

Мониторинг средств массовой
информации



**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

15 ноября 2022



Содержание

ТРАВМАТИЗМ, ПРОИСШЕСТВИЯ	4
15.11.2022 Корзина с кирпичами убила рабочего в Санкт-Петербурге	4
ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	4
15.11.2022 60 дней задержки зарплаты: что происходит на крупном предприятии?	4
15.11.2022 В Башкортостане врачи требуют выплат за переработки.....	4
15.11.2022 В Примурье четыре компании задерживают зарплату сотрудникам.....	5
СОКРАЩЕНИЯ.....	5
14.11.2022 IKEA ликвидирует дочернее предприятие «Икеа Закупочные Услуги Рус»	5
14.11.2022 В Луганске сообщили о ликвидации министерства иностранных дел ЛНР	5
14.11.2022 В старейшем колледже Екатеринбурга педагогам угрожают увольнением.....	6
ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ	6
15.11.2022 Мигранты в России берут меньше, а зарабатывают намного больше	6
14.11.2022 В московских автобусах начали проводить инструктажи для трудовых мигрантов.....	7
14.11.2022 Член СПЧ предложит на обсуждение с Путиным вопрос о новой стратегии по работе с мигрантами	10
14.11.2022 Изменена программа переселения проживающих за рубежом соотечественников	10
14.11.2022 Мигранты менее охотно едут в Россию на сезонные работы.....	11
14.11.2022 Дефицит кадров в легкой промышленности хотят восполнить мигрантами.....	13
Э.С. НАБИУЛЛИНА.....	13
15.11.2022 Набиуллина: Отказ международных компаний от сотрудничества с РФ не разрушителен	13
15.11.2022 Глава ЦБ назвала развитие международных платежей приоритетным направлением.....	14
15.11.2022 Набиуллина: ЦБ нацелен, чтобы финсистема максимально отвечала потребностям экономики.....	14
Т.А. ГОЛИКОВА	14
14.11.2022 Татьяна Голикова провела заседание межведомственной рабочей группы по восстановлению рынка труда	14
НОВОСТИ ГОСТРУДИНСПЕКЦИЙ.....	15
15.11.2022 Застройщик Восточного выезда в Уфе признался в долге по зарплате на 59 млн.....	15
15.11.2022 Несчастный случай на «Табунском элеваторе» может привести к возбуждению уголовного дела	15
15.11.2022 Трудинспекция добилась погашения долгов по зарплате на удорском предприятии "Комиимпэкс"	16
14.11.2022 На пермском заводе рабочего затащило в оборудование.....	16



14.11.2022 Трудовая инспекция выявила на ПАО «Южный Кузбасс» Мечела нарушения и наказала штрафом.....	16
14.11.2022 Специалисты Роструда назвали причину взрыва в пижменской котельной	17
14.11.2022 В Башкирии расследуют смерть работницы ГОКа	17
ПРОФСОЮЗЫ	17
15.11.2022 Профсоюзы обсудят ситуацию в стране и свои задачи на заседании Генсовета ФНПР	17
15.11.2022 Федерация профсоюзов провела день бесплатной юридической помощи	18
14.11.2022 А. Новак провел совещание по вопросам промбезопасности и охраны труда в угольной отрасли	19
14.11.2022 Клиенты и сотрудники Ozon массово жалуются на качество товаров и условия труда	19
АКТУАЛЬНЫЕ ТЕМЫ ДНЯ	20
15.11.2022 Фабрика успеха	20
15.11.2022 «Блоху подковать мы можем, а вот конвейер по подковыванию – это проблема»	21
15.11.2022 Управляющие не экономят на сотрудниках	26
14.11.2022 Путин подписал указ, разрешающий призывать иностранцев на военную службу	27
14.11.2022 Проблемы кадрового обеспечения отраслей ТЭК	27



ТРАВМАТИЗМ, ПРОИСШЕСТВИЯ

15.11.2022

Корзина с кирпичами убила рабочего в Санкт-Петербурге

В Санкт-Петербурге в результате **несчастливого случая** на стройке **погиб рабочий**. Как сообщает РЕН ТВ, на голову мужчине упала корзина с кирпичами.

Инцидент произошел утром в понедельник, 14 ноября. По данным телеканала, корзина с кирпичами **упала на рабочего** с высоты восьмого этажа.

В результате 27-летний мужчина, уроженец Таджикистана, от полученных травм скончался на месте инцидента.

<https://www.mk.ru/incident/2022/11/15/korzina-s-kirpichami-ubila-rabochego-v-sanktpeterburge.html>

ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

15.11.2022

60 дней задержки зарплаты: что происходит на крупном предприятии?

На "Лермонтовском ГОКе", который готовят к ликвидации, продолжается уже 60-дневная **задержка** выплаты **зарботной платы**. Об этом сообщили в федерации профсоюзов Приморья.

Напомним, руководством Лермонтовского ГОКа принято решение о **ликвидации предприятия**.

Руководством ООО «Лермонтовский Горнообогатительный Комбинат» принято решение о **ликвидации предприятия** с обеспечением всех социальных выплат и предоставлением рабочих мест увольняемым сотрудникам в Пожарском муниципальном районе и на других предприятиях Приморского края с учетом их пожеланий.

Решение принято в связи с отсутствием у ГОКа рынков сбыта вольфрамового концентрата, убыточной деятельности комбината, а также накопленной задолженностью в размере 400 миллионов рублей, в том числе 150 миллионов рублей перед КГУП «Примтеплоэнерго».

https://vl.aif.ru/money/60_dney_zaderzhki_zarplaty_chno_proishodit_na_krupnom_predpriyatii

15.11.2022

В Башкортостане врачи требуют выплат за переработки

Сотрудникам скорой медицинской помощи Белорецкой ЦРБК в январе 2022 года установили класс вредности 3.4, дающий основания для 36-часовой рабочей недели. Однако главврач больницы игнорирует это, заставляя врачей работать 39 часов. Ежедневно врачи перерабатывают 3 часа, за которые им недоплачивают. Они обратились в **профсоюз "Действие"**, чтобы помочь восстановить права **работников**, пишет ТК "Говорит НеМосква".

25 фельдшеров подписали обращение в адрес главного врача с требованием признать переработки и выплатить медработникам деньги за сверхурочные. Если он не признает работу сверхурочной, профсоюз намерен подать иск в суд.

<https://sovross.ru/news/59050>



15.11.2022

В Приамурье четыре компании задерживают зарплату сотрудникам

В Амурской области четыре организации **задолжали** 306 работникам **зарплату** на общую сумму более 8 млн рублей, сообщается во вторник на региональном управлении занятости.

"В реестре должников остаются четыре организации с суммарной задолженностью 8,1 млн рублей перед 306 работниками", - говорится в сообщении.

Три компании находятся на территории Бурейского муниципального округа - общая сумма долга составила 4,8 млн рублей перед 85 работниками. Четвертая организация находится в Свободном и должна 3,3 млн рублей 221 работнику.

Мероприятия по погашению **задолженности** по **зарплате** в организациях области продолжены. Принимаются меры прокурорского реагирования. По состоянию на 15 ноября просроченная **задолженность** по **зарботной плате** в организациях области уменьшилась на 20,7 млн рублей.

Всего с начала 2022 года **долги** по **зарплате** погашены в 31 организации области перед 4 608 работниками в общем размере 249,1 млн рублей.

<https://tass.ru/obschestvo/16325939>

СОКРАЩЕНИЯ

14.11.2022

ИКЕА ликвидирует дочернее предприятие «Икеа Закупочные Услуги Рус»

Дочернее предприятие «Икеа Закупочные Услуги Рус» ликвидировано, сообщает 14 ноября Интерфакс с ссылкой на аналитическую систему «СПАРК-Интерфакс».

Такое решение было принято в ходе внеочередного собрания участников предприятия 10 ноября. Главным по исполнению принятого решения назначен бизнесмен Дмитрий Чурин, который в сентябре 2022 года отвечал за ликвидацию дочерней группы финского поставщика технологий обработки стекла Glaston Oyj. Отметим, что «Икеа Закупочные Услуги Рус» принадлежит швейцарским IKEA Supply AG (95%) и IKEA Supply Services Holding AG (5%).

Напомним, 3 марта 2022 года IKEA заявила о том, что компания временно приостанавливает свою деятельность на территории России и Белорусии. 15 июня компания заявила об **увольнении** всех **сотрудников** и продаже своих заводов в России.

<https://rossaprimavera.ru/news/470396ae>

14.11.2022

В Луганске сообщили о ликвидации министерства иностранных дел ЛНР

В Луганской Народной Республике ликвидировано министерство иностранных дел, указ об этом опубликован на сайте главы ЛНР 14 ноября.

В тексте Указа, подписанного временно исполняющим обязанности главы ЛНР Леонидом Пасечником 14 ноября, сказано, что министерство иностранных дел Луганской Народной Республики должно прекратить свое существование к 1 июня 2023 года.

Для совершения процедуры, необходимой для прекращения деятельности министерства, указом временно исполняющего обязанности главы республики создана ликвидационная комиссия, состоящая из четырех человек во главе с действующим министром иностранных дел ЛНР Владиславом Дейнего.

В указе сказано, что всем **уволненным сотрудникам** ликвидируемого министерства, включая посла ЛНР в Москве, будет выплачена компенсация, согласно трудовому законодательству



<https://rossaprimavera.ru/news/e63b056b>

14.11.2022

В старейшем колледже Екатеринбурга педагогам угрожают увольнением

Директор Уральского государственного колледжа Ползунова игнорирует проблемы

Сотрудники Уральского государственного колледжа имени Ползунова (Екатеринбург, Свердловская область) пожаловались на то, что начальство учебного заведения угрожает педагогическому составу увольнением. Об этом URA.RU сообщил преподаватель на условиях анонимности.

"Вот уже три года педагогический коллектив держат в страхе, угрожая педагогам увольнением или сокращением должностей, или резким снижением нагрузки. За три года **уволено** значительное число **работников** колледжа", - поделился сотрудник колледжа.

По словам педагога, постоянные жалобы коллектива в региональное министерство образования и молодежной политики не дают никакого результата. "Начальники реорганизовали и уменьшили управленческий аппарат до уровня функционирования маленькой сельской школы, что сказалось на уровне образования. Напомню, что в колледже насчитывается около 4500 человек", - говорит источник.

"Директор колледжа предпочитает не замечать существующих проблем, поскольку стиль его управления - это „толстая стена“ между коллективом и им. Главный его лозунг: „Лишь бы неприятная или компрометирующая информация не вышла за стены колледжа“. С коллективом директор попросту не общается", - отметил собеседник агентства.

Редакция агентства обратилась за комментарием к директору колледжа имени Ползунова Андрею Козлову. Руководитель учебного заведения отметил, что данная информация не соответствует действительности. "Данная информация является клеветой. Колледж входит в топ-50 лучших колледжей страны. Каждый сотрудник выполняет свою работу в рамках должностных обязанностей", - резюмировал Козлов.

Ранее агентство писало, что в Уральском государственном колледже им. Ползунова пожаловались, на то, что зарплату сотрудникам будут платить на новую карту и в новом банке. Колледж самовольно передал персональные данные в банк "Открытие" для открытия счетов.

<https://m.ura.news/news/1052602867>

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

15.11.2022

Мигранты в России берут меньше, а зарабатывают намного больше

Российские регионы вновь стали привлекательными для гастарбайтеров. После массового отъезда из России в пандемийные 2020-2021 годы граждане Узбекистана, Таджикистана и Киргизии вновь массово пребывают в нашу страну. При этом, по данным МВД РФ, количество патентов, оформленных гостями, незначительно, но снизилось. Это означает, что многие из них предпочитают работать по «серым схемам».

Приезжают больше, оформляют меньше

По данным МВД РФ, за девять месяцев этого года **трудовые мигранты** оформили в России 1 594 653 патента. Для сравнения, за аналогичный период прошлого года гастарбайтеры получили 1 606 348 таких документа. При этом количество иностранцев, прибывших в Россию с целью трудоустройства, в этом году выросло на треть по сравнению с 2021 годом.

А ведь ещё совсем недавно казалось, что российский рынок потерял для гастарбайтеров - если не навсегда, то, по крайней мере, надолго. Из-за коронавирусных ограничений, введенных в 2020-2021 годах, количество **трудовых мигрантов** в нашей стране снизилось чуть ли не до рекордных отметок. Но 2022-й год, несмотря на все его



сложности, всё вернул на круги своя, хотя ещё в марте многие гастарбайтеры начали покидать Россию, жалуясь на падение рубля по отношению к национальным валютам своих стран. Из-за валютных колебаний мигрантам стало просто невыгодно отправлять деньги на родину.

Однако под конец этого года ситуация переменялась. Российский рубль выстоял под напором западных санкций, и мигранты снова потянулись на заработки в нашу страну.

«Собираюсь искать работу в другом городе»

Михаил работает строителем в провинциальном Саранске. И когда в 2020 году население страны хваталось за голову из-за остановок предприятий и потери работы, он довольно потирал руки. - Тогда мигранты просто пропали из нашей сферы, - объясняет мужчина. - Все заказы, которые раньше отдавали им, стали нашими. Причём мы брали за свою работу адекватные деньги, но выполняли всё очень качественно.

Но трудовое счастье русского мужика оказалось недолгим. В этом году, по словам Михаила, мигранты снова появились в столице Мордовии. - Сейчас практически все пригородные посёлки, где расположены дома богатых горожан, заселены приезжими, - продолжает Михаил. - Хозяевам они предлагают цены меньше тех, по которым работаем мы. Пусть на 200 рублей за квадратный метр, но всё-таки меньше. Грубо говоря, берут количеством заказов, а не ценой. А ведь богатые люди и за сотню удавиться готовы. В результате количество заказов у нас упало процентов на тридцать по сравнению с прошлым годом. И вот теперь на зимний период я и моя бригада собираемся переезжать в Ульяновск. А то, что у половины из них нет регистрации, сейчас мало кого волнует. Такое впечатление, что всем сейчас просто не до этих мигрантов.

Политикой кнута и пряника

Впрочем, дело не только в падении доходов коренных россиян. По словам специалистов, ситуация гораздо серьезнее. Работающие в «серой зоне» гастарбайтеры не вносят никакого вклада в развитие экономики страны. И при решении этой проблемы одним ужесточением контроля над получением трудовых патентов не обойтись. Хотя, безусловно, профильные ведомства должны как минимум отрабатывать свой кусок хлеба.

Активисты из разных сфер, в которых трудятся приезжие из соседних стран, уже не раз высказывали вполне дельные предложения. Кажется, законодателям пришло время прислушаться к мнению общественности.

Для **трудовых мигрантов** в России предлагают создать режим наибольшего благоприятствования. Но исключительно для профессионалов своего дела и для тех, кто уважительно относится к русской культуре и населению нашей страны. Для всех остальных многие общественники предлагают вводить по крайней мере визовый режим. А то ведь можно и что-нибудь пожестче придумать. Андрей Елистратов · специально для «Банковой»

<https://bankovaya.ru/news/russia/migrants-in-russia-take-less-and-earn-much-more/>

14.11.2022

В московских автобусах начали проводить инструктажи для трудовых мигрантов

Цель проекта: обучение правовым и культурным основам пребывания в России

Москва остается одним из крупнейших в Евразии многонациональных мегаполисов. А значит, сотни и сотни тысяч трудовых мигрантов, часть из которых только начинают адаптироваться к жизни и работе в России, - безусловная данность, с которой городским властям необходимо грамотно работать. Краткий инструктаж о самом важном, который проводят московские специалисты в автобусах, направляющихся к миграционному центру в Сахарово, - один из действенных инструментов такой работы.

Для краткого "ликбеза", который проводит столичный Департамент региональной безопасности и противодействия коррупции, выбран автобус-экспресс МЦ1, который доставляет пассажиров от станции метро "Лесопарковая" в поселение Сахарово, к многофункциональному миграционному центру. Напомним, в последние годы он стал общим для Москвы и Подмоскovie - это удобнее с логистической точки зрения.



На этом маршруте значительный пассажиропоток - каждый час добраться до центра хотели бы сотни человек. Поэтому здесь с короткими интервалами курсируют "гармошки", в каждую из которых помещается много десятков пассажиров. Оплата - как во всем московском общественном транспорте: "Тройкой" или банковской карточкой. Но, кстати, проскочить "зайцем" не выйдет в принципе: на выходе этого экспресса дежурят контролеры, которые проверяют оплату у всех поголовно.

Бригада состоит из нескольких экспертов с опытом "полевой" работы с мигрантами (а также часто - с собственным недавним миграционным опытом). В дороге - она занимает около часа - пассажиры успевают не только прослушать "инструктаж", но и заполнить специальные анкеты (эксперты специально поясняют: тут нет персональных данных, все обезличено!).

Кроме того, каждый пассажир получает специальную листовку, на которой указан телефон Единой городской "горячей линии" по вопросам трудовой миграции: 8-495-539-25-20. "Горячая линия" работает без выходных с 8 до 20 часов, ее операторы могут помочь ответить на большинство вопросов, связанных с пребыванием мигрантов в России.

Все просто, но нужно вовремя

- Очень многие из вас наверняка не знали, что временная регистрация действует три месяца, - начинает инструктаж по автобусной трансляции юрист и правозащитник в области миграционного права Бахтовар Джумаев. - Однако можно ее сделать и на год, и на шесть месяцев... Если к вам подойдет товарищ полицейский и спросит, есть ли у вас постановка на учет, сразу говорите, что да, не теряйтесь. Это и есть регистрация, которую вы на руках имеете.

Пассажиры автобуса МЦ1 - как правило, простые рабочие люди. Некоторые из них еще нетвердо говорят по-русски. Значит, разговор должен быть максимально понятным и содержательным. Если просто тянуть время - окажешься в положении героя Михаила Пуговкина из "Операции "Ы": под твои рассказы людям будет прекрасно спать.

Поэтому Бахтовар не только дает советы, но и шутит. Причем не только на русском языке, но и на таджикском. А потом снова к делу: его советы касаются оформления миграционных документов в России.

- Постановку на учет может сделать иммигрант, - говорит юрист. - Например, ваш друг, гражданин Таджикистана или Узбекистана, который на территории России имеет комнату, или квартиру, или любое другое жилое помещение. Вы можете спокойно обратиться к нему, чтобы он вас зарегистрировал. Регистрацию делают через МФЦ или МВД, отдельного УФМС сейчас нет.

Желательно, чтобы каждый зарегистрировался только по месту пребывания, подчеркивает Джумаев. "Где проживаете фактически, там должны зарегистрировать. В противном случае вас могут оштрафовать на 5000 рублей, а второй штраф может повлечь за собой депортацию или выдворение", - повторяет он.

Отдельный вопрос - патент: правозащитник напоминает пассажирам, что подать документы на него нужно не позже чем через 30 суток после прибытия в Россию. И сделать это можно как раз в Сахарове - без переплаты посредникам.

- Если вы не успели в течение 30 дней уложиться, у вас есть два варианта, - говорит Джумаев. - Или заново пересекать границу, или по месту регистрации вас оштрафуют от 10 до 20 тысяч рублей, и с этим штрафом пойдете подавать на патент. Поэтому вы хотя бы должны успеть на 29-й день подать документы на патент. В 30-й день тоже можно, но ведь очередь большая, можете и не успеть, так что лучше заранее!

Банальные вещи, но их необходимо проговаривать: официальное трудоустройство лучше, чем его отсутствие. "Любой работодатель, который устно с вами договаривается, вас обманывает, избегает трат, и, если что, вы просто без ничего можете остаться, - объясняет юрист. - Поэтому делайте трудовой договор. Там очень много преимуществ - например, страховка жизни и другие услуги. В некоторых случаях работодатели до 100% будут оплачивать отгул. Например, вы идете на заочную учебу".

И этот трудовой договор тоже нужно направить в управление по вопросам миграции - на сей раз в течение 20 суток, - иначе договор будет недействительным.



Такими же простыми словами пассажирам автобуса объясняют сложные вещи, связанные с налогообложением, вычетами. Эту механику не так просто осилить и "коренным" россиянам - именно поэтому вычетами пользуются у нас далеко не все. Зато здесь, в автобусе, людям это стараются объяснить: о вычетах говорит руководитель центра правовой защиты и социально-культурной адаптации мигрантов "Росмигрант" Хуснидин Абдулкасимов.

- В Налоговом кодексе РФ указано, что излишне перечисленный налог можно вернуть, в том числе и избежать двойного налогообложения, - рассказывает общественник. - Но оплату патента можно вернуть только через работодателя. Как физлицо вы попросить возврат не сможете. Необходимо, чтобы документы предоставлял именно ваш работодатель. Если вы с пакетом документов пойдете подавать их сами, нужна будет доверенность. А если это делает ваш работодатель, вы только напишете заявление о возврате налога.

Авансовый платеж, который, собственно, и составляет цену патента, можно вернуть, если трудовой договор оформлен официально и зарегистрирован в МВД, говорит Абдулкасимов.

Без паники и хамства

Второй часто возникающий у работающих в России иностранцев вопрос - как вести себя с полицией. Здесь "ликбез" особенно важен, поскольку неверное поведение грозит серьезными последствиями - вплоть до того же выдворения и последующего запрета на въезд. Именно так, как рассказал Хуснидин Абдулкасимов, совсем недавно пострадала девушка-студентка: за четыре месяца до защиты диплома она "схлопотала" второе в год административное нарушение (одно было за нарушение ПДД, другое - за курение в общественном месте) и не смогла доучиться.

- Общая цель проверки документов - обеспечение общественной безопасности, - рассказывает глава "Росмигранта". - Документы могут проверить, если есть подозрения. Нужно относиться с пониманием, если вас остановят. Главное правило здесь - без паники и хамства. Сотрудник может и обязан назвать звание, фамилию и сообщить причины остановки. Но не надо хамить: задаем вопросы спокойно и вежливо. Надо обязательно брать с собой паспорт, миграционную карту и регистрацию, при наличии - патент и другие бумаги.

Тему продолжает представитель Опорного пункта общественного порядка г. Москвы Сергей Тищенко. Он столь же простым языком рассказывает о правилах приличного поведения в российской столице, в том числе неписаных, тех, что не упомянуты в УК и КоАПе напрямую.

Дело в том, что для иностранцев в России правила (благодаря тому самому закону о выдворении за второе нарушение) намного строже, чем для граждан страны. Именно поэтому работающим в РФ гражданам других стран приходится быть особенно осторожными: не допускать распития алкоголя, курения, выбрасывания мусора в неположенных местах. Опасны и нарушения ПДД, и безбилетный проезд в общественном транспорте - все это административные правонарушения, а значит, "дырка в штрафном талоне", как говорили старые гаишники.

- Правила простые, - говорит общественник. - Не стоит шуметь на улицах; по возможности нужно опрятно выглядеть; в общественных местах стараться разговаривать на русском языке; не демонстрировать свои национальные и/или религиозные особенности; по возможности не принимать и не готовить пищу на улице; не навязывать свое общество посторонним людям.

Вопросы и ответы

Инструктаж занимает примерно полчаса, после чего начинается время вопросов и ответов. Сотрудники "пояснительной бригады" идут по салону автобуса и собирают вопросы, затем громко отвечают на них.

Вопросы принимаются на четырех языках: сотрудники департамента понимают кроме русского по-таджикски, по-узбекски и по-киргизски. Сначала пассажиры задумываются, но потом все охотнее вступают в разговор.

Хотя самые распространенные вопросы за последние годы не изменились - какова стоимость патента и чем регистрация отличается от миграционного учета? - появляются новые и сложные вопросы, которые говорят о том, что трудовые мигранты сейчас стали куда более продвинутыми людьми, чем еще пару-тройку лет назад.



Вопросы такие: как пользоваться порталом Госуслуг, зарегистрироваться в нем? Как оформить налоговый вычет и как обратиться в **трудовую инспекцию**, если обижают работодатель? Как можно, имея вид на жительство в РФ, получить доступ к ОМС?

Да и публика в автобусе стала за последние годы более пестрой. Не только физически (люди стали ярче одеваться, эпоха однотонных черных курток почти закончилась), но и по своим историям и происхождению: теперь не диво люди с паспортами, например, Латвии. Конечно, природные носители русского языка...

Автобус едет в Сахарово по стремительно меняющейся Новой Москве. Где был разномастный дачный сектор - теперь крепкие коттеджные поселки; где стояли полузаброшенные промзоны, растут новые жилые кварталы, в том числе по реновации. И да: на выходе из "Лесопарковой" стоят терминалы, в которых, еще не сев в автобус, можно встать в электронную очередь на нужную услугу в Сахарове. Меняется Москва, меняется мир - но главное остается: готовность и желание помочь, объяснить и сделать приезжих органичной частью московского сообщества.

<https://www.mk.ru/moscow/2022/11/14/v-moskovskikh-avtobusakh-nachali-provodit-instrukta-zhi-dlya-trudovyykh-migrantov.html>

14.11.2022

Член СПЧ предложит на обсуждение с Путиным вопрос о новой стратегии по работе с мигрантами

Член Совета по правам человека при президенте РФ Кирилл Кабанов предложит на обсуждение с президентом РФ Владимиром Путиным вопрос создания новой стратегии по работе с мигрантами.

"Для меня эта миграционная тема, в том числе и изменение законодательства, именно появление новой стратегии, это очень важный вопрос, один из важных вопросов на уровне специальной военной операции", - сказал Кабанов РИА Новости, говоря о своем пакете предложений.

Также, по словам правозащитника, он намерен затронуть вопросы материально-технического обеспечения мобилизованных и повышения тарифов на фоне специальной военной операции.

"Нас очень волнует проблема... повышения различного рода тарифов и выплат гражданам. Это и ЖКХ, и платные дороги, изменение различных условий. Везде мы видим увеличение платы, что в современных условиях людей очень раздражает. Может быть, для кого-то это не смертельно, хотя на фоне падения доходов, особенно людьми, которые не являются олигархами, это очень чувствуется", - сказал Кабанов.

Кроме того, по его словам, он предложит вопрос обсуждения **дефицита** технических **специалистов**, а также вопросы безопасности в школах.

Правозащитник подчеркнул, что предложения рассмотрит президиум СПЧ в среду, 16 ноября, для утверждения тем на обсуждение с президентом РФ.

Ранее секретарь СПЧ Александр Точенов сообщал РИА Новости, что встреча Путина с членами СПЧ ожидается в преддверии или в международный день прав человека - 10 декабря.

РИА Новости. Все Новости

14.11.2022

Изменена программа переселения проживающих за рубежом соотечественников

В число условий для участия в программе включено обязательное наличие высшего или среднего профессионального образования по востребованным на рынке труда региона профессиям. Сохраняются требования о наличии документально подтвержденного опыта работы не менее полугода либо осуществления деятельности в качестве индивидуального предпринимателя не менее года.



Условия об уровне образования и стаже работы не будут применяться только к соотечественникам, прибывшим на территорию России в экстренном массовом порядке, признанным беженцами или получившим временное убежище на территории страны.

Изменения в региональную программу переселения согласованы распоряжением Правительства Российской Федерации.

В Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и **трудовой миграции** напоминают, что региональная программа по содействию добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, стартовала в 2019 году. Она направлена на обеспечение потребностей экономики региона в квалифицированных кадрах из числа соотечественников. За период ее реализации в программе приняли участие более 2,4 тысяч человек, в том числе 1,3 тысяч – участники подпрограммы и 1,1 тысячи – члены их семей.

Основным условием участия является наличие у соотечественника образования и опыта работы по наиболее востребованным на рынке труда региона профессиям. В первоочередном порядке Ивановская область готова принять высококвалифицированных специалистов и рабочих из числа медицинских и педагогических кадров, работников текстильной и швейной отрасли, профессионалов в строительной сфере, а также инженеров и ученых, занимающихся актуальными научными и технологическими проблемами.

Участникам подпрограммы и членам их семей предоставляется полный спектр государственных услуг в области содействия занятости, получения образования, медицинской и социальной помощи, поддержки в развитии малого и среднего предпринимательства, компенсируются расходы на переезд к будущему месту проживания, включая оплату проезда и провоз личных вещей, уплату государственных пошлин, выплачиваются подъемные.

За счет средств федерального и областного бюджетов участникам подпрограммы из числа семей с детьми, молодежи до 35 лет и студентов также предоставляется единовременная материальная помощь на обустройство в размере 14,4 тыс. рублей.

<https://rusevr.asia/izmenena-programma-pereseleniya-prozhivayushhix-za-rubezhom-sootchestvennikov/>

14.11.2022

Мигранты менее охотно едут в Россию на сезонные работы

Правительство сняло ограничения по численности **трудовых мигрантов** из Узбекистана

Почти все производители плодов и ягод привлекают сезонных рабочих для ухода за садами и сбора урожая

Премьер-министр Михаил Мишустин подписал постановление, меняющее параметры начатого в конце 2021 года пилотного проекта по целевому найму **трудовых мигрантов** из Узбекистана для нужд российского строительного сектора (10 тыс. человек) и АПК (1,1 тыс. человек). Новым участником «пилота» станет Минпромторг, который будет вести реестр работодателей из отрасли легкой промышленности, получивших право на такой найм. Также сняты ограничения по численности **трудовых мигрантов** из Узбекистана и упрощены медицинские требования к въезжающим. Причина изменений - дефицит кадров, который усилился в результате частичной мобилизации.

Между тем, сейчас мигранты менее охотно едут в Россию на сезонные работы. Среди причин - трудности с конвертацией валюты. Однако если в этом году особых проблем с сезонными работниками большинство компаний агросектора, которые привлекают такие кадры, не испытывали, то в следующем ситуация может ухудшиться.

Гендиректор Ягодного союза и ИА FruitNews отмечает, что почти все производители плодов и ягод привлекают сезонных рабочих для ухода за садами и сбора урожая. По ее данным, с привлечением иностранных сотрудников на сезон в этом году больших проблем не было, поскольку были сняты основные антиковидные ограничения, нанешие крупный ущерб ягодной отрасли в 2020 и 2021 годах. «Однако сохраняются некоторые сложности с транспортом, с пересечением границ, сотрудникам сложнее переводить заработанные деньги своим семьям за рубеж», - рассказала она «Агроинвестору». В некоторой степени работа в российских хозяйствах стала менее



престижной и популярной. Так, например, в этом году сезонные сотрудники из Узбекистана, которые очень эффективно работают на сборе урожая, в Россию ехали не так охотно, как в предыдущие сезоны, знает она.

Исполнительный директор Картофельного союза Алексей Карсильников соглашается, что с привлечением мигрантов для сезонных работ в этом году проблем у картофелеводов и овощеводов не было. «Обычно таких сотрудников активно привлекают в начале лета Астраханская и Волгоградская области для сбора ранних овощей и картофеля. Также активно сезонных мигрантов привлекают для сбора урожая в Подмосковье, где выращивается много овощей», - говорит он. Карсильников напоминает, что весной на площадке Минсельхоза обсуждались потребности разных регионов в мигрантах, и ведомство помогло овощеводам закрыть их.

С третьей декады сентября часть рабочих рук из агросектора стала выбывать из-за частичной мобилизации. Это, в том числе, ощутили картофелеводы: часть как действующих работников предприятий, так и потенциальных сезонных была мобилизована, прокомментировал Карсильников «Агроинвестору». Ситуация усугубляется непростыми погодными условиями: в отдельных регионах техника не может зайти в поле, и урожай приходится собирать вручную. Ряд хозяйств столкнулись с тем, что механизаторы и водители овощеводческих хозяйств попали под частичную мобилизацию, однако Минсельхоз помогал оперативно решать возникающие проблемы. Тем не менее, в СМИ появлялись сообщения о том, овощеводы в ноябре предлагали населению убирать оставшийся урожай и забирать его себе бесплатно, лишь бы завершить уборку, добавляет он.

Карсильников обращает внимание, что на 11 ноября все еще оставалась большая часть необработанных овощей открытого грунта и картофеля, тогда как традиционно, их уборка в это время уже завершается. «Погода до сих пор не дает закончить работы. А на этой неделе уже начинаются заморозки, в итоге часть продукции уйдет под снег», - сетует он.

Член совета директоров «Малино» Татьяна Губина говорит, что системных проблем с сезонными рабочими в компании нет. «Из-за сложной уборки мы не могли в запланированном режиме осуществить высвобождение действующей рабочей силы и были вынуждены привлекать дополнительную», - добавляет она. В сентябре на предприятии были единичные случаи отъезда работающих мигрантов и отказ от прибытия потенциальных. «Но, в целом, мы пока справляемся», - уточняет она.

А вот ягодную отрасль частичная мобилизация в этом году задела не так серьезно, как некоторые другие, поскольку массовый сбор ягод к сентябрю уже заканчивается, и сезонные рабочие руки высвобождаются, отмечает Козий. Она считает, что сложностей стоит ожидать в следующем году, поскольку некоторые предприятия остались без механизаторов, водителей, бригадиров и даже директоров. В некоторых компаниях мобилизовали агрономов, что крайне болезненно для ягодоводства. «Таких специалистов в отрасли и так почти нет, и когда вынуждены уходить те редкие кадры, на которых держится производство - это серьезная потеря», - подчеркивает глава Ягодного союза.

Руководитель компании «Брянский сад» Олег Кобец говорит, что для сезонных работ компания не привлекает и никогда не привлекала мигрантов. «Мы обеспечиваем себя сезонной рабочей силой, приглашая жителей из близлежащих к нашему хозяйству деревень. Также в сборе урожая принимают участие постоянные сотрудники компании», - поясняет он.

Частичная мобилизация в этом году никак не затруднила сбор урожая, однако, по словам руководителя, предприятие уже ощущает, что в следующем году людей из ближайших деревень будет не хватать. Для решения этой проблемы «Брянский сад», начиная с июня 2023-го, будет приглашать на работу жителей соседних районов и областей с предоставлением им временного жилья.

Концерн «Покровский» тоже не нанимает мигрантов ни на какие работы, основную их часть выполняют штатные сотрудники. «Наши хозяйства - это бывшие колхозы, там большое количество работников - от 70 до 400 человек, все оформлены в штат», - уточнила «Агроинвестору» пресс-служба концерна. Также в летний период агрохолдинг нанимает студентов для прохождения производственной практики.

<https://xn--80aevxfbbnpl.xn--p1ai/migranty-menee-ohotno-edyt-v-rossiu-na-sezonnye-raboty/>



14.11.2022

Дефицит кадров в легкой промышленности хотят восполнить мигрантами

До 70% российских компаний, работающих в легкой промышленности, ощущают дефицит кадров.

Дефицит кадров ощущают до 70% российских компаний, работающих в легкой промышленности. Об этой проблеме говорится в исследовании, проведенном специалистами Института имени Гайдара. В машиностроении провал составляет 35%, на пищевых производствах - 25%. Восполнить недостаток рабочих рук предполагается привычным способом - привезти **трудовых мигрантов** из Средней Азии, в первую очередь - из Узбекистана.

«Опять ничего не получится - если кто-то и сможет привезти к нам достаточное количество мигрантов, они моментально разбегутся и будут работать там, где им больше заплатят, а легкая промышленность, как и сельское хозяйство, отрасли с одними из самых низких зарплат», - заявил aif.ru президент Федерации мигрантов России (ФМР) Вадим Коженев.

По его словам, во время пандемии коронавируса, когда дефицит рабочих рук был особенно острый, крупная строительная компания смогла привезти из Узбекистана десять самолетов с рабочими - всего несколько тысяч человек. «Но на стройки к этому работодателю вышли единицы: все остальные, получив документы, разбежались кто куда», - отметил Коженев.

Такое «вольное распределение» абсолютно законно, объяснил он. Крепостное право в России было отменено еще в 1861 году, а граждане стран, которым для въезда в нашу страну виза не нужна, получают патент на работу в конкретном регионе, но не у конкретного работодателя. Как-либо удерживать и принуждать человека «проявлять верность» тому, кто его привез в РФ, запрещает закон. Единственное, что можно - предложить высокую зарплату. Но такой рост издержек могут позволить себе далеко не все компании.

У визовых **трудовых мигрантов** в документах на право трудиться работодатель указан, они не могут так же запросто найти себе другой заработок, рассказал Коженев. Но массового завоза рабочих из таких государств не предвидится, - для них есть специальная квота, в ее рамках обычно нанимают высококлассных специалистов и уникальных мастеров, например, шеф-поваров ресторанов национальной кухни.

Мигранты приезжают на заработки, для них деньги - весомый аргумент. Средняя зарплата в швейной промышленности, по данным Росстата за август, - чуть меньше 26 тысяч рублей месяц. Мигранты же, по сведениям ФМР, в среднем получают больше 47 тысяч рублей в месяц, что делает вероятность закрытия дефицита кадров в этой отрасли за счет иностранной рабочей силы крайне низкой.

Реализовать такой организованный набор не получилось даже в строительстве, добавил Коженев. Хотя там мигрантам предлагали контракты от 40 тысяч рублей в месяц. Средняя зарплата в строительной отрасли России - 61,4 тысячи рублей, свидетельствует Росстат.

Ранее сообщалось, что Минтруд РФ с учетом предложений регионов предлагает в 2022 году **сократить** число квот для иностранных **работников**.

https://aif.ru/money/company/deficit_kadrov_v_legkoy_promyshlennosti_hotyat_vospolnit_migrantami

Э.С. НАБИУЛЛИНА

15.11.2022

Набиуллина: Отказ международных компаний от сотрудничества с РФ не разрушителен

Отказ международных финансовых институтов от сотрудничества с Россией неприятен, но не разрушителен. Об этом заявила глава ЦБ Эльвира **Набиуллина**.

По ее словам, у России есть собственная рейтинговая индустрия и национальная перестраховочная компания.



"И отказ от работы с нами международных компаний в этих сферах - неприятен, да. Но не может оказать разрушающего воздействия, привести к остановке рынков капитала, подорвать систему регулирования", - сказала **Набиуллина**.

Глава регулятора отметила, что основная цель западных санкций- спровоцировать неуправляемый коллапс российской финансовой системы. Однако Россия смогла повысить устойчивость к шокам в целом и продолжает бесперебойно работать.

<https://rg.ru/2022/11/15/nabiullina-otkaz-mezhdunarodnyh-kompanij-ot-sotrudnichestva-s-rf-ne-razrushitelen.html>

15.11.2022

Глава ЦБ назвала развитие международных платежей приоритетным направлением

Развитие международных платежей является приоритетным направлением даже в условиях давления на РФ и страны-партнеры, сообщила глава Банка России Эльвира **Набиуллина**, выступая в Госдуме.

"Развитие международных платежей остается приоритетом для нас даже при усиливающемся давлении на российский финрынок и на страны-партнеры. Мы будем расширять расчеты в национальных валютах, искать способы обеспечить комфорт расчетов и для бизнеса, и для граждан", - сказала она.

<https://tass.ru/ekonomika/16327129>

15.11.2022

Набиуллина: ЦБ нацелен, чтобы финсистема максимально отвечала потребностям экономики

ЦБ РФ будет строить политику так, чтобы финансовая система максимально полно отвечала потребностям меняющейся экономики, сообщила глава Банка России Эльвира **Набиуллина**, выступая в Госдуме.

"Темпы структурной перестройки и, значит, сбалансированного роста в дальнейшем, конечно, отчасти зависят от внешних факторов. Но во многом - и от нас самих. Банк России будет строить свою политику таким образом, чтобы финансовая система максимально полно отвечала меняющимся потребностям нашей экономики", - сказала она.

<https://tass.ru/ekonomika/16327101>

Т.А. ГОЛИКОВА

14.11.2022

Татьяна Голикова провела заседание межведомственной рабочей группы по восстановлению рынка труда

Вице-премьер Татьяна Голикова провела очередное заседание межведомственной рабочей группы для реагирования на ситуацию, складывающуюся на рынке труда.

В повестке - общая ситуация на рынке труда в стране, вопросы переориентации образовательных программ под потребности рынка труда и предприятий, а также ситуация в сфере занятости в Ленинградской области. В совещании приняли участие представители всех регионов.

"Текущая ситуация на рынке труда остаётся стабильной во многом благодаря своевременно принятым профилактическим мерам. Важно подчеркнуть, что мы регулярно анализируем уже принятые меры поддержки, чтобы повысить их эффективность с учётом тех вызовов, которые стоят перед страной, - сказала Татьяна Голикова. - В центрах занятости зарегистрировано 570,2 тысячи безработных граждан - на 1,6 тысячи меньше, чем неделей ранее. Продолжается последовательное снижение числа работников в режимах неполной занятости".

Так, количество сотрудников, находящихся в простое, сократилось до 76,3 тысячи человек, а граждан, работающих в режиме **неполного рабочего дня** или рабочей **недели**, - до 82,6 тысячи человек, что практически соответствует показателям на начало марта.



Для каждой организации, которая перестраивает свою работу в текущих условиях, разрабатываются индивидуальные планы, за такими организациями закреплены персональные кураторы.

Проводятся мероприятия по профессиональному обучению работников промышленных предприятий, а также мероприятия по стимулированию работодателей к приёму на работу отдельных категорий граждан. Кроме того, более 105 тысяч человек уже получили профессиональное обучение в рамках федерального проекта "Содействие занятости" нацпроекта "Демография".

Как отметил Министр труда и социальной защиты Антон Котяков, с начала ноября количество заключённых трудовых договоров уже превысило количество увольнений на 188 тыс. единиц. Самый большой прирост показали сферы образования, здравоохранения, управления эксплуатацией жилищного фонда.

Отдельное внимание на совещании было уделено совместной работе Минтруда и Минпромторга России по содействию промышленным предприятиям в подборе сотрудников, а также переориентации образовательных программ под потребности рынка труда и организаций.

Представители Ленинградской области, а также руководители ряда промышленных предприятий выступили с докладами о ситуации в сфере занятости и принимаемых мерах по снижению напряжённости на рынке труда как в части сохранения занятости, так и в части подбора персонала.

<https://www.sojuzpharma.ru/news/15169->

[tatyana golikova provela zasedanie mejvedomstvennoi rabochei gruppy po vosstanovleniyu r](#)
[ynka truda](#)

НОВОСТИ ГОСТРУДИНСПЕКЦИЙ

15.11.2022

[Застройщик Восточного выезда в Уфе признался в долге по зарплате на 59 млн](#)

Гострудинспекция Башкирии объявила предостережение организации, занятой на строительстве Восточного выезда в Уфе, а именно ООО "Лимакмаращавтодороги". Причина в задолженности по заработной плате.

Гострудинспекция применила данную меру в связи с поступившей информацией из социальных сетей об имеющейся многомиллионной задолженности по заработной плате. Ведомство сообщает, что работодатель подтвердил долги по оплате труда за октябрь 2022 года в размере 59,6 миллиона рублей перед 1 336 иностранными работниками. Он обязался погасить задолженность до конца месяца с выплатой денежной компенсации за несвоевременный расчёт.

Ранее пресс-служба регионального министерства транспорта и дорожного хозяйства, давая комментарий для UFA.AIF.RU, отказалась подтвердить, что на объекте имеется проблема долгов по зарплате. Вместо этого последовало пояснение, что на распространенном в соцсетях видео, где голос за кадром говорит, что начинается забастовка, "показано, что рабочие укрылись под навесом из-за дождя".

https://ufa.aif.ru/society/zastroyshchik_vostochnogo_vyezda_v_ufe_prznalsya_v_dolge_po_zarp_late_na_56 mln

15.11.2022

[Несчастный случай на «Табунском элеваторе» может привести к возбуждению уголовного дела](#)

Алтайская **Гострудинспекция** направила в прокуратуру и следственные органы материалы расследования по факту несчастного случая, произошедшего в сентябре с работником ЗАО «Табунский элеватор». Эти документы могут стать основанием для возбуждения уголовного дела. Кроме того, сейчас инспекция решает вопрос об организации внеплановой проверки на элеваторе.



12 сентября с оператором погрузочно-разгрузочных работ ЗАО «Табунский элеватор» произошел несчастный случай с тяжелым исходом. В **Гострудинспекции** его квалифицировали как связанный с производством, работодатель утвердил соответствующий акт.

По итогам расследования ведомство направило собранные материалы в прокуратуру и следственные органы для проведения проверки в соответствии со ст. 143 УК РФ (нарушение требований охраны труда). Кроме того, в связи с установленными фактами нарушения обязательных требований трудового законодательства, которые стали сопутствующими причинами несчастного случая, в ведомстве решают вопрос в проведении внеплановой проверки юрлица.

Отметим, что ЗАО «Табунский элеватор» входит в объединение зерноперерабатывающих предприятий «Грана».

<https://www.bankfax.ru/news/151547/>

15.11.2022

Трудинспекция добилась погашения долгов по зарплате на удорском предприятии "Комиимпэкс"

Государственная инспекция труда в Коми восстановила права работников ООО "Комиимпэкс" из Удорского района.

Как сообщает пресс-служба ведомства, компания занимается оптовой торговлей древесным сырьем и необработанными лесоматериалами. По результатам выданного компании предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований работникам выплачена задолженность по заработной плате в размере 1 392 822,27 руб.

По результатам принятых мер восстановлены права 63 работников.

<https://komiinform.ru/news/242458/>

14.11.2022

На пермском заводе рабочего затянуло в оборудование

Инспекторы **Роструда** расследуют несчастный случай на предприятии "Спецсплав-М" в Пермском крае. Там рабочего затянуло в вытяжной ролик, сообщает пресс-служба инспекции у себя в telegram-канале.

"14 ноября 2022 года при осуществлении уборки прилегающей территории возле ленточного транспортера выбивной решетки от рассыпанной отработанной холодно-твердеющей смеси выбивальщика затянуло в натяжной ролик", - говорится в telegram-канале. Сейчас комиссия формирует комиссию для расследования причины несчастного случая.

По итогам расследования материалы будут направлены в правоохранительные органы, будут приняты административные меры. URA.RU также ранее сообщало, что на одной из региональных дорог перевернулся автобус с вахтовиками. О результатах проверки по ДТП потребовал доложить глава СК РФ Александр Бастрыкин.

<https://m.ura.news/news/1052602900>

14.11.2022

Трудовая инспекция выявила на ПАО «Южный Кузбасс» Мечела нарушения и наказала штрафом

Трудовая инспекция наказала ПАО "Угольная компания "Южный Кузбасс" (входит в Группу "Мечел") штрафом в 30 тысяч рублей за нарушения режима труда и отдыха на предприятии компании.

Однако представители компании не согласились с надзорным органом и решили оспорить штраф в суде. В ходе судебного разбирательства в Междуреченском городском суде установлено, что на предприятиях ПАО "Южный Кузбасс" все-таки имели место нарушения.

В материалах судебного дела говорится, что согласно статьи 110 ТК РФ, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Однако в автоколонне хозяйственного транспорта в таблице



рабочего времени за июнь 2022 года целый ряд водителей автомобилей отдыхали менее положенных 42 часов. Те же наущения зафиксированы в автоколоннах малой технологии и технологического транспорта.

Таким образом суд оставил постановление главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Кемеровской области о признании ПАО "Угольная компания "Южный Кузбасс" виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и назначении административного наказания в виде административного штрафа в размере 30 тысяч рублей без изменения, жалобу без удовлетворения.

Согласно открытым источникам, выручка ПАО "Южный Кузбасс" в 2021 году выросла на 60 % и составила 43,5 млрд. рублей, чистая прибыль показала рост на 157% и составила 12,8 млрд. рублей.

<https://vashgorod.ru/post1892383>

14.11.2022

Специалисты Роструда назвали причину взрыва в пижменской котельной

Специалисты **Государственной инспекции труда** в Нижегородской области назвали причину взрыва, случившегося в котельной в поселке Пижма Тоншаевского района.

Как пояснили в пресс-службе надзорного ведомства, 13 ноября в 2:30 минут при топке котлов произошел гидроудар в одном из них, в результате чего два работника ООО «Гефест» - кочегары 53-х и 50-лет получили травмы. У одного из них термические ожоги 20% поверхности тела.

Ожидается медицинское заключение о степени тяжести полученных травм, - уточнили в Госинспекции.

Ранее в СУ СКР по Нижегородской области сообщили, что оба кочегара в момент происшествия были пьяными.

<https://www.vgoroden.ru/novosti/specialisty-rostruda-nazvali-prichinu-vzryva-v-pizhmenskoy-kotelnoy-id365249>

14.11.2022

В Башкирии расследуют смерть работницы ГОКа

Сотрудники **Государственной инспекции труда** в Республике Башкортостан и специалисты территориального управления Ростехнадзора расследуют несчастный случай в АО "Учалинский ГОК". Там 6 ноября этого года погибла машинист конвейера дробильного отделения обогатительной фабрики.

Трагедия произошла во время выполнения работ по очистке конвейера рукоятка скребка попала между лентой и поддерживающим роликом. В результате правая рука машиниста оказалась зажатой между ними, а левая повисла на черенке скребка, которым женщину прижало к движущейся ленте конвейера. От полученных травм пострадавшая скончалась.

В ходе расследования будут определены обстоятельства и причины случившегося, сообщает пресс-служба **Государственной инспекции труда** в Республике Башкортостан.

<https://vestipb.ru/indnews9827.html>

ПРОФСОЮЗЫ

15.11.2022

Профсоюзы обсудят ситуацию в стране и свои задачи на заседании Генсовета ФНПР

16 ноября состоится заседание Генсовета Федерации Независимых Профсоюзов России, в котором примут участие представители правительства и работодателей, профсоюзные депутаты, председатели отраслевых и территориальных объединений профсоюзов России.



С докладом о текущей ситуации и задачах профсоюзов выступит председатель ФНПР Михаил Шмаков. Также на заседании будет рассмотрен вопрос о вхождении в состав ФНПР объединений профсоюзов Луганской и Донецкой народных республик.

В качестве гостей в заседании Генсовета **ФНПР** примут участие:

Наталья Жарова, ответственный секретарь Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Иван **Шкловец**, заместитель руководителя **Федеральной службы по труду и занятости**

Алексей Поликашин, временно исполняющий обязанности Председателя Фонда социального страхования РФ

Сергей Чирков, временно исполняющий обязанности Председателя Правления Пенсионного фонда РФ

Виктор Черепов, вице-президент Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей».

В рамках мероприятий Генсовета состоятся:

совещание руководителей членских организаций ФНПР

заседание Молодежного совета Федерации

заседание Исполкома ФНПР

семинар-совещание представителей Федерации в федеральных округах

заседания постоянных комиссий Генсовета

Для аккредитации СМИ на заседание Генсовета необходимо в срок до 14.00 15 ноября отправить заявку на электронную почту. Этот адрес электронной почты защищен от спам-ботов. У вас должен быть включен JavaScript для просмотра. Департамента Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения. По вопросам аккредитации СМИ - 8 (495) 938 88 00.

Дистанционного формата участия для СМИ не предусмотрено.

<http://lfpspb.com/news/новости-фнпр/16939-профсоюзы-обсудят-ситуацию-в-стране-и-свои-задачи-на-заседании-генсовета-фнпр.html>

15.11.2022

Федерация профсоюзов провела день бесплатной юридической помощи

Состоялся День бесплатной юридической помощи

Сегодня, 15 ноября в Якутске проведением Дня бесплатной юридической помощи открылась Декада, посвященная Дню профсоюзного работника в РС(Я). На традиционном мероприятии Федерация профсоюзов республики вновь собрала своих социальных партнеров для предоставления консультаций населению по широкому спектру вопросов. После двухгодичного перерыва сегодня День бесплатной юридической помощи проведен в очном формате, что также было волнительно и знаменательно для организаторов.

В этом году согласие на участие в профсоюзном мероприятии дали давние партнеры - отделение Пенсионного фонда РФ по РС(Я), АКБ «Алмазэргиэнбанк» АО, управление Федеральной службы судебных приставов по РС(Я), Многофункциональный центр государственных и муниципальных услуг в РС(Я), Центр занятости населения РС(Я), управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел по РС(Я), Нотариальная палата РС(Я), региональное отделение Фонда социального страхования РФ по РС(Я), Министерство труда и социального развития РС(Я), управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по РС(Я), Якутский региональный филиал АО «Россельхозбанк».



Как отмечают организаторы - Правовая **инспекция труда** Федерации профсоюзов Якутии - мероприятие состоялось. Специалистами всего принято 165 человек. 35 человек обратились к специалистам Федерации профсоюзов республики за разъяснением соблюдения трудового законодательства. 30 человек обратились к представителям отделения Пенсионного фонда, вопросы касались пенсионного возраста, назначения и начисления пенсии. Также жители Якутска сегодня обратились с вопросами к работникам Нотариальной конторы РС(Я), Многофункционального центра, Министерства труда и социального развития республики. Обратившихся в основном волнуют вопросы о назначении и выплате различного вида пособий, сроках регистрации сделок купли-продажи, оформлении недвижимого имущества и другие.

<https://sakhalife.ru/federacziya-profsoyuzov-provela-den-besplatnoj-yuridicheskoy-pomoshhi/>

14.11.2022

А. Новак провел совещание по вопросам промбезопасности и охраны труда в угольной отрасли

Заместитель Председателя Правительства Александр Новак 11 ноября провел совещание по вопросам промышленной безопасности и охраны труда в угольной отрасли. Об этом сообщает пресс-служба **Правительства РФ**.

Участники мероприятия обсудили ход выполнения поручений Президента и **Правительства России**, направленных на повышение промышленной безопасности на угледобывающих предприятиях.

В совещании приняли участие: глава Ростехнадзора А. Трембицкий, заместитель Министра энергетики С. Мочальников, заместитель Министра по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий А. Супруновский, заместитель Министра труда и социальной защиты Е. Мухтиярова, член правления РСПП В. Рашевский, председатель **Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности** И. Мохначук.

Руководитель Ростехнадзора отметил, что в 2022 году наметилась тенденция к снижению аварий в угольной отрасли и смертельного травматизма. При этом было отмечено, что причины аварий в угольной отрасли связаны преимущественно с игнорированием требований промышленной безопасности.

Александр Трембицкий кратко проинформировал о результатах расследования причин аварии, произошедшей на шахте "Листвяжная" (Кузбасс, авария произошла 25 ноября 2021 года), и сообщил, что они обусловлены человеческим фактором и игнорированием требований нормативных предписаний.

Участники совещания доложили вице-премьеру об исполнении ранее данных поручений Президента и **Правительства России**, обсудили возникшие проблемные вопросы и подходы к их решению.

По итогам совещания Александр Новак отметил целесообразность участия угледобывающих компаний в предстоящем всероссийском совещании по безопасности угледобывающей отрасли, поручил совместно с профсоюзами продолжить работу, направленную на повышение безопасности угледобычи.

<https://vestipb.ru/indnews9830.html>

14.11.2022

Клиенты и сотрудники Ozon массово жалуются на качество товаров и условия труда

Вместе с развитием маркетплейса Ozon в **России** растет и число негативных отзывов клиентов, и жалоб сотрудников компании. Клиенты жалуются на контроль качества товаров и работу курьеров. Складывается впечатление, что ритейлер эти жалобы попросту игнорирует, ведь он отвечает стандартными отписками о том, что нарушений нет. По всей видимости, фотоотчеты клиентов кажутся неубедительными.

Сотрудники Ozon рассказывают о низкой зарплате, штрафах, отмене бесплатного проезда и компенсации стоимости обедов, а также отсутствии комнат отдыха. Некоторые беспокоятся о своей безопасности после того, как в Новой Риге загорелся склад компании. В результате из-за пожара погиб человек, а с огнем боролись в течение пяти суток.



Примечательно, что в сентябре **профсоюз работников Ozon** выявили нарушения в системах пожаротушения на складе в Твери. Выяснилось, что на это складе канистры с машинным маслом хранятся рядом с картонными коробками с продуктами питания.

В крайне неблагоприятных условиях работают тысячи людей, в том числе вахтовики. Некоторые из них приезжают из стран ближнего зарубежья, и русский язык они не знают. Компании это выгодно, ведь на условия труда они пожаловаться не могут. В итоге они работают по 12 часов в сутки с 1 выходным или без него. Сотрудники Ozon сообщают, что вместе с трудовым договором они подписывают заявление об увольнении по собственному желанию с открытой датой. А людей, работающих на складах, похоже, даже людьми не считают. Им просто присваивают идентификационный номер. На складах антисанитарные условия и бегают грызуны.

Кроме того, сообщается, что сотрудники вынуждены выполнить норму в 800 заказов за одну смену. За это они получают 2750 рублей. А за невыполнение нормы их штрафуют. Отдыхать они имеют право в течение двух 15-минутных перерывов и одного 30-минутного. Почему руководство Ozon так относится к своим сотрудникам, можно только догадываться. Финансовые показатели компании растут. Сначала этому поспособствовала пандемия, а теперь - экономические санкции.

Во втором квартале текущего года количество заказов на Ozon выросло на 112%. Штаб-квартира Ozon располагается на 41-м этаже башни "Федерация" в "Москва-Сити". Маркетплейс принадлежит кипрской компании, долей в которой владеют АФК "Система" Владимира Евтушенкова, фонды Baring Vostok, Index Ventures, Princeville Global и топ-менеджеры компании. Оператором компании в **России** является ООО "Интернет решения".

<https://moment-istini.com/news/klienty-i-sotrudniki-ozon-massovo-zhaluyutsya-na-kachestvo-tovarov-i-usloviya-truda.html>

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕМЫ ДНЯ

15.11.2022

Фабрика успеха

Михаил **Мишустин** поддержал возможное продление нацпроекта "Производительность **труда**"

Премьер-министр Михаил **Мишустин** поддержал инициативу министерства экономического развития по продлению после 2024 года национального проекта "Производительность **труда**". Количество участвующих в нем предприятий превысило четыре тысячи, еще две тысячи ждут своей очереди.

Вчера на оперативном совещании с заместителями глава правительства предложил обсудить эффект от реализации национального проекта "Производительность **труда**". **Кабинет министров** занимается им последние пять лет, а главная задача - повысить эффективность российских предприятий. Совершенствование навыков персонала, оптимизация использования внутренних ресурсов и внедрение самых передовых технологий и практик особенно важны в современных условиях, подчеркнул **Мишустин**: "Сейчас многим предприятиям приходится перестраивать логистические и товарные цепочки, выходить на новые рынки сбыта. И от того, насколько конкурентоспособными там окажутся их товары и услуги, будут зависеть успех и скорость адаптации к текущим вызовам".

Нацпроект позволяет без каких-либо дополнительных крупных инвестиций со стороны бизнеса - только за счет управленческих решений - повысить эффективность работы компаний, пояснил министр экономического развития Максим Решетников. "На сегодняшний момент 2,3 тысячи компаний, где уже завершился проект в 2019, 2020 и 2021 годах, увеличили свои доходы более чем на 60 миллиардов рублей. И это только те пилотные проекты, которые были сделаны при поддержке бюджета", - отметил он. "Это более чем в четыре раза больше, чем то, что государство вложило на поддержку этих компаний. Но если мы посмотрим на весь дополнительный вклад этих компаний, где эти пилотные проекты были реализованы, то он составляет более 380 миллиардов рублей за три года", - добавил глава минэкономразвития.



Интерес предприятий к нацпроекту постоянно растет. К концу года планировалось охватить им 3,6 тысячи компаний, но уже сегодня количество превысило четыре тысячи. Еще две тысячи организаций стоят в очереди. Министерство готовит **предложения** по продлению и расширению национального проекта после 2024 года. По словам Максима Решетникова, важно открыть доступ к его мероприятиям для предприятий жилищно-коммунальной сферы, туризма, санаторно-курортного отдыха и здравоохранения. "Если решение о продлении и расширении будет принято, это поможет в два раза увеличить число потенциальных участников национального проекта", - сказал министр. Михаил **Мишустин** согласился, что работу необходимо продолжать. "Это позволит и дальше наращивать возможности нашей промышленности, добиться более уверенного развития экономики в целом и укрепления технологического суверенитета страны", - считает он.

Премьер-министр также сообщил о расширении программы поддержки крупных проектов в приоритетных отраслях. Он обновил условия программы "Фабрика проектного финансирования". С 20 до 15% снижается доля собственных средств инвесторов по проектам, одобренным в 2022-2023 годах, а доля участия "ВЭБ.РФ" в финансировании таких проектов будет составлять до 25%. С 294 до 500 миллиардов рублей увеличен общий объем средств, который государственная корпорация развития сможет выделять заемщикам по профильным заявкам. Кроме того, правительство разрешило запускать новый инвестиционный цикл на базе уже действующих компаний - без образования дополнительных юридических лиц. "Эти меры позволят повысить доступность и привлекательность проектного финансирования в нашей стране, увеличить объемы кредитования тех организаций, которые создают перспективные производства, важные для развития российской экономики", - рассчитывает Михаил **Мишустин**.

Расширило правительство и программу субсидирования проектов по производству авиадвигателей. Объединенная двигателестроительная корпорация сможет использовать свыше 44 миллиардов рублей федеральных средств, сообщил глава **кабинета министров**. Он напомнил, что перед промышленностью страны стоят совершенно четкие задачи. В течение двух лет необходимо произвести около 50 двигателей ПД-8 для оснащения "Суперджетов", 20 двигателей ПС-90А для среднемагистральных Ту-214 и 14 двигателей ПД-14 для будущего флагмана российской авиации МС-21. Глава правительства ожидает, что будут выполнены все запланированные научно-исследовательские работы по созданию двигателя большой тяги ПД-35. Важно завершить разработку и создание прототипа этой уникальной силовой установки до конца 2024 года, подчеркнул он. "В условиях внешних санкций и ограничений требуется максимально сократить зависимость воздушного транспорта от иностранных материалов, комплектующих и оборудования", - заявил **Мишустин**.

<https://rg.ru/2022/11/15/fabrika-uspeha.html>

15.11.2022

«Блоху подковать мы можем, а вот конвейер по подковыванию – это проблема»

Ситуация на рынке труда в современной России будет меняться: с одной стороны, с автоматизацией производства будет снижаться возраст доступа к профессиям, а с другой – на фоне военной спецоперации уже сейчас растет спрос на женщин даже в традиционно не женских профессиях. Об этом, а также о том, чему Россия может научиться у Азии в условиях бойкота Запада и зачем студентам вузов нужны рабочие профессии, рассказал «Ведомостям» генеральный директор Агентства развития навыков и профессий (бывшее «Ворлдскиллс Россия») Роберт Уразов.

«Кто же хочет русское внедрять?»

– Как работает агентство после фактически исключения из международного движения Worldskills International?

– Мы находимся в стадии реформирования. Мы утратили возможность участвовать как сборная России в международных соревнованиях, хотя раньше мы были на лидерских позициях. Теперь Россия не будет проводить чемпионат EuroSkills в Петербурге в 2023 г., его перенесли в Польшу. В целом ситуацию мы рассматриваем крайне негативно: несмотря на заявления международной организации о своей аполитичности, это откровенно политический шаг. Россия не нарушала никаких регламентов движения.



По сути вещам ситуация никак не повлияла на нашу деятельность: мы продолжаем заниматься разработкой стандартов, экспертизой, работой с компаниями и экономическим сектором, образовательными организациями. У нас остается акцент на работу с нацпроектом «Производительность труда». Формально мы участвуем в нем с прошлого года. Мы помогаем людям повысить свою производительность в десятки раз – за счет повышения профессионализма. А компаниям мы помогаем адаптировать мировые стандарты производительности под конкретные рабочие места.

Мы учим описывать задачи по стандартам нашего агентства: указывать, что человек должен уметь делать, учим компании измерять степень владения навыками, стандартизировать оборудование и ставить туда того практика, который на этом оборудовании будет работать. Это базовая логика предлагаемого нами «движка», хотя западные партнеры эту методику и не приняли.

– Какие были претензии к схеме?

– Ну кто же хочет русское внедрять? Основной акцент Worldskills International на том, что главное – это соревнование, а не система изменения экономики. Мы применяем методы стандартизации, обкатанные на международных чемпионатах, для массовой подготовки специалистов, чего не делают Worldskills International. У них базовая позиция – демонстрация профессионального превосходства. А наша идея – это улучшение экономических параметров через человека, учет производительности труда.

– Как это работает на практике?

– Универсальный стандарт для подготовки к соревнованиям мы специфицируем для деятельности конкретного производственного участка, описываем работу, деятельность человека, тот продукт, который он выпускает, вводим систему измерения. Если вы не измеряете, ваше занятие бессмысленно.

Например, компании делают замеры, принимая сотрудника на работу. Допустим, вам нужно 500 «белазистов»: сертификаты у человека есть, сажают его на машину – а там [он делает] не то, что требуется. Тогда вы ищете другого. Наш метод используется для аттестации уже нанятых сотрудников. Вот есть у вас плохой «белазист» – производительность труда у него ниже, чем у других. Не всем компаниям нужен десятикратный прирост производительности, а некоторые целевые параметры могут быть слишком дороги, например оборудование. И если у вас целевая задача – поднять производительность на 50%, вы очень легко можете это сделать среди действующих сотрудников, понимая, что конкретно нужно сделать.

Например, сейчас Восточная горнорудная компания собирается набирать водителей «БелАЗа» из женщин. Обнаружилось, что женщины более аккуратно водят, чем мужчины, и у них нет стремления показать, кто быстрее. Но тенденция набирать женщин сейчас есть и из-за мобилизации. При этом и ранее во многих областях наблюдалась **нехватка кадров**.

Честно скажу, здесь много накладывается, и мобилизация в том числе. Но в этом кейсе женщин планировали набирать и до ее начала. Но, как это часто бывает, есть чаша, а в ней не хватает капли. И вот каплю добавили – и начали делать то, что собирались.

Кроме того, многие профессии сейчас становятся проще и дешевле, более роботизированными. Думаю, что постепенно будет снижаться и возраст доступа к профессиям. Я не призываю ставить детей к станку, но молодые люди сейчас могут раньше вступать в трудовую деятельность, начать раньше зарабатывать. А государство должно помогать им это делать.

Стоит обратить внимание и на повышение внутренней трудовой мобильности: люди стали больше двигаться между регионами. В октябре президент поддержал инициативу «Заработаем вместе» – это проект (совместно с АСИ, **Минтруда** РФ и правительством Сахалинской области) по развитию карьеры, когда мотивированные трудоустроенные люди хотели бы развиваться, но у них нет возможности оплатить свое дополнительное образование. И они смогут привлечь инвестиции. Если этот проект «полетит», мы получим огромное конкурентное преимущество.



– Сотрудники будут готовиться под заказ работодателя?

– Не совсем. Есть ошибочное мнение, что необходимо учить тому, что кажется нужным работодателям. Это крайне нетехнологичный метод.

Очень часто персонал подбирает отдел кадров, который имеет доступ только к должностным инструкциям. Но должностные инструкции не слишком соответствуют реальности. Уверен, что, если вы посмотрите свою должностную инструкцию, найдете там много несоответствий с реальной работой.

Еще один не самый удачный заказ – это когда желания работодателя описывает технолог. Он точнее, чем эйчар, но он описывает процесс, а не говорит конкретно, что должен делать человек.

Или берут бригадира, хотя у этого специалиста могут возникнуть проблемы с разъяснением, что нужно от сотрудника. Но если вам удастся перевести то, что он сказал, то это будет наиболее близко тому, что необходимо. Но что компания может сделать – это выработать очень хорошее техническое задание. И мы учим компании это делать: создать модель навыков, описание, какой продукт человек выпускает и как это измерить. И если вы передаете это в систему образования, то можете уже внятным языком объяснить, какой хотите результат.

«Задание от «Росатома» выиграла компания по производству соков»

– Как вы делитесь решениями?

– Для этого в том числе у нас проводится международный чемпионат высокотехнологичных профессий «Хайтек» и другие соревнования. На чемпионатах идет конструктивный диалог, дотачиваются решения, в практику втягивается большое количество людей. И наша задача – подпитывать и удерживать сообщество, поляну, связанную с сохранением базы знаний. А дальше компании могут брать стандартизированное решение, смотреть на свою задачу, лишнее отсекают и конструировать необходимое решение уже самостоятельно.

– Это, насколько я знаю, обкатывается на вашем Кубке по рационализации и производительности труда.

– Рационализаторство и наставничество – это еще одно из основных направлений нашей деятельности. Одно дело – научить человека работать по крутому оптимизированному стандарту. А другое дело – научить искать необходимое решение. Это дар, талант, который редко встречается.

И как правило, такие люди бывают недооцененными. Наша первая задача – дать таким людям возможность коммуницировать с начальством так, чтобы их понимали. Несмотря на то что рационализация очень выгодна, в компаниях редко на это обращают внимание. Мы даем рационализаторам возможность технологизировать процесс, обкатать, казалось бы, безумные идеи и отработываем форматы превращения идей в проекты.

Второе – это работа с внешним рационализаторством. В прошлом году, например, у нас было конкурсное задание от одного из заводов, входящих в структуру «Росатома». Они производят электронные шкафы, которые управляют деятельностью атомных станций. Была задача удвоить производство. Участвовали тогда разные команды и от «Росатома», и от «Ростеха», и «малыши», а выиграла команда, которая занимается производством соков. То есть команды из других отраслей с совершенно иными навыками могут предложить решение на порядок лучше, чем из отрасли. В образовательной среде такой подход – это междотраслевая наука. Биолог очень часто может предложить программисту нечто очень стоящее. Мы учим компании становиться более открытыми, привлекать внешнюю экспертизу.

У нас на кубке ребята реально решают инженерные задачи. Например, «Евраз» также принес реальную задачу. Компания возит руду. Она частично рассыпается в процессе перевозки. Ее нужно собирать – это издержки. И за три часа участники кубка придумали решение, которое компания не могла найти полгода. Оно оказалось по ТРИЗу (Теория решения изобретательских задач), когда задача решает сама себя. Участники выяснили, что нужно решать не задачу сбора рассыпанной руды, а задачу работы подвижного состава. И решение появилось из-за того, что была внешняя экспертиза и на задачу посмотрели под новым углом.

– Цифровизация производства такие проблемы не помогает решать?



– Обычно компании считают: вот применим цифру – и все будет хорошо. Нет, так это не бывает. Если у компании в процессах бардак, то с цифровизацией будет цифровой бардак.

Вторая проблемная штука – это участие компании, которая предлагает вам цифровизацию под ключ. Все может быть классно, вопросов нет, но будет очень дорого. У компании есть задача заработать, и она, поверьте, заработает.

А мы учим рационализаторов описывать процессы в цифровой логике. Есть много вещей, которые позволяют человеку переписать процессы, и зачастую не надо ничего программировать заново. Уже есть готовые пакеты, а кусок, которого вам не хватает, вы можете в него внедрить. И вот эту часть разработки вы уже можете заказать – например, поставить цифровые метки для уже готового ПО для складской деятельности.

Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда как раз создал свою фабрику процессов, учит команды этот инструмент применять.

«Догонять по роботизации не Европу, а Азию»

– Как вы развиваете сообщество?

– И онлайн собираем, и проводим проектные интенсивы, и на соревнованиях. Очень часто именно на соревнованиях возникают взрывные решения.

Например, на Кубке рационализаторов есть направление «Каракури» – это применение инженерного мышления для использования физической силы. Ручной труд все равно остается в любом производстве, несмотря на роботизацию, он дешевле, он выгоднее, особенно если необходимы какие-то временные решения, когда внедрение специализированной техники невозможно. А недалеко от участников направления «Каракури» были ребята, которые занимаются коботами – коллаборативными роботами, устройствами, которые работают в паре с человеком. Роботизация достаточно дорогая и требует высокой безопасности – например, работающую роботическую руку нужно оградить, а кобот работает вместе с человеком. И это не замена человеку, а инструмент, только суперпродвинутый, такая умная дрель. И коботы стоят дешевле, чем промышленный робот, но решают рутинные задачи, в которых человек может ошибаться. И за счет использования таких техник возникает приличный прирост производительности. И вот мы свели тех, кто занимается «Каракури», и тех, кто занимается коботами. Они точно могут быть друг другу полезны.

– На «Хайтеке» соревнования по профессиональному мастерству идут на оборудованных местах. В этом году были трудности с оборудованием из-за санкций?

– У нас компетенция по токарным станкам в этом году не запустилась. Мы не нашли партнера, который может достаточно хорошего качества сделать станок.

При этом здесь важны нюансы: имеет значение не просто наличие станка, который производится в России (такой как раз существует), а важно, чтобы он был доступен и мы могли его использовать. Также необходимы расходные материалы, обеспечение логистики, настройки, тестирования. Бывает, что на российских выставках мы видим, что все есть, а потом оказывается, что вот такой цепочки как раз и нет.

Для фрезеровщиков мы аппарат нашли, поставили – общий вывод участников: «Немного не то, но работать можно». А вот по мехатронике мы имели шанс не запуститься, не могли найти российского оборудования. Но тут оказалось, что «Росатом», который участвует в наших чемпионатах, делал свою мехатронную станцию взамен импортной станции FAST. Но станция «Росатома» до февраля этого года не была никому нужна, так как был мировой лидер. А тут, как говорится, кризис заставил. В итоге компания получила возможность проверить оборудование на чемпионате и теперь обсуждает возможность начала его продаж.

И мы рады, что появляются конкуренты, а раньше отрасль была достаточно монопольна. У нас и задача как раз в том, чтобы вендоров было больше. В сварочном производстве, например, мы выбирали между шестью российскими сварочными станками. И большинство участников, в том числе иностранные, выбрали станок компании из Петербурга.



– Насколько глубокой была локализация оборудования?

– Мы взяли 11 компетенций, пытались везде заменить оборудование, сделать такой стресс-тест. В большинстве случаев это удалось, где-то был процент локализации под 90, где-то меньше. Нашим компаниям надо работать с маркетингом, дизайном, с сопутствующими условиями – обслуживанием, сервисом, расходниками, формировать вокруг себя ареал субпоставщиков.

Не удалось заместить приводы, электронику, чипы. Это болезнь достаточно известная.

– Одной из задач чемпионата было сравнение качества работы наших команд с иностранными. Как мы себя будем сравнивать теперь, когда число конкурентов снизилось?

– В этом чемпионате участвовали 16 стран. Был Китай, Индия, Иран. Эти ребята, мягко говоря, очень конкурентоспособны. Да, мы не общаемся с западным миром, но от этого мы ничего особо не потеряли. И если нам недоступно западное оборудование, тогда какой смысл смотреть на их образцы? Надо смотреть на тот продукт, который мы производим. При этом доступ к тому, что они производят, у нас есть – и мы понимаем, на каком уровне мы. Сейчас мы можем сравнить наши практики с теми странами, с кем мы дружим, с кем мы собираемся кооперироваться, с кем мы торгуем.

И президент в конце сентября поддержал инициативу создания Международной ассоциации сотрудничества по развитию новых навыков и профессий. И как раз ее инструментарий, в отличие от Worldskills, будет использоваться для внедрения в экономическую ткань стран, что гораздо интереснее, чем просто соревнования.

При этом экономика Европы и экономика Азии сильно отличаются. Если европейцев нужно убеждать, что роботы нужны, то у азиатов они давно есть и успешно используются. И здесь нам есть куда расти – догонять по роботизации не Европу, а Азию. При этом мы будем работать и с другими странами, например Ганой и Киргизией, где к нам лояльны и намерены покупать нашу продукцию. И в эти страны мы должны вкладываться содержательно, формируя взаимовыгодный союз, кооперационные связи, уже заточенные на Россию.

«Учим компании описывать новые навыки»

– Ранее вы говорили, что агентство перестает заниматься средним профессиональным образованием (СПО) и переходит на высшее. Почему?

– Ту часть работы, которую нам поручал президент, мы сделали (поручение 2017 г. – участие «Ворлдскиллс Россия» в разработке образовательных программ СПО. – «Ведомости»). Мы организовывали работу с мастерами производственного обучения. Например, если у вас нет человека, который готовит сварщиков, то сварщиков не будет. Поэтому наша задача была в подготовке таких мастеров, поиске и подборе людей, создании систем мотивации и рейтингования. Мы переобучили почти 25 000 мастеров, вовлекли в экспертное сообщество около 100 000 человек из образовательных учреждений. То есть создали систему трансляции мастерства. Следующих сварщиков в стране будет готовить не только педагог, но и тот, кто регулярно обновляет свои профессиональные навыки.

Также мы стандартизировали систему мастерских, которые продолжают оснащаться на мировом уровне. Должно быть «железо», на котором мастер будет готовить других профессионалов. Нет сварочного аппарата – разговор превращается в теоретический.

Мы работали с учащимися, как это обычно бывает, с помощью кнута и пряника. Пряник – это участие в чемпионатах, медали и т. д. А кнут – это демонстрационный экзамен. И этот готовый инструментарий мы передаем Минпросвещения как часть для программы «Профессионалитет» по ускоренной подготовке рабочих специалистов. И дальше, надеемся, оно его будет развивать.

– Зачем студентам вузов соревнования по профессиональному мастерству и рабочие профессии?

– Прежде чем стать управленцем на заводе, человек должен понимать, как работает рабочий. И очень многие программы вуза и СПО проходят по одному модулю. Более того, сейчас около 60% рабочих, технических



компетенций в колледжах в принципе не преподаются, так как это удел высшей школы – там много инженерии и других интеллектуальных вещей.

И вузы напрямую заинтересованы в работе с рынком труда и внедряют дополнительные практико-ориентированные короткие программы. Вузы также предлагают своим студентам дополнительную возможность – карьеру-парашют: человек может стать большим, крутым инженером, но сначала судьба могла его «поучить жизни» – например, пришлось поработать рабочим, – и это тоже нормально. Сейчас многих готовят на управляющих гостиницей, но редко кто становится им сразу. А вход через более низкие должности – понятный вход в компанию, и это лучше, чем ничего.

Также мы учим компании описывать новые навыки, стандартизировать их и подавать вузам для массовой подготовки. Это направление у нас пока идет со скрипом: у наших университетов бывает желание «подзажать». И мы учим университеты делиться, что помогает им и самостоятельно расти быстрее. Это совсем не значит, что они потеряют свою уникальность, – они, наоборот, обретут союзников.

Сейчас мы сотрудничаем со 160 вузами по самым разным вещам – от туристического сервиса до робототехники. По объему это сопоставимо с тем, что мы делали с колледжами: и там и там у нас почти по 10 000 участников ежегодно. Но при этом мы не вмешиваемся во внутривузовские истории. Нам важно, чтобы компании стандартизировали навык, а дальше мы пытаемся заполнить дыру между их продуктом и масштабированием. В России есть такая проблема: блоху подковать мы можем, а вот конвейер по подковыванию блох – это проблема. И вот вузы сначала вставляют эти наработки в чемпионатный процесс, а затем могут изменить и систему подготовки, и образовательную программу.

Ведомости

15.11.2022

Управляющие не экономят на сотрудниках

Переориентация бизнеса на Восток требует дополнительных затрат

Бизнес российских управляющих компаний сокращается, хотя и не слишком быстрыми темпами. За три квартала вознаграждение отчитавшихся компаний уменьшилось год к году на 9%, чистая прибыль — на 8%. Вместе с тем управляющие продолжают наращивать расходы на персонал, подстраивая бизнес под новые рыночные условия.

По итогам девяти месяцев 2022 года выручка от профильных услуг российских управляющих компаний (УК) снизилась на 9,4% (до 16,6 млрд руб. по компаниям, раскрывшим отчетность). Это следует из отчетности по РСБУ более 160 УК — это 63% всех действующих участников рынка, на которые приходится более 40% выручки от услуг доверительного управления (ДУ). В это число не вошел ряд крупных компаний, входящих в банковские группы и не раскрывающих с начала года свою отчетность. Чистая прибыль рассмотренных компаний сократилась на 8,1%, до 4,6 млрд руб.

Вместе с тем стоит отметить, что снижение выручки коснулось менее 40% рассмотренных компаний. И в первую очередь наблюдалось у тех, значительная доля бизнеса которых составляет розничные фонды и индивидуальных клиентов. В ряде случаев она сократилась на 10–30%. По мнению участников рынка, ключевая причина снижения выручки компаний — это падение стоимости активов, в том числе из-за переоценки, и уход части клиентов.

По оценке “Ъ”, активы розничных ПИФов с начала года упали на четверть, до 850 млрд руб., что было связано со снижением стоимости рыночных активов, а также оттоком в размере 26 млрд руб. «Небольшое снижение выручки наблюдается в розничном сегменте, который временно ослабил свою активность на рынке, соответственно, снизились поступления от активно управляемых фондов», — отмечает глава «Альфа-Капитала» Ирина Кривошеева.

Из общей картины выбиваются молодые розничные компании, демонстрирующие приток средств в фонды, а также УК, специализирующиеся на закрытых паевых инвестиционных фондах, — они показали рост выручки на 10–50%. «Как правило, ЗПИФы формируются для реализации средне- и долгосрочных проектов. Такого рода инвестиции больше защищены от рыночной конъюнктуры. И хотя изменения внешней среды оказывают на них влияние, это



происходит не в моменте, как в случае с рыночными инструментами, и у управляющей компании больше времени и возможностей для действий по стабилизации актива», — отмечает заместитель гендиректора «КСП Капитал управление активами» Дмитрий Ярцев.

Несмотря на общее снижение вознаграждения, управляющие компании по-прежнему наращивают расходы на персонал. По оценкам "Ъ", суммарные затраты на сотрудников выросли более чем на 10% (по сравнению с прошлым годом), до почти 8 млрд руб. Расходы нарастили три четверти компаний, что было связано как с привлечением персонала, так и с его перепрофилированием. Собеседник в крупной УК отмечает увеличение **дефицита специалистов** бэк-офиса, внутреннего контроля. «С начала года выросла нагрузка на отрасль из-за санкционных ограничений, компании вынуждены разделять или выделять бизнес, дублируя инфраструктуру, а это — документы, отчетность и учет», — отмечает собеседник "Ъ". «В отчетный период выросли расходы на переквалификацию специалистов с рынков США и Европы на азиатские рынки», — рассказала Ирина Кривошеева.

Относительно перспектив ближайших кварталов участники рынка высказываются с осторожностью, отмечая, что нынешний кризис — худший для отрасли с 2008 года. «Спрогнозировать сейчас, какой будет рынок в 2023 году, какие продукты и идеи будут более востребованы, очень непросто. Можно ожидать, что не все управляющие компании смогут достигнуть поставленных на 2022 год целей, что повлечет за собой изменения, в том числе, возможно, и сокращение расходов», — отмечает Дмитрий Ярцев. В первую очередь компании будут резать расходы на продвижение, и только в крайнем случае — на персонал. Динамично будет расти выручка по направлению альтернативных продуктов, в том числе в части ЗПИФов недвижимости. «Стратегию, цели и задачи мы не меняем, но корректируем некоторые промежуточные показатели. Сейчас мы больше ориентированы на состоятельную розницу и состоятельных инвесторов», — отмечает Ирина Кривошеева. В УК «Первая» заявили о планах расширения продуктовой линейки с помощью концептуально новых инструментов с точки зрения оболочки, а также за счет расширения географии инвестиционных инструментов с фокусом на азиатские рынки.

<https://www.kommersant.ru/doc/5667785>

14.11.2022

Путин подписал указ, разрешающий призывать иностранцев на военную службу

Возможность заключать контракты с Минобороны у граждан других стран была и раньше, но призыву они не подлежали

Президент России Владимир Путин в понедельник, 14 ноября подписал указ, разрешающий призывать на срочную службу в российскую армию иностранных граждан, а также граждан РФ, имеющих вид на жительство в другой стране. Документ опубликован на интернет-портале правовой информации.

"Прохождение военной службы осуществляется: <...> солдатами, матросами, сержантами, старшинами, являющимися гражданами, в том числе имеющими гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иного документа, подтверждающего право постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства, - по призыву", - говорится в тексте указа.

Обозреватели отметили, что российское **законодательство** и ранее позволяло иностранным гражданам заключать контракты с Министерством обороны и служить в качестве контрактников. Однако ранее Россия не призывала граждан иностранных государств на срочную службу. </...>

https://www.trud.ru/article/14-11-2022/1439151_putin_podpisal_ukaz_razreshajuschij_prizyvat_inostrantsev_na_voennuju_sluzhbu.html

14.11.2022

Проблемы кадрового обеспечения отраслей ТЭК

Анастасия Бондаренко Статс-секретарь - замминистра энергетики РФ



Обеспеченность топливно--энергетического комплекса высококвалифицированными кадрами находится под существенным влиянием демографических факторов. Так, по данным института демографии НИУ ВШЭ, численность трудоспособного населения России будет сокращаться до 2035 г. При наиболее оптимистичных параметрах демографической и миграционной динамики в 2035 г. число занятых в экономике может вернуться к уровню 2019 г. Другим негативным трендом для российского рынка труда является старение трудовых ресурсов и рост среднего возраста работников. Доля возрастов до 40 лет в рабочей силе сократится к 2030 г. почти на 5 % и составит порядка 37 %. Это значит, что конкуренция на рынке труда среди работодателей будет только возрастать.

На сегодняшний день в отраслях ТЭК трудится порядка 2,6 млн человек (рис. 1).

Уровень занятости в ТЭК остается стабильным на протяжении последних 5 лет. Даже в период пандемии удалось избежать массового **высвобождения работников**.

В рамках ежемесячного мониторинга системообразующих организаций ТЭК, который проводит Минэнерго России, ключевые компании пока не прогнозируют снижение уровня занятости.

Сегодня в общей численности работников ТЭК доля молодых специалистов до 35 лет составляет порядка 27 %, средний возраст работников - 42 года.

В целом это неплохие показатели, но, к сожалению, наблюдается отрицательная динамика за последние три года. Она невелика, порядка 3 %, но актуализирует задачу по привлечению и удержанию молодежи в компаниях, чтобы обеспечить возрастной баланс и преемственность.

Большинство крупнейших отраслевых работодателей в рамках опроса, проведенного Минэнерго, указали в качестве ключевой проблемы неуккомплектованность штата, дефицит квалифицированных рабочих и инженерных кадров на рынках труда в регионах присутствия компаний.

Сегодня недостаточно привлечь молодых и квалифицированных специалистов, необходимо их удержать, мотивировать, получить их лояльность. Особенно остро такая задача стоит для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, для дальневосточных регионов, где на протяжении нескольких лет отмечается отрицательная миграция трудоспособного населения.

На региональном уровне проблема кадрового дефицита проявляется по-разному. Наиболее ёмкие рынки труда для отраслей ТЭК представлены десятью регионами, в которых доля работников ТЭК в общей численности работников составляет от 10 до 35 % (рис. 2). Это регионы, в которых дефицит кадров ощущается острее, потому что в каждом из них ведут деятельность несколько отраслевых компаний, конкурирующих за работников.

Системный характер проблема кадрового дефицита имеет в энергетике. Это сквозная, инфраструктурная отрасль, охватывающая все регионы. Особенно она проявляется в районных центрах и сельской местности.

Серьезно ограничивает возможности решения проблемы фактор оплаты труда. В ТЭК стоимость труда имеет сильную отраслевую и территориальную дифференциацию, что сопряжено с экономической специализацией регионов.

В качестве наглядного примера можно привести сравнение консолидированных данных по Тюменской области, Ханты--Мансийскому, Ямало--Ненецкому автономным округам и Астраханской области (рис. 3). Отраслевые и межрегиональные диспропорции подтверждаются многочисленными обращениями граждан из разных уголков страны, поступающими в Минэнерго России.

На протяжении последних 20 лет в России наиболее высокий уровень заработных плат наблюдается в секторе ресурсного экспорта, что связано с уровнем его доходности.

Надо сказать, что в целом специфика России такова, что при определении размера заработной платы главную роль играет не качество трудовых ресурсов (квалификация, опыт, образование), а внешние по отношению к работнику факторы - работа в более конкурентоспособных отраслях, в более богатом регионе, на преуспевающем предприятии. И для ТЭК это утверждение применимо в полной мере.



Конечно, необходимо повышать минимальный размер заработной платы. Однако в регулируемых видах деятельности это сделать не так просто.

Основные «физические» источники восполнения кадрового дефицита - это трудовая мобильность, переобучение высвобождающихся работников и система профессионального образования.

В нашей стране довольно низкая и неравномерная межрегиональная трудовая мобильность, что негативно влияет на развитие конкуренции на региональных рынках труда и усиливает дифференцирующий фактор, делает его «несправедливым». Не работает принцип «равной оплаты за равный труд».

Сегодня на государственном уровне реализуются два инструмента стимулирования внутренней **трудовой миграции**. Прежде всего, они направлены на поддержку рынков труда районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, очень важных для ТЭК.

По данным Минтруда России, за 7 лет работодатели, которым оказана поддержка, привлекли 4,3 тыс. человек работников из других регионов.

За 10 лет государственная услуга по содействию безработным гражданам в переезде для временного трудоустройства и по содействию в переселении в другую местность для трудоустройства оказана чуть менее 8 тыс. человек.

Исходя из общих цифр, эффективность господдержки оценить сложно. Напрашивается вывод, что инструменты - все-таки не востребованы и принципиально не меняют ситуацию с трудовой мобильностью.

Еще один важный механизм повышения эффективности использования трудовых ресурсов и закрытия дефицитов - это профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование высвобождаемых работников.

С 2021 г. во всех регионах реализуются соответствующие мероприятия в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

По данным Минтруда России, на сегодняшний день завершили обучение за счет бюджетных средств порядка 64 тыс. человек, из которых 1,5 тыс. человек - по программам в сфере энергетики. Это всего 2 % от общей численности обученных. Трудоустроились в организации ТЭК - чуть более 1 тыс. человек.

Отраслевым организациям необходимо активнее включаться в реализацию этого проекта, тесно взаимодействовать с органами службы занятости в регионах, представлять информацию о наличии свободных рабочих мест, участвовать в формировании заказа на образовательный контент.

Проект нужный и своевременный. Имеет смысл обсудить с Минтрудом России перспективы проведения независимой оценки квалификации по результатам прохождения обучения. В этом случае, полагаю, востребованность проекта по переобучению работников среди организаций ТЭК будет расти.

Критически важным источником восполнения и обновления трудовых ресурсов является система профессионального образования.

Сегодня по-прежнему актуальна проблема невысокой популярности у талантливой молодежи большинства инженерных и технических специальностей.

Энергетические компании работают со школами, создают профильные классы, реализуют профориентационные проекты, делают, что могут, но это тоже не гарантирует результат.

Средний балл ЕГЭ зачисленных на профильные для ТЭК образовательные программы ниже среднероссийских значений, включая программы инженерного профиля (рис. 5). Многие абитуриенты поступают на программы СПО, чтобы не сдавать ЕГЭ в школе.

Массовой является практика в регионах, когда вузы устанавливают минимальные пороговые значения баллов ЕГЭ для поступления, чтобы закрыть бюджетные места по инженерным специальностям и направлениям подготовки.



Абитуриенты идут в вузы с низким проходным баллом, чтобы получить отсрочку от армии, или по настоянию родителей, не собираясь после окончания обучения идти на производство.

При этом показатели трудоустройства выпускников в 2020-2021 гг. достаточно высоки. По выпускникам со средним профессиональным образованием по профессиям и специальностям ТЭК - порядка 70 %, по выпускникам вузов - порядка 90 %.

Сложно отследить, пришли ли все эти выпускники на производства, но проблема у работодателей с привлечением высококвалифицированных молодых специалистов остается.

В последние несколько лет можно отметить рост востребованности отраслевыми компаниями механизма приема на целевое обучение.

Ценность механизма для работодателей - гарантированное трудоустройство выпускника и его трудовая деятельность на протяжении 3 лет после окончания обучения.

Министерство накопило опыт формирования совместно с отраслевыми компаниями ежегодных предложений по квоте приема на целевое обучение. Опираясь на него, можно утверждать, что концептуально механизм приема на целевое обучение - это про образовательную и трудовую мобильность, про закрепление молодых специалистов в регионах, особенно на удаленных территориях, про возможность подготовить специалистов для регионов в профильных престижных вузах, в том числе столичных, с гарантированным возвратом на производства.

Если рассматривать механизм приема на целевое обучение с такого ракурса, то теряют смысл установленные законом об образовании ограничения по заказчикам целевого обучения.

Сейчас право выступать заказчиками приема на целевое обучение предоставлено организациям, имеющим в уставном капитале долю Российской Федерации, и их дочерним обществам. При этом «вне зоны доступа» остаются крупнейшие компании ТЭК - например, «ЛУКОЙЛ», «НОВАТЭК», «Сибур», «Т Плюс», «Сургутнефтегаз», которые имеют те же кадровые проблемы.

На законодательном уровне перечень категорий заказчиков имеет тенденцию к расширению. Так, с 2019 г. в перечень заказчиков целевого обучения наряду с компаниями, в уставном капитале которых присутствует доля государства, включены дочерние общества указанных организаций, а с 2022 г. - организации и индивидуальные предприниматели, являющиеся сельхозпроизводителями.

Таким образом, перечень заказчиков целевого обучения сформирован, в том числе, исходя из отраслевого критерия, не зависящего от присутствия государства в уставном капитале организации.

Считаем целесообразным внесение изменений в закон об образовании в части предоставления права системообразующим организациям ТЭК выступать заказчиками целевого приема в вузы (по аналогии с сельхозпроизводителями) вне зависимости от наличия в уставном капитале доли государства.

А также в части закрепления ответственности за неисполнение условий договора о целевом обучении не только за заказчиком целевого обучения, но и за работодателем, когда он выступает стороной договора о целевом обучении.

Это даст возможность и регионам, и Минэнерго России выступать заказчиками приема на целевое обучение в интересах системообразующих организаций ТЭК.

Считаем важным обратить внимание на несбалансированность действующей модели нормативно-правового регулирования в части взаимодействия работодателей и образовательных организаций.

Сейчас всю ответственность за конечный образовательный результат и качество подготовленного специалиста несет работодатель. По сути, результаты определяются качеством взаимодействия конкретной образовательной организации и конкретного работодателя.



Сегодня на уровне нормативно--право-вого регулирования созданы необходимые условия для участия работодателей в организации подготовки кадров, определены механизмы и ключевые точки взаимодействия с образовательными организациями.

Система профессионального образования неоднородна по уровню кадрового обеспечения, материально--технического оснащения, по качеству и востребованности предоставляемого образования.

На сегодняшний день подготовку кадров для энергетики осуществляют более 180 вузов, для нефтегазового комплекса - более 50, для угольной отрасли - более 30 вузов.

Давайте посмотрим на варианты сотрудничества с образовательными организациями с точки зрения работодателя.

Есть много примеров партнерского взаимодействия, когда образовательные организации являются базовыми, опорными для отраслевых организаций, качество подготовки специалистов устраивает работодателей.

Это вузы, образовательные программы которых имеют профессионально--общественную аккредитацию, студенты проходят практику на площадках работодателей и получают корпоративные стипендии, преподаватели имеют корпоративные премии и гранты, материально--техническая база поддерживается индустриальными партнерами.

Одновременно есть и другая практика. Мы знаем случаи, когда работодатели пытались сориентировать образовательные организации на разработку опережающих образовательных программ, однако им было отказано из-за отсутствия необходимых компетенций, кадров, опасений не набрать абитуриентов на новые программы.

Также имеют место случаи отказа со стороны работодателей в профессио--нально--общественной аккредитации программ ряда вузов. Однако такие вузы исправно получают бюджетные места для подготовки специалистов, качество которых изначально не устраивает работодателей.

Таким образом, у работодателя в реальности имеется два «клиентских» пути - успешный, когда налажено взаимодействие и получается нужный результат, и неуспешный, когда заказ на подготовку кадров не удовлетворяется.

Что должен делать работодатель в негативном сценарии? Куда он должен обратиться, чтобы исправить ситуацию? В действующей модели регулирования мы не найдем ответов. Поэтому работодатель начинает решать проблему самостоятельно, на базе своих учебных центров, обращаясь в другие образовательные организации, привлекая иностранную рабочую силу.

Получается, что работодатель имеет право на расходование собственных ресурсов и не имеет никаких реальных инструментов «наступающих последствий» для партнеров в случае неудовлетворительных результатов взаимодействия.

Проводимая регуляторами оценка эффективности деятельности образовательных организаций не предусматривает обратную связь от работодателей.

Действующие инструменты независимой оценки качества образовательных программ и подготовки специалистов не имеют широкого применения.

Так, например, по данным официальной статистики, на протяжении последних пяти лет доля образовательных программ высшего образования, прошедших профессионально--общественную аккредитацию, составляет не более 8-9 %. Эти цифры говорят о том, что инструмент не работает.

Опыт и результаты реализации стратегических проектных инициатив в сфере профессионального образования широко не обсуждаются, крупные проекты формируются без основательной проработки с отраслевым сообществом.

Так, в системе среднего профессионального образования одновременно реализуются проекты по масштабированию движения «Ворлдскиллс», созданию центров опережающей профессиональной подготовки в регионах, федеральной сети мастерских, профессионалитета.



В системе высшего образования наблюдается наложение проектов по созданию опорных региональных университетов, научно--образовательных центров мирового уровня, инжиниринговых центров, передовых инженерных школ, «Приоритета 2030».

Регуляторам в сфере профессионального образования необходимо провести комплексный и честный анализ эффективности нормативно--правового регулирования в части взаимодействия образовательных организаций и работодателей с обязательным участием отраслей.

Также важно оценить эффективность реализуемых проектных инициатив, соответствие получаемых результатов приоритетам отраслевого развития, в том числе стратегическим задачам развития топливно--энергетического комплекса.

ТЭК готов в этом участвовать. Только совместными, согласованными усилиями можно добиться нужных результатов не для отчетности, а для реального экономического роста.

<https://energypolicy.ru/problems-kadrovogo-obespecheniya-otraslej-tek/neft/2022/15/14/>