он был очень ответственным человеком, через сердце пропускать проблемы тех, кто нуждался в помощи и поддержке. К сожалению, не проходит это бесследно – скоропостижная смерть оборвала жизнь этого замечательного человека, открытого, доброго.

Вот и 7 декабря 2021 года, когда остановилось сердце Дмитрия Борисовича Шевченко, он находился в служебной командировке в городе Наро-Фоминске, где в войсковой части № 19612 4-й гвардейской танковой Кантемировской ордена Ленина, Краснознамённой дивизии имени Ю. В. Андропова совместно с председателем региональной общественной организации «Пермский краевой комитет солдатских матерей» Ниной Викторовной Шевелевой встречался

с военнослужащими срочной службы, призванными из Пермского края, проверял бытовые условия прохождения службы, обеспеченность питанием и медицинской помощью.

Но не только работой жил Дмитрий Борисович. Жена, дети и внуки постоянно находились в поле его внимания, и к ним он испытывал безграничную любовь.

Мы разделяем ваше горе, потерявших мужа, отца и дедушку. Светлая память о Дмитрии Борисовиче Шевченко останется в наших сердцах.

Нам будет очень не хватать его энергии и жажды жизни...

У каждого из нас есть свои воспоминания о Дмитрии Борисовиче. И пусть тёплые слова об этом достойнейшем человеке согревают и вдохновляют тех, кто ценит человеческое достоинство и готов защищать его в любых обстоятельствах.



Защитавший до последних минут Памяти Сергея Исаева

14 сентября 2021 года ушел из жизни директор Пермского регионального правозащитного центра, председатель Общественной наблюдательной комиссии Пермского края Сергей Владимирович Исаев.

Сергей Исаев – от уважаемый эксперт в вопросах защиты прав и свобод граждан в правозащитном сообществе России и Пермского края, директор одной из первых правозащитных организаций Прикамья, основатель Общественной комиссии Пермского края по контролю за соблюдением прав человека в местах принудительного содержания и председатель трёх её составов, председатель Общественного совета при ГУФСИН России по Пермскому краю, общественный помощник Уполномоченного по правам человека в Пермском крае.

Свою правозащитную деятельность Сергей Владимирович начал с 1990 годов, когда в России происходила трансформация государственной, общественно-политической, экономической и социальной жизни, а реформы начала 1990-х годов, больно ударили по большей части населения, и наши сограждане особо нуждались в правовых консультациях, восстановлении справедливости, оказании помощи в трудной жизненной ситуации.

Сергей Владимирович лично в ежедневном режиме осуществлял приём граждан по вопросам социальных, трудовых, политических и гражданских прав и свобод, организовывал сбор материальной помощи, книг для отбывающих наказание в местах лишения свободы, был одним из учредителей краевой независимой правозащитной газеты «За права человека».

Благодаря Сергею Владимировичу и его деятельности одной из первых в России в декабре 2008 года была сформирована Общественная наблюдательная комиссия Пермского края по контролю за соблюдением прав человека в местах принудительного содержания.



В основу разработки федерального закона об Общественной наблюдательной комиссии был положен пермский опыт работы общественных организаций, представители которых последовательно в Пермском крае защищали и защищают права граждан в местах принудительного содержания правоохранительных органов, а также являлись членами трех составов ОНК Пермского края, обучением которых и занимался Сергей Владимирович Исаев.

Удивительно светлый, скромный, порядочный и честный человек, он оказал содействие в защите прав и свобод тысячам людей в местах принудительного содержания.

Сергей Владимирович активно содействовал защите прав и свобод сотрудников уголовно-исполнительной системы, понимая, что от них зависит моральный климат и ситуация в местах лишения свободы.

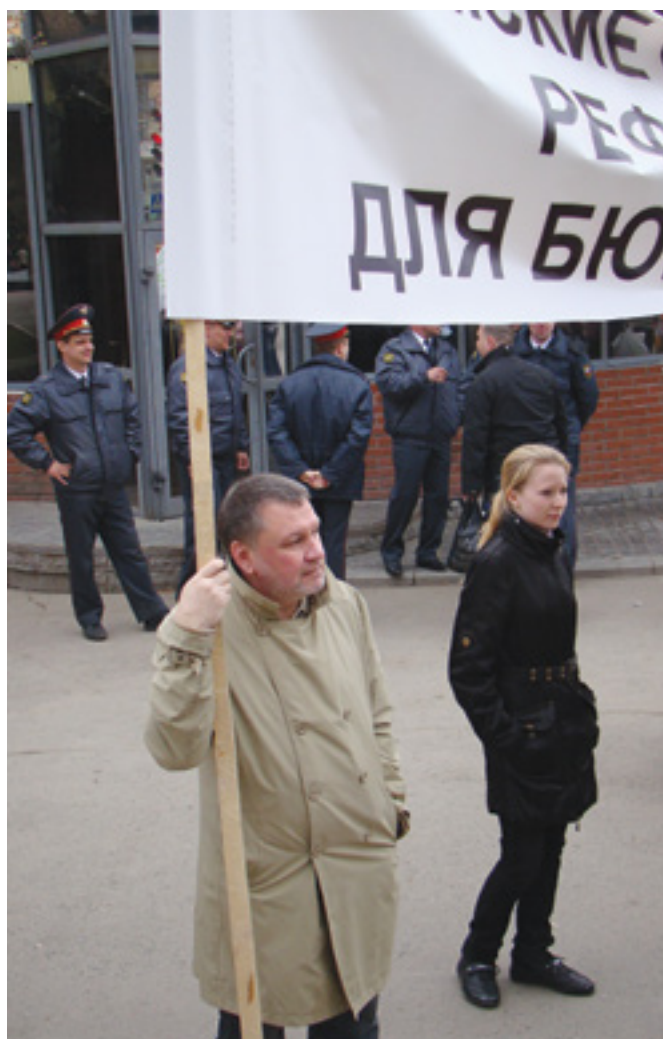
Он активно взаимодействовал в вопросах защиты прав и свобод граждан в местах лишения свободы с Уполномоченным по правам человека в Пермском крае. Как ведущий эксперт, являлся одним из разработчиков мониторинга изоляторов временного содержания органов внутренних дел, который был положен в основу параметров мониторинга ИВС, разработанного Министерством внутренних дел России, позволившего разработать



правительственную программу ремонта и реконструкции ИВС в РФ, привести в нормативное состояние ИВС Пермского края, активно работал над правовым просвещением жителей Пермского края, являлся автором многочисленных методик проверки мест принудительного содержания.

Одним из первых Сергей Владимирович был награждён в 2011 году знаком Уполномоченного по правам человека в Пермском крае «За заслуги в сфере защиты прав и свобод граждан» за многолетнюю правозащитную деятельность и создание технологии общественного контроля мест принудительного содержания, а в 2016 и 2017 годах награждался благодарственными письмами Уполномоченного по правам человека в Пермском крае.

Уполномоченный по правам человека в Пермском крае Павел Миков и сотрудники аппарата, первый Уполномоченный по правам человека в Пермском крае Татьяна Марголина выражают искренние соболезнования родным и близким, соратникам Сергея Владимировича, который навсегда останется в нашей памяти честным, бескорыстным человеком, профессиональным правозащитником, мужественно отстаивающим человеческое достоинство, права и свободы граждан, демократические ценности правового государства.



Офицер, верный семье и долгу

Памяти Сергея Сарапульцева



23 сентября 2021 года ушел из жизни офицер, руководитель Следственного управления Следственного комитета России по Пермскому краю Сергей Юрьевич Сарапульцев.

Уполномоченный по правам человека в Прикамье Павел Миков с прискорбием принял эту трагическую весть об уходе из жизни Сергея Юрьевича Сарапульцева: «Сергей Юрьевич для меня – это не просто руководитель Следственного управления Следственного комитета России по Пермскому краю, он для меня, прежде всего, Человек, относящийся к каждой трагедии, делу, чрезвычайному происшествию неравнодушно, пропускающий через сердце боль каждого потерпевшего. Сергея Юрьевича знаю как любящего отца, мужа, хозяина гостеприимного дома, открытого для друзей, коллег, соседей».

Сергей Юрьевич родился 14 января 1967 года в селе Орда Ординского района Пермской области. В 1984–1989 годах являлся курсантом Пермского высшего военного командно-инженерного училища ракетных войск, а затем служил в Вооружённых силах СССР и России. В 2004 году окончил Пермский государственный университет по специальности «Юриспруденция».

С 2002 года по настоящее время он прошел сложный путь от сле-

дователя районной прокуратуры города Перми до следователя по особо важным делам.

С 2007 по 2009 год проходил службу в качестве заместителя руководителя отдела по расследованию особо важных уголовных дел Следственного управления СКР по Пермскому краю.

С 2009 года назначен на должность заместителя руководителя Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Пермскому краю, впоследствии был направлен для прохождения службы в Иркутскую область.

В 2018 году Указом Президента Российской Федерации Владимира Путина назначен руководителем Следственного управления СКР по Пермскому краю. За это время Сергей Юрьевич зарекомендовал себя как опытный профессионал, постоянно стоявший на страже прав потерпевших от совершённых преступлений, обеспечивая надежную защиту прав и свобод граждан при расследо-

вании уголовных дел в Пермском крае.

Награжден медалями «Доблесть и отвага», «300 лет первой следственной канцелярии», «За безупречную службу» I степени, «За заслуги», «10 лет Следственному комитету Российской Федерации», медалью ГУФСИН России по Пермскому краю «За отличие в службе I степени».

В период службы за раскрытие и расследование уголовного дела в отношении так называемого «соликамского стрелка» (Герашенко), совершившего серию убийств, поощрен присвоением специального звания на ступень выше очередного.

Павел Миков отметил: «Не могу поверить, что этот честный, мужественный, профессиональный офицер, верный своему долгу и семье, мог принять роковое решение для семьи... Не верю, что Сергея Юрьевича уже не будет рядом... Мои соболезнования семье, родным, близким, коллегам... Светлая память...»



Не ври, не трусь, отвечай за тех, кто тебе доверяет... Не бойся сквозняка жизни!



Предисловие

...Жизнь всех членов нашей большой семьи так или иначе связана с Пермским «Мемориалом». Мой муж, царствие небесное, Михаил Александрович Черепанов, был в своё время одним из учредителей «Перми-36», много лет работал в «Мемориале». Вот как об этом пишет основатель и президент общества Александр Михайлович Калих:

«...«Мемориал» образовался в декабре 1988 года... Музей «Пермь-36» стал отдельной организацией, учредителем которой был «Мемориал». Как международный, так и пермский. Позже, когда

директором стал Виктор Александрович Шмыров, Михаил был его заместителем по вопросам науки. Была команда основателей – Калих, Шмыров, Черепанов, Зыков и Ворошкин. Это те люди, которые с первого камешка этот музей начинали делать. Мы ещё много не успели восстановить, но экскурсии уже водили туда. И Миша Черепанов был лучшим – и остаётся лучшим – экскурсоводом. Восхищало вот это умение рассказывать о том, чего в тот момент ещё практически не было. Были только разрушенные разворованные, бараки. Но он рассказывал так, что живая картинка появлялась перед глазами. Рассказ его был непосредственным, ярким. Причём без всяких видимых усилий. Он умел это делать.

...Миша ездил в командировки: в Прибалтику, на Украину, брал интервью у бывших сидельцев «Перми-36», записывал их воспоминания. Это была высшая ценность – ему поверили люди, с которыми он разговаривал.

...Позже в молодёжном «Мемориале» он помогал проводить волонтерские лагеря, организовывал производственную часть программы, стал редактором нашей газеты «Волонтеркин».

А ещё гимн нашего «Мемориала» (стихи Ирины Кизиловой, музыка Виктора Гусарова) и по сей день звучит Мишиным голосом...»



В одном из томов Книги памяти жертв политических репрессий «Годы террора» есть история семьи Черепановых, которую рассказала мама Михаила, Прасковья Якимовна Черепанова. Воспоминания названы так: «Столько горя, нищеты, унижений пережито...» Её деда раскулачили, мужа двух её сестёр были репрессированы, как и её отец, Яким Иванович Мехряков, которого ещё до суда объявили «врагом народа».

(Справка: Мехряков Яким Иванович, ремонтный рабочий, 13.11.1937 г. осуждён тройкой при УНКВД Свердловской области по ст. 58-9 к десяти годам ИТЛ).

Из воспоминаний П. Я. Черепановой: «...Мы с мамой вернулись в свой недостроенный дом, мама умолила взять её снова в колхоз. Младшему братику Вене был один год и три месяца. Мне 13 лет, брат Валентин десяти лет умер, сестре Александре было 12 лет, Людмиле – 4 года. Старшая сестра Лиза была замужем, жила в Лысьве и работала на заводе.

Мама все десять лет без отца работала дояркой, телятницей. Тогда ещё не было никакой механизации на ферме – всё делалось вручную. Я часто бегала на ферму – помочь маме подоить хоть 3-4 коровы из 15, почистить стойла, помыть коридор. Летом приходилось работать на сенокосе, зарабатывать трудовни.

В октябре 1947 года, отбыв 10 лет лагерей, вернулся мой отец. Я случайно встретила его на станции Лысьва, он меня не узнал, принял за старшую сестру Лизу. И я еле узнала его, скорее догадалась – по деревянной ноге и костылям, и не удивительно: ведь когда его брали, мне было 13 лет, а теперь я была мать двоих детей.

Столько горя, нищеты, унижений было пережито...»



Так что приход Михаила в «Мемориал» был закономерен. Так же как и участие в деятельности организации наших дочек, Майи и Ани.

Майя с 1997 года по 2000-й работала сначала научным сотрудником, потом пресс-секретарём в Музее истории политических репрессий «Пермь-36», а затем ещё год – в Центре поддержки демократических молодёжных инициатив (ЦПДМИ), редактировала бюллетень «Волонтеркин», который позже – получается, по наследству! – редактировал её отец.

Обе наши девочки активно «волонтерили». Первым удачным опытом стал международный волонтерский лагерь, который организовали в 1995 году в деревне Кучино. В то время на строительстве музея на территории бывшей политзоны «Пермь-36» рядом с пермскими студентами работали волонтеры из США, Германии, Франции, Англии и Австралии.

Мы вместе с Ириной Дмитриевной Кизиловой писали об этом примечательном событии в газете «Пермские новости», где мы обе в то время работали и где в те годы появилось немало публикаций о деятельности «Мемориала», о работе «Перми-36», о фестивале «Пилорама»...

В самом первом томе Книги памяти жертв политических репрессий «Годы террора», вышедшей в 1998 году (а сейчас таких сборников уже

восемнадцать), появилась моя публикация «Тайны пермского ГУЛАГа». Она начиналась так: *«Эта встреча произошла на следующий день после открытия первого в России Мемориального музея истории политических репрессий и тоталитаризма в деревне Кучино Чусовского района. Местом встречи стал барак особого режима бывшей колонии «Пермь-36».*

Учащённо колотились сердца немногих присутствующих: два человека шли навстречу друг другу.

Подаст ли один из них другому руку?!

Ответит ли тот на рукопожатие?!

Всего несколько лет назад они были по разные стороны Системы: один с нею убеждённо боролся, другой – искренне охранял.

Один был политическим заключённым, другой – надзирателем.

Василь Овсиенко и Иван Кукушкин».

Почти четверть века прошло... И наверное, не удивительно, что сейчас уже три года как я редактирую пермский «Вестник «Мемориала».

Очерк «На сквозняке жизни: смотрели в одну сторону» я написала по просьбе Нины Васильевны Евгеньевой, нашего замечательного университетского преподавателя, любимого и ценимого многими поколениями филологов. Нина Евгеньевна – организатор и вдохновитель юбилейной серии книг, изданных к столетию нашего классического университета: воспоминания и страницы из жизни многих поколений выпускников филфака ПГУ. Вышло уже четырнадцать томов. Пятнадцатый том, я уверена – он рано или поздно появится, будет называться «Филологические династии и семьи». Моя публикация – о нашей филологической семье, которая одновременно, и, на мой взгляд, вполне логично, оказалась и семьёй мемориальской...

На сквозняке жизни: смотрели в одну сторону

«Ежели я, Черепанов Михаил Александрович, не женюсь в ближайшие пять лет, то брат мой, Василий Александрович, финансирует мою свадьбу



или моё 30-летие (если с женьбой зятянется). В случае нарушения обязательства я должен буду обеспечить празднование 25-летнего юбилея со дня рождения Василия Александровича...» Такую записку я нашла в архиве мужа, умершего пять лет назад. А свадьбу мы сыграли на два года позже, чем он планировал...

Вся большая и дружная семья Черепановых, четверо братьев и сестра, литературно одарена, все до одного – люди пишущие. Воспоминания о своей непростой жизни написала и Прасковья Якимовна, их мама, моя замечательная свекровь. Прасковья Якимовна – человек необыкновенный, великая труженица, сельская учительница, интеллигент в самом высоком понимании этого слова – собирала всю большую семью по выходным или праздникам в деревне Горбуново. Это недалеко от Перми: картошку сажать (копать, окучивать, колорадских жуков собирать), пельмени лепить... Это всё поводы были, чтобы лишний раз вместе побыть, повидаться. Прасковья Якимовна всегда очень обижалась, даже сердилась, если кто-то из детей или их мужей – жён, внуков, долго не появлялся. Приезжали! Любили собираться вместе, помогать в огороде, разговаривать, спорить... В бане париться. Всех она объединяла. Вместе с мужем Александром Арсеньевичем (он был механиком), несмотря на все трудности и препоны, которых в их жизни было предостаточно, они сумели дать детям высшее образование. Миша был вторым ребёнком в семье, родившимся через полтора года после окончания Великой Отечественной войны...

Читать – запоем – Михаил стал в армии (он служил в ракетных войсках стратегического назначения), в основном на ночных дежурствах. Он завёл тогда такой своеобразный дневник, «Литературную тетрадь» с подзаголовком «Моё самообразование», и записывал туда всё, что считал нужным. В ней – цитаты из Лермонтова, Салтыкова-Щедрина, Гаршина, Короленко, Бернарда Шоу, Вольтера... Там же – сведения о композиторах, музыкантах, художниках, вырезки из газеты Сибирского военного округа, подписанные «гвардии ефрейтор Михаил Черепанов». И – из газеты «Пермский университет»: например, о гастролях легендарного мужского вокального ансамбля «Бригантина», где они с братом Василием прожили несколько незабываемых лет. Любимой его книгой в то время был роман Чернышевского, нет, не «Что делать?», а «Пролог». Позже, а диплом Михаил писал у Риммы Васильевны Коминой по литературно-художественной критике, его любимыми произведениями стали книги Юрия Трифонова.



Наш с Мишей общий друг по жизни Игорь Кондаков так написал в сборнике, в котором размещены воспоминания памяти Михаила Черепанова «И это всё о нём»:

—...Вместе с Мишей ушла в небытие большая часть меня, всё то, что нас связывало 45 лет. Миша написал о том, что нас сразу связало: «Это неискоренимое в нашем народе стремление к жизни без вранья и ничем не замутнённой правде». Эти слова кажутся настоящим заветом М. А. Черепанова – филолога, философа, историка, правозащитника. Не знаю, в какой мере эта фраза, полная гражданского ригоризма и доблести, может быть отнесена ко мне, но к самому Мише Черепанову она, несомненно, относится в полном объёме, хотя, я понимаю, он, наверное, был недоволен собой и тем, как ему удалось исполнить свой же завет. Конечно, нас с Мишей связывало не только это: глубокое сродство с нашей Alma mater – Пермским университетом; профессиональный интерес к литературе и философии; восхищение в ту пору пермским писателем Виктором Астафьевым, великим правдоискателем; преданность нашему общему учителю и научному руководителю – Римме Васильевне Коминой – тоже самоотверженному правдоискателю; любовь и дружба с Таней Старцевой – Черепановой...

Для меня самообразование тоже всегда много значило. К тому же мне в школе везло с учителями русского языка и литературы. Папа, Алексей Петрович Старцев – военнослужащий, семья часто переезжала, всё детство – по военным городкам. Учительницами чаще всего были жёны офицеров, даже имена некоторых до сих пор помню: Руфина Николаевна, Инна Юрьевна, Вера Фёдоровна, Виолетта Ивановна... Уж не знаю, заканчивали ли они соответствующие вузы, но литературу любили самозабвенно – и помогли полюбить её мне. Не только про образы Базарова и Катерины рассказывали, но и учили размышлять, анализировать, ценить слово... Так что сочинения писать, особенно на свободную тему, я любила всегда, и наверное, классе в 8–9-м уже решила: буду журналистом. И стала. После трёх лет работы по распределению в сельской школе посёлка Затон Соликамского района заочно закончила ещё факультет журналистики МГУ, уже работая в газете «Молодая гвардия». Подробнее о филологах-журналистах написано в нашем сборнике «Действенный глагол». Там есть очерк и обо мне, он называется «Контрапункт Татьяны Черепановой». В нём – подробнее о моей работе в «Звезде», «Пермских новостях», «Деловом Прикамье», «АиФ-Прикамье»: в двух последних изданиях я была главным редактором. И сейчас активно сотрудничаю с пермским отделением Союза журналистов России, член его правления. Горжусь, что в своё время по просьбе Лилии Рашидовны Дускаевой всемерно помогала в создании на нашем факультете кафедры журналистики, на которой потом сама много лет работала по совместительству.



...Не так важно, где мы с моим будущим мужем познакомились, кажется, это было в студклубе ПГУ, который тогда ещё находился в старом главном корпусе. Нас, конечно же, уже изначально объединила Римма Васильевна – Учитель по литературе и жизни. И наверное, можно даже сказать, член нашей семьи. Римма Васильевна была на нашей свадьбе, она, сама того не подозревая, зачастую незримо помогала. Иногда она нас примиряла, разрешая многие острые, сложные жизненные и житейские ситуации, которым в каждой семье несть числа. И конечно же, не случайно, в большой степени благодаря Коминой, её ученикам и единомышленникам, создававшим на факультете неповторимую атмосферу раскованной мысли и роскоши человеческого общения, обе наши дочери захотели поступить именно на наш факультет – и обе его успешно закончили.

А предложение Михаил мне сделал... в небе! Он специально прилетел в Лысьву, где в те годы ещё был аэропорт и куда днём раньше по заданию редакции я отправилась писать репортаж «Город легендарной каски». В самолёте, в котором мы вместе возвращались в Пермь, это и произошло.

Что хранит память из филологического прошлого? Многое, всего не перескажешь, не перечислишь...

Помню, как при подготовке диплома «Интеллектуальные особенности лирики Анны Ахматовой» долго работала в Питере в только что открывшемся её архиве в библиотеке имени Салтыкова-Щедрина. (Студенты-дипломники по ходатайству своих вузов получили возможность пользоваться материалами, хранившимися в архиве.)





Архив разбирала Людмила Михайловна Мандрыкина, там я познакомилась с Леонидом Дубшаном и Михаилом Кралиным, тогда студентами, а в будущем известными питерскими журналистами и исследователями творчества Ахматовой.

Помню поездку в Тарту, на конференцию к Юрию Михайловичу Лотману.

Помню нашу беспрецедентную авантюру с Людмилой Василенко и Михаилом Мухлыниным: путешествие с минимальным количеством средств – в Карелию, на Соловки.

Помню, как мы с Игорем Кондаковым в любимой «Горьковке» в зале литературы по искусству обговаривали содержание моей публикации в сборнике «Товарищ студент», написание которой меня благословила наша неутомимая Нина Евгеньевна Васильева.

Помню, как она же, Васильева, прислала на лекции по теории литературы мне записку (мы всю ночь заканчивали выпуск очередного «Горьковца»): «Таня, идите домой – спать!»

Хорошо помню свою самую первую журналистскую командировку в Добрянку, куда меня отправила курировавшая тогда «Горьковец» Людмила Александровна Грузберг: за интервью с выпускником факультета, учителем одной из добрянских школ Владимиром Савиновым, который на прощание подарил одну из самых драгоценных книг нашей библиотеки: «Мой Пушкин» Марины Цветаевой.

Запомнился вечер-дискуссия, собравший немалую аудиторию, который мы вели с Володией Пирожниковым – о бардовской песне. Я – «за», Владимир –

«против». Потом ещё Нина Горланова написала об этом в «Молодой гвардии» ...

Не забыть и преддипломную практику в Москве: удалось попасть на «Гамлета» в театр на Таганке, с Высоцким в главной роли.

Ещё помню, как на одном из университетских литературных вечеров я со свойственным молодости пылом критически отозвалась об известном постановлении ЦК «О журналах «Звезда» и «Ленинград». После вечера ко мне подошла Рита Соломоновна Спивак:

– Больше так нигде не говорите. Вы можете подвести не только себя...

И конечно же, помню, как Римма Васильевна, у которой я писала преддипломную курсовую о поэзии Цветаевой и Ахматовой, одобрила мой вполне, думаю, не слишком-то профессиональный студенческий «разбор» ахматовских строк (она всегда умела поддержать!): «...Только ты, соловей безголосый, эту муку сумеешь понять...» Почему соловей, спрашивала Комина, символ звука, голоса, пения, и вдруг – безголосый?!

...Миша рано ушёл во взрослую жизнь, ему было только тринадцать. Он ещё и поэтому так ценил дом и семью. И так много всего делал для семьи, зачастую освобождая меня от бытовых забот.

Мы прожили вместе 41 год – и было в нашей долгой жизни вместе всякое: и размолвки, и ссоры, и непонимание... Но сильнее всей этой шелухи было главное. Мы многое оценивали одинаково, простите за пафос: с позиций выпускников филфака ПГУ, тех ценностей, в которые мы верили. Не ври,



не трусь, отвечай за тех, кто тебе доверяет, сомневайся, не считай за истину в последней инстанции любое слово сильных мира сего... Не бойся сквозняка жизни!

Работать по распределению я поехала тоже во многом благодаря Коминой, хотя могла остаться работать на кафедре. Сейчас это может показаться кому-то смешным, наивным, но тогда... Тогда одна только мысль о том, что Римма Васильевна, именно она, может подумать, что я струсила, сдрейфила, испугалась трудностей, казалась нестерпимой. Я уехала работать в деревню, о чём сейчас ни минуты не жалею.

Во многих конфликтных ситуациях нас спасало Мишино чувство юмора. Оно было неподражаемым у Мишиного папы, Александра Арсеньевича, по наследству передалось сыновьям, а потом и внукам-внучкам. Часто разрешить конфликтную ситуацию, снять напряжение помогала остроумная Мишина реплика, шутка. В сборнике «Филологический юмор», в разделе «Сценарии для студенческой самодеятельности», размещены пять недлинных, по-современному им переосмысленных сценических версий классики: «Отцы и дети» с подзаголовком «Посвящается потерянному поколению», «Воскресение» (почти по Толстому), «Преступление и наказание», «Три сестры», «Обыкновенное чудо». Перечитала их. Смешно и грустно одновременно.

А Нина Горланова, сейчас известный писатель, вспоминает пародию на её хокку, которую написали общежитские друзья, Миша Черепанов и Сева Гохберг: «Тарелка летат. Мыслью навеват. Мир непознавам». «Летат-навеват», эти «стяжения глас-

ных» – намеки на её увлечение словарем деревни Акчим: Нина работала тогда в словарном кабинете.

Для нас с мужем самой большой ценностью в жизни всегда были наши дети и внуки. Атмосферу в нашей семье хорошо продемонстрирует такой случай.

Одна из подруг нашей младшей, Ани, Ксюша Челышева, разместила в «Фейсбуке» небольшой пост с красочными фото. Вот он:

– Взрыв черничного варенья в семье Черепановых произошёл в сентябре 1997 года. Стена на кухне представляла плачевное зрелище – и надо было что-то делать. Вот уж не помню подробностей, но Татьяна Алексеевна и Михаил Александрович согласились на эксперимент и позволили компании 16-летних девчонок проявить свои художественные таланты. Собрались, купили краски – и вперёд! Стена получилась весёлая и красочная. А мы – довольные и счастливые!

Так было всегда: друзья наших детей – наши друзья. И в Мишиной родительской семье, и в семье моих родителей было так же. Все те ценности, о которых мы не говорили, но которым следовали, приняли наши дети: помочь, кому хуже, честно и много работать, всё время узнавать что-то новое, учиться, читать, думать, обсуждать, подвергать сомнению... Это всё, думаю, тоже привело обеих дочек на наш факультет.

Книги. Основное наше богатство, нажитое за эти годы. Две хорошие объединённые библиотеки, собрания сочинений, русская и зарубежная клас-

сика, Мишина любимая серия «Из истории общественной философской мысли»: Писарев, Бакунин, Чаадаев, Потеня, Флоренский... У нас был даже Лукреций 1912 года выпуска! Полное собрание сочинений Генриха Гейне (сборник «Нивы» за 1904 год, издание А. Ф. Маркса, СПб.)... Из ценного в нашем доме – ещё прекрасный концертный инструмент: фортепиано «Август Ферстер». Мои родители очень хотели, чтобы мы с братом учились музыке. У нас не получилось из-за бесконечных переездов, но обе наши дочери окончили музыкальную школу № 2 города Перми. В Пермь же мы попали, можно сказать, случайно: после внезапной смерти отца в командировке в Самарканде, где он похоронен на воинском кладбище. Я в пермской школе № 43 проучилась всего один год, в 10-м классе. Маме, Старцевой Марии Ивановне, жителю блокадного Ленинграда, после смерти отца предложили на выбор: Ленинград, но с квартирой только через пять лет, или Пермь: город, куда папе предполагалась замена после нескольких лет его службы в Забайкалье – и сразу с получением квартиры. Мама выбрала второе.

Теперь вы уже точно понимаете: вариантов, куда пойти учиться, у наших девочек было немного. К тому же Аня после 8-го класса самостоятельно перешла в ПСГШ – Пермскую специализированную гуманитарную школу, где литературу преподавала моя блистательная сокурсница Люба Маракова, Любовь Михайловна. А диплом Анна защищала под

руководством другой любимой ученицы Риммы Васильевны, которая и сейчас успешно преподаёт в университете: у Елены Михайловны Четиной...

Старшая, Майя, больше интересовалась зарубежной литературой, курсовые и диплом писала под руководством Аделаиды Фёдоровны Любимовой. Блестяще, с рекомендацией в аспирантуру, Майя защитилась по теме, связанной с творчеством Джона Фаулза.

На нашем филфаке учился и Юрий Горбунов, любимый зять, Майин муж. Юра вместе с Гришей Данским и Ромой Нестеровым пел в небезызвестном филологическом ансамбле «Пятый корпус», оформлял нашу легендарную газету «Горьковец». Юрия, который защищал диплом, вдохновлённый Людмилой Александровной Грузберг, по акцимскому говору, также отличает прекрасно развитое чувство юмора, творческий подход к любому делу, за которое он берётся, бесконечная любовь к семье и детям.

Мне очень хочется, чтобы когда-нибудь собралась вся – вся наша большая филологическая семья, и мы, вместе с нашими внуками (их четверо, и они все – голосистые!), спели любимую, «бригантиновскую», песню Сергея Крылова:

– Когда зимний вечер уснёт тихим сном,
Сосульками ветер звенит за окном,
Луна потихоньку из снега встаёт
И жёлтым цыплёнком по небу плывёт...



Курорт «Ключи» — здравница профсоюзов Прикамья



Здоровье – это главная ценность жизни, оно занимает самую высокую ступень в иерархии потребностей человека. Здоровье – один из важнейших компонентов человеческого счастья и одно из ведущих условий успешного социального и экономического развития.

Активные в экономическом отношении люди проводят на работе в среднем приблизительно треть своего времени. Эффективность любой организации во многом зависит от качества человеческих ресурсов, которыми она обладает. Здоровье работников является основополагающим элементом качества рабочей силы. В насто-

ящее время большинство работодателей стремятся расширить меры по профилактике заболеваний и стараются поддерживать здоровье своих сотрудников, так как для компаний, особенно промышленного комплекса, здоровье персонала становится одним из основных ресурсов развития. Следует также подчеркнуть, что в современных условиях проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров тенденции роста «старения» населения приобретают все большую актуальность.

Руководители, заботящиеся о социальной защите персонала, нередко предусматривают в стан-

дартных формах коллективного или трудового договора возможность предоставления своим сотрудникам и членам их семей возможности санаторно-курортного лечения за счёт средств предприятия.

Санаторно-курортное лечение – это медицинская помощь, осуществляемая медицинскими организациями в профилактических, лечебных и реабилитационных целях в условиях пребывания в лечебно-оздоровительных местностях и на курортах.

Один из курортов, на котором работодатели оздоравливают своих сотрудников, – это курорт



«Ключи», одна из старейших здравниц России, находящаяся в живописной местности предгорий Урала. Вот уже 195 лет на страже здоровья!

Около 100 предприятий Пермского края, Свердловской, Тюменской, Челябинской и Кировской областей и Республика Удмуртия направляют сотрудников своих предприятий на санаторно-курортное лечение на курорт «Ключи», что составляет более 20% от общего количества гостей здравницы.

Основными лечебными факторами курорта являются: уникальная минеральная сероводородная вода для наружного применения, иловые сульфидные лечебные грязи и сульфатно-гидрокарбонатная питьевая минеральная вода.

Лечебная база курорта оснащена самым современным оборудованием, что даёт возможность специалистам лечить заболевания:

– ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА

Тщательно разработанный комплекс мероприятий, которые эффективно лечат заболевания опорно-двигательного аппарата у взрослых и детей на ранних стадиях и помогают добиться длительной ремиссии. Даже в начальной стадии, а тем более при серьезных патологиях, требуется комплексное лечение, в которое входит физиотерапия, грязевое теплотечение, бальнеологические процедуры, массаж, занятия лечебной физкультурой и плаванием, а также диетическое питание.

– НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ

Обстановка курорта сама по себе является лечебным фактором при поражениях нервной системы: человек расслабляется, ему не нужно никуда спешить, стрессы и эмоциональные перегрузки остаются где-то далеко. Эффективную терапию, восста-

новление и профилактику нервных болезней обеспечивает комплекс, состоящий из современной лечебной базы, новейшего диагностического и физиотерапевтического оборудования, минеральной воды из расположенного в непосредственной близости к курорту источника, лечебных грязей, прекрасной природы, комфортных номеров, досуговых программ.

– ЖЕНСКИХ И МУЖСКИХ ОРГАНОВ, ОТВЕЧАЮЩИХ ЗА РЕПРОДУКЦИЮ

Санаторно-курортное лечение традиционно включается в комплексный курс терапии заболеваний мужской и женской мочеполовой системы и при проблемах с репродуктивной функцией. Природные климатические факторы, минеральная вода, лечебная грязь, физиотерапевтические и водные процедуры, прогулки на свежем воздухе, массаж – вся эта программа





лечения и оздоровления, предлагаемая гостям, помогает восстановить здоровье и нормализовать функцию органов репродуктивной системы.

Кроме того, в «Ключах» предлагаются программы для лечения сопутствующих заболеваний, гости могут пройти комплексное лечение:

– ПИЩЕВАРИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Основным терапевтическим фактором при лечении заболеваний органов пищеварения является минеральная вода, добываемая на территории курорта. Природная минеральная вода снимает воспаление, повышает иммунитет, ускоряет обменные процессы, благотворно влияет на состояние желчного пузыря и желчевыводящих путей, препятствуя образованию камней, нормализует работу печени и поджелудочной железы. В программу лечения также входят: йодобромные и сероводородные ванны, грязевые обертывания и другие бальнеологические процедуры, массаж ручной или подводный душ-массаж, строгая диета, физиотерапия, лечебная гимнастика и прогулки на свежем воздухе.

– СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТОЙ СИСТЕМЫ

В группу заболеваний сердечно-сосудистой системы входит обширный перечень патологий, и для каждой из них разработана терапевтическая схема, санаторно-курортное лечение является обязательным условием полного выздоровления. В программу лечения входит: лечение минеральной водой, бальнеологическое лечение, грязелечение, физиотерапия, для нормализации кровообращения и улучшения состояния сосудов; лечебная физкультура и прогулки на свежем воздухе, массаж ручной или подводный душ-массаж.



– ДЫХАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Это очень актуально в настоящее время. Предлагается комплексная методика лечения бронхо-легочных заболеваний, в том числе реабилитация после перенесённой коронавирусной инфекции, основанная на комбинации природных терапевтических факторов, фитотерапии, физиотерапии, бальнеотерапии, массажа и других оздоровительных процедур. Благодаря расположенности в экологически благоприятном месте с чистейшим воздухом, обилием зелени, близости минеральных источников и прекрасной современной лечебной базе «Ключи» являются оптимальным местом для восстановления здоровья и реабилитации пациентов с проблемами органов дыхания.

История развития курорта уходит своими корнями к началу XVIII века. В 1703 году верхнетуринский воевода, проезжая из Верхнетурья в Кунгур, узнал от местных жителей о серных источниках и рапортовал в петровские департаменты: «Выше села Златоустовского, за рекой Иргинной, под горой Городище нашел я серный сок, бежит из каменной горы и садится по кочкам на болоте...»



лечебного процесса на курорте «Ключи». В зависимости от заболевания, по показаниям лечащего врача и с учетом индивидуальных предпочтений гостя на курорте назначается определенная диета, обеспечивающая потребность организма в питательных веществах и калориях.

Отдых на курорте предусматривает весёлый досуг, где каждый сможет найти развлечения по своему вкусу, и это является частью оздоровительной программы, ведь положительные эмоции и хорошее настроение – залог эффективной терапии.

Уровень общественного здоровья трудоспособного населения играет ключевую роль. Это своего рода, индикатор благополучия медико-демографической и санитарно-эпидемиологической ситуации объекта или даже субъекта Российской Федерации. Работодатели уже оценили эффективность работы по оздоровлению своих сотрудников.

Стоит ожидать, что некоторые компании будут стараться минимизировать издержки, связанные с лечением работников, с прицелом на долгосрочную перспективу. Современный подход к заботе о здоровье сотрудников повышает рейтинг компании среди потенциальных работников.

Первым о лечебных свойствах ключевских вод заговорил известный историк Василий Никитич Татищев. Будучи образованным человеком, он знал об использовании минеральных источников Европы в медицинских целях. В это время появился интерес и к минеральным источникам в Ключах.

Наиболее весомый вклад в развитие курорта внёс врач Суксунских заводов Александр Петрович Щербаков, который первым попытался поставить курортное дело на прочную основу. Начиная с 1862 года он трудился над открытием водолечебницы в Ключах. Благодаря его стараниям в 1866 году был построен закрытый курортный зал. Тогда же Щербаков обнаружил большие

запасы лечебной грязи (ила) в Суксунском пруду, а в Красном Яре нашёл соляно-щелочные воды.

В настоящее время курорт Ключи – это многопрофильная здравница, которая рассчитана на 485 мест, за год здесь проходит лечение около 18 тыс. человек. На территории курорта – восемь спальных корпусов, имеющие номера различной категории: одноместные и двухместные номера категории стандарт, номера повышенной комфортности, номера категории люкс и отдельно стоящие коттеджи. Все номера предоставляют возможность полноценного, длительного размещения и отдыха.

Здоровое и вкусное лечебное питание – неотъемлемая часть



Люди, берегущие наше здоровье

ЗАО «Курорт Ключи» одно из градообразующих предприятий Суксунского городского округа, штат которого составляет около 600 человек. Главная ценность предприятия – это его сотрудники.

Для своих сотрудников курорт Ключи предоставляет различные социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, которые отображены в коллективном договоре:

- в целях проведения ежегодного флюорографического обследования работников и пенсионеров работодатель по коллективной заявке может рассмотреть возможность предоставления транспорта за счет работодателя;
- работодатель выплачивает материальную помощь на юбилеи (50 лет, 55 лет и т.д.);
- работодатель за свой счет выделяет транспорт работникам для участия в культурно-массовых мероприятиях, а также к местам проведения спортивных мероприятий;
- работодатель оплачивает новогодние подарки детям работников в возрасте до 14 лет включительно;
- работодатель компенсирует затраты работников за проезд до места работы и обратно.

Курорт «Ключи» – это профсоюзная организация. Профсоюз заинтересован в стабильной работе организаций, является социальным партнером работодателя, который готов помогать в решении возникающих проблем в социальной и производственной сфере. Работник вправе за счет средств профкома получить



материальную помощь на медицинское обследование, лечение, приобретение медикаментов, рождение ребенка, свадьбу работника, проводы на службу в армию работника, похороны близкого родственника работника, а также на восстановление после различных стихийных бедствий.

Для сотрудников курорта предоставляются различные возможности обучения, повышения квалификации, организуются командировки по обмену опытом, есть возможность для занятий спортом: посещение бассейна и тренажерного зала.

Показательным для сотрудников был и 2020 год – четыре месяца вынужденного простоя. Самое главное достижение – то, что курорт сохранил трудовой коллектив в полном составе. Самое важное, что есть у курорта, это сотрудники! За время вынужденного простоя не уволили ни одного человека, не сократили и не отправили в отпуск без сохранения заработной платы. Все четыре месяца простоя всем сотрудникам сохранили минимальный размер оплаты труда.

ЗАО «Курорт Ключи» – надёжный партнер в трудовых отноше-

ниях. Сотрудникам комфортно и надёжно работать, это напрямую связано с качеством обслуживания гостей курорта. Многочисленные отзывы со словами благодарности в адрес сотрудников различных подразделений говорят сами за себя!

Ежегодно для многочисленного коллектива на предприятии проходит ряд традиционных мероприятий, организованных ЗАО «Курорт Ключи»: празднование 23 февраля и 8 марта, день медицинского работника с традиционным награждением лучших работников почётными грамотами и благодарственными письмами предприятия, день первоклассника – праздник для всех первоклашек сотрудников, день пожилого человека – праздничное мероприятие и памятные подарки для всех пенсионеров предприятия и день фирмы, грандиозный праздник для каждого!

Осенью 2021 года курорту «Ключи» исполняется 195 лет, и подготовка к празднованию этого солидного возраста предприятия началась заранее. Полным ходом идёт строительство современной, комфортабельной водолечебницы, которая будет



носить название «Водолечебница им. доктора А. П. Щербакова», и в юбилейный год планируется ее открытие, а и это новые рабочие места.

Мы помним непростой путь становления курорта «Ключи» и ценим каждый этап развития. Жизненный путь курорта – это индивидуальный, уникальный опыт каждого человека, который привёл нас в настоящее! В мае 2021 года прошло торжественное открытие музея «Курорт Ключи», в котором наглядно показаны все этапы развития здравницы. Мы понимаем, что, не зная историю, сложно представить будущее, а значит, сложно его построить.

Мы в ответе за наше будущее, и создавать его нужно уже сегодня! Дети – это наше будущее. От того, как развиваются они, зависит, как будет развиваться страна, в том числе и наше предприятие. Здоровые, спортивные дети – залог здоровья и силы нашей нации. Поэтому так необходимо обращать пристальное внимание на детский спорт.

Одним из основных направлений социальной деятельности курорта «Ключи» накануне юбилейного года стала поддержка спорта в районе. ЗАО «Курорт Ключи» совместно с Пермским краевым советом профсоюзов подарил комплекты спортивной формы борцам спортивной борьбы греко-римского стиля,

занимающимся на базе МУ ФК «ФОК «Лидер». В настоящее время 45 человек занимаются в данной секции, они регулярно выезжают на соревнования различного уровня, в том числе всероссийские и краевые, и являются обладателями призовых мест. За время существования секции, с 2005 года, среди участников восемь кандидатов в мастера спорта и два обладателя разряда.

Также в честь 195-летия курорт «Ключи» провёл творческие конкурсы среди учащихся МАОУ «Брёховская основная общеобразовательная школа», МАОУ «Ключевская общеобразовательная школа» и МАОУ «Тисовская средняя общеобразовательная школа – детский сад». Общее количество участников творческих конкурсов – около 100 человек. Подводя итоги, стоит отметить,

что был организован грандиозный праздник, для юных участников прошла конкурсная программа, приготовлен вкусный сюрприз и, конечно же, награждение. Призёрам и участникам конкурсов вручили дипломы и памятные призы, все школы-участники получили ценные подарки от курорта «Ключи».

Чтобы предприятие стабильно развивалось, было успешным, персоналу должно быть комфортно работать – он должен быть хорошо образованным и хорошо мотивированным. При гармоничном взаимодействии работодателя и персонала – 195 лет не возраст для предприятия и ещё много нового и интересного ждёт всех!

Материал предоставлен пресс-службой курорта «Ключи»



ЛУКОЙЛ – ЭТО ПРИЗВАНИЕ или дорога в будущее



Профессиональный выбор – дело серьёзное. Найти свой путь, дело жизни, чтобы труд был в радость – это непростая задача, к решению которой надо подходить заранее, постепенно приобретая необходимые знания и навыки и пробуя свои силы. О том, как готовят смену в нефтегазовой отрасли, рассказывает заместитель генерального директора по персоналу и административным вопросам ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Даниил Богомолов:

– В этом-то и заключается цель профориентационной программы нашего предприятия – познакомить с профессиями, и, конечно, с заводом, с компанией, будущих инженеров-технологов, химиков, механиков, конструкторов. Но есть и сверхзадача – это показать молодёжи возможности для развития, научного творчества, дать почувствовать, что такое работа в большой команде, которая всегда в авангарде топливно-энергетической отрасли. Чтобы сохранять лидирующие позиции, надо привлекать целеустремлённых ребят, заинтересованных в своем профессиональном развитии. Готовность к переменам и постоянному обучению – на сегодняш-

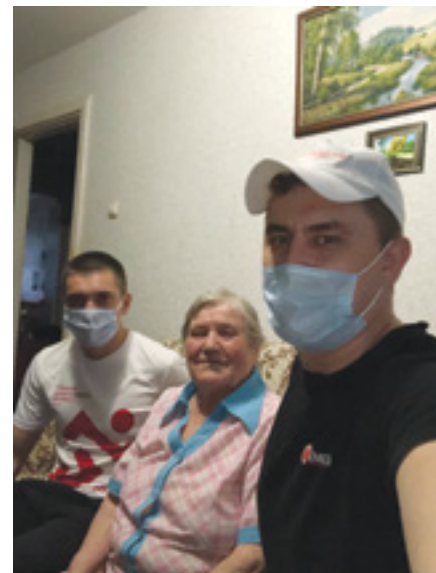


ний день это одна из ключевых характеристик успешного человека сегодня.

С чего же начинается знакомство с самым высокотехнологичным нефтегазоперерабатывающим заводом России? Для некоторых, самых маленьких пермяков, она начинается с детского сада. У пермских нефтепереработчиков есть подшефный детский сад, и здесь дошколята уже много чего знают о профессиях нефтяной отрасли.

– Вот уже восемь лет предприятие «сотрудничает» с детским садом «Эврика», при нашей поддержке педагогический коллектив воплощает интересные образовательные проекты. Напри-





мер, здесь есть интерактивный холл, который позволяет сделать увлекательным и процесс обучения и досуга. А еще ежегодно во Всемирный день детских изобретений в детском саду открытий и изобретений проходит технофестиваль «ЭврикуМ». Ребята приходят на экскурсии в заводской музей, где узнают об истории нефтяной отрасли в Прикамье, о специальностях. Часто они примеряют спецодежду и спецсредства, знакомятся с продукцией предприятия, задают вопросы по охране труда, – продолжает Даниил Богомолов.

И так шаг за шагом. Есть у нефтепереработчиков и подшефная школа «Петролеум+». В 2020 году ей присвоен статус уникальной школы, находится она в Индустриальном районе Перми и возводилась ещё для детей строителей и будущих работников завода. Здесь предприятие проводит активную профориентационную работу: организует профессиональные пробы по направлениям «Газоспасатель», «Оказание первой помощи», «Лаборант химического анализа», «Экскурсовод», «Аварийно-спасательные работы на высоте». Для последнего направления лукойловцы даже помогли установить в спортзале современный скалодром.

Школьники регулярно посещают музей «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза», бывают и на предприятии с экскурсиями, смотрят, как работает завод. Традиционной стала и городская олимпиада для учащихся по химии.

– Сотрудничает мы со средними профессиональными и высшими учебными заведениями, выявляем талантливых учащихся, приглашаем на практику, стажировки и, конечно, на работу. Мы понимаем, что тут важно поддержать интерес к выбранной профессии, раскрыть воз-

можности. Практику на заводе ребята могут проходить с предоставлением рабочего места, то есть почувствовать себя настоящими нефтепереработчиками. Дополнительным бонусом являются именные стипендии, – отмечает руководитель службы по персоналу. – Комплексная профориентационная работа – требование времени. Современный специалист должен не просто обладать определенным набором компетенций, а постоянно учиться, профессионально расти и совершенствоваться. Технологические и организационные изменения предъявляют высокие требования к рабочим кадрам, инженерно-техническому персоналу, и мы стараемся вырастить именно таких, высококвалифицированных специалистов. С этой целью мы даже открыли базовую кафедру в Пермском политехническом университете, где среди преподавателей, помимо научных сотрудников, руководители и главные специалисты завода. Первыми слушателями стали наши сотрудники, не имеющие профильного образования. Вскоре стартуют и студенческие группы.





После прихода выпускников вузов на предприятие поддержка и обучение молодёжи не заканчивается, а наоборот, обретает новое звучание. На «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтезе» действует программа по работе с молодёжью, она включает в себя адаптацию, профессиональное развитие, социальные льготы и гарантии.

Работает на Пермском нефтеперерабатывающем заводе и институт наставничества. Молодой человек, пришедший на предприятие, порой находится в состоянии растерянности: столько всего нового, и нужно все это усвоить в сжатые сроки, нужно освоиться в коллективе. Но адаптационный период может затянуться. И это негативно скажется на мотивации нового работника, а также понизит эффективность работы производства в целом. На решение этих вопросов направлена система наставничества. Особое внимание здесь – на самих наставников, их отбор и подготовку, ведь не каждый человек может выполнять роль учителя.

На «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтезе» разработана программа подготовки наставников, начиная от отбора кандидатов, проведения тренингов до оценки результатов работы и премирования лучших наставников. Почти 400 опытейших заводчан имеют статус наставника и передают свои знания и опыт молодёжи.

Ещё одним важным инструментом адаптации вчерашних выпускников вузов и сузов, механизмом вовлечения их в производственную и социальную жизнь предприятия является союз молодёжи. Он объединяет молодых активистов, которые реализуют мероприятия практически по всем направлениям: от мозговых штурмов и научно-технических конкурсов до волонтерских движений.

Так, уже несколько лет подряд заводская молодёжь проводит акцию «Тимуровские бригады», в рамках которой ветеранам предприятия оказывается помощь по уборке квартир, ремонту мебели, решению бытовых вопросов. Ещё одной доброй традицией стали субботники.

– Мы решили направить наши силы на общедоступные места в черте города, а также на расчистку и уборку от мусора берегов малых рек. Ежегодная экологическая акция под девизом «В защиту малых рек!» состоялась на реках Пыж, Каменка, Мулянка, и впереди у нас новые планы. Ребятам нравится участвовать в преобразении природных территорий и вносить лепту в поддержание чистоты, – рассказывает председатель союза молодёжи Елизавета Ситникова.



МАРИЯ ГОРБАЧ,

редактор журнала «Человеческое измерение»



Как молодые профсоюзные деятели учатся защищать права человека

– А знаете, ведь сегодня в профсоюзах собралось много активных молодых людей! – сказал на одной из встреч Сергей Трутнев. – Скоро состоится форум ФНПР. Почему бы не провести для ребят занятие по правам человека?!

Инициативу общественного помощника Уполномоченного по правам человека Пермского края поддержал профессор Пермского гуманитарно-педагогического университета Андрей Суслов. Так, правозащитник и просветитель придумали и реализовали практическое

занятие для молодых профсоюзных деятелей.

Как это было? Какие новые возможности открывает это сотрудничество? Об этом и о многом другом поразмышляем в данной статье.

С 23 по 26 сентября 2021 года в Перми проходил этап молодёжного форума Федерации независимых профсоюзов России «Стратегический резерв 2021». Сессия форума «Знание правовых основ – обязательный инструмент лидера молодёжного профсоюзного сообщества» стала очень практико-ориенти-

рованной, поскольку именно там правозащитники развернули практическое занятие по защите прав трудящихся. Андрей Суслов и Сергей Трутнев перевели классическую просветительскую игру «Защити свои права» на содержание, актуальное для профсоюзных лидеров. В основу игры легли ситуации, в которых необходимо было работать с нарушениями в сфере трудовых прав. Задача игры – решить тот или иной вопрос максимально эффективно. Трудность в организации процесса была лишь в одном: коллегам предстояло

адаптировать игру, изначально рассчитанную на 20 человек, для 70 участников форума. Эксперимент удался – все участники имели возможность активно включиться в работу. Участники с удовольствием играли и заинтересованно обсуждали. Наглядно проявилось, что молодые лидеры профсоюзов – та аудитория, которая может быть деятельна в защите трудовых прав.

– Сам формат был интересен участникам форума. По моим ощущениям, формат «зашёл», и все участники играли с интересом. Большая часть программы, как мне показалось, была лекционной, поэтому активный формат заинтересовал участников, – делится своими впечатлениями о работе на фо-

руме Андрей Суслов. – Важно отметить, что среди участников было определенное количество юристов. Несколько человек были довольно подкованны, во-первых, с юридической точки зрения, а во-вторых – понимали, как можно действовать в тех или иных ситуациях. Соответственно, когда мы обсуждали те или иные ситуации, они могли поделиться с другими своим опытом, своими экспертными компетенциями. Также важно отметить, что игра дала возможность продемонстрировать умения действовать в различных ситуациях. Сергей Трутнев в игре выступал как эксперт в вопросе защиты трудовых прав. А накануне мы долго отбирали из реальных случаев ситуации, которые вошли в основу игры.

Именно тот факт, что истории настоящие, а не придуманные, особенно заинтересовал молодых людей, поскольку все ситуации были связаны с их повседневной работой, с тем, с чем они соприкасаются регулярно. Сложилось впечатление, что у людей, входящих в профсоюзные организации, есть твёрдое внутреннее ощущение, что они призваны обеспечивать справедливость, поэтому необходимость разрешать спорные ситуации в игре совпала с их личной мотивацией и воодушевляла в процессе.

Хочется верить, что подобный опыт станет традицией взаимодействия молодых профсоюзных лидеров с пермскими просветителями.



РУДОЛЬФ ВИНЕЦКИЙ,

учитель истории и обществознания
гимназии №1 города Краснокамска,
президент фонда «Территория успеха»



О ТРУДОВОМ ВОСПИТАНИИ В ШКОЛЕ

Если говорить о том, как сегодня в школе можно воспитывать уважение к труду, перед нами возникнет много серьёзных вопросов. С одной стороны, школа как будто не при чем. Воспитывать – в большей степени задача семьи. С другой – все ждут от школы педагогических чудес в плане воспитания гармоничной личности, оснащённой тысячами способов действия.

Попробуем разобраться с происходящим. Поделюсь субъективными мыслями.

Современная школа дискредитирует труд как созидательную деятельность. Если приглядеться – школа вообще мимо труда. Много запретов и ограничений, иногда справедливых, иногда глупых и необоснованных. У меня богатый опыт работы с очень разными детьми. Недавно уже взрослые люди пришли ко мне в гости и поделились воспоминаниями. «А здорово, – говорят, – Рудольф Валентинович, что вы нам полы в своём кабинете мыть разрешали. У нас тогда столько веселья, общения было! До сих пор вспоминаем». То есть уборка была таким формальным поводом собраться вместе и жить

какой-то своей детской жизнью, тусуясь в кабинете. Вспоминаю себя в юности. На картошку мы ездили. По-всякому бывало: иногда работали, иногда веселились, но это была жизнь – разная и интересная. Не было у нас тогда мысли, что труд – обязательство.

Бывали, конечно, ситуации, когда нас, детей, дико эксплуатировали трудовики, ухитряясь на нас зарабатывать. Но и из таких ситуаций всегда находился выход. Я хочу обратить внимание на то, что трудовая деятельность должна быть необходимо и естественно вплетена в школьную жизнь. Тогда для детей труд – не наказание, не обременение, а ещё один способ что-то делать вместе. А это – действовать вместе – важно для детей!

Возможно, школа могла бы стать центром, дающим возможности подработки для подростков. Нет сейчас такой возможности! А детям важно пробовать себя в независимости, иметь свои деньги и учиться ими пользоваться. Много говорю с бизнесменами. Когда речь заходит о трудоустройстве подростков, все в один голос говорят одно и то же: «Кого угодно легче и проще принять на работу, чем несовершеннолетнего!» Важно понимать, что современные дети школу заканчивают уже в возрасте 18+, при этом никакого опыта работы и представления о специальностях, о труде, о том, как быть самостоятельным и распоряжаться своими ресурсами, зачастую не имеют. Коллеги, читая эти слова, возможно, возмутятся, и будут правы – школа не должна брать на себя ответственность за все сферы жизни. Но давайте подумаем, кто кроме школы сегодня способен максимально эффективно и безопасно обеспечивать детям социальные практики?

Ответ на этот вопрос довольно прост, но почему-то не очевиден как для управления образования, так и для общественности. Организация сотрудничества – честного, реального, осознанного – с некоммерческими



организациями, построение реальных, а не формальных воспитательных программ, сотрудничество с бизнесменами – всё это могло бы помочь выработать такие механизмы, которые помогут безопасно и качественно обеспечивать детям опыт трудовой деятельности.

Важно понимать, что всем нам необходимо сегодня сделать труд самостоятельной ценностью, которая приносит плоды. Ценность эта должна быть осознанной! Почему важно добавлять осознанность? Потому что затыкание детским трудом каких-то дыр в работе дворника или школьных техничек – это не про труд, это как раз про эксплуатацию. Знаете, каким смешными порой стали теперь уроки труда? Я вам расскажу. Дети делают проекты. То есть мальчики, к примеру, могут сделать проект табуретки. На вопрос: «А зачем проект? Давайте табуретку сделаем!» – учитель отвечает, что и сам не знает, как делать табурет. И это не то чтобы обидно или смешно, это то, что называется профанацией. Глупый труд, неадекватный, бесполезный и бессмысленный, не требующий навыков и осознанности – сегодня большая проблема современного образования. Это не только о школах. Это и про некоторые работы в вузах. Я о курсовых и рефератах, за которыми ничего, кроме формального выполнения,

не стоит. Мы как бы приучаем трудиться, но ничего по-настоящему полезного из этого не получается. Слово «проект» уже сильно дискредитировали различными провокационными практиками. В то время как проектирование – чудесный интеллектуальный труд, основа современного образования и прекрасная возможность подготовить учащихся к самостоятельной жизни. Даже не готовить, а обеспечить им самостоятельность здесь и сейчас.

В деятельности нашей организации (фонд «Территория успеха») стремимся повышать ценность труда для молодёжи. До пандемии мы регулярно проводили «Чистые игры», где важная составляющая, наравне с уборкой родного города, – разговоры о безопасности, осмысленное отношение к месту, где ты живёшь, размышления о том, как сделать нашу жизнь лучше. Весной 2022 года мы планируем возобновить «Чистые игры» и активно продвигать идеи плоггинга (англ. Plogging – экологическое движение, при котором бег трусцой сочетается со сбором мусора). Нам важно, чтобы, состязаясь и трудясь (что, собственно, соответствует возрастным задачам подростков), наши ребята понимали, что перемены – и в их руках тоже. Мы часто говорим о том, что школа должна готовить молодых людей к жизни. И хочется спросить:

а сейчас-то у нас что? Не жизнь, что ли? Сплошная подготовка непонятно к чему.

Как учитель обществознания, я всегда обращаю внимание детей на то, как некоторые инициативы могут нести в себе и отрицательные моменты. К примеру, наша активная деятельность по борьбе с мусором в Краснокамске порой порождает некое паразитическое, потребительское отношение со стороны людей. «А уберите ещё и у нас!» – такие предложения часто слышим мы со стороны жителей города. На встречный вопрос: «А с чего нам у вас убирать?» – возникает недоумение типа «а почему бы и нет». Молодых людей такой подход обескураживает, порой раздражает. Вот тебе и практики коммуникации! Причём важно обратить внимание на созидательные возможности такого общения: разъяснение, побуждение к действиям, потенциальную возможность солидарных действий.

Сегодня мы ведём переговоры о возможностях работ по очищению берегов и самой речки Пальты. Общаемся с бизнесменами, планируем общественные компании, ищем партнёров для новых «Чистых игр». Пальта – удивительная малая река Краснокамска. Сегодня трудно представить, что когда-то на ее берегу был пляж. Сегодня там понастроили гаражей, завалили берега мусором и продолжают мусорить не только хозяева гаражей, но и жители окрестных территорий. Ищем волонтеров и активных граждан, способных вместе с нами спасти эту реку. Конечно, можно жить и в мусоре. Но как-то стыдно. И что тогда стоят наши слова о духовно-нравственном воспитании, если они не подкрепляются реальными делами и поступками? Кроме того, только в деле можно воспитать уважение к чужому труду. Мы так часто на-



осознанным, но без субъектного подхода труд дискредитируется.

Что мы можем сделать сегодня для повышения труда как ценности в нашем обществе через школу как государственный институт?

- Критически оценить школьные уроки труда и переформатировать их. Сделать так, чтобы физический и интеллектуальный труд были в некоем балансе: и то и другое важно и нужно. Мы же можем делать какие-то проекты, потом их реализовать и получать результаты? Значит, нужно задуматься и измениться.

- Разрабатывать и реализовывать различные социальные практики в школах вместо странных «отработок» и прочих сомнительных форм трудовой деятельности.

- Включить в школьную жизнь волонтерскую деятельность, но не как формальный элемент воспитательной системы, а как осознанную социальную практику для учащихся.

В своих размышлениях я не претендую на роль истины в последней инстанции. Но если кому-то откликаются мои идеи и мысли, буду рад сотрудничеству. Как показывает опыт, объединяться – нам всегда удаётся больше, чем поодиночке.

блюдаем отсутствие подобного уважения у взрослых, что порой стыдно перед детьми. Так что только вместе и только в деле мы сможем воспитать уважение к чужому труду у наших детей. А может, и слегка изменить установки людей старшего поколения. Необходимо штрафовать за выброс мусора в неположенных местах и ещё какими-то способами влиять на поведение взрослых. Убеждён, что сегодня сотрудничество в рамках социальных проектов, выход на НКО, выстраивание связей с бизнесом – возможность реально менять жизнь к лучшему.

Но вернёмся к вопросам трудового воспитания в школе.

Чего нам сегодня не хватает? Во-первых, трудовое воспитание в школе должно быть осознанным и иметь некие цели, строиться на рефлексии как единственном эффективном инструменте закрепления опыта. У нас есть методики. У нас есть хорошие партнёры и интересные специалисты. Дело за малым: включить такой раздел в программу развития школы, сделать его разумным и неформальным (то есть не для галочки, а для достижения реальных результатов). Во-вторых, уважение к труду и признание труда как ценности сегодня – один из

первостепенных общественных интересов. Ведь когда общество перестаёт осознавать ценность труда, оно деградирует и дохнет! В труде реализуются сущностные силы человека – самореализация и созидание. Если мы не можем созидать, то нам предстоит деградировать! В-третьих, открою «страшную тайну», чтобы воспитать в ребенке уважение к труду, нужно трудиться. Эту мысль я хотел бы донести до педагогов и родителей. Невозможно привить уважение к тому, что ты – важный и значимый взрослый – не делаешь сам. Дети очень тонко чувствуют ложь. Не стоит обманывать как их, так и самих себя. Труд должен быть свободным и



Право на труд в контексте концепции прав человека

(ИЗВЛЕЧЕНИЕ ИЗ МЕТОДИЧЕСКОГО ПОСОБИЯ
«ПРАВА ЧЕЛОВЕКА. МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ В ШКОЛЕ»
СОСТАВИТЕЛИ И. БОЧАРОВ, П. МИКОВ, О. ПОГОНИНА, А. СУСЛОВ, А. ЦУКАНОВ)

Социальные, экономические и культурные права человека относятся к правам второго поколения. Они касаются поддержания и нормативного закрепления социально-экономических условий жизни индивида, определяют его положение в сфере труда и быта, занятости, благосостояния, социальной защищенности с целью создания условий, при которых люди могут быть свободными от страха и нужды. Их объем и степень реализованности во многом зависят от состояния экономики и ресурсов, поэтому их гарантии реализации, по сравнению с гражданскими и политическими правами как правами первого поколения, менее развиты.

Длительное время правам второго поколения отводилась второстепенная роль, возможности регулирования таких прав оценивались негативно. Господствовало представление о том, что невозможно точно определить и юридически квалифицировать эти права, поскольку они не могут породить непосредственных обязанностей государства по их обеспечению и правовой защите. Позже эта тенденция сменилась отрицанием равноценности социально-экономических и политических прав.

Международно-правовая регламентация и защита социально-экономических и культурных

прав началась в 1948 году, когда самые важные из них были закреплены во Всеобщей декларации прав человека. Определенные трудности в признании этих прав существуют и сегодня. Так, Европейская социальная хартия, принятая Советом Европы в 1961 году, до сих пор ратифицирована не всеми государствами.

Сегодня значение социально-экономических прав для обеспечения правового статуса личности бесспорно. Как отмечено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, «идеал свободной человеческой личности, свободной от страха и нужды, может быть осуществлен, только если будут созданы такие условия, при которых каждый может пользоваться своими экономическими, социальными и культурными правами так же, как и своими гражданскими и политическими правами». Эту точку зрения подтвердила Генеральная Ассамблея ООН (резолюция от 4 декабря 1986 года), провозгласив «неделимость и взаимозависимость экономических, социальных, культурных, гражданских и политических прав».

Обязанность государств в сфере защиты социально-экономических и культурных прав состоит в том, чтобы осуществлять прогрессивные экономические и социальные реформы,

обеспечивать полное участие своего народа в процессе и выгодах экономического развития, использовать свои ресурсы для предоставления всем равных возможностей пользования данными правами. Как отмечается в ст. 7 Хартии экономических прав и обязанностей государств от 12 декабря 1974 года, каждое государство несет ответственность за содействие экономическому, социальному и культурному развитию своего народа.

Экономические права обеспечивают человеку свободное распоряжение основными факторами хозяйственной деятельности. К ним относятся: право на труд; право на свободный выбор занятий, включая право на предпринимательство; право на забастовки и др. Кроме того, трудящиеся и работодатели имеют право на заключение коллективных договоров; право на свободное объединение в национальные или международные организации для защиты своих интересов.

Ведущее место в каталоге экономических прав занимает право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается (ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных пра-

вах). Это право выражает постоянно действующую потребность человека, необходимую для создания элементарных материальных предпосылок человеческого существования, а также обеспечения условий всестороннего развития личности. Право на труд и защиту от безработицы зафиксировано и в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека.

В праве социалистических стран право на труд выступало как позитивная обязанность государства обеспечить работой всех. Реализация такого права приобретала двусмысленный характер. С одной стороны, государство проявляло патерналистскую заботу о гражданах, стремясь создать достаточное количество рабочих мест. С другой стороны, оно принимало на себя обязательство дать всем работу, даже без учета желания человека, тем более что ни одно государство в принципе не может обеспечить всем занятость в соответствии с запросами. Поэтому право на труд часто оборачивалось обязанностью трудиться, юридически подкрепленной уголовной ответственностью за тунеядство и т. п.

Современное российское право, в соответствии с международными стандартами прав человека, уже не рассматривает право на труд в качестве обязанности государства предоставить работу. В Конституции РФ (ст. 37) гарантируется право каждого в Российской Федерации свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, фиксируется право на справедливые и благоприятные условия труда: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требо-

ваниям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы». Законодательство РФ обязывает работодателя обеспечить своим работникам соответствующие условия труда. В случае невыполнения этой обязанности, повлекшей за собой повреждение здоровья работника, работодатель обязан возместить причиненный этим материальный и моральный ущерб.

Конституционное право на свободный труд для гражданина Российской Федерации означает:

- 1) возможность свободного и самостоятельного выбора – работать или не работать;
- 2) свободный выбор рода деятельности или профессии, что с юридической точки зрения выражается в договорном характере трудовых обязанностей, праве менять место работы после соответствующего уведомления администрации, праве трудиться после достижения установленного пенсионного возраста и т. д.;
- 3) запрещение принудительного труда.

Принудительным, согласно ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах, признается труд, который гражданин не избрал добровольно. Недобровольный труд допускается только в силу выполнения обязанностей воинской службы, приговора суда или в условиях чрезвычайных обстоятельств (Конвенция МОТ 1930 г. № 29 «О принудительном или обязательном труде»).

В толковании Европейской конвенции прав человека термин «принудительный или обязательный труд» не включает:

- любую работу, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в заключении (в соответствии со стандартами в области прав человека по отношению к содержащимся под стражей) или условно освобожденное от такого заключения;
- любую службу военного характера, а в тех странах, в которых в качестве законного признается отказ от военной службы по религиозно-этическим мотивам, службу, назначенную вместо обязательной военной службы;
- любую службу, обязательную в случае чрезвычайного положения или бедствия, угрожающих жизни или благополучию населения;
- любую работу или службу, которые входят в обыкновенные гражданские обязанности.

Практическое осуществление права на труд воплощается в задаче обеспечения работой всех желающих, решении проблемы полной занятости населения. Таким образом, право на труд предполагает право на защиту от безработицы, предоставляемую государством любому лицу (ст. 23 Всеобщей декларации прав человека).

Этот принцип получил закрепление и дальнейшее развитие в Конвенции МОТ 1991 г. № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы». Согласно этой конвенции отказ в приеме на работу может быть оправдан только в случае отсутствия свободных мест или недостаточной квалификации претендента.

Необоснованные увольнения являются незаконными, и в необходимых случаях трудящиеся могут быть восстановлены в прежней должности по решению суда. В РФ право на защиту от безработицы регламентируется Законом «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 19.11.2021). Кроме того, для повышения защищенности своих граждан государство обязано принимать надлежащие меры по развитию профессионально-технического обучения, экономическому росту и полной производительной занятости (ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). Заметим, что в такой формулировке полная занятость выступает не в виде обязанности государства, а в виде его перспективной задачи.

Свобода труда включает в себя и право каждого лица на справедливые и благоприятные условия труда. Это право, зафиксированное в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, состоит из следующих аспектов: а) вознаграждение за труд должно обеспечивать всем трудящимся как минимум справедливую заработную плату и удовлетворительное существование для них и для их семей; равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия; б) условия работы должны отвечать требованиям безопасности и гигиены; в) все лица должны иметь одинаковую возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени только на основании трудового стажа и квалификации; г) все трудящиеся

имеют право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, вознаграждение за праздничные дни.

В Конституции Российской Федерации (ст. 37) принцип справедливой оплаты труда воплощается в запрете дискриминации в оплате труда, то есть любого ограничения в правах либо установления преимуществ в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда; в установлении федеральным законом в качестве исходной базы минимального размера оплаты труда, обязательного для всех работодателей.

Право на свободный выбор занятий даёт человеку возможность самореализации в соответствии со своими устремлениями и способностями. Это право включает в себя свободу предпринимательства.

В Российской Федерации гарантирована свобода экономической деятельности как проявление личной свободы граждан в сфере предпринимательства (ст. 8 Конституции РФ). Она осуществляется путём реализации прав: свободно-го использования своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности; частной собственности; свободы договора; права на доброе имя (деловую

репутацию); на возмещение вреда; на свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств и др.

Важной составляющей правового статуса личности является право на участие в культурной жизни и связанная с ним свобода литературного, художественного, научного и других видов творчества, гарантированная ст. 44 Конституции РФ. Свобода творчества включает в себя возможность защиты моральных и материальных интересов, возникающих в связи с любыми научными, литературными или художественными трудами, интеллектуальной собственностью. Статья 15 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах провозглашает уважение свободы, «безусловно необходимой для научных исследований и творческой деятельности».

Социально-экономические права, с одной стороны, обеспечивают соответствующую активность населения, его рыночную свободу, а с другой – предоставляют защиту от возможных рисков. И между этими аспектами нормативного регулирования нет противоречия. Ценности экономической свободы и равенства получают общественное признание и закрепление в единой системе неотъемлемых прав и свобод человека наряду с ценностями социальной справедливости, интеграции, взаимной ответственности государства и гражданина. Гарантии реализации социально-экономических прав являются важной предпосылкой стабильного существования правового государства в его демократической и социальной форме.

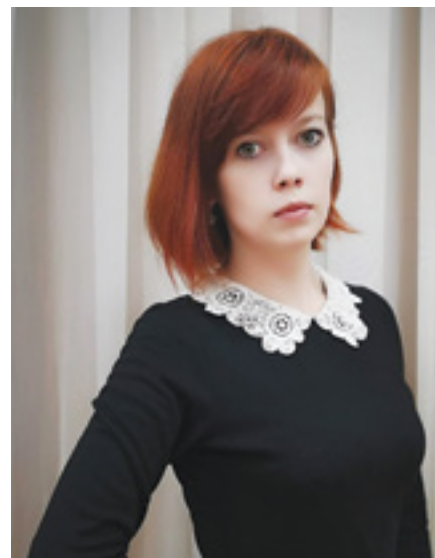
Знакомьтесь:

Совет молодых педагогов Пермского края

«Сообщество неравнодушных педагогов региона с особым акцентом на молодость, креатив и сотрудничество!»

Совет молодых педагогов создан в 2015 году при краевом комитете Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации для разработки предложений, планов мероприятий и реализации молодежной политики в сфере образования. Мы держим руку на пульсе, чтобы своевременно реагировать на изменения в законодательстве. Участвуем в разработке социальных программ для педагогов. Иницилируем новые мероприятия и добрые дела во благо профессионального сообщества. Наш девиз: «Вместе – в будущее!» Спасибо, что вы с нами. Общими усилиями развиваем образовательное пространство Пермского края».

Такую бодрую и оптимистичную визитку вы найдёте в группе «Совет молодых педагогов Пермского края». Представление сопровождается слоганом: «Современному образованию – энергию молодых!» О том, чем и как поддерживают сегодня молодых педагогов Прикамья, мы ведём беседу с председателем Совета молодых педагогов (далее СМП) Викторией Тарутиной.



– *Виктория, в группе Совета много участников. Неужели Совет реально объединяет более трёх тысяч пермских педагогов?*

– Мы реализуем комплекс мероприятий по закреплению молодых специалистов в педагогической отрасли.

Реально в наш Совет молодых педагогов Пермского края входит 1500 человек. В группе нашей участников более 3000, но это сочувствующие и те, кто прошёл через наше объединение, а теперь уже взрослый, состоявшийся специалист.

– *Что интересного, на ваш взгляд, произошло в жизни молодых педагогов в 2021 году?*

– Значимым для нас событием является запуск коворкинг-центра для молодых педагогов. Наш проект был поддержан грантом



администрации губернатора Пермского края. В рамках этого проекта проводились мероприятия по поддержке и закреплению в отрасли молодых педагогов. Молодые педагоги для нас – это специалисты со стажем работы от нуля до двух лет. Это те педагоги, которые только пришли работать в школы, детские сады, учреждения дополнительного образования. Можно сказать – те, кто только зашёл в педагогическую колею. Нам очень важно их поддерживать, собрать и сплотить. У нас в рамках этой программы есть и спортивные мероприятия, и различные форумы, на которых мы объединяемся, обмениваемся опытом, приглашаем разных интересных экспертов, спикеров, выступающих для наших участников. На этих мероприятиях у нас есть элементы командообразования. Есть у нас и развлекательные мероприятия. Благодаря этому проекту в 2020 году у нас образовалось небольшое «ответвление» – это общественно-педагогическое движение «Наставники», действующее при институте развития образования Пермского края. То есть у нас есть подопечные – молодые пе-

дагоги, которые принимают участие в проекте «Коворкинг-центр СМП», а есть наставники – лекторы, спикеры, те люди, которые закрепляются за конкретной командой молодых педагогов. Вместе они пишут проекты, продвигают различные инновации и инициативы, которые потом реализуются на территориях, где живут и работают участники. Наставниками у нас трудятся опытные педагоги, победители конкурсов профмастерства, таких как «Учитель года», «Сердце отдаю детям». Наставники прово-

дят мастер-классы, групповые и индивидуальные консультации как онлайн, так и офлайн. Также у нас есть трансляции на нашем YouTube-канале для молодых педагогов. На сегодняшний день наш проект «Коворкинг-центр СМП» (https://vk.com/coworking_center_smp) приобрёл статус межрегионального. То есть мы вышли за пределы Пермского края. Теперь у нас участники – молодые педагоги со стажем до двух лет со всей России. И теперь у нас уже 200 участников из различных угол-



ков России. Конечно, на данный момент это работа в онлайн-формате, то есть также мастер-классы и консультации. В конце ноября 2021 года мы провели очную сессию для участников из Пермского края. Мы планируем развивать этот проект и верим, что нам удастся всех собрать очно, чтобы коллеги обменивались опытом.

В рамках СМП у нас проходят медиапрактикумы. Есть какие-то промежутки времени, когда идут мероприятия для всех участников проекта.

– Какова география участников объединения?

– Территория, где работают наши участники – весь Пермский край. На сегодняшний день в СМП входят молодые педагоги из всех территорий края. В каждой территории есть ещё свой Совет молодых педагогов. Например, есть Совет Кочёвского округа, Кунгура, Верещагино, Чайковского. Есть,

конечно, более активные объединения, которые сами организуют в своих территориях мероприятия под эгидой профсоюза, министерства и института повышения образования. Есть территории, где по разным причинам (смена руководства, смена педагогического состава – нашему совету уже семь лет, и за это время много изменений происходило) всё идёт хуже, чем хочется. Да, есть территории, где СМП работает хуже, чем нам бы хотелось. Мы за этим следим и выезжаем в эти территории. Я, как председатель, с работниками крайкома профсоюзов выезжаю в ту территорию, где, как нам кажется, нужно наше участие. Приглашаем представителей образования, которые проводят в территории различные стратегические сессии, митапы и другие мероприятия. Мы заинтересованы в том, чтобы в каждой территории края был активный и развитый совет молодых педагогов.

– Как проявляется деятельность участников СМП в различных территориях края?

– Если говорить о конкретных достижениях, то сегодня в лидерских позициях у нас СМП Кочёвского округа. Как мы определяем лидеров? По насыщенности работы, по объёму мероприятий для педагогов. Важно, что они активно проводят не только образовательные мероприятия. Сегодня в Кочёво отличный турслет на постоянной основе, много встреч – как предпраздничных, так и праздничных. То есть у них там очень насыщенная профсоюзная жизнь. Мы этому очень рады. Именно в Кочёвском округе работает мой заместитель, Гагарина Елена Михайловна. Я думаю, что и благодаря ей там такой активный СМП.

– А какую-то правовую поддержку вы оказываете?

– Правовую поддержку мы оказываем в формате аппарата





профсоюза крайкома «Образование». Там есть юрист и специалисты, которые отвечают за оздоровление членов профсоюза, есть те, кто отвечает за информационную работу с кадрами. Наш профсоюз сегодня цифровой. Это не то, что было раньше, когда на бумажках люди писали заявления, а потом всё это складывали в папочку, которую председатели бережно хранили. Сейчас всё намного проще. Сейчас есть система АИС «Профсоюз», куда занесены все члены профсоюза. Каждому выдаётся электронный билет, в который заносится не только подтверждение того, что он является членом профсоюза. Сегодня там есть ещё дисконтные карты – пропуск в мир скидок, бонусов и т.д.

– Расскажите о тех изменениях, которые происходят в объединении сегодня.

– Мы не стоим на месте. Мы постоянно развиваемся. В 2021 году начали активно осваивать различные новые платформы. Помимо группы «ВКонтакте» у нас появился YouTube канал: <https://www.youtube.com/channel/>, на котором есть две наши брендовые передачи – «Уютный диалог»

и «После уроков». «После уроков» – это передача о хобби педагогов. Там есть ведущая. Она встречается с педагогом, и они в форме интервью, в диалоге и через совместную деятельность демонстрируют хобби этого педагога. В передаче «Уютный диалог» встречаются опытный представитель отрасли образования Пермского края и какой-то интересный старшеклассник. То есть те дети, которые достигли чего-то в спорте, в художественно-эстетической деятельности, в других сферах могут стать участниками. Это такой диалог старшеклассника и опытного педагога. Благодаря ведущей это всё приобретает очень интересные и занимательные формы.

Важно отметить, что мы не только обеспечиваем взаимодействие молодых специалистов друг с другом. Мы поддерживаем общественные инициативы. Наши коллеги в своих территориях ведут переговоры и выстраивают коммуникацию с представителями власти, проводят разные мероприятия. Мы стараемся показывать участникам СМП разные стороны профессии путём выступления на различных российских форумах.

Мы обеспечиваем возможность участия в мероприятиях, которые проходят в разных городах России. Люди понимают, что жить и работать можно интересно, разнообразно, учась и делаясь своим опытом с коллегами со всей России.

– А какие-то ситуации, связанные с конфликтами в школах, с нарушением трудовых прав педагогов, у вас бывают? Вы их тоже помогаете решать?

– Да, у нас бывают и такие ситуации, никто от них не застрахован. Но если только педагог нам заявляет о чем-то подобном, мы сразу же направляем обращение к нашему юристу, с которым потом у педагога идет плотное взаимодействие. То есть все вопросы у нас решаются в правовом поле.

– То есть вы обеспечиваете всестороннюю поддержку начинающему педагогу...

– Да, конечно.

– Какие трудности есть у вас в работе с педагогами?

– В формате профсоюзной жизни к нам могут обращаться любые педагоги. Но, разумеется, если они члены профсоюза. Если гово-

речь о преодолении трудностей, то на сегодняшний день наша главная цель – повышение членства в профсоюзе. Для нас важно показать педагогам все стороны нашей профсоюзной жизни, помочь понять, что профсоюз это не только развлечения, подарок ребёнку на Новый год, как это было в Советском Союзе. Возможно, какая-то путёвка. Мы все-таки показываем, что профсоюз – это и возможности. Сегодня человек, который вступает в профсоюз, может реализовать свои возможности, свои амбиции как профессионал в своей сфере, то есть как педагог. У нас масса случаев, когда выпускники СМП заняли управленческие должности в образовательных учреждениях. У нас есть такие территории, как Ильинский, Добрянка, Пермь и Пермский район. Члены СМП входят в состав общественных советов в своих территориях, молодёжного парламента, они являются победителями краевого конкурса «Молодёжный резерв Прикамья», активно работают в экспертном совете молодёжного парламента при Государственной думе РФ по науке и образова-



нию. В последнем примере речь идёт обо мне. Я вошла в совет в конце этого года. То есть каждый, кто проходит эту активную профсоюзную жизнь, можно сказать – школу жизни, они становятся директорами, завучами, наставниками. В Ильинском сейчас работает директором мой предшественник, бывший председатель СМП. То есть профсоюз – это стартовая площадка, где молодой педагог может показать, на что он способен. Его обязательно заметят! Его не могут не заметить! А ещё профсоюзная дея-

тельность обеспечивает личное и профессиональное развитие специалиста в той сфере, которую он выбрал. Я считаю, что в педагогике случайные люди не попадают. Безумно приятно видеть молодых людей, с горящими глазами, «заряженных» педагогов, которые готовы себя проявлять, готовы участвовать, которые готовы не только разрабатывать, но и реализовывать какие-то проекты, инициативы. Вот ради этого мы и работаем, для нас объединение молодых специалистов – самое главное.



Я в нефтяники пойду и меня поддержат!

На любом предприятии – крупном и малом – вам обязательно скажут, что будущее за молодыми, которые сегодня работают либо придут завтра. Но как привлечь выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений? Этот секрет знают в Компании «ЛУКОЙЛ».

Говоря официальным языком, работа с молодежью во всех организациях Группы «ЛУКОЙЛ», в том числе и «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», носит системный характер и включает в себя комплекс мероприятий, который привлекает будущих работников. Это социальные льготы и гарантии, закрепленные в Коллективном договоре, и возможность участвовать в разработке научно-исследовательских проектов, которые внедряются на производстве, это и развитие творческих и спортивных данных каждого человека. Проводником, опорой для новичков является Совет молодых специалистов. Итак, обо всем подробнее.

Знакомимся: МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ

Кто он – молодой специалист, кто получает этот статус в «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ»?

Молодой специалист – это работник до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, приступивший к работе в Обществе по профилю полученного образо-

вания в течение полугода непосредственно после окончания учебного заведения, или в течение трех месяцев после службы в Вооружённых силах России (если после окончания учебного заведения и начала службы в ВС прошло не более шести месяцев). Статус молодого специалиста действует в течение трех лет с момента возникновения у работника оснований для приобретения статуса, но не более чем до достижения работником возраста 30 лет.

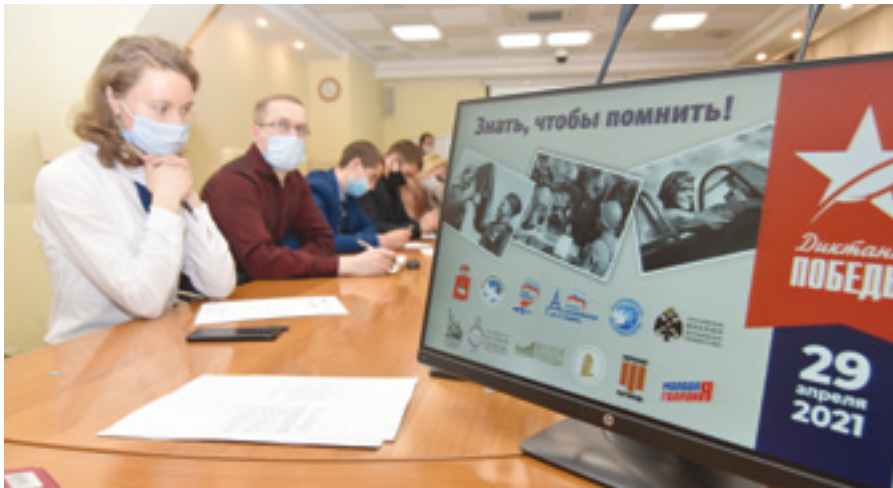


В Обществе введен статус «грант-стажера», который устанавливается молодым специалистам, принятым на рабочую должность в цеха предприятия, окончившим вуз со средним баллом успеваемости не ниже 4,5 и в дипломе которых отсутствуют оценки «удовлетворительно».

Есть еще одна особая категория – молодой работник. Это сотрудник до 35 лет. Это понятие шире, в него включаются и молодые специалисты.

После трудоустройства для каждого молодого специалиста разрабатывается индивидуальный план профессионального развития. Он идет от точки к точке, фиксируя свои достижения и отмечая то, что нужно подтянуть.

Молодому человеку помогает адаптироваться на предприятии наставник. Это может быть непосредственный руководитель,



либо опытный работник подразделения. Наставник курирует молодого специалиста примерно полгода, помогая осваиваться на производстве. Как показывает практика, именно такой алгоритм помогает сократить время адаптации и быстрее влиться в производственный процесс вчерашнему выпускнику.

Но не только институт наставничества помогает молодым людям в профессиональном развитии. Профорientационная работа с будущими нефтяниками начинается на школьной скамье и продолжается на протяжении всего обучения в колледже или вузе. Поэтому выпускник к моменту трудоустройства подходит с осознанным решением, что хочет стать частью команды «ЛУКОЙЛ», зная, чем он будет заниматься.

Социальный кодекс

На всех лукойловских предприятиях действует Коллективный договор, который подписывают работодатель и профсоюзная организация. В этом документе закреплены все социальные льготы и гарантии, которыми могут пользоваться работники организаций. Такой Социальный кодекс действует и на пермском нефте-

добывающем предприятии. В документе есть отдельная статья, касающаяся поддержки молодых специалистов.

Что предусматривает Колдоговор?

При поступлении на работу молодой специалист получает единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и в размере 0,5 должностного оклада (месячной тарифной ставки) на каждого члена семьи. Юношам, возвратившимся на работу в Общество после прохождения срочной военной службы по призыву и обратившимся в течение трех месяцев в подразделения, где они ранее работали, с заявлениями о трудоустройстве, предоставляют при наличии вакансий и необходимой квалификации рабочие места и оказывают материальную помощь в размере 30 000 рублей.

У молодых специалистов есть возможность встать в очередь на получение материальной помощи и беспроцентного займа для улучшения жилищных условий и благоустройства семейного быта.

Все начинающие нефтяники проходят различные стажировки. И здесь существует несколько вариантов. Это внутренние стажировки, которые можно пройти в рамках структурных подразде-

лений ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», изучить технологическую цепочку, понять, как складывается их взаимодействие. Также ребята проходят стажировки в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» других регионов, в сервисных и подрядных организациях и на других предприятиях отрасли.

Наука + производство

Добычи нефти – одна из самых наукоемких отраслей мировой экономики. Сегодня в производство активно внедряются передовые технологии или, как говорят в Нефтяной компании, идет Революция «ЛУКОЙЛ 4». На всех этапах – от геологоразведки до сбыта нефтепродуктов – цифровые инструменты становятся повседневными и необходимыми. Следовательно, каждый сотрудник должен соответствовать требованиям времени. Но молодые специалисты «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ» стремятся срабатывать на опережение. Они своим пытливым взглядом видят то, что можно улучшить, модернизировать, чтобы производство стало эффективнее.

Более полутора десятков лет на нефтедобывающем предприятии проводится конкурс на лучшую научно-техническую разработку. Он проводится по нескольким номинациям, охватывая весь производственный цикл плюс социально-экономический блок (юристы, экономисты, специалисты по работе с персоналом). Ежегодно участниками конкурса становились более ста молодых специалистов. Лучшие работы представлялись на конференции, победители получали награды и далее защищали честь пермских нефтяников на конкурсе компании «ЛУКОЙЛ».



Коррективы внесла пандемия, но от проведения конкурса на предприятии не отказались. Он прошёл в онлайн-формате, и в нем приняли участие не только представители «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ», но и подрядных организаций и студенты учебных заведений.

За годы проведения конкурса научно-технических разработок были внедрены десятки предложений молодых специалистов, на некоторые были получены патенты.

Совет молодых специалистов «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»

Это выборный орган, который объединяет наиболее ярких и активных молодых специалистов. Его главной задачей является содействие и поддержка тех, кто пришел на предприятие, в адаптации и профессиональном развитии.

Совместно с отделом развития и оценки персонала предприятия СМС оказывает помощь в подборе наставников, участвует в подготовке планов по обучению, организации стажировок, взаимодействует с руководителями производственных подразделений по вопросам работы с молодежью, вовлечения ребят в научно-исследовательскую дея-

тельность и культурно-спортивные мероприятия. Так, молодые специалисты являются активными участниками спартакиады предприятия, в программу которой входит десять видов спорта, гонки на лодках класса «Дракон», КВН и многое другое.

Молодые специалисты активно участвуют в различных благотворительных акциях, выходят на субботники.

Но думается, что лучше всего о работе Совета молодых специалистов расскажет председатель СМС Группы организаций «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае Иван Овчинников.

– **Пожалуйста, расскажите кратко о нескольких наиболее интересных и значимых мероприятиях, инициированных и проведенных силами или при участии вашего СМС.**

– Совет молодых специалистов Прикамья работает в нескольких направлениях, основными из которых являются мероприятия, направленные на адаптацию молодых работников в производственный процесс и раскрытие научного потенциала каждого молодого специалиста.

За 2020 год в формате онлайн проведено три конкурса на лучшую научно-техническую разработку. Большое внимание уделяется участию молодежи предприятий в конференциях и форумах сторонних организаций. В 2020 году большинство конференций было отменено, но часть все же проведена в заочном или онлайн-формате. Молодежь предприятий старалась по максимуму использовать эту возможность и принимать участие в них. Всего за прошлый год участие в конференциях приняли более 50 человек. Я считаю, что это большое достижение.

Одним из ключевых проектов Совета молодых специалистов ООО

«ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» является выпуск научно-технического журнала «ЭХО НТК», в котором публикуются работы, представленные на конкурсах научно-технических разработок и высоко оцененные жюри конкурса. Возможность поделиться своей разработкой с коллегами имеет не только молодежь Общества, но и специалисты сторонних предприятий, студенты учебных заведений и многие другие.

СМС Пермского края активно взаимодействует с научным кластером, созданным из молодежи трех организаций: ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», Филиала ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» «ПермНИПИнефть» и Научно-образовательного центра «Геология и разработка нефтяных и газовых месторождений». В 2021 году создана и функционирует молодежная рабочая группа, в рамках которой решаются производственные задачи, направленные на усиление взаимодействия молодежи и формирование рационализаторских предложений.

– **Чем сегодня живут молодые специалисты, в какой сфере лежат их интересы?**

– За последние пять лет интересы молодежи сильно изменились. Например, если в 2016–2018 годах молодежь активно уделяла внимание культурно-массовым мероприятиям, то с 2019 года преобладает научно-техническое направление. Обусловлено это возможностями по более эффективному раскрытию потенциала молодежи. Выпускники учебных заведений, пришедшие на производство, понимают, что они могут участвовать в решении важнейших производственных задач, генеральному директору, начальникам центральных инженерно-технологических служб (ЦИТС), цехов интересна их точка зрения, их видение вопросов.



Приведу всего один факт: более 90% членов СМС Пермского края занимают инженерно-технические и руководящие должности, что заставляет их развиваться и включаться в проекты повышенной сложности, реализуемые Компанией.

На базе ЦИТС «Полазна» второй год функционирует рабочая группа «Интеллектуальное месторождение» из числа молодых работников, основной целью которой является проведение мозговых штурмов и формирование рационализаторских предложений. За 2020 год члены рабочей группы сформировали более 50 предложений по оптимизации производственных процессов Общества.

– Как строится взаимодействие Совета с действующей на предприятии профсоюзной организацией?

– Для начала отмечу, что профсоюзная организация – это наш партнер. Вместе мы стоим на страже интересов молодых специалистов. На базе профсоюзной организации создана комиссия по работе с молодежью, членом которой являюсь я как председатель. Это помогает получать информацию из первоисточника и оперативно, доводить ее до молодежи. Кроме того, в начале каждого года комиссией по работе с молодежью совместно с СМС формируется ежегодный план взаимодействия с включением мероприятий социального, образовательного и культурно-массового направления. Также по инициативе СМС формируется ежегодный план взаимодействия СМС и Совета ветеранов, в рамках которого выполняется ряд мероприятий, направленных на поддержку и помощь ветеранам,

проведение совместных встреч и мероприятий.

В рамках взаимодействия с высшим руководством Совет молодых специалистов проводит ежегодные встречи с генеральными директорами дочерних Обществ, на которых заслушиваются отчеты и определяются с планом работы на год. Кроме того, проводятся ежеквартальные встречи с заместителями генерального директора по управлению персоналом, подводятся промежуточные итоги деятельности.

СПРАВКА:

В состав Совета молодых специалистов Пермского края входят председатели СМС восьми предприятий. В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» функционирует полноценная структура СМС, в которой есть один заместитель председателя и два руководителя секций – научно-технической и организационно-информационной.

В состав совета избирается молодежь, имеющая желание и стремление заниматься общественной работой в любое свободное время, отдавать себя полностью и получать от этого практический результат.



ГЛАС НАРОДА

Готовя материал для данного номера, мы решили спросить у наших читателей об их собственном восприятии трудовых прав. За несколько лет пандемии в мире многое изменилось. Люди активно осваивали форматы дистанционной работы, учились оптимизировать собственные графики и подстраиваться под постоянно меняющиеся обстоятельства жизни. Изменилось ли ощущение трудовых прав у граждан? Заинтересовавшись этим вопросом, мы обратились к людям через социальные сети. Вопросы были сформулированы следующим образом:

1. Что для вас сегодня означает право на труд?
2. Чувствуете ли вы защищенность этого вашего права?

С ответами, которые были получены в личной и публичной переписке, мы знакомим вас, уважаемые читатели.

СВЕТЛАНА НАМИТОВА

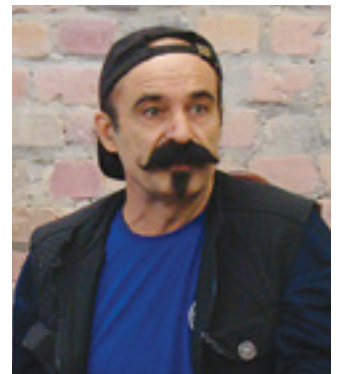
Сегодня право на труд есть у здоровых. В случае, если человек страдает каким-то хроническим заболеванием, часто право может быть нарушено. Работодатели не хотят видеть в своем коллективе работников, которым надо несколько раз в месяц отпрашиваться для выписки льготных рецептов, плановых обследований или прохождения лечения, например химиотерапии. Плюс условия труда могут не соответствовать потребностям работников в случае, если есть физические ограничения: инвалидность, невидящий или слабовидящий, неслышащий и т. д. У нас работодатели неохотно предлагают неполный рабочий день в случае, если работник вынужден ухаживать за родственником, обездвиженным или страдающим деменцией или психическими отклонениями. Я бы сказала, что есть скрытые, не на поверхности, права на труд. Плюс в текущее время сильно напрягает перевод многих позиций в онлайн, что приводит к сокращению рабочих мест в регионе.



МИХАИЛ НОВИЦКИЙ

1. Право на труд – это право делать, что тебе нравится и право не делать то, что не нравится. Ибо работу ищет и делает раб. Свободный человек делает дело – своё дело.

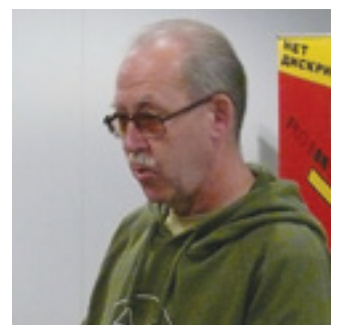
2. Никакой защищённости, никаких гарантий, ни работы, ни ответственности, ни свободы, ни справедливости на этой территории нет и не было со времён доисторических.



РУДОЛЬФ ВИНЕЦКИЙ

Вообще-то право на труд содержит:

1. Возможность выбора (профессии, работы, увольнения).
2. Отсутствие дискриминации и эксплуатации.



3. Государственные гарантии работы и работника.

4. Наличие реальных прав работника.

В наших условиях возможна лишь борьба за права работника (режим труда и отдыха, зарплата, отсутствие дискриминации и т. д.), борьба за результативность профсоюзной деятельности... Каждый тезис разворачиваем и дискусионен.

СЕРГЕЙ ЛЮБИМКИН

Возможность реализовать себя в различных сферах и при этом не быть обиженным. Чувствую, потому что могу их защищать.



ДАНИЛА СОТНИКОВ

Сегодня вопрос трудовых прав для меня, как для молодого специалиста, очень даже актуальный.

В моем представлении, дела обстоят так. Есть закрепленные в трудовом кодексе и других НПА правила, и есть реальность.

В этой реальности есть огромное количество способов обойти закрепленные правила и поставить работника в невыгодное, а иногда в почти рабское положение. У работника же для таких манипуляций есть только суд, в котором еще нужно всех убедить в своей правоте.

Походив прошлым летом по собеседованиям, я увидел и услышал много интересного. Начиная от предложений неоплачиваемой стажировки длиной в «два-три месяца, а там мы посмотрим, как у тебя с деньгами будет. Ты же студент, родители тебе все равно помогают» и других открытых мошенничеств и заканчивая вполне адекватными работодателями, которые слёзно объясняли, что с сегодняшней налоговой политикой выжить компании без «серых схем» просто не получится. Делаю вывод, что в сфере устройства на работу творится полная анархия.

Что же с теми, кто уже давно нашёл себе местечко? Тут ещё интереснее и одновременно страшнее. Оказывается, спустя десять, пятнадцать, двадцать лет работы на одном месте у человека появляется невероятный страх работу эту сменить, равный

шагу в открытый космос. Работодатель этот страх чует и вполне удачно им манипулирует. Можно спокойно накинуть на работника неоплачиваемых обязанностей, а последствием «удаленки» стало нормой предлагать (заставлять) закончить работу вечером из дома.

Человек, который морально не готов уйти со своей работы, отстаивать свои права ни в рамках личного общения, ни в рамках судебного процесса не будет. Единственное, что спасает ситуацию, это формальные и неформальные профсоюзы. Иногда общий ультиматум или даже угроза им работает лучше, чем трудовая инспекция и судебные тяжбы.

Меня, конечно, очень радуют последние изменения Трудового кодекса, которые в большей части защищают отдельные категории сотрудников, но я абсолютно убеждён, что сегодня одним нормативным регулированием баланс между интересами работника и работодателя создать невозможно. Сегодня спасение утопающих – это дело рук самих утопающих.

ОЛЬГА ПИРОГОВА

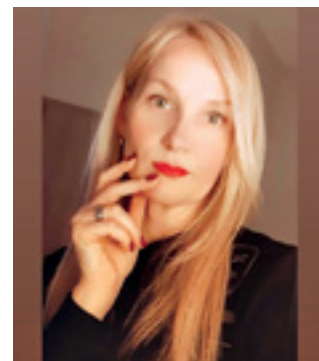
Думаю, что и первое, и второе постепенно утрачивают свою силу и актуальность. Отсюда тренды фриланса и про-фришера.

Может показаться, что у фрилансера трудовых прав нет. Или они ему не нужны.

На самом деле их в разы меньше (точнее, многие права и не нужны из прошлых). Ключевое при таком виде сотрудничества – планируемый результат и срок. И как результат – гонорар. Все довольны.

ЕЛЕНА ГРИГОРЬЕВА

Защищённости нет, работодатель всегда прав, а чтобы доказать обратное, нужно много потратить нервов, времени, денег. Работаю давно на себя, но малый бизнес никак не защищён 😞.



OLEG KONEVSKIN

Меня на удаленке обеспечили всей необходимой техникой и связью.

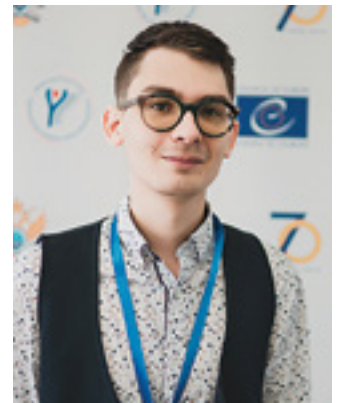
Компания и руководитель сделали из меня автономную боевую единицу, которая может выполнить почти любую задачу из списка обязанностей. С меня только генератор, на случай отключения электричества, и резервный интернет в виде модема. Теперь я всегда на связи. Еще у меня доплата за облачные сервисы, за связь. Правда, и работаю я... даже не знаю, как сказать. В общем – постоянно я работаю. И в отпуске тоже. Хотя у меня так почти всегда последние 10–15 лет. Мне нравится работать. Я люблю то, чем занимаюсь. И спортсменов люблю. Как я их брошу? А болельщиков? Ну как я могу оставить их без инфы, сам являясь болельщиком? Да, тех, кто читает региональные спортивные новости, 10 из 100. Но эти 10 – постоянные. Я не могу их подводить.



тодателей), заключается в том, что изначально отрасль зародилась в недрах промышленного, заводского труда, когда требовалась защита государством экономически не свободного рабочего класса от эксплуатации. Поэтому форма права долгое время соответствовала содержанию отношений. Сейчас же отношения стали более динамичными, разнообразными, многозадачными, а форма не успевает перестроиться. Но трудовое право не должно сдавать позиции с точки зрения «человечности».

РОМАН ГАРАЕВ

Право на труд, а в широком смысле свобода труда – важнейшее право, которое обуславливает не только трудовую деятельность человека, но и оказывает влияние почти на все сферы жизни и качество жизни в довольно большой степени.



Свобода труда, включая право на труд, подразумевает, что каждый свободно выбирает или свободно соглашается на труд, имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Защищённость права на труд означает лишь то, что государство должно создавать такие социальные, экономические, физические и иные условия, в которых люди имели бы возможность зарабатывать себе на жизнь благодаря такому труду, который включает в себя справедливые и благоприятные условия труда, в том числе безопасность на рабочем месте, равную оплату, за труд равной ценности, равные возможности, разумные часы работы и отдыха.

Представляется, что в текущей ситуации с регулированием рынка труда и соблюдением норм трудового законодательства есть проблемы, которые связаны с отсутствием достижения баланса интересов работников и работодателя. Несмотря на то что работник – более слабая сторона в этих отношениях, зачастую добиться восстановления и защиты трудовых прав работнику удаётся только через суд, при этом работа инспекций труда и органов прокуратуры в этой сфере носит скорее событийный или плановый, а не системный характер.

СВЕТЛАНА ГЛИКИНА

Может, и я ЦА (целевая аудитория. – Ред.)? 😊
Работаю по договору ГПХ – приемная семья. Когда спрашивают место работы – озвучиваю. Всегда пишут – не работает... Защищенности нет!



Материалы для рубрики «Глас народа» мы каждый раз собираем публично. Отсюда просьбы от очень приятных людей.

НАТАЛЬЯ НОВИКОВА

Интересно, что получится в результате исследования. Мне, как учёному по этой специальности, очень интересно! Уязвимость трудового права для обеих сторон, кстати (работников и рабо-



ОБРАЩАЙТЕСЬ, ВАМ ПОМОГУТ!

ПРОКУРАТУРА ПЕРМСКОГО КРАЯ

Прокурор Пермского края:
Государственный советник
юстиции 2-го класса:
Бухтояров Павел Валерьевич

Адрес: ГСП, 614090, г. Пермь,
ул. Луначарского, 60

факс: +7 (342) 212-33-78

телефон: +7 (342) 217-53-08

Электронная почта:
info@59.mailop.ru

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Руководитель Государственной
инспекции труда – главный
государственный инспектор
труда в Пермском крае:
Украинский Олег Вячеславович

Адрес: 614000, г. Пермь,
ул. Советская, 39

Телефон: +7 (342) 212-52-23,
факс: +7 (342) 212-52-43

Электронная почта:
git59@rostrud.ru

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Миков Павел Владимирович

Адрес: г. Пермь, ул. Ленина, 51,
каб. 229

Телефон/факс:
+7 (342) 217-76-70

Электронная почта:
ombudsman@uppc.permkrai.ru

ПЕРМСКИЙ КРАЕВОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ПЕРМСКИЙ КРАЙСОВПРОФ»

Председатель: Михаил
Григорьевич Иванов

Адрес: г. Пермь,
пр. Комсомольский, 37, 2-й этаж

Телефон/факс: +7 (342) 212-48-83

Электронная почта:
permsovprof@mail.ru

ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РФ

Председатель: Ишимова
Ольга Ивановна

Адрес: г. Пермь,
ул. Советская, 104, офис 501

Телефон: + 7 (342) 210-35-54

Электронная почта:
gosobkom@yandex.ru

ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

Председатель: Галайда
Зоя Ивановна

Адрес: 614000, г. Пермь,
ул. Уинская, 4а

Телефон: +7 (342) 261-43-22

Электронная почта:
pkraikom@mail.ru

ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

Председатель: Шабалин
Геннадий Алексеевич

Адрес: 614039, г. Пермь,
Комсомольский проспект, 37,
оф. 50

Телефон: +7 (342) 212-90-62

Электронная почта:
permprofmed@mail.ru

КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РФ

Председатель: Шалаев
Владимир Васильевич

Адрес: г. Пермь,
ул. Героев Хасана, 9

Телефоны: +7 (342) 241-27-71,
+7 (342) 244-03-64

Электронная почта:
permprofaprk@yandex.ru

КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА СТРОИТЕЛЕЙ РОССИИ

Председатель: Окулова
Любовь Александровна

Адрес: 614016, г. Пермь,
ул. Глеба Успенского, 12

Телефоны: +7 (342) 244-12-53,
+7 (342) 244-12-66

Электронная почта:
permprofstroy@yandex.ru

ОБРАЩАЙТЕСЬ, ВАМ ПОМОГУТ!

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
ВСЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Председатель: Ховаев
Александр Андреевич

Адрес: 614000, г. Пермь,
ул. Советская, 104

Телефон: +7 (342) 218-34-92

Электронная почта:
vprop-perm@mail.ru

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Председатель: Шуралев
Владимир Иванович

Адрес: 614068, г. Пермь,
ул. Советская, 104, оф. 409, 410

Телефон: +7 (342) 218-34-97

Электронная почта:
kbpjkh@gmail.com

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
РОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
КУЛЬТУРЫ**

Председатель: Толстиков
Алексей Николаевич

Адрес: 614068, г. Пермь,
ул. Советская, 104
(оф. 411, 534)

Телефон: +7 (342) 210-35-53

Электронная почта:
profculture@gmail.com

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
ВСЕРОССИЙСКОГО
ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗА**

Председатель: Сачков
Андрей Владимирович

Адрес: г. Пермь, ул. Советская,
104, оф. 509

Телефоны: +7 (342) 218-34-69,
+7 (342) 218-34-70

Электронная почта:
reg59@elprof.ru

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЛЕСНЫХ
ОТРАСЛЕЙ РФ**

Председатель: Кокорин
Андрей Викторович

Адрес: 614000, г. Пермь,
ул. Советская, 104, оф. 530

Телефон: +7 (342) 218-34-88

Электронная почта:
proflesperm@yandex.ru

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
РОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ХИМИЧЕСКИХ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Председатель: Клейн
Алексей Владимирович

Адрес: 614600, г. Пермь,
ул. Советская, 104, оф. 406, 525

Телефоны: +7 (342) 218-34-60,
+7 (342) 218-34-64,
+7 (342) 218-34-66,
+7 (342) 218-34-93

Электронная почта:
Klein.Aleksey@rhwu.ru

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
АВТОМОБИЛЬНОГО
ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО
ХОЗЯЙСТВА**

Председатель: Порошин
Иван Алексеевич

Адрес: г. Пермь, ул. Советская,
104, оф. 416

Телефон: +7 (342) 218-34-85

**ПЕРМСКАЯ КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ СВЯЗИ РФ**

Председатель: Мещериков
Владимир Николаевич

Адрес: г. Пермь,
ул. 25-го Октября, 9, кабинет 44

Телефон: +7 (342) 236-10-29

Электронная почта:
meshherikov-vn@ural.rt.ru

**ПЕРМСКАЯ
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
И СТРОИТЕЛЬСТВА**

Председатель: Мартынов
Александр Васильевич

Адрес: г. Пермь,
ул. Советская, 104

Телефоны: +7 (342) 246-34-87,
+7 (342) 246-34-90



Утверждено
Указом Президента
Российской Федерации
от 29 марта 2013 г. № 294

ПОЛОЖЕНИЕ О ЗВАНИИ ГЕРОЯ ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Звание Героя Труда Российской Федерации является высшей степенью отличия за особые трудовые заслуги перед государством и народом.
2. Звание Героя Труда Российской Федерации присваивается гражданам Российской Федерации, которые добились выдающихся результатов в государственной, общественной и хозяйственной деятельности, внесли значительный вклад в социально-экономическое развитие страны, в том числе в развитие промышленного и сельскохозяйственного производства, транспорта, строительства, науки, культуры, образования и здравоохранения, а также иных областей деятельности.
3. Звание Героя Труда Российской Федерации присваивается гражданам Российской Федерации, трудовые отличия которых, как правило, ранее были отмечены иными государственными наградами Российской Федерации.
4. Герою Труда Российской Федерации вручаются:
 - а) знак особого отличия – золотая медаль «Герой Труда Российской Федерации»;
 - б) Грамота о присвоении звания Героя Труда Российской Федерации.
5. Знак особого отличия – золотая медаль «Герой Труда Российской Федерации» носится на левой стороне груди выше других государственных наград Российской Федерации и государственных наград СССР и располагается после знака особого отличия – медали «Золотая Звезда» Героя Российской Федерации.



ISBN 978-5-6344612-8-2



9 785604 461280