

ПРОФСОЮЗНЫЙ

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности

КОНТУР



И Н Ф О Р М А Ц И О Н Н Ы Й Б Ю Л Л Е Т Е Н Ь



7-2026

Ответственный за выпуск: Отдел по внешним связям аппарата РПРАЭП

Ответственность за содержание, факты, использование сведений, не подлежащих
разглашению в открытой печати, а также орфографию и пунктуацию текстов несут
источники, в которых была опубликована информация

Подписаться на электронную рассылку периодических изданий РПРАЭП
можно на сайте www.profatom.ru (раздел «Библиотека») →
Архив изданий находится там же



Оглавление

1. В МИРЕ	4
1.1. На полях БРИКС состоялась встреча министров труда и занятости	4
1.2. Бельгийские пожарные требуют увеличения персонала	4
1.3. Восстание немашин. Рабочие Hyundai провели первую забастовку против человекоподобных роботов	5
1.4. Министерство труда Казахстана представило данные о трудоустройстве граждан	8
1.5. Теневая экономика Узбекистана сократилась вдвое с 2019 года	8
2. В СТРАНЕ	8
2.1. Татьяна Голикова провела заседание проектного комитета по нацпроекту «Кадры»...	8
2.2. Совет Федерации РФ одобрил Закон о трудовой стажировке.....	10
2.3. В России будут присваивать профессиональные степени.....	11
2.4. Анализ формирования социально-трудовой обстановки в РФ в первом полугодии 2026 года по данным о зарегистрированных социально-трудовых конфликтах	12
2.5. Только 3% россиян считают свою зарплату справедливой	16
2.6. Сварщики и машинисты экскаваторов — самые высокооплачиваемые рабочие профессии.....	16
2.7. В Минтруде назвали причину снижения бедности.....	17
2.8. В мирное русло: как соцпартнеры трудоустраивают ветеранов СВО	17
2.9. Российский бизнес теряет до 60% новых сотрудников на испытательном сроке.....	20
3. ПРОФСОЮЗЫ	21
3.1. Инновации в сфере труда и социальное обеспечение: утвержден итоговый текст декларации XV Профсоюзного форума БРИКС	21
3.2. Когда диалог становится решением	22
3.3. Законопроект о закреплении срока предоставления информации профсоюзам внесен в Госдуму.....	24
3.4. Минэк исправил законопроект об иностранных инвесторах и их работниках согласно замечаниям РТК.....	25
3.5. Соглашение – акт прямого действия	26

3.6. ФНПР выступила за признание цифровых платформ работодателями	28
3.7. Повышение качества практической подготовки по охране труда: профсоюзные инициативы учтены в постановлении правительства	29
3.8. «Социальное партнерство – гарантия достойного труда для всех!»: профсоюзы проведут Всероссийскую акцию «За достойный труд!»	29
4. ОТРАСЛЬ И РПРАЭП	30
4.1. Женщины атомной отрасли России и Казахстана наметили планы сотрудничества.....	30
4.2. В Волгодонске состоялся семинар-совещание профактива машиностроительного дивизиона.....	32
4.3. Татьяна Яковлева: «Здоровое долголетие должно стать осознанной жизненной нормой»	36
4.4. Магистранты Сеченовского университета смогут гарантированно трудоустроиться на предприятия «Ростеха»	37
4.5. Наблюдательный совет одобрил обновленную редакцию Перспективного плана развития ТОО «Железнодорожник»	39
4.6. В Новоуральске при поддержке Топливного дивизиона «Росатома» открыт современный «Старый новый парк»	39
4.7. 350 студентов ведущих технических вузов пройдут в 2026 году практику на Ростовской АЭС	40
4.8. 30 студентов из шести стран мира прошли производственную практику на базе «Нововоронежской АЭС-2»	41
4.9. В Озерске дан старт всероссийской студенческой стройке «Мирный атом-2026».....	42
4.10. Военно-патриотический слет «Отечество» состоялся в городе-спутнике Смоленской АЭС	43
4.11. Сотрудники ОКБ «Гидропресс» сдали на переработку 12 тонн бумажных отходов и спасли 120 деревьев	44
4.12. В Сосновом Бору завершился VII Международный проект «Территория успеха: мультиКЛИПация».....	45
4.13. В волгодонском кафе-ресторане «Мангольд» появилось меню «Атомы вкуса».....	46
4.14. Выставка «Наука в лицах» впервые открылась в парке «Сокольники»	47
4.15. В Десногорске прошел первый студенческий форум «МAM, я буду атомщиком!».....	47

1. В МИРЕ

1.1. На полях БРИКС состоялась встреча министров труда и занятости

На встрече министров труда и занятости стран БРИКС Россия представила партнерам наработки в сфере управления рынком труда, сообщил ТАСС глава Минтруда Антон Котяков.

Он рассказал, что на этой встрече обсуждались такие темы, как повышение уровня социального обеспечения, инклюзивность в сфере занятости, использование цифровых технологий. «Россия представила свои наработки в сфере управления рынком труда, цифровой трансформации социальной сферы», — добавил он.

— Мы прошли большой путь от первых выплат, за которыми можно обратиться онлайн, до полного перехода на принципы социального казначейства, когда все федеральные меры поддержки доступны по одному заявлению или даже без него. Кроме того, представили свой опыт по созданию государственной цифровой платформы в сфере занятости «Работа России» с ее аналитическими сервисами, — приводит слова Котякова ТАСС.

Днем ранее председатель Федерации независимых профсоюзов России Сергей Черногоаев, выступая с национальным докладом на XV Профсоюзном форуме БРИКС, обратил внимание на актуальные вызовы, характерные в настоящий момент для российского рынка труда и экономики в целом.

— Несмотря на внешнее давление и санкции, система социального диалога и партнерства позволяет защищать права работников и сохранять устойчивость на рынке труда, — отметил председатель ФНПР.

Российская делегация выразила поддержку проекту Декларации форума, подготовленному индийскими коллегами, подчеркнув важность борьбы с неравенством, сокращения безработицы, формализации занятости и укрепления сотрудничества между странами БРИКС. Девиз Декларации — «Укрепление устойчивости, инновации, сотрудничество и стабильность» — полностью соответствует приоритетам российского профсоюзного движения и задачам защиты трудящихся на международной арене.

В работе форума, который проходит в Индии, принимают участие 56 делегатов из 12 стран — государств БРИКС и стран-партнеров объединения. Участники форума обсуждают вопросы социальной защиты работников, подготовки кадров для рынка труда будущего, роли женщин в меняющемся мире труда, использования искусственного интеллекта и новых технологий в интересах человека, лучшие практики социального партнерства, развитие сотрудничества профсоюзов стран БРИКС, а также проект совместной декларации XV Профсоюзного форума БРИКС

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

1.2. Бельгийские пожарные требуют увеличения персонала

21 июля, в День независимости Бельгии, началась забастовка брюссельских пожарных, которая продлилась и 22 июля. Как передает издание The Brussels Times, ссылаясь на данные профсоюза и местной пожарной бригады, доступно лишь около 30% сотрудников. Акция является ответом на проблему нехватки персонала, которую власти фактически отказываются решать.

Забастовка началась по призыву профсоюзов ACV, ACOD и VSOA. Они протестуют против сокращения численности дежурного персонала и некоторых машин скорой помощи, принудительные переводы между пожарными станциями и оперативными подразделениями без предварительных консультаций. Они также протестуют против регионального предложения об отмене двух государственных праздников, которые в настоящее время предоставляются сотрудникам, 2 и 15 ноября, а также против планируемого введения системы ежегодной оценки эффективности работы, которая, по их мнению, создаст постоянное давление на сотрудников.

Профсоюзы также обвиняют региональные власти Брюсселя и руководство Брюссельской пожарной службы (SIAMU) в невыполнении обязательств, взятых в ходе предыдущих переговоров. В мае руководство SIAMU представило профсоюзам план реструктуризации. Пожарные решительно выступили против этих предложений, утверждая, что они приведут к сокращению численности персонала и оперативных ресурсов, и вновь призвали к набору 200 дополнительных пожарных.

По словам представителя брюссельской пожарной службы Вальтера Дериу, участие в забастовке во вторник было высоким. Уровень явки среди брюссельских пожарных достиг 42% от общего числа сотрудников, и во всех пожарных частях Брюсселя осталось всего 65 пожарных — что значительно меньше минимальной суточной нормы в 153 человека.

В таких обстоятельствах «непрерывность оказания экстренной помощи больше не может быть гарантирована на тех же условиях, что и в обычное время», — заявил он. Оставшиеся ресурсы направляются в первую очередь на самые срочные вызовы.

22 июля коалиция профсоюзов встретила с премьер-министром Брюсселя Борисом Дильесом, однако они остались разочарованы этой встречей. По словам Стивена Гилисена из профсоюза ACV, правительство Брюсселя не предлагает никакого решения для своевременного решения проблемы нехватки персонала и устранения недофинансирования. «Дильес предлагает нам даже меньше, чем было первоначально согласовано правительством», — подытожил он.

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

1.3. Восстание немашин. Рабочие Hyundai провели первую забастовку против человекоподобных роботов

Тысячи членов профсоюза Hyundai Motor остановили работу на заводе в Ульсане (Южная Корея) из-за планов компании внедрить человекоподобных роботов на сборочной линии. Неудивительно, что первая забастовка, спровоцированная гуманоидными машинами, произошла в стране, где плотность внедрения промышленных роботов вшестеро выше среднемировой. Поводом для конфликта стал робот Atlas, созданный компанией Boston Dynamics. «Солидарность» разбирается в деталях восстания человека против машин.

РОБОТ В РАЗРЕЗЕ

В январе Hyundai Motor Group представила человекоподобного робота Atlas, а на встрече с инвесторами корпорации JPMorgan в июле заявила о намерении внедрить на своих заводах Hyundai и Kia больше 25 тыс. этих роботов. Первый вариант Atlas компания Boston Dynamics представила еще 10 лет назад. В 2024 году Hyundai выкупила 80% ее акций, и робот был модернизирован.

Серийный Atlas — мощный робот высотой 188 см. Поднимает грузы до 50 кг, самостоятельно меняет батареи, оснащен системами защиты и обнаружения людей, а его шарниры поворачиваются на 360 градусов. Эти особенности отличают универсального человекоподобного робота от стационарных манипуляторов, используемых на автозаводах. Внедрение роботов в Hyundai Motor будет постепенным, в зависимости от сложности задач. В 2028 году им доверят определять последовательность сборки деталей и их заказ для конвейера. К 2030 году роботы освоят сборку компонентов. И лишь затем Atlas поручат повторяющуюся работу с большими объемами материалов.

В США первая партия Atlas поступит на завод Hyundai Motor Group Metaplant America в 2028 году, а на завод Kia — в 2029-м. И хотя в Южной Корее сроки поставки Atlas на предприятия неизвестны, именно корейский профсоюз решил работать на опережение и устроил акцию неповиновения грядущему нашествию роботов.

ТРЕБОВАНИЯ ПРОФСОЮЗА

Угроза массового внедрения человекоподобных роботов на производстве заставила южнокорейский профсоюз Hyundai, объединяющий около 40 тыс. работников, начать действовать.

С 13 по 15 июля рабочие предприятия завершали дневные и ночные смены на два часа раньше, а профсоюз объявил о проведении 4-часовых забастовок с 20 по 22 июля. Профсоюз намерен добиться: 1) чтобы рабочих с почасовой оплатой труда перевели на фиксированную зарплату (иначе роботизация незаметно сократит их рабочее время с потерей в деньгах); 2) чтобы доля прибыли предприятия стала доступной для рабочих. Главное опасение — Atlas хотят внедрить для замены рабочих.

Пока, на начальном этапе производства, стоимость каждого робота — от 130 до 140 тыс. долларов. Но после того, как объем их выпуска превысит 50 тыс. единиц, его стоимость может снизиться до 30 тысяч. По такой цене из-за ожидаемой экономии на оплате труда людей робот окупится примерно за два года. В итоге машина обойдется дешевле работника. Ведь она никогда не пропускает смены по болезни, не требует повышения зарплат и социальной защиты, не устраивает забастовок и выглядит идеальным инструментом для снижения затрат на рабочую силу.

Опасения профсоюза не преждевременны. Автомобильная промышленность - уже крупнейший в мире потребитель роботов. Так, в США только в 2025 году автозаводы установили 13,5 тыс. промышленных роботов — больше, чем любая другая отрасль. К тому же программы роботизации автопроизводства намерены ускорить Tesla, Xiaomi, BMW, Mitsubishi, General Motors и немецкий производитель автозапчастей Schaeffler.

Кстати, по данным Международной федерации робототехники (IFR), в Южной Корее самая высокая плотность промышленных роботов в мире — более чем в шесть раз выше среднемирового показателя. Так что рабочие корейского автопрома - первые, кто чувствует последствия тотальной роботизации, и пока у людей хватает рычагов влияния, они попытаются это предотвратить. Корейская Hyundai станет первой компанией, опыт которой покажет, может ли человек в принципе противостоять «гуманоидной» автоматизации.

ПОКА ЧЕЛОВЕК ВЫИГРЫВАЕТ

Впрочем, есть и скептики, полагающие, что роботы и сами по себе могут потерпеть неудачу. Сьюзан Биллер, глава Международной федерации робототехники, отмечает, что человекоподобные роботы, производящие сильное впечатление на публику, - пока по большей части прототипы, обученные для конкретной операции. Неизвестно, как Atlas

проявит себя на реальной производственной линии — с ее пылью, сжатыми сроками и его 4-часовым временем автономной работы.

Из-за этой неопределенности скептики считают, что забастовка южнокорейцев преждевременна. Но у профсоюзов иное мнение: надо работать на опережение. Не стоит ждать, пока машины докажут свою состоятельность и заставят вас торговаться в невыгодных условиях.

САМЫЕ УЯЗВИМЫЕ

Пока что машины с искусственным интеллектом продолжают наступление на человека. Так, компания General Motors на заводе Factory Zero в Детройте недавно заменила десятками роботов около тысячи сотрудников. Анализ зарплат миллионов работников, проведенный Эриком Бриньолфсоном и его коллегами из лаборатории цифровой экономики Стэнфордского университета, показал: в профессиях, наиболее подверженных влиянию ИИ, занятость людей в возрасте от 22 до 25 лет снизилась на 16% - там роботизация и ИИ автоматизируют работу, а не дополняют ее.

По данным компании Challenger, Gray & Christmas, в 2025 году почти 55 тыс. сокращений рабочих мест в США были напрямую связаны с роботизацией и внедрением ИИ. Выяснилось, что ИИ стал основной причиной увольнений, опередив по этому показателю реструктуризацию и закрытие компаний. Руководители Ford, Amazon, Salesforce и JPMorgan открыто заявили, что многие профессии не только синих, но и белых воротничков в их компаниях исчезнут, будучи вытесненными машинами. А исследование, проведенное Федеральным резервным банком Нью-Йорка, показало, что среди недавних выпускников колледжей уровень безработицы значительно выше, чем в среднем по населению, особенно на тех должностях начального уровня, которые в первую очередь поглощает искусственный интеллект.

Разница между корейским рабочим на конвейере и американским офисным сотрудником среднего звена сводится лишь к тому, как они говорят о своих проблемах, потому что последствия внедрения машин для них одинаковы. И в выигрыше здесь пока корейский рабочий, потому что у него хотя бы есть защищающий его профсоюз и стол для переговоров.

А НАМ ЭТО ЗАЧЕМ? Что может рассказать российским профлидерам южнокорейский опыт? Прежде всего — это сигнал. Корейские рабочие первыми столкнулись с общим будущим планеты. Для нашей страны внедрение человекоподобных роботов пока экзотика, российские рабочие часто воспринимают роботизацию как нечто далекое или неизбежное. Но пример Hyundai доказывает обратное: корейский профсоюз не стал ждать, пока роботы займут места людей, а начал переговоры и забастовку на этапе планов. Это стратегически важно: проще договориться об условиях до того, как технология станет реальностью, чем потом пытаться вернуть утраченные рабочие места.

Но опыт южнокорейского профсоюза — рассказ не только о том, что себя надо защищать, но и о том, как это делать. Корейцы потребовали не просто прибавки к зарплате, а системных мер: перехода на фиксированную оплату (чтобы автоматизация не “съедала” часы), привязки бонусов к прибыли от ИИ. Это показывает, что профсоюз может и должен ставить вопросы не только о том, чтобы «сохранить рабочее место», но и о том, как именно сохранить: через переобучение, изменение форм оплаты и социальные гарантии. Это наглядный пример того, что такие условия можно прописать в коллективном договоре уже сегодня.

Российским профсоюзам стоит изучить этот пример, чтобы в будущем не оказаться в позиции догоняющих, когда замененных машинами работников будут увольнять без всяких гарантий.

Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

1.4. Министерство труда Казахстана представило данные о трудоустройстве граждан

С начала 2026 года в Казахстане трудоустроено 249 598 человек, сообщает Министерство труда и социальной защиты населения. Из них 96 415 человек получили постоянную работу; что на 30 тысяч больше, чем за аналогичный период прошлого года. Две трети всех трудоустроенных сейчас получают постоянную занятость, что обеспечивает стабильный доход и полный пакет социальных гарантий. Количество временно трудоустроенных сократилось с 115 960 до 76 953 человек, что свидетельствует о переходе к более устойчивой модели занятости. Уровень безработицы в стране составляет 4,5%, а молодежной безработицы — 3%. Рост постоянной занятости обеспечивается благодаря комплексной работе государства: расширению взаимодействия с работодателями, совершенствованию цифровых сервисов Электронной биржи труда, а также реализации программ профессионального обучения.

Источник: Kazinform

1.5. Теневая экономика Узбекистана сократилась вдвое с 2019 года

Согласно расчетам и аналитике фискальной стратегии, уровень ненаблюдаемой экономики в Узбекистане снизился с 50% ВВП в 2019 году до 25% в 2025 году. К 2029 году планируется довести этот показатель до 20% ВВП, что близко к среднемировому уровню в 11,8%. Указом президента от 10 декабря 2025 года поставлены цели до 2030 года: сократить долю ненаблюдаемой экономики в ВВП в 1,3 раза, довести долю безналичных платежей в торговле и услугах до 75% и расширить официальную занятость.

Для достижения этих целей предусмотрены упрощение условий перехода бизнеса из неформального сектора в официальный, расширение условий перехода с упрощенного налогового режима на общий, а также борьба с искусственным дроблением бизнеса. В налоговой политике планируется пересмотр льгот по налогу на прибыль и НДФЛ, оптимизация льгот по НДС, повышение ставок акцизов и ресурсных налогов.

Источник: сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов

2. В СТРАНЕ

2.1. Татьяна Голикова провела заседание проектного комитета по нацпроекту «Кадры»

Заместитель Председателя Правительства Татьяна Голикова провела заседание проектного комитета по национальному проекту «Кадры». В нем приняли участие губернатор Калужской области, руководитель комиссии Государственного совета по направлению «Кадры» Владислав Шапша, представители Администрации Президента, Минтруда, Минобрнауки, Минпросвещения, Минфина, Росмолодежи, Роструда, Росстата и другие. Участники заседания обсудили ход реализации национального проекта в 2026 году.

Открывая заседание, Татьяна Голикова подчеркнула, что национальный проект «Кадры» призван оперативно реагировать на меняющуюся обстановку на рынке труда. В

его состав входит четыре федеральных проекта: «Управление рынком труда», «Активные меры содействия занятости», «Образование для рынка труда» и «Человек труда». Самое высокое кассовое исполнение — по федеральному проекту «Человек труда» (более 77%).

В рамках федерального проекта «Управление рынком труда» предусмотрено формирование и ежегодное обновление прогноза потребности отраслей экономики в кадрах на семилетний период. Для его актуализации проведен всероссийский опрос работодателей, в котором приняли участие уже более 330 тыс. компаний.

Продолжается модернизация центров занятости населения в современные кадровые центры «Работа России». В текущем году пройдет модернизация 295 центров в 14 регионах страны: республиках Адыгея, Калмыкия, Коми, Марий Эл, Саха (Якутия), Северная Осетия – Алания, Луганской Народной Республике, Хабаровском крае, Запорожской, Кировской, Курганской, Рязанской и Тверской областях, Чукотском автономном округе. Первые обновленные кадровые центры уже открылись в Республике Адыгея. Также в 2026 году 6 тысяч сотрудников кадровых центров пройдут переобучение.

В рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» реализуются программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для отдельных категорий граждан. По состоянию на 15 июля уже одобрено более 93 тыс. заявлений на профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования, направлено на обучение 72,7 тысячи человек, а завершили его уже 32 тысячи человек. Самыми популярными программами стали «Специалист по работе с системами искусственного интеллекта», «Помощник по уходу» и «Сварщик ручной дуговой сварки». Больше всего участников зарегистрировались в Москве – 4,5 тысячи человек, Республике Татарстан — почти 4 тысячи, Санкт-Петербурге — более 3,5 тысячи, Нижегородской области — около 3 тысяч и более 2,1 тысячи человек — в Саратовской области.

В рамках федерального проекта «Образование для рынка труда» в марте текущего года на цифровой платформе «Работа России» опубликованы национальные рейтинги вузов и колледжей по трудоустройству выпускников, которые призваны помочь абитуриентам выбрать будущую профессию, востребованную на рынке труда.

Активно реализуются мероприятия по развитию механизма независимой оценки квалификаций. По состоянию на 30 июня независимую оценку прошли более 57 тысяч человек, что составляет 95% от запланированного годового показателя.

В рамках проекта «Человек труда» проведена Всероссийская ярмарка трудоустройства — региональный и федеральный этапы. В региональном этапе приняли участие свыше 500 тысяч человек, трудоустроены — 66,6 тысячи. Мероприятия федерального этапа ярмарки, который прошел 26 июня, посетили свыше 470 тысяч человек, получили предложения о трудоустройстве более 70 тысяч человек. За первые 10 дней после окончания ярмарки на работу вышли почти 14 тысяч человек.

В 2026 году Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии» стал еще масштабнее — число номинаций выросло с 20 до 25. Количество региональных этапов увеличилось почти в два раза — в этом году их свыше 410. Федеральные этапы конкурса начнутся 21 июля и продлятся до конца октября. Награждение победителей 2026 года пройдет в декабре в Москве.

Источник: Сайт Правительства РФ

2.2. Совет Федерации РФ одобрил Закон о трудовой стажировке

Совет Федерации одобрил закон, вносящий изменения в Трудовой кодекс РФ, которые на законодательном уровне регулируют порядок прохождения трудовой стажировки

Совет Федерации одобрил закон, вносящий изменения в Трудовой кодекс РФ, которые на законодательном уровне регулируют порядок прохождения трудовой стажировки, сообщает ТАСС. Ранее закон о регулировании стажировок в сфере труда приняла Госдума. Впервые в Трудовом кодексе закрепляются понятия «стажировка в сфере труда» и «стажер», обозначаются сроки, в течение которых может проходить стажировка, определяется порядок заключения трудового договора со стажерами. Определено, что стажировка в сфере труда должна осуществляться на основании трудового договора, заключенного на срок до шести месяцев. Трудовой договор со стажером может заключаться как во время получения профессионального образования соответствующего уровня так и не позднее года после получения указанного образования. При обсуждении законопроекта ФНПР указывала, что в целях обеспечения стабильной занятости и сохранения существующих гарантий для молодых специалистов при реализации поручения президента РФ понятия «стажировка, стажер» должны проектироваться в Трудовом кодексе только в отношении лиц, получающих профессиональное образование, — поясняет заместитель руководителя Правового департамента ФНПР Наталия Анохина. Однако это предложение профсоюзов не учтено. Между тем оно действительно важное. Согласно действующей редакции Трудового кодекса, впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования запрещено устанавливать испытательный срок. Нет указания на то, что с выпускниками должен заключаться только срочный трудовой договор. Срочный договор может быть заключен только, если соблюдены условия, закрепленные в статье 59 Кодекса, при общем ограничении срока срочного договора 5 годами. С выпускниками же, заключившими трудовой договор «о стажировке в сфере труда» по новому закону, должен всегда заключаться трудовой договор сроком до 6 месяцев и такой договор всегда должен быть расторгнут по истечении его срока. По новому закону на стажеров не распространяется правило о том, что в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. — Получается, что по новым правилам стажер всегда должен уйти, даже если может остаться, — говорит Наталия Анохина, — И только если будет заключен новый трудовой договор, будет действовать правило о запрете испытательного срока. Профсоюзы традиционно уделяют большое внимание профессиональной подготовке и профориентации. Так, профориентация должна быть непрерывным процессом, встроенным в образовательный трек, подчеркивают в ФНПР. Важно, чтобы обучение не сводилось к теоретической подготовке, а обеспечивало устойчивую связь с практикой. В противном случае, возникает риск формального вовлечения молодежи в рынок труда без достаточной опоры на квалификацию и без сформированного понимания своих прав и обязанностей как работника, говорил недавно в своем интервью председатель ФНПР Сергей Черногаев.

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

2.3. В России будут присваивать профессиональные степени

Национальный совет при Президенте России по профессиональным квалификациям определил дату начала реализации пилотного проекта по внедрению института профессиональных степеней – 1 июля 2026 года. Проект продлится до конца 2028 года, в нем примут участие 15 советов по профессиональным квалификациям.

Институт профессиональных степеней в России формируется для выявления и распространения лучших практик осуществления высококвалифицированной профессиональной деятельности, а также признания заслуг лиц, достигших значимых индивидуальных успехов в соответствующих областях (сферах, видах) профессиональной деятельности.

Система профессиональных степеней состоит из двух уровней:

- профессиональная степень основного уровня – Мастер практики в соответствующей профессиональной сфере (области);
- профессиональная степень высшего уровня – Доктор практики в соответствующей профессиональной сфере (области).

Инициативы об учреждении конкретных профессиональных степеней формируются советами по профессиональным квалификациям (СПК).

Положение о реализации пилотного проекта по внедрению в Российской Федерации института профессиональных степеней было одобрено на заседании Национального совета 17 июня 2026 года.

«Временная рабочая группа провела достаточно много обсуждений с Министром науки и высшего образования, руководством ВАК, Российской академией наук, заинтересованными СПК и профессиональными объединениями, не являющимися СПК. Проект положения о реализации пилотного проекта, на мой взгляд, позволяет отделить профессиональные степени от ученых степеней даже на уровне терминологии, и это признак того, что работа проведена», - подчеркнул Александр Шохин, председатель Национального совета, президент Российского союза промышленников и предпринимателей.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (<https://nspkrf.ru/>) был создан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249. За время работы Национального совета он стал авторитетным органом, консолидировавшим усилия работодателей, профсоюзных организаций и органов государственной власти для решения вопросов развития национальной системы квалификаций.

Национальное агентство развития квалификаций (www.nark.ru) является базовой организацией Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, оператором системы независимой оценки квалификаций, обеспечивает организационно-методическую поддержку отраслевых советов по профессиональным квалификациям, содействует развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации; формирует согласованную позицию организаций, представляющих бизнес-сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования; содействует становлению независимых, в том числе общественно – государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.

Источник: СоюзАтомРоссии

2.4. Анализ формирования социально-трудовой обстановки в РФ в первом полугодии 2026 года по данным о зарегистрированных социально-трудовых конфликтах

В первом полугодии 2026 года социально-трудовая обстановка в стране сохраняется стабильной без рисков ухудшения в среднесрочной перспективе. Конфликтный потенциал и показатели напряженности формировались под влиянием главным образом внутренних общероссийских факторов. На рынке труда сохраняется структурный дисбаланс, вызванный высоким спросом на высококвалифицированных специалистов для системообразующих отраслей, несмотря на снижение потребности предприятий в дополнительном персонале, что привело к снижению «зарплатных предложений» (большинство работодателей планируют индексировать заработные платы лишь остро востребованным категориям специалистов). Для поддержания производственных процессов на предприятиях и оптимизации растущих издержек работодатели принимали на работу в основном высококвалифицированных специалистов, при этом стремясь сохранить трудовые коллективы, а также применяли особые режимы труда (частичную занятость, вынужденные (корпоративные) отпуска, временный простой, сокращенный рабочий день); отказывались от планов по индексации заработных плат работников; стремились повышать производительность труда за счет применения эффективных моделей управления бизнес-процессами, автоматизируя рабочие места и внедряя ИИ. Уровень безработицы продолжает сохраняться вблизи исторического минимума - 2,1% (по методике МОТ), при одновременном рекордном уровне занятости населения, и эта тенденция сохранится в ближайшее время. Однако низкая безработица не означает стабильности, а напротив, маскирует системный кадровый кризис, скрытую безработицу и теневую занятость. По оценке Минтруда, текущий дефицит кадров в экономике составляет 5–6 млн. работников и в дальнейшем будет возрастать.

В текущих условиях в социально-трудовой сфере страны в первом полугодии 2026 года, Центром зарегистрировано 78 социально-трудовых конфликтов (далее – СТК). Наибольшее количество СТК развивалось в СФО (21 СТК, 27% от общего количества) и СЗФО (15 СТК, 19%), наименьшее - ЮФО (5 СТК, 6%), СКФО – (2 СТК, 3%). СТК зафиксированы во всех федеральных округах, как и в предыдущие годы. В аналогичном периоде 2025 года «лидерами» по количеству СТК были ЦФО – 14 СТК (23%) и ДФО – 12 СТК (20%). Общее количество зарегистрированных СТК (78) на +28% превысило число социально-трудовых конфликтов, по сравнению с аналогичным периодом 2025 года. Определяющим вектором, характеризующим формирование конфликтности в социально-трудовой сфере и особенности действий сторон социального партнерства, стало увеличение доли СТК по праву (44 СТК, - противостояния из-за прямых нарушений работодателями трудового законодательства), что указывает на нарастающие проблемы предприятий в части своевременной и полной оплаты труда работников из-за снижения финансовых и экономических показателей, недостатка собственных оборотных средств и невозможности кредитования на эти цели в виду высокой процентной ставки, значительного увеличения издержек при низких показателях роста производительности труда. Наибольшим колебаниям напряженности были подвержены СФО, ПФО и СЗФО. Наибольшее количество СТК по-прежнему фиксируется в экономически развитых регионах страны с высокой концентрацией производственной инфраструктуры, высокими показателями численности рабочей силы, наиболее активными и многочисленными профсоюзными организациями.

СТК развивались на территориях 46 субъектов РФ (54% от всех субъектов РФ) ((2022 – 39 (46%), 2023 – 37 (43%), 2024 – 52 субъекта (61%), 2025 – 39 субъектов (46%)). Данные по территориальному распределению СТК и другие характеристики были выше только в 2024 году.

СТК зафиксированы в 13 отраслях экономики (2022 – 14 отраслей, 2023 – 13 отраслей, 2024 – 10 отраслей, 2025 – 14 отраслей). Наиболее конфликтные сектора в первом полугодии 2026 года: Обрабатывающие производства (21 СТК, 28% от общего количества), Строительство (15 СТК, 19%), Здравоохранение (14 СТК, 18%). В аналогичном периоде прошлого года отрасль Здравоохранения занимала «лидирующую позицию» по числу СТК (11 СТК, 18% от общего количества).

Продолжает сохраняться однотипная отраслевая и территориальная характеристика источников и движущих сил СТК, как и в предыдущем году. В пятилетнем периоде наблюдений отраслевая диверсификация изменялась незначительно среди «неосновных» отраслей, несмотря на колебания количества СТК, а выделенные выше отрасли на протяжении последних пяти лет регулярно входят в число наиболее конфликтных секторов экономики, периодически меняясь местами. На рынке труда в текущем году наблюдаются признаки стабилизации ситуации: охлаждение экономики и проводимые оптимизации производственных процессов с замедлением роста заработных плат усилили отраслевую дифференциацию спроса и предложения на работников (в системообразующих отраслях фиксируется острый дефицит кадров, в других - высокая конкуренция за рабочие вакансии). Активность соискателей на рынке труда превышает потребности работодателей, а количество резюме, по данным служб занятости, по сравнению с прошлым годом увеличилось на +31%.

Анализ показывает, что в противоборство с работодателями из-за нарушений трудовых прав чаще всего вступали работники с официально оформленными трудовыми договорами, которые в 2026 году в подавляющем большинстве выдвигали в ходе СТК требования ликвидировать долги по зарплате, выплачивать надбавки за переработку, улучшить условия труда. Возможность и готовность работников без правового закрепления трудовых отношений или с ограничениями прав (договор ГПХ, самозанятость) защищать свои трудовые права значительно ниже. Их недовольство в основном касалось несвоевременной выплаты и долгов по заработной плате, особенно в отрасли Строительство. Подобные СТК заканчивались как правило отказом в удовлетворении претензий работников, или их частичным удовлетворением. Новые угрозы возможностям эффективно защищать трудовые права работников начали проявляться в связи с широким распространением самозанятости, что требует отдельного изучения и анализа.

Главными причинами СТК в первом полугодии 2026 года определены: невыплаты (полные и частичные) заработной платы - 63% от общего количества СТК, сокращения работников – 18%, снижение уровня оплаты труда - 12%. Начиная с 2025 года, основными источниками значимой доли СТК стали прямые нарушения работодателями трудового законодательства по полной и своевременной оплате труда работников. Невыплаты (задержки) заработной платы трудовым коллективам стали ключевыми проблемами в хозяйственной деятельности многих предприятий, особенно в ряде системообразующих отраслей экономики. Стабильность социально-трудовой обстановки и средними показателями напряженности социально-трудовых отношений основывалась на отсутствии резонансных СТК на крупных предприятиях системообразующих отраслей, которые были полностью обеспечены производственной загрузкой, и управляемой

ситуацией на рынке труда за счет реализации мер поддержки Правительства Российской Федерации, направленных на стимулирование занятости, а также повышение уровня подготовки и адаптации рабочей силы к изменяющимся условиям экономики, при сохранении безработицы на уровне 2,1% (по методике МОТ).

В ходе СТК зарегистрировано 4 забастовки и 11 несанкционированных акций протеста, а такие формы протеста - как голодовка, пикет и митинг в развитии СТК не применялись. Коллективные обращения работников (63 СТК), несанкционированные собрания и акции протеста, в ходе которых записываются видеообращения в адрес ОГВ различных уровней с требованиями вмешательства и защиты трудовых прав, за последние несколько лет стали доминирующими формами выражения протеста и привлечения внимания других сторон социального партнерства при широкой информационной поддержке СМИ и профсоюзных ресурсов, и активного использования социальных сетей.

Анализ применения работниками и профсоюзами форм протестных действий в ходе СТК для защиты трудовых прав за последние пять лет показывает формирование разнонаправленных векторов: все чаще используются непубличные формы коллективных действий, которые доказали свою эффективность, при этом потребность в проведении открытых акций протеста снизилась. Силовые способы борьбы по оценке работников (профсоюзов) в текущей обстановке не являются необходимыми и правильными в достижении целей.

Отмечается значительный рост количества коллективных обращений работников по защите трудовых прав в различные инстанции в последние три года, при снижении числа обращений к Президенту РФ.

К окончанию первого полугодия 2026 года завершились и урегулированы 67 СТК из 78 зарегистрированных: 25 СТК (37% от числа завершившихся) завершились выполнением работодателями требований работников, 24 СТК (36%) – требования частично удовлетворены, в 18 СТК (27%) - работникам отказано в удовлетворении заявленных требований, достичь поставленных целей по защите трудовых прав не удалось. Доля СТК, завершившихся полным достижением работниками (профсоюзами) целей по защите трудовых прав и выполнением работодателями всех выдвинутых сотрудниками требований, стала минимальной в пятилетнем периоде (37%), что свидетельствует о нарастающих в 2026 году экономических и финансовых проблемах предприятий по возможности своевременно выплачивать заработные платы работникам и обеспечивать производства загрузкой, а также разрешать все возникающие противоречия в трудовых отношениях.

В 18 СТК, где работникам было отказано в удовлетворении требований, поднимались вопросы невыплат и долгов по заработной плате, работники протестовали против остановки производств и закрытия предприятий, которые сопровождались сокращениями персонала и чаще всего регистрировались на объектах, находящихся в процедурах банкротства, или в предбанкротном состоянии.

При защите трудовых прав работников в развитии СТК по интересам, тяжелее всего было добиваться выдвигаемых требований. В 14 СТК (52% от общего количества СТК по интересам в завершившихся) работникам не удалось достичь положительного результата, и конфликты завершились отказами со стороны работодателей в заявленных требованиях. При урегулировании СТК по праву в 36 СТК (90% от общего количества данных конфликтов) зафиксировано полное (частичное) удовлетворение всех требований и устранение нарушений трудового законодательства в кратчайшие сроки, благодаря

оперативному вмешательству региональных ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства по оплате труда.

В среднесрочной перспективе в социально-трудовой сфере могут реализоваться следующие негативные сценарии: нарастающее количество случаев задержки и полной невыплаты заработной платы не только на предприятиях МСБ, но и на крупных производствах в наиболее конфликтных отраслях реального сектора экономики (Обрабатывающие производства, Строительство, Транспорт, Добывающая промышленность), что повлечет за собой увеличение количество трудовых конфликтов по праву; увеличение трудовой нагрузки на действующих работников непропорционально выполняемым служебным обязанностям и уровню оплаты труда создаст угрозы роста недовольства и социальной напряженности в трудовых коллективах; испытывающие дефицит кадров и финансовые затруднения предприятия могут проводить более агрессивное сокращение персонала для минимизации издержек и откажутся от планов по индексации заработных плат.

На основании верифицированной информации о конфликтах в социально-трудовой сфере и исходя из структурного и содержательного анализа СТК, динамики изменения характеристик противостояний между работниками и работодателями, особенностей формирования социально-трудовой обстановки в условиях меняющихся обстоятельств и факторов, можно сделать следующий краткосрочный прогноз о развитии ситуации во втором полугодии:

- число регистрируемых новых СТК сохранится на уровне показателей второго квартала и не окажет существенного влияния на общий уровень напряженности социально-трудовых отношений;
- в условиях сохраняющегося дефицита работников и применения работодателями сокращенных режимов труда на производствах (неполный рабочий день, простой, остановки производств, корпоративные отпуска и др.), прежде всего в Обрабатывающих производствах, Автопроме, Строительстве и логистике, сохраняются риски для возникновения новых противостояний в социально-трудовой сфере;
- основными источниками трудовых конфликтов сохранятся проблемы с невыплатой (задержками) заработной платы работникам, в основном на предприятиях частной формы собственности реальных секторов экономики, а также общий низкий уровень заработных плат и высокая трудовая нагрузка работников, особенно в бюджетной сфере;
- высокая трудовая нагрузка на действующих работников из-за нехватки персонала в бюджетной сфере, проводимые оптимизации в медицине, а также отсутствие компенсаций за переработки – значимый конфликтный фактор, который окажет негативное влияние на стабильность социально-трудовой обстановки;
- в способах защиты трудовых прав организованными работниками и профсоюзами по-прежнему активно будут применяться непубличные формы протеста (коллективные обращения, угрозы акций протеста, действия в социальных сетях), активные публичные формы протеста сохранятся единичными. Неорганизованные в профсоюзы работники, либо работники, не находящиеся под защитой коллективного договора, по-прежнему будут проводить несанкционированные и стихийные акции протеста;
- нестабильность финансового положения многих предприятий, высокие издержки работодателей и скрытая безработица - латентные источники новых СТК, проявлениями которых будут: остановки (простои) производств, изменения графиков работы трудовых

коллективов, снижение заработной платы, отмены выплат надбавок (премий, компенсаций), сокращения (увольнения) работников и, как следствие, недовольство действиями руководителей;

- развитие механизмов социального партнерства, роль и активность ОГВ, профсоюзов и надзорных ведомств в урегулировании СТК не снизится, что является важным фактором для стабильности социально-трудовой сферы в целом;

- длительность СТК расти не будет, но сохранится на прежнем высоком уровне из-за сложности и многоуровневости породивших их проблем несмотря на то, что в распределении значимую долю составляют СТК по праву;

- СТК преимущественно будут возникать в ЦФО и СФО;

- вероятные конфликтные отрасли – Обрабатывающие производства, Здравоохранение и Строительство;

- территориальное и отраслевое распределение СТК начнет замедляться, что характерно для второй половины года.

Приведенный среднесрочный прогноз развития социально-трудовых отношений сделан исключительно на основе данных, полученных в результате мониторинга социально-трудовой обстановки, лишь опосредованно учитывает влияние на конфликтность в трудовой сфере со стороны внешней геополитической реальности.

*Источник: Аналитический бюллетень
АНО «Научно-мониторинговый Центр» (г. Санкт-Петербург)*

2.5. Только 3% россиян считают свою зарплату справедливой

Опрос SuperJob показал: 80% трудоустроенных уверены, что заслуживают повышения. Из них 29% уже обратились к руководству, еще 29% планируют переговоры в ближайшее время. При этом 22% не станут просить прибавку, даже если считают себя недооцененными.

Пассивных сотрудников стало на 3 процентных пункта меньше, чем два года назад, на фоне замедления роста зарплат. Главные причины не идти к начальству: жесткая тарифная сетка (23%), уверенность, что «все равно не повысят» (22%), и желание сменить работу вместо переговоров (15%). Еще 9% винят жадность руководства, 6% испытывают психологический дискомфорт, 7% ссылаются на финансовые проблемы компании, а столько же просто ждут инициативы сверху.

Самые решительные — молодые и высокооплачиваемые. Среди россиян до 35 лет уже попросили прибавки 32%, среди зарабатывающих от 150 тыс. рублей в месяц — 33%. Еще 30–35% из этих групп планируют переговоры в ближайшее время.

Между тем, почти четверть работодателей повысила зарплаты в I квартале 2026 года.

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

2.6. Сварщики и машинисты экскаваторов — самые высокооплачиваемые рабочие профессии

Сварщики и машинисты экскаваторов возглавили рейтинг самых высокооплачиваемых рабочих профессий в России. Об этом ТАСС сообщил министр труда и социальной защиты Антон Котяков.

По его словам, мониторинг зарплатных предложений показывает, что наибольшие суммы работодатели готовы платить сварщикам, машинистам экскаваторов и монтажникам металлоконструкций. Котяков отметил, что в текущем срезе в топ-10 профессий по уровню предлагаемых зарплат шесть позиций занимают рабочие специальности.

Среднее зарплатное предложение для сварщиков сегодня составляет 160 тыс. рублей, а опытные специалисты в области высокотехнологичной сварки могут получать до 400 тыс. рублей.

Также в топ наиболее высокооплачиваемых профессий, по словам министра, входят программисты, инженеры с цифровыми компетенциями и врачи-стоматологи.

Между тем, средняя зарплата в России в апреле 2026 года превысила 109 тыс. рублей, увеличившись за год почти на 12%.

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

2.7. В Минтруде назвали причину снижения бедности

В настоящее время уровень бедности в России составляет 6,7% населения страны. Такому сокращению способствовало единое пособие, считает министр труда и социальной защиты России Антон Котяков.

— Результаты внедрения единого пособия со значительной суммой финансирования позволило сегодня значительно снизить уровень бедности в нашей стране. 6,7%, которые мы сегодня видим, - это как раз тот результат, который напрямую характеризует введение данной меры поддержки, - приводит его слова ТАСС.

Он добавил, что сейчас единое пособие получают более 9 млн россиян, включая детей до 17 лет и беременных женщин.

Единое пособие положено семьям с доходом ниже прожиточного минимума на человека. Выплачивается на каждого ребенка до 17 лет, а также беременным при постановке на учет до 12 недель. Размер — от 50 до 100% регионального прожиточного минимума на детей, в зависимости от дохода семьи.

С инициативой сделать его получение автоматическим, без ежегодного переоформления, выступила недавно первый зампред комитета Госдумы по защите семьи Татьяна Буцкая. А ранее вступили в силу поправки, которые сохранили право на единое пособие для родителей трех и более детей, даже если за время получения выплаты доход семьи незначительно вырос, но не более чем на 10% сверх установленного лимита.

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

2.8. В мирное русло: как соцпартнеры трудоустраивают ветеранов СВО

В отдельных регионах применяются десятки и даже сотни мер поддержки вернувшихся с военной спецоперации бойцов — от денежных выплат и льгот до адаптации на прежнем рабочем месте или открытия собственного бизнеса. Лучшие практики были представлены 16 июня на круглом столе в Совете Федерации, где обсуждали профессиональную и социальную реабилитацию ветеранов. Предлагаем профсоюзным лидерам оценить, что из этого потянет их регион или предприятие.

ПРОБЛЕМА

За время проведения СВО Совет Федерации одобрил больше 160 законов о поддержке бойцов, ветеранов и их близких. Об этом 16 июля на круглом столе «Социальная и профессиональная реабилитация участников СВО» сообщила зампред комитета СФ по

социальной политике Дарья Лантратова. Как сказала сенатор, если на первых порах законодатели «прежде всего говорили и думали об обеспечении материальной стороны вопроса, о дополнительных социальных гарантиях, то сегодня все больше в центре внимания тема возвращения бойцов в мирную жизнь, их всесторонняя интеграция в общество». Сейчас разрабатываются несколько законодательных инициатив на эту тему. Например, боевой опыт соискателей должен «учитываться при поступлении на муниципальную службу для того, чтобы их участие в спортивных федерациях и спортивных соревнованиях могло быть на оплачиваемой основе». Сенатор обозначила проблему:

— К сожалению, мы видим, что очень большая текучка при трудоустройстве наблюдается именно в первое время, в первые несколько месяцев трудоустройства, потому что ребята иногда сталкиваются с разочарованиями. Есть и психологические барьеры, перерывы в стаже и многое другое, почему стабильная интеграция в трудовую деятельность порой не происходит.

МЕРЫ МИНТРУДА

Как отчитался замминистра труда Дмитрий Лигомина, ведомство «очень серьезно» упростило прохождение ветеранами медико-социальной экспертизы. Сейчас она проходит еще на этапе нахождения бойцов в госпитале, и сразу же после увольнения у них уже есть все документы, включая индивидуальные программы реабилитации и медицинские рекомендации. Документы заранее направляются в электронном виде в регион, куда вернется боец, «для подготовки той инфраструктуры, которая ему нужна».

ЧТО ЕЩЕ ПРЕДЛАГАЕТ ПРАВИТЕЛЬСТВО

- Выпускаются электронные сертификаты, по которым заказывают средства реабилитации, еще не выписавшись из госпиталя;
- Минтруд разработал поправки к закону о занятости, которые дадут возможность, в случае признания ветерана боевых действий безработным, в течение шести месяцев без оценки его доходов устанавливать пособие по безработице;
- В рамках нацпроекта “Кадры” предусмотрено 213 программ переобучения;
- За прием ветерана с инвалидностью на работу на вновь созданное рабочее место для работодателя предусмотрена компенсация до 200 тыс. рублей;
- Социальный контракт для ветеранов без оценки нуждаемости;
- Рекомендации для работодателей, подготовленные совместно с соцпартнерами в рамках Российской трехсторонней комиссии, по сопровождению, трудоустройству и трудовой адаптации ветеранов.

ОПЫТ ПРЕДПРИЯТИЯ

АО «Мострансавто» обслуживает маршруты в Московской области общей протяженностью 35 тыс. км. Ежедневно пассажиры компании совершают больше 1 млн поездок. В ее 12 филиалах - около 16,5 тыс. сотрудников, но средний стаж их работы - всего 9 лет. Среди них 394 ветерана боевых действий, в том числе 179 участников СВО. На 16 июля в зоне СВО находились еще 127 работников «Мострансавто». За все время проведения спецоперации 12 человек вернулись оттуда и продолжили работать в компании; 19 ветеранов СВО трудоустроились на работу впервые.

Как рассказал Василий Яицкий, замдиректора по персоналу АО «Мострансавто», компании удалось договориться с Минздравом Московской области и Минздравом РФ о том, чтобы человек при прохождении медосвидетельствования на предмет получения инвалидности имел бы также возможность получить справку о том, что он «годен к

управлению транспортным средством с автоматической коробкой передач». Кроме того, «Мострансавто» договорилось с заводом «ГАЗ» о разработке автобуса с полностью ручным управлением для водителей, лишившихся ног.

— Мы выходим на первый тест, и надеюсь, что в этом году у нас какие-то уже результаты появятся. Это будет прецедент для всей страны, — говорит Яицкий. — Мы понимаем, что таких людей все больше и больше будет возвращаться с фронта, и они будут также нуждаться в трудоустройстве.

На данный момент в компании трудоустроены три человека с инвалидностью из числа ветеранов СВО. Для них и других ветеранов «Мострансавто» взяло в штат корпоративного психолога, пришедшего из структур Минобороны. В марте была утверждена программа социально-психологической реадaptации работников - ветеранов СВО. А согласно колдоговору ветеранам раз в год компенсируется проезд к месту отдыха и обратно — около 15 тыс. рублей. (Ведутся переговоры с профсоюзом об увеличении этой суммы.)

ОПЫТ РЕГИОНОВ

Тамбовская область, Алексей Кондратьев, сенатор от Тамбовской области: «По мере возвращения ветеранов мы стали понимать, что ряд законодательных актов устарел. Например, для получения гранта для открытия своего фермерского хозяйства было необходимо наличие в собственности либо в аренде земли в течение пяти лет. Понятно, что человек, который возвращается после трех-четырех лет с фронта, не имеет такой возможности. Мы сняли соответствующие ограничения. При Министерстве сельского хозяйства создали центр компетенций, где всем желающим заниматься фермерскими хозяйствами, личными подсобными хозяйствами, предпринимательством в сфере переработки в АПК готовят на безвозмездной основе бизнес-планы, проводят обучение, поддержку, вплоть до помощи в отчетах по налоговым документам».

ЯНАО, Максим Солодов, сенатор от Ямало-Ненецкого АО: «На Ямале действует порядка 80 мер поддержки. Комплексная программа социальной адаптации военнослужащих «Пять шагов к мирной жизни» включает меры содействия в трудоустройстве, обучении, профподготовке, социальной, медицинской реабилитации. На сегодня 70% ветеранов СВО охвачено этой программой. За каждым из них закреплен куратор из числа муниципальных депутатов, депутатов регионального заксобрания, социальных работников. Действует образовательный сертификат номиналом 30 тыс. рублей и социальный номиналом 45 тыс. рублей. Работает программа «Реализуй себя - открой свое дело»: если участник СВО удачно защищает бизнес-план, он получает поддержку в 500 тыс. рублей на развитие бизнеса. Во всех организациях численностью свыше 50 человек для ветеранов резервируются рабочие места. В 2025 году в автономном округе удалось обеспечить работой более 400 ветеранов».

Комментарий. Анна Шестакова, председатель Мособкома профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства:

— «Мострансавто» работает со многими фондами — «Защитники Отечества», «Своих не бросаем» и др. Специалисты компании ездят в госпитали, где лежат ребята, и рассказывают о вакансиях, которые есть в организации, приглашают на работу после выписки. В компании работают психологи, и особое внимание они уделяют ветеранам СВО. Из числа сотрудников 20 человек погибли, один пропал без вести, 12 вернулись на свои рабочие места. Еще 19 ветеранов СВО трудоустроились впервые. Надеемся, что все

остальные сотрудники вернутся целыми и невредимыми, компания и профсоюз готовы сделать все возможное для их адаптации к мирной жизни.

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

2.9. Российский бизнес теряет до 60% новых сотрудников на испытательном сроке

Каждая третья российская компания теряет от 20 до 60% новых сотрудников, которые не дорабатывают до конца испытательного срока. К такому выводу пришли аналитики платформы RConf, с результатами исследования ознакомилась «Российская Газета». Главная причина, по их данным, в том, что решения о найме принимаются на основе личного впечатления, а не измеримых данных: в 80% компаний нет единого стандарта отчетности по итогам интервью, а в 55% случаев финальный выбор делается на основе личных симпатий или рекомендаций «по знакомству».

Слабый первичный отсев влечет перегрузку руководства, говорится в исследовании. Так, в 70% компаний топ-менеджеры вынуждены проводить финальные интервью с кандидатами, которые не соответствуют требованиям.

Цифры потерь сотрудников до 60% для российского рынка труда, скорее, отраслевая норма, чем аномалия, особенно в ретейле, логистике и кол-центрах, говорит директор центра «Фактор лидера» Ирина Просвирякова. По ее словам, на фоне кадрового дефицита последних двух-трех лет компании часто закрывают вакансию «любым доступным кандидатом», рассчитывая на естественный отбор уже после найма. Экономически это дорогая стратегия, говорит эксперт, потери складываются не только из затрат на подбор и адаптацию, но и из снижения производительности команды, перегрузки действующих сотрудников и репутационных издержек - высокая текучесть на входе становится заметна кандидатам и портит бренд работодателя. В масштабах экономики, добавляет Просвирякова, это создает дополнительное инфляционное давление на рынок труда: компании конкурируют не за качество отбора, а за скорость закрытия позиций, что раздувает зарплатные предложения без роста реальной производительности.

В ИТ, если сравнивать с ретейлом и кол-центрами, ситуация другая. Во-первых, барьер входа в эту сферу выше: специалист должен обладать конкретными навыками, которые нельзя доучить за неделю, поэтому компании выстраивают более строгую оценку компетенций - от технического интервью до тестовых заданий, говорит заместитель генерального директора ИТ-холдинга LANSOFT Дмитрий Пилипенко. Ошибка в найме, соответственно, тоже обходится дороже, потому что вывод разработчика на продуктивную работу занимает месяцы, а уход на испытательном сроке означает потерю времени и ресурсов всей команды. Поэтому компании стараются нанимать качественно и выбирают людей с явной мотивацией работать.

Играет роль и позиция кандидата, считает Пилипенко. «Квалифицированные специалисты могут выбирать работодателя, поэтому компании вынуждены делать процесс отбора прозрачным и уважительным, чтобы не потерять сильного кандидата еще до оффера», — говорит эксперт.

При этом в ИТ сильнее развита культура наставничества и онбординга, что тоже снижает риск ухода в первые недели. В ретейле и сервисных сегментах высокая текучесть часто считается нормой и закладывается в экономику бизнеса, тогда как в ИТ она воспринимается как сигнал о проблемах в процессах или культуре.

Источник: Российская газета

3. ПРОФСОЮЗЫ

3.1. Инновации в сфере труда и социальное обеспечение: утвержден итоговый текст декларации XV Профсоюзного форума БРИКС

Работодатели и правительства должны стремиться к созданию гармоничных трудовых отношений. Такой подход позволит повысить как производительность, так и уровень благосостояния работников. Следовать ему призывает декларация XV Профсоюзного форума БРИКС. «Социальный диалог и коллективные переговоры являются наиболее эффективными средствами содействия развитию производственных предприятий, обеспечению достойных условий труда и социальной справедливости, при этом признается законная роль коллективных действий в защите прав трудящихся», — отмечается в документе.

Также в нем затронуты вопросы развития профессиональных навыков, социальной защиты, женского труда и влияния на рынок ИИ и технологий.

В частности, участники Профсоюзного форума БРИКС признали огромный потенциал диджитал-инноваций, но одновременно выразили обеспокоенность «такими вопросами, как сокращение рабочих мест, нарушение прав работников, рост дискриминационных практик, усиление неравенства, рост неформальной занятости, социальная и цифровая изоляция, алгоритмическое управление, цифровая слежка, угрозы конфиденциальности и проблемы, связанные с климатом». Форум призывает к разработке национальных и международных механизмов для решения указанных проблем и продвижения программ цифровой грамотности, обеспечения алгоритмической прозрачности, защиты данных работников и предоставления эффективных механизмов защиты против несправедливых автоматизированных решений.

Кроме того, в декларации подчеркиваются возрастающее значение сохранения прав граждан на социальное обеспечение в условиях роста трудовой мобильности и необходимость поддержки со стороны систем соцзащиты на протяжении всей жизни работника, включая пенсионные выплаты.

Одним из приоритетных направлений сотрудничества стран БРИКС остается продвижение прав трудящихся женщин. В том числе «расширение доступа к качественным и доступным услугам по уходу за детьми и пожилыми людьми; распространение ориентированных на семью гибких форм рабочего времени на всех работников; совершенствование трудовых прав и охвата социальной защиты для работников сферы оплачиваемого долгосрочного ухода» и т.д.

Наконец, в документе обозначена необходимость создания «Сети сотрудничества профсоюзов стран БРИКС» в сферах искусственного интеллекта, цифрового труда и развития профессиональных навыков с целью обмена опытом и передовой практикой, а также укрепления потенциала профсоюзов в условиях грядущих преобразований в сфере труда. «Мы призываем профсоюзы, министерства труда, социальных партнеров, учреждения социального обеспечения и соответствующие международные организации, включая Международную организацию труда и Международную ассоциацию социального обеспечения работать сообща для достижения значимых результатов», — сказано в декларации.

Источник: сайт ФНПР

3.2. Когда диалог становится решением

Форум «Труд в XXI веке. Инновации в профсоюзах», прошедший 8–9 июля в Екатеринбурге уже в семнадцатый раз, подтвердил статус эффективной площадки для укрепления профессиональных связей и обмена практиками. Организатор — Федерация профсоюзов Свердловской области при поддержке Ассоциации территориальных объединений профсоюзов Уральского федерального округа и Федерации независимых профсоюзов России.

Форум как площадка для диалога и решений

Форум традиционно вошел в деловую программу международной промышленной выставки ИННОПРОМ. Это единственная федеральная выставочная площадка, где профсоюзам отведена отдельная роль для обсуждения ключевых вызовов, актуальных вопросов и презентации практических решений.

Присутствие профсоюзов на ИННОПРОМе подчеркивает их значимость как участников социально-экономической повестки, позволяет выстраивать прямой диалог с работодателями, органами власти и экспертным сообществом, продвигать инициативы в интересах работников.

Сегодня роль профсоюзов значительно шире традиционного представления о защите трудовых прав, они полноправные участники формирования современной социально-трудовой политики, отметил заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России Антон Дорошев, приветствуя участников форума «Труд в XXI веке. Инновации в профсоюзах». По его словам, работники должны понимать цели изменений в организации работы, видеть перспективы своего профессионального развития и быть уверенными, что модернизация производства не приведет к снижению уровня социальной защищенности. Именно поэтому участие профсоюзов в процессах преобразования предприятий остается необходимым условием успешного развития современной экономики, поскольку профессиональные объединения рассматривают инновации не как самоцель, а как инструмент повышения качества жизни человека труда.

Широкое представительство и экспертное участие

Как сообщил председатель Федерации профсоюзов Свердловской области Андрей Ветлужских, в форуме приняли участие представители 52 профсоюзных объединений регионов, в том числе 22 руководителя членских организаций ФНПР, три председателя центральных комитетов профсоюзов — Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ Андрей Фефелов, профсоюза работников здравоохранения РФ Анатолий Домников, Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» Юрий Офицеров.

Среди экспертов главный технический инспектор труда Федерации независимых профсоюзов России Алексей Безюков, полномочный представитель председателя ФНПР в Уральском федеральном округе Петр Брыков и полномочный представитель председателя ФНПР в Центральном федеральном округе Татьяна Водопьянова. Всего в мероприятиях форума приняли участие более трехсот профсоюзных активистов и экспертов из различных отраслей и регионов России.

Новые форматы и расширение повестки

Помимо ставших традиционными общих семинаров, круглых столов, тематических секций и пленарных заседаний, семинара представителей учебно-методических центров профсоюзов и организаторов профсоюзного образования со всей страны в рамках форума впервые состоялось совместное заседание Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по охране труда и защите от экологической опасности и Совета Технической инспекции труда ФНПР. Также впервые прошли совещание профсоюзных организаторов

работы по защите социально-экономических прав трудящихся женщин, председателей женских советов предприятий и организаций и семинар председателей крупных первичных профсоюзных организаций, численностью свыше 5 000 членов профсоюза.

Состоялся предметный разговор о мотивации профсоюзного членства, развитии социального партнерства и современных инструментах работы с коллективами. Такой формат, по мнению участников, особенно ценен тем, что позволяет не только услышать коллег, но и сразу обменяться контактами, обсудить практики, договориться о дальнейшем взаимодействии.

В центре внимания оказались вопросы мотивации профсоюзного членства, программы лояльности, профсоюзного кэшбэка, дисконтных картах, касс взаимопомощи, поощрении активистов, как через коллективные договоры и дополнительные соглашения добиваться для членов профсоюза реальных гарантий и льгот. Такие меры важны не только для профсоюза, но и всего трудового коллектива предприятия.

Федерация профсоюзов Свердловской области предложила на следующий год дополнить формат этой площадки более предметной дискуссией после основной программы, где участники смогут обсудить спорные вопросы, детали и конкретные кейсы без спешки и регламента, перейти от обмена опытом к точечной проработке решений. Это позволит лучше понять друг друга и найти практические решения, которые не всегда удается детально разобрать на общей секции.

Правозащитная деятельность: новые подходы

Участники секции «Новации в правозащитной профсоюзной деятельности: возмещение судебных расходов профсоюзам, судебные прецеденты, охрана труда. Коллективные договоры и соглашения», модератором которой был руководитель департамента социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Свердловской области Алексей Киселев, обсудили, как меняются традиционные профсоюзные инструменты в современных условиях и какие решения сегодня особенно важны для защиты работников. Также на секции говорили о необходимости сохранять льготы и гарантии для работников, своевременно обновлять локальные нормативные документы и защищать трудовые права через коллективные договоры и судебную практику.

Среди ключевых вызовов участники называли снижение уровня профсоюзного членства в отдельных организациях, цифровую трансформацию рынка труда и необходимость сохранения единства профсоюзной системы.

На секции «Цифровизация профсоюзной деятельности и трудовых отношений», которую провел руководитель Департамента развития профсоюзного движения Федерации профсоюзов Свердловской области Василий Деркач, говорили о том, как цифровые инструменты меняют профсоюзную работу, помогают в оргнайзинге и усиливают мотивацию профчленства. В центре внимания были личные кабинеты членов профсоюза, электронный учет, мобильные приложения, программы лояльности, а также применение искусственного интеллекта в коммуникации и аналитике.

Выступающие поделились практическими кейсами внедрения цифровых решений. Так, в профсоюзных организациях отраслей электроэнергетики, нефтегаза и железнодорожного транспорта уже используются платформы для взаимодействия с молодежью, учета участия в мероприятиях, рейтинговой оценки активности и обратной связи с членами профсоюза.

Вопросам применения нейросетей на форуме посвятили пять докладов на профильных секциях и два спецсеминара. Речь шла о подготовке текстов, аналитике, визуализации данных. При этом подчеркивалось: технологии должны дополнять, а не заменять живую профсоюзную работу.

Поднимался вопрос о рисках цифровизации, в том числе о возможных перегрузках работников и необходимости прозрачных процедур при роботизации и сокращениях. Цифровое развитие должно сопровождаться защитой трудовых прав, переобучением работников и сохранением социальных гарантий.

Была поддержана инициатива создания профсоюзной нейросети, о работе над которой рассказал лидер свердловских профсоюзов Андрей Ветлужских.

Тема трудоустройства ветеранов специальной военной операции стала основной на секции «Проекты корпоративной культуры профсоюзов», модератором которой был заместитель руководителя организационного департамента Федерации профсоюзов Свердловской области Александр Боданин. Профсоюзы включаются в эту работу, помогают людям вернуться к мирной жизни, адаптироваться в коллективе.

Профсоюзы как драйвер развития

На заседаниях секций представили новые подходы к развитию социального партнерства, укреплению связей с органами власти, прокуратурой, профсоюзными организациями и общественными институтами.

По итогам форума отмечено, что профсоюзные инициативы сегодня — это конкретные проекты, объединяющие людей, усиливающие профсоюзное движение. Профсоюзы должны оставаться сильной, единой системой, способной не только защищать права работников, но и предлагать решения, соответствующие вызовам времени.

Источник: Федерация профсоюзов Свердловской области

3.3. Законопроект о закреплении срока предоставления информации профсоюзам внесен в Госдуму

В Государственную Думу внесен законопроект «О внесении изменений в статью 370 Трудового кодекса Российской Федерации». Инициатива направлена на устранение правового пробела, который затрудняет реализацию контрольных полномочий профессиональных союзов, сообщили газете «Солидарность» в пресс-службе депутата ГД РФ, лидера профсоюзов Кубани Светланы Бессараб – одного из соавторов инициативы.

— Законопроект предлагает дополнить часть вторую статьи 370 ТК РФ нормой, согласно которой работодатель будет обязан предоставлять запрашиваемую профсоюзом информацию в течение одного месяца со дня получения запроса. Аналогичный срок уже предусмотрен частью второй статьи 51 ТК РФ для предоставления информации при контроле за выполнением коллективных договоров и соглашений. Инициатива позволит обеспечить правовую определенность для всех участников трудовых отношений. Профсоюзы смогут эффективнее защищать трудовые права работников, а работодатели четко понимать свои обязанности по срокам реагирования на запросы, — отметила Светлана Бессараб.

Ранее правительственная комиссия по законопроектной деятельности в целом поддержала данный проект закона. Изначально авторы предлагали установить срок ответа работодателя на запросы профсоюзов в две недели, но правительство рекомендовало увеличить этот срок до одного месяца.

Авторы инициативы, в числе которых председатель комитета по труду, соцполитике и делам ветеранов Ярослав Нилов и член того же комитета, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России Андрей Исаев, поясняют: отсутствие четкого срока приводит к тому, что суды в спорах исходят из принципа «разумного срока», из-за чего практика разнится.

Как пояснил в комментарии газете «Солидарность» председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Сергей Черногаев, в большинстве случаев социально ответственные работодатели находятся на прямой связи со своими профсоюзными организациями, своевременно обрабатывают запросы и активно взаимодействуют для решения возникающих вопросов.

— Проблемы возникают в тех случаях, когда работодатель находится в конфликте с профсоюзной организацией или коллективом, либо пытается ограничить доступ профсоюзов к информации. Либо вообще пытается проигнорировать запрос профсоюзной организации. В таких ситуациях профсоюзы сталкиваются с задержкой предоставления данных, неполными сведениями или формальным реагированием, что затрудняет контроль за соблюдением трудового законодательства и защиту прав работников. Именно поэтому закрепление конкретного срока предоставления информации и механизмов взаимодействия критически важно для обеспечения эффективности общественного контроля, - сказал профлидер.

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

3.4. Минэк исправил законопроект об иностранных инвесторах и их работниках согласно замечаниям РТК

На заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, прошедшем 24 июля, Минэкономразвития представило законопроект, касающийся привлечения иностранных трудовых мигрантов инвесторами особых экономических зон (ОЭЗ) или на территориях опережающего развития (ТОР). (За исключением расположенных в Дальневосточном федеральном округе, где работают свои инвестиционные программы.) Данный законопроект уже обсуждался на РТК в феврале этого года, и у сторон социального партнерства возникли к нему замечания. Новая версия замечаний не вызвала, что говорит об эффективности работы комиссии.

Инициатива правительства связана с поручением президента России от 29 июня 2023 года, данным «в целях создания максимально благоприятных условий для привлечения иностранных инвесторов, предпринимателей, специалистов высокой квалификации, способствующих ускоренному технологическому обновлению и развитию российской экономики».

Согласно пояснительной записке, законопроект направлен на «совершенствование механизма осуществления в Российской Федерации крупных инвестиционных проектов и устранение барьеров для привлечения иностранных инвесторов». Предполагается, что таким инвесторам будет проще привлекать иностранных работников для реализации крупных инвестиционных проектов. Для этого предусматривается выдача иностранным работникам многократных деловых виз сроком до трех лет. Основанием для этого будут служить приглашения на въезд в Российскую Федерацию, оформленные МВД России или его территориальными органами.

Такое приглашение сможет получить иностранец (вместе с членами своей семьи), планирующий вложить в проект на территории России сумму не менее 1 миллиарда рублей. При этом за первый год своей деятельности инвестор обязан будет вложить в проект не менее четверти заявленной суммы. Если же заявленный объем капиталовложений будет превышать 4 миллиарда рублей, то отчитаться по итогам первого года нужно будет о фактически вложенном миллиарде. Отчет о выполнении этих условий поступит от региональных органов исполнительной власти в МВД. При невыполнении указанных

условий время разрешенного пребывания иностранца на территории России будет сокращено. Одновременно лицо, уполномоченное властями следить за выполнением этих условий, за несообщение об их нарушении будет привлечено к административной ответственности.

— Предлагаемый подход в части выдачи многократной деловой визы иностранным гражданам, заключившим инвестиционные соглашения с резидентами ТОР и ОЭЗ, исключает риски оформления таких соглашений с организациями, фактически не намеревающимися осуществлять деятельность по их реализации («фирмами-однодневками»), — считают в правительстве.

В то же время, законопроектом предлагается «предоставить право привлекать иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности без учета квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд». То есть, разрешить привлекать крупным инвесторам ОЭЗ и ТОР иностранных работников в неограниченном количестве.

При этом «для соблюдения баланса развития экономики и безопасности государства» предлагается установить следующие критерии для попадания в перечень таких инвесторов:

- обоснование субъекта Российской Федерации о необходимости привлечения иностранной рабочей силы на инвестиционный проект;
- оценку благонадежности юридического лица - работодателя;
- соответствие специализации иностранных работников основным видам деятельности юридического лица;
- обеспечение условий заработной платы и проживания иностранных работников;
- соблюдение допустимой доли привлекаемых иностранных работников.

Как уточнила директор департамента развития социальной сферы и сектора некоммерческих организаций Минэкономразвития, Анастасия Золотухина изначально ведомством предлагался порог вхождения инвестора в программу на уровне 50 млн рублей (сейчас — 1 млрд). Кроме того, профсоюзная сторона РТК настояла на том, чтобы с въезжающими в Россию для участия в означенных проектах работниками заключались не договоры гражданско-правового характера, а — в обязательном порядке и только — полноценные трудовые. Такая мера не только поможет защитить трудовые права иностранцев, но и может подтолкнуть работодателя сделать выбор в пользу найма российских работников.

Источник: сайт ФНПП

3.5. Соглашение – акт прямого действия

Профсоюзы настаивают на широком применении норм Соглашений как актов прямого действия, особенно в ситуациях, когда коллективные договоры не воспроизводят закрепленные в Соглашении гарантии и льготы для работников или закрепляют их в усеченном виде. Юридические службы профсоюзов Свердловской области уже на протяжении ряда лет уделяют особое внимание восстановлению льгот и гарантий работников, предусмотренных именно Соглашениями, заключенными в рамках социального партнерства.

За применение Отраслевого соглашения как акта прямого действия в системе борется Свердловская областная организация Российского профсоюза работников промышленности. Например, уже на 20-ти предприятиях области удалось добиться четкого

выполнения положений Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ и Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу РФ об оплате работы в вечернее время (с 18 до 22 часов) в повышенном размере — с доплатой не менее 20% часовой тарифной ставки.

Правовым инспектором труда Свердловской областной организации Российского профсоюза работников промышленности Иваном Морозовым выдано представление генеральному директору АО «Уралхиммаш» о доплатах работникам за работу в вечерние часы на основании Отраслевого соглашения. К обеспечению исполнения данного требования профсоюзного инспектора подключены органы прокуратуры и Государственная инспекция труда.

В мае 2026 года Прокуратурой города Екатеринбурга проведена выездная проверка АО «Уралхиммаш» с привлечением специалиста Государственной инспекции труда в Свердловской области, которая подтвердила факты нарушений, выявленные профсоюзным инспектором, в частности, неоплаты работы в вечерние часы по нормам Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2026-2028 годы.

В этой связи прокуратурой города работодателю 6 мая внесено представление.

В ответе прокурору работодатель сослался на то, что пункт 2.5. Соглашения допускает закрепление льгот и гарантий из Соглашения в коллективном договоре, исходя из финансового положения Организации. В коллективном договоре АО «Уралхиммаш» на 2023-2026 годы доплата за работу в вечернее время не предусмотрена из-за сложного финансового положения. Несмотря на это руководство завода заверило прокурора, что принято решение включить доплату за работу в вечернее время в Коллективный договор на 2027-2030 годы.

Кроме того, работодателем устранены и другие нарушения, выявленные профсоюзным инспектором и подтвержденные прокурорской проверкой: факты дифференцированного подхода к начислению процента компенсации за работу во вредных условиях работникам одной специальности.

Согласно ответу на представление прокурора, с 1 июля 2026 года оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, будет производиться в соответствии с Отраслевым соглашением по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2026-2028 годы: подкласс 3.1 – 4% тарифной ставки (оклада); подкласс 3.2 – 6% тарифной ставки (оклада); подкласс 3.3 – 8% тарифной ставки (оклада); работники, занятые в условиях подкласса 3.4 и класса 4 — отсутствуют. В случае изменения размера доплаты за работу во вредных условиях с каждым работником будет подписано дополнительное соглашение к трудовому договору, отражающее новые условия труда.

Таким образом, работа правовых инспекторов труда профсоюзов Свердловской области подтверждает, что Соглашения входят в систему правовых актов, которые регулируют трудовые отношения наравне с Трудовым кодексом РФ, что подкрепляется судебной практикой. Судебные органы указывают, что положения этого правового акта (Соглашения) не могут быть проигнорированы ответчиком при установлении оплаты труда работникам предприятия, организации (например, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22.05.2023 № 32-КГПР23-4-К1).

Источник: Федерация профсоюзов Свердловской области

3.6. ФНПР выступила за признание цифровых платформ работодателями

Платформы должны получить статус работодателей, поскольку именно они регулируют условия труда исполнителей и должны отвечать за предоставление им социальных гарантий. Такое мнение высказал председатель Федерации независимых профсоюзов России Сергей Черногаев на пресс-конференции в региональном информационном центре «ТАСС Дальний Восток».

— По мнению профсоюзов, платформа в данном случае должна выступать в виде работодателя, потому что она регулирует работу сотрудника, определяет длительность его работы, устанавливает определенные правила работы, регулирует вознаграждение. Одним словом, полностью выступает в роли работодателя, — подчеркнул он.

По его словам, если платформы будут признаны работодателями, на занятых через них граждан должны распространяться все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, включая оплату больничных листов, отпусков, пенсионное обеспечение и страховые выплаты.

Председатель Федерации профсоюзов Приморского края Дмитрий Кравченко отметил, что отсутствие обязательных социальных гарантий уже становится серьезной проблемой.

По данным социального фонда региона, которые привел Кравченко, в Приморском крае зарегистрировано 171 тыс. самозанятых, однако добровольные пенсионные взносы делают только 7,4 тыс. человек, а в программе добровольного страхования участвуют около 200 человек.

— Получается, что более 95% платформенных работников в нашем регионе лишены базовой социальной защиты. Не учитывается пенсионный стаж, а в случае болезни или производственной травмы человек не получает никаких гарантий, — отметил Кравченко.

По его мнению, обязанность по финансированию социальных гарантий должна быть возложена не на самих работников, а на цифровые платформы, использующие их труд.

О новом законе

Официальный запуск закона запланирован на 1 октября 2026 года. Документ регулирует отношения между операторами цифровых платформ, партнерами и пользователями. В нем будут закреплены критерии, позволяющие отличать разовые гражданско-правовые отношения от фактической трудовой занятости.

Если исполнитель, самозанятый или индивидуальный предприниматель, соответствует этим критериям, он официально признается партнером исполнителем, а его отношения с заказчиком квалифицируются как гражданско-правовые.

Под действие закона попадают платформы, соответствующие критериям одновременного обеспечения возможности разместить предложение о продаже товара или оказании услуги, заключении сделки и совершения оплаты. Кроме того, платформой должны соблюдаться дополнительные критерии, утвержденные правительством: среднесуточная аудитория платформы должна превышать 100 тыс. человек, а также должно выполняться хотя бы одно из двух условий - наличие более 10 тыс. партнеров, заключивших хотя бы одну сделку через платформу, или оборот партнеров через платформу превышает 50 млрд рублей за предшествующий год.

Правительство также утвердило критерии систематичности, по которым платформа обязана ограничить взаимодействие между исполнителем и заказчиком. Ключевой показатель - это работа на одного заказчика не более 60 часов в месяц в течение любых шести месяцев подряд. Если лимит превышен, платформа обязана заблокировать

возможность передачи заказов между этой парой. Контролировать соблюдение лимита обязана сама платформа, которая фиксирует занятость исполнителя по каждому заказчику.

Источник: ТАСС

3.7. Повышение качества практической подготовки по охране труда: профсоюзные инициативы учтены в постановлении правительства

Обновление правил обучения по охране труда и повышение качества практической подготовки по этой теме - этим и другим задачам посвящено профильное постановление РФ. Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) внесла ряд предложений, которые позволили обеспечить баланс между интересами работодателей и фундаментальными правами работников на безопасный труд.

Среди главных изменений, поддержанных профсоюзами, — упрощение процедур для внутренних переводов и совместительства, уточнение требований к инструктажу аутсорсингового и стороннего персонала, а также закрепление ответственности за их инструктирование за принимающей организацией, а также продление срока действия актуальных правил обучения до 1 сентября 2032 года.

Особое внимание уделено молодым специалистам и офисным сотрудникам: введены условия освобождения от первичного инструктажа для работников занятых исключительно на работе с ПК и офисным оборудованием, а также установлены регулярные (1 раз в 3 месяца) повторные инструктажи для новичков на позициях с повышенными требованиями охраны труда.

ФНПР также добилась закрепления очной формы практического обучения по оказанию первой помощи, работе с СИЗ и занятиям на учебно-тренировочных полигонах и тренажерах, а также права работников получать прозрачный протокол проверки знаний как у работодателя, так и в учебном центре. Одно из самых важных — Программы обучения дополнены правами работников в сфере охраны труда.

Итоговая позиция профсоюзов позволила исключить формальный подход к охране труда, делая акцент на реальной оценке рисков и сохранении жизненно важных практических навыков, что обеспечивает эффективную подготовку работников к безопасной и профессиональной деятельности.

Источник: сайт ФНПР

3.8. «Социальное партнерство – гарантия достойного труда для всех!»: профсоюзы проведут Всероссийскую акцию «За достойный труд!»

Под девизом «Социальное партнерство – гарантия достойного труда для всех!» с 1 сентября по 9 октября 2026 года Федерация независимых профсоюзов России проведет Всероссийскую акцию «За достойный труд!». Такое решение члены Исполнительного комитета ФНПР приняли на заседании 29 июля. В рамках акции по всей стране пройдут заседания трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, собрания в трудовых коллективах и встречи профактива с представителями власти, посвященные включению в коллективные договоры и соглашения дополнительных мер поддержки работников.

В центре внимания акции в 2026 году — практическая реализация рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, направленных на поддержку уязвимых категорий работников. Комиссией утверждены рекомендации работодателям по сопровождению трудоустройства, профессиональной,

социальной и психологической адаптации ветеранов специальной военной операции. Кроме того, одобрены рекомендации по разработке карьерных траекторий работников старше 55 лет и рекомендации, направленные на поддержку работников с семейными обязанностями.

— РТК стала базовой основой для мероприятий, которые пройдут в рамках акции «За достойный труд!». То есть Исполком решил следующее: мы на разных уровнях пытаемся в документы социального партнерства включить максимальное количество льгот для этих людей, оперируя тем, что РТК приняла такие рекомендации, давайте эти рекомендации реализовывать, — отметил заместитель председателя ФНПР Александр Шершуков.

ФНПР подчеркивает, что положения утвержденных рекомендаций должны найти отражение в коллективных договорах, отраслевых и региональных соглашениях, а также локальных нормативных актах. Именно механизмы социального партнерства позволяют обеспечить реальные гарантии для ветеранов СВО, работников старшего возраста, лиц с семейными обязанностями и создать условия для достойного труда каждого работника.

Источник: Центральная профсоюзная газета «Солидарность»

4. ОТРАСЛЬ И РПРАЗП

4.1. Женщины атомной отрасли России и Казахстана наметили планы сотрудничества

23 июля в Астане (Казахстан) прошел семинар-конференция женщин атомной отрасли Казахстана и России. Участниками мероприятия стали руководители, инженеры-проектировщики, представители научных и образовательных организаций, студентки профильных специальностей вузов Казахстана.

В ходе семинара были обсуждены перспективы участие женщин в реализации масштабных инфраструктурных проектов (в том числе в строительстве АЭС «Балхаш»), а также новые возможности для профессиональной самореализации и международного сотрудничества. В частности, представители Агентства Республики Казахстан по атомной энергии и ТОО «Казахстанские атомные электрические станции» представили анализ динамики женского участия в атомной промышленности страны и кадровые приоритеты компании-оператора строительства АЭС «Балхаш». Елена Кутумова, директор по проектированию АЭС «Руппур» АО «Атомэнергопроект», и Иллариya Хабарова, начальник строительного отдела Санкт-Петербургского проектного института, поделились уникальным опытом реализации крупнейших международных проектов. Отдельное внимание было уделено практическим примерам женщин, работающих на строительных площадках и в производственных цехах. Женщины крановщицы и электросварщицы АО «Атомэнергопроект» поделились с казахстанскими коллегами историями своего профессионального пути в профессии. Молодежью был представлен международный проект Impact Team 2050 (совет при генеральном директоре госкорпорации «Росатом», объединяющий молодых лидеров из 20 стран).

Приветствуя участников мероприятия, заместитель генерального директора по персоналу госкорпорации «Росатом» Татьяна Терентьева подчеркнула стратегическое значение сотрудничества женщин России и Казахстана:

— Россию и Казахстан связывают многолетние отношения тесного партнерства и масштабные проекты — от строительства АЭС «Балхаш», добычи стратегического

минерального сырья до создания современной инфраструктуры и подготовки кадров. И во всех этих направлениях с каждым годом увеличивается участие женщин-профессионалов. Женское сообщество «Росатома» и женщины атомной отрасли Казахстана уже многие годы объединяют вопросы профессионального развития, создания поддерживающей среды и работа с молодежью. Реализация таких масштабных высокотехнологичных промышленных проектов как строительство АЭС создает новые широкие возможности для вовлечения женщин в высокотехнологичную индустрию.

— За четыре года партнерства с Женским сообществом «Росатома» мы прошли путь от первых встреч в дистанционном формате до системного стратегического союза. Казахстан принял эстафету председательства в Международном совете - и это доверие мы оправдываем конкретными делами. Сегодняшняя конференция подтверждает: наше сотрудничество выходит на новый уровень. Впереди — III конгресс, расширение карьерных лабораторий и создание «Атласа женских профессий», который поможет тысячам девушек увидеть свой путь в атомной энергетике, — отметила директор Ассоциации «Ядерное общество Казахстана», президент WiN Казахстан, председатель Международного совета по поддержке и развитию женщин в промышленности и технологиях Тогжан Сейфуллина.

— Участие представителя Казахстана в Международном совете позволило расширить горизонты сотрудничества от женщин атомной отрасли до женщин различных индустрий: нефть, газ, ИТ и др. Наши совместные с казахстанскими коллегами мероприятия неизменно становятся пространством для формирования новых смыслов и достижения договоренностей. Совместные проекты — такие, как «Лаборатория карьеры», объединившая 120 женщин из 10 промышленных предприятий Казахстана в 2025 году, — уже приносят конкретные результаты и задают новые стандарты для всей отрасли. И я рада, что женщины атомной отрасли наших стран формируют не просто рабочие альянсы, а пространство доверия, где рождаются решения, определяющие будущее атомной энергетики, — прокомментировала руководитель Женского сообщества «Росатома» Александра Рябых.

Ассоциация «Ядерное общество Казахстана» - ведущая общественная организация, объединяющая профессионалов атомной отрасли Казахстана.

Женское сообщество «Росатома» выступает одной из ключевых площадок для профессионального развития и реализации инициатив сотрудниц госкорпорации «Росатом». Сообщество ведет работу по поддержке женского лидерства, развивает программы наставничества и способствует расширению участия женщин в научно-технической и управленческой сферах. Деятельность сообщества направлена на раскрытие профессионального потенциала и укрепление международного сотрудничества. В партнерстве с Ассоциацией «Ядерное общество Казахстана» Сообщество реализует проекты и инициативы, способствующие созданию новых возможностей для профессионального роста и укрепления двусторонних связей между женщинами атомной отрасли двух стран.

В 2025 году Казахстан принял председательство в Международном совете по поддержке и развитию женщин в промышленности и технологиях, созданном по инициативе «Росатома». В совет входят представители 20 стран, включая Россию, Казахстан, Индию, Индонезию, Южно-Африканскую Республику и другие.

Источник: АтомМедиа

4.2. В Волгодонске состоялся семинар-совещание профактива машиностроительного дивизиона

В мероприятии вместе с председателями и активом профорганизаций дивизиона приняли участие представители аппарата РПРАЭП, Госкорпорации «Росатом» и руководства «Атоммаша».

ОПЫТ «АТОММАША»

Открыл встречу глава «Атоммаша» Максим Жидков. В своем выступлении он подчеркнул, что завод, которому в этом году исполняется 50 лет, является крупнейшим предприятием энергетического машиностроения. Здесь выпускают корпуса реакторов и парогенераторы для строящихся АЭС в России и за рубежом, оборудование для газнефтехимии.

Руководитель предприятия подчеркнул, что компетенции персонала, модернизация оборудования и цифровые технологии позволяют заводу решать любые задачи. Однако технологическое лидерство невозможно без эффективной работы с людьми и притока молодых кадров. Стратегическая задача для «Атоммаша» и всей отрасли — не просто привлекать молодых специалистов, но и создавать условия для их закрепления: давать возможности для роста, поддерживать и помогать реализовывать идеи. Решать ее необходимо совместно с профсоюзом, точно настраивая социальные программы так, чтобы они приносили реальный результат. Говоря о роли профсоюза как представителе интересов коллектива, он назвал его не просто общественной организацией, а равноправным партнером, способным взглянуть на ситуацию с иной стороны.

— Именно в диалоге и сопоставлении позиций рождается объективная картина, — отметил руководитель завода «Атоммаш» Максим Жидков. — Профсоюз видит то, что руководители могут не замечать, и только соединяя эти взгляды, мы приходим к правильным решениям.

Тему продолжила руководитель по управлению персоналом завода «Атоммаш» Татьяна Андрющенко. Она рассказала о программах, реализуемых на предприятии, и подробно остановилась на механизмах взаимодействия администрации и профсоюзной организации. Принятые подходы позволили добиться ощутимых результатов за последние годы. Среди важных решений — расширение видов материальной помощи, запуск программы беспроцентных займов на приобретение жилья, доставка сотрудников на корпоративном транспорте, а также реализация программ ментального здоровья, включая психологическую поддержку. Все эти решения рождались в ходе диалога, совместных рабочих групп и круглых столов, где стороны приходили к компромиссу.

Отдельно был затронут опыт внедрения на заводе системы сбора и решения проблем. Цифровые инструменты позволяют оперативно выявлять болевые точки коллектива, а совместный с профсоюзом контроль гарантирует, что каждое обращение будет рассмотрено. Такой подход делает взаимодействие более открытым, эффективным и укрепляет доверие к администрации и профсоюзу.

Устойчивое развитие предприятия невозможно без совместной работы, а дальнейшее сотрудничество, убеждена Татьяна Андрющенко, позволит укрепить кадровый потенциал и обеспечить достойные условия труда для каждого работника.

Председатель ассоциации ППО машиностроительного дивизиона и руководитель профорганизации «Атоммаш» Александр Гроо поблагодарил руководство предприятия за открытость и конструктивное взаимодействие, которое является основой совместной работы администрации и профсоюзной организации на заводе. Он также отметил, что профсоюз разделяет озабоченность вопросами привлечения и удержания кадров на предприятиях отрасли и готов работать в этом направлении совместно с работодателем.

О деятельности молодежной организации «Атоммаша» рассказала председатель Совета молодежи Маргарита Волченко. В своей работе молодежный актив опирается на несколько базовых направлений, среди которых патриотическое воспитание, волонтерство, культура безопасности, работа с городскими сообществами, спорт и творческое развитие.

За последний год реализовано более 20 проектов, охвативших сотни участников. Особое место в докладе заняла профориентационная работа. Ежемесячно активисты Совета молодежи проводят уроки в школах, организуют экскурсии на завод. За год предприятие посетили более двух тысяч школьников и студентов.

— Молодые люди, понимая перспективы трудоустройства на современное предприятие, с высокотехнологичным оборудованием, начинают задумываться о том, чтобы остаться в родном регионе и строить карьеру здесь, — подчеркнула Маргарита.

Говоря о роли профсоюза, Маргарита отметила, что он дает молодежи дополнительную возможность реализовывать свои проекты и быть услышанной. Инициативы Совета всегда находят отклик у администрации и профкома. Ярким примером такой поддержки стало недавнее открытие на территории предприятия многофункционального молодежного пространства. Площадка работает всего месяц, но уже стала местом притяжения для активной молодежи: здесь проходят собрания, семинары, тренинги и неформальные встречи.

Частью программы семинара-совещания стало посещение его участниками производственной площадки «Атоммаша». Они увидели масштабы завода, где трудится более 3800 человек, и оценили высокий уровень организации производства. На предприятии применяются передовые технологии — как в основных процессах, так и в системе работы с персоналом. Цифровые решения, включая элементы искусственного интеллекта, позволяют повышать эффективность и безопасность труда, оперативно решать производственные и кадровые вопросы, делая взаимодействие сотрудников и руководства более быстрым и прозрачным.

Участники также посетили новое молодежное пространство и музей предприятия, где председатель профорганизации «Атоммаша» Александр Гроо познакомил коллег с полувековой историей завода.

РАЗВИТИЕ НАЧИНАЕТСЯ С ЛИЧНОГО УЧАСТИЯ

Выступления советника заместителя генерального директора по машиностроению и индустриальным решениям Госкорпорации «Росатом» Ивана Богданова и заместителя председателя РПРАЭП Юрия Борисова стали важной смысловой частью второго дня семинара, объединив стратегические ориентиры отрасли и конкретные задачи профсоюзных организаций дивизиона.

Иван Богданов подчеркнул особую роль «Росатома» в обеспечении технологического и энергетического суверенитета страны. Сегодня Госкорпорация определяет мировое лидерство России в использовании атомной энергии, и это достижение стало возможным благодаря уникальным компетенциям и самоотверженному труду сотрудников отрасли.

Говоря о текущей внешнеполитической и экономической ситуации, он отметил, что Россия сталкивается с беспрецедентным давлением, но даже в таких условиях продолжает наращивать темпы развития. Все это результаты работы большой команды, и значимую роль здесь играют профсоюзы, которые охватывают множество направлений: от здоровья работников до создания комфортной среды на предприятиях.

Отдельно Иван Богданов остановился на участии представителей трудовых коллективов в решении вопросов местного значения. Ведь от того, насколько активно и ответственно люди вовлекаются в жизнь своих городов, зависит будущее предприятий и

территорий. Это позволяет напрямую влиять на качество жизни — от ремонта дорог до развития социальной инфраструктуры.

Юрий Борисов добавил, что задача профсоюза — объединять людей, защищать их интересы и право на выражение своей позиции на всех уровнях.

— Профсоюз всегда был и остается силой, способствующей социальной стабильности, и в любые времена именно созидательный подход, готовность к диалогу и совместный поиск решений помогали находить выход из самых сложных ситуаций, — подчеркнул заместитель председателя РПРАЭП. — И мелочей в этой работе не бывает. Ведь даже от того, как выглядит проходная предприятия или освещена улица, зависит настроение людей, их уверенность в завтрашнем дне. А значит, каждый из нас своим участием, своей позицией и равнодушием определяет, какими будут завтра наши города.

ВЫХОД ЗА РАМКИ ТРАДИЦИОННЫХ ФОРМАТОВ

Затем Юрий Борисов перешел к основному докладу о состоянии социально-трудовых отношений в машиностроительном дивизионе, который в РПРАЭП представлен девятью первичными организациями. Он проанализировал ситуацию с наличием коллективных договоров в каждой организации дивизиона и обратил внимание, что ряд колдоговоров, принятых несколько лет назад и затем пролонгированных, не до конца учитывают изменения в социальной политике «Росатома» и позицию профсоюза в части индексации заработной платы. А особую озабоченность вызывает ситуация на предприятиях «АЭМ-технологии» — «Ижора» и «Спецсталь», где коллективный договор до сих пор не заключен, несмотря на длительный диалог сторон.

— На площадках, где трудится несколько тысяч человек, отсутствие коллективного договора создает правовой вакуум и лишает работников важных социальных гарантий, — сказал Юрий Борисов. — Учитывая, что все принципиальные вопросы сняты, завершить эту работу необходимо как можно скорее.

Зампредседателя РПРАЭП дал оценку социального партнерства по предприятиям и привел динамику численности членов профсоюза в каждой ППО. Акцент был сделан и на молодежи. В нескольких организациях, включая «Атоммаш», наблюдается рост числа молодых членов профсоюза, однако в целом их доля остается недостаточной. По его мнению, работа с молодыми сотрудниками требует выхода за рамки традиционных форматов. Необходимо активнее использовать личные встречи, вовлекать молодежь в организацию профессиональных конкурсов и научно-практических конференций, где они могли бы предлагать свои решения производственных и социальных задач, поддерживать их инициативы.

— Важно привлекать молодежь к работе в совместных комиссиях по охране труда, коллективному договору, трудовым спорам. Это не только дает им возможность влиять на решения, но и формирует кадровый резерв для профсоюзных организаций, — добавил Юрий Борисов. — Молодые сотрудники должны видеть, что профсоюз — это не только защита, но и площадка для самореализации.

КОММУНИКАЦИИ И ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

В рамках семинара состоялся тренинг по конструктивным коммуникациям, управлению конфликтами и работе с возражениями, который провел руководитель учебно-тренировочного центра «АЯКС» Александр Костин. На практических занятиях участники совершенствовали навыки ведения диалога с потенциальными и действующими членами профсоюза, учились более эффективно аргументировать преимущества членства и грамотно отрабатывать возражения. Акцент был сделан на подготовке кратких мотивационных выступлений — умении за несколько минут донести до человека ценность профсоюзного членства, затронуть его личные интересы и снять сомнения.

Тренер подчеркнул, что в основе любой успешной коммуникации лежит не просто информирование, а способность услышать собеседника, понять его истинные запросы и предложить решение, которое будет значимо именно для него. А для этого важно знать, что на самом деле волнует людей, какие вопросы вызывают у них сомнения, а какие — доверие.

Начальник отдела по внешним связям аппарата РПРАЭП Ольга Антонюк в свою очередь представила данные ежегодного профсоюзного анкетирования, отражающие как оценку, так и реальные ожидания работников. Среди направлений, в которых респонденты отмечают наибольшие успехи профсоюза, лидирует соблюдение прав работников (67%). Более половины опрошенных также выделяют результаты в области охраны труда, организации санаторно-курортного лечения, улучшения соцпакета и сохранения социальной стабильности.

Главным препятствием для вступления в профсоюз остается нежелание платить взносы (71%), второй по популярности ответ — недостаток информации о работе профсоюзной организации. Эти барьеры тесно связаны: с одной стороны, все понимают, что без членских взносов невозможна эффективная деятельность профсоюза; с другой — люди часто не знают, на что расходуются их взносы. Поэтому важно открыто и регулярно рассказывать, какие задачи решает профсоюз, каких успехов достигает и на что направляются средства. На помощь профактиву могут прийти современные технологии, которые позволяют быстрее обрабатывать информацию, эффективнее выстраивать коммуникацию и высвободят время для живого общения с людьми.

Далее Ольга Антонюк перешла к использованию нейросетей в повседневной профсоюзной работе. Участники увидели конкретные примеры: от консультационной помощи и подготовки проектов документов до генерации информационных материалов и их адаптации для разных целевых аудиторий. Наряду с возможностями, были обозначены и риски, связанные с применением искусственного интеллекта.

— Нейросети способны существенно сократить время на рутинные задачи, — отметила Ольга Антонюк. — Но важно понимать: искусственный интеллект выдает только черновик. Доработка, финальная проверка и ответственность всегда остаются за профсоюзным работником. Это как калькулятор: он не решает задачи, а лишь ускоряет счет. И если нет собственного понимания, как решить данную задачу, искусственный интеллект может скорее навредить, чем помочь.

В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ ЖИЛИЩНЫЙ ВОПРОС

Круглые столы, которые подытоживали каждый день семинара-совещания, позволили участникам поделиться конкретными инструментами, которые дают результат на их площадках: от различных систем работы с обращениями сотрудников до применения программ предпочтений для членов профсоюза. Особый интерес вызвал опыт «Атоммаша» в выстраивании социального партнерства: открытость руководства, готовность к диалогу и совместный поиск решений создают среду, в которой профсоюз может эффективно защищать интересы коллектива и участвовать в развитии предприятия.

Говоря о кадровом потенциале, представители организаций подчеркнули важность системной профориентационной работы. Профсоюз способен — и на некоторых предприятиях уже это делает — выходить за пределы завода и взаимодействовать с детьми с самого раннего возраста: технические классы в детских садах, уроки в школах, экскурсии на производство, летняя практика. Такая работа привлекает внимание не только детей, но и их родителей, которые часто не знают о возможностях трудоустройства в отрасли. Все это формирует положительный образ предприятия и самой профорганизации как активной, современной и социально ответственной структуры. Важно, что участие в подобных проектах становится еще одним направлением для самореализации профсоюзных

активистов, в том числе молодых. Выступая в роли наставников, организаторов и амбассадоров профессии, они не только помогают детям и их родителям узнать о предприятии, но и сами растут профессионально, приобретают управленческий опыт.

В центре внимания оказался и жилищный вопрос для молодых сотрудников, который сегодня становится одним из ключевых факторов привлечения и удержания специалистов. Общее мнение сводилось к тому, что решать эту задачу можно только через глубокий анализ ситуации и комплексный подход. Отправной точкой, по мнению участников, должен стать возврат к строительству ведомственного жилья, которое все активнее применяется в коммерческих компаниях и показывает свою эффективность.

Обсудили также практику разрешения конфликтных ситуаций. Представитель одного из предприятий поделился опытом, когда профсоюзная организация отстояла позицию работника в судебном разбирательстве. При этом выступающий подчеркнул, что изначально предлагалось решить вопрос через переговоры, однако работодатель выбрал иной путь. Этот случай стал поводом для общего разговора о том, что приоритетом всегда остается конструктивный диалог и поиск компромисса.

— Главный принцип социального партнерства — равенство и взаимоуважение сторон. Опыт показывает: если садиться за стол переговоров до того, как ситуация обострится, многих проблем можно избежать, — резюмировали участники.

Завершилось мероприятие заседанием ассоциации профсоюзных организаций ООО «Росатом Машиностроение», где обсудили вопросы координации действий ППО в рамках коллективно-договорной кампании, работу с молодежью и необходимость представительства дивизиона в молодежных органах РПРАЭП, а также наметили задачи на ближайшую перспективу.

Источник: РПРАЭП

4.3. Татьяна Яковлева: «Здоровое долголетие должно стать осознанной жизненной нормой»

Глубокая экспертиза и практический опыт – ФМБА России на II Форуме «Россия и мир: тренды здорового долголетия». Первый заместитель руководителя Федерального медико-биологического агентства Татьяна Яковлева приняла участие в сессии «Мода на здоровую жизнь – общая цель: голос политиков и общества». Главной темой обсуждения стал поиск эффективных путей для превращения временного тренда на ЗОЖ в осознанную и устойчивую гражданскую позицию. В своем выступлении Татьяна Владимировна выделила ключевые факторы, способные сделать заботу о здоровье частью нашего культурного кода.

— Переход к здоровому долголетию — это путь не через запреты, а через создание мотивирующей среды. Когда государство создает удобные условия и поощряет инициативу, временный тренд превращается в устойчивую внутреннюю потребность. В России для этого сегодня активно используются как экономические стимулы – например, налоговые вычеты за занятия спортом и корпоративные программы поддержки, так и развитие доступной спортивной инфраструктуры по всей стране.

Еще одним важнейшим компонентом является социальное партнерство – выстраивание глубокого доверия между властью, работодателями и обществом. В нашей стране ярким примером такого подхода стала разработанная ФМБА России модель промышленной медицины. Наши Комплексные центры здоровья работающих, где каждый сотрудник чувствует реальную заботу прямо на производстве, стали прямым и эффективным ответом на запросы работодателей.

Татьяна Яковлева подчеркнула особую роль Правительства России в системной заботе о сохранении здоровья работающих граждан. В том числе включение проведения выездных профосмотров и диспансеризации непосредственно на предприятиях в Программу госгарантий с финансированием за счет средств ОМС. Развивая тему социального партнерства, Татьяна Яковлева также отметила ключевую роль Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

— Трехсторонняя комиссия — это уникальная площадка, где профсоюзы, работодатели и власть принимают решения в интересах человека труда. Именно здесь разработанные ФМБА России методические рекомендации по внедрению технологий здоровьесбережения в производственный процесс получили единогласную поддержку. Сегодня опыт ФМБА распространяется по всей стране: это уже 35 регионов, более 140 крупных предприятий и свыше 200 тысяч сотрудников. Наши рекомендации основаны на глубоком научном подходе и реальных практических результатах: нам удалось существенно снизить как общую заболеваемость работающих, так и показатели временной нетрудоспособности.

В завершение Татьяна Яковлева выделила еще один, определяющий фактор успеха – личный пример. Она подчеркнула, что никакие законы и передовые технологии не принесут результата, если у человека нет внутренней мотивации, а главным стимулом здесь всегда выступает личное отношение к своему здоровью. По словам Татьяны Яковлевой, этот принцип работает на абсолютно всех уровнях: в семье, где дети перенимают полезные привычки родителей, в трудовых коллективах, а также в масштабах всей страны.

Источник: ФМБА

4.4. Магистранты Сеченовского университета смогут гарантированно трудоустроиться на предприятия «Ростеха»

Холдинг «Швабе» Госкорпорации Ростех предложит выпускникам магистерской программы «Архитектор медицинских изделий» Сеченовского университета гарантированное трудоустройство по итогам обучения. Университет присоединился к образовательно-профессиональному треку «Ростех.Биотехмед». Его участники также смогут получать корпоративную стипендию до 25 тысяч рублей в месяц, компенсацию проживания в общежитии и оплату дополнительных профессиональных курсов. С 2027 года прием будет вестись в рамках отдельной целевой квоты.

Магистерская программа «Архитектор медицинских изделий», запущенная Сеченовским университетом совместно с Госкорпорацией Ростех, будет готовить специалистов нового поколения для медицинского приборостроения. Она ориентирована на сотрудников компаний-разработчиков медоборудования, а также выпускников бакалавриата и специалитета технического профиля. После обучения они будут способны создавать и выводить на отечественный и международный рынки конкурентоспособную технику на стыке инженерии, медицины и промышленного дизайна.

Для будущих студентов трека «Ростех.Биотехмед» утверждена компетентностная модель выпускника, сформированная с учетом потребностей холдинга «Швабе». Она включает изучение аддитивных технологий, материаловедения, современных и перспективных биоматериалов, инженерной физиологии и программной инженерии. Также будет уделено отдельное внимание формированию у будущих специалистов компетенций в области управления проектами, сопровождения полного жизненного цикла медицинского изделия и созданию цифровых моделей, их анализу и исследованию пользовательского опыта (UX).

Полученные компетенции позволят выпускникам быстро включиться в текущую работу по совершенствованию линейки респираторного, реанимационного, неонатального и другого оборудования, производимого предприятиями холдинга «Швабе» Госкорпорации Ростех. Одной из ключевых задач медицинских архитекторов станет разработка и запуск в производство перспективных импортозамещенных изделий.

«Спрос на таких специалистов сегодня очень высокий. Отрасль медицинского приборостроения активно развивается, сегодня в ней трудятся 28 тысяч человек, в следующие пять лет потребность в кадрах вырастет еще более чем на 30 тысяч человек. Наша магистратура готовит не просто инженеров или дизайнеров, а руководителей проектов по разработке лидирующих медицинских продуктов. Выпускники приобретут компетенции руководителя проекта по разработке медизделия, они смогут управлять проектом на всех этапах — от идеи до готового продукта. До сих пор программ подготовки таких специалистов в нашей стране не было», — отмечает научный руководитель Передовой инженерной школы, директор Института бионических технологий и инжиниринга Сеченовского университета Дмитрий Тельшев.

Уже в этом году холдинг «Швабе» предложит абитуриентам, поступившим на бюджетные места магистратуры, заключить целевые договоры на продолжение учебы в рамках «Ростех.Биотехмед». Для студентов трека также разработана расширенная система мотивации: корпоративная ежемесячная стипендия от 15 до 25 тысяч рублей, выплаты за знание английского языка, оплата общежития и дополнительных профессиональных курсов за рамками основной программы.

— Разработки наших предприятий — будущих работодателей выпускников магистратуры — повышают качество жизни граждан страны. Поэтому в магистратуре на первый план выходят кросс-отраслевые компетенции инженеров, которые помогают мыслить категориями финального конкурентоспособного продукта с учетом перспективных научных разработок. Такой подход позволяет готовить инженеров нового формата, от которых зависят результаты реализации ключевых проектов организаций Корпорации и мероприятий национальных проектов технологического лидерства, — отметила директор по персоналу Госкорпорации Ростех Юлия Цветкова.

Подать документы в магистратуру «Архитектор медицинских изделий» (направление «Материаловедение и технологии материалов») можно до 13 августа.

— Для «Швабе» это первый опыт целевого обучения магистров по образовательно-профессиональным трекам Корпорации. Мы видим большой потенциал в развитии медицинского приборостроения и активно занимаемся подготовкой высококвалифицированных кадров. По бакалаврским программам «Ростех.Биотехмед» для предприятий холдинга уже сейчас готовится свыше 60 молодых специалистов, которые будут разрабатывать передовые биотехнические и оптико-электронные приборы и системы для сферы здравоохранения. Запуск целевого обучения архитекторов медицинских изделий поможет «Швабе» еще больше укрепить этот кадровый потенциал. Выпускники магистерского трека «Ростех.Биотехмед» помогут нашим предприятиям проводить патентно-информационные исследования, создавать цифровые модели медизделий и на основе анализа биомедицинской информации предлагать варианты дальнейшей модернизации или разработки новых прорывных продуктов для отечественного здравоохранения», — сказала директор по развитию проектов медицинского направления холдинга «Швабе» Госкорпорации Ростех Валерия Тонкошкурова.

Первый поток магистерской программы стартовал в Передовой инженерной школе «Интеллектуальные системы тераностики» Сеченовского университета в 2025 году.

Индустриальными партнерами программы выступают Госкорпорация Ростех и госкорпорация «Росатом».

Напомним, образовательно-профессиональный трек «Ростех.Биотехмед» реализуется Госкорпорацией Ростех с 2023 года для подготовки специалистов под потребности предприятий медицинского приборостроения и фармацевтической отрасли. Программа объединяет ведущие российские вузы и предприятия Ростеха, позволяя студентам заключать договоры о целевом обучении, совмещать получение образования с работой на производстве и осваивать востребованные компетенции.

Источник: Ростех

4.5. Наблюдательный совет одобрил обновленную редакцию Перспективного плана развития ТОР «Железногорск»

Состоялось заседание наблюдательного совета территории опережающего развития «Железногорск». Участники встречи рассмотрели актуальные результаты деятельности площадки, оценили эффективность реализуемых мер поддержки резидентов и определили направления для дальнейшего роста ТОР.

Члены набсовета отметили уверенную положительную динамику ключевых показателей. На сегодняшний день ТОР «Железногорск» демонстрирует следующие результаты: 28 компаний имеют статус резидента, совокупный объем заявленных инвестиций составляет 1,1 млрд рублей, в рамках инвестиционных проектов создано 388 новых рабочих мест.

Отдельно было подчеркнуто, что по количеству привлеченных резидентов площадка занимает лидирующую позицию среди восьми ТОР, созданных в атомных ЗАТО.

Положительная динамика подтверждается и производственными результатами. Из 28 резидентов 18 компаний уже запустили производственные мощности и вышли на операционную деятельность. Номенклатура выпускаемой продукции охватывает широкий спектр направлений: от изготовления деталей для стрелкового оружия и выпуска инновационных строительных материалов до производства мобильных вагон-домов и спутниковых станций связи.

В ходе заседания наблюдательному совету была представлена обновленная редакция Перспективного плана развития ТОР «Железногорск». Документ содержит комплексную оценку инвестиционного потенциала территории, определяет необходимые условия для эффективной работы резидентов и фиксирует целевые показатели, достижение которых позволит вывести площадку на качественно новый уровень развития. Представленный план был единогласно одобрен членами совета.

— ТОР «Железногорск» является важной частью инвестиционной экосистемы региона. Мы усиливаем потенциал этой ТОР, создаем комфортные условия для ведения бизнеса. Наша задача — дать инвесторам возможность развиваться здесь, становиться современнее и сильнее. Обновленный ППР систематизирует всю работу по развитию этой территории, — отметил генеральный директор «Атом-ТОР» Николай Пегин.

Источник: Атом-ТОР

4.6. В Новоуральске при поддержке Топливного дивизиона «Росатома» открыт современный «Старый новый парк»

В ЗАТО Новоуральск Свердловской области торжественно открыли обновленное общественное пространство – так называемый «Старый новый парк». Этот проект стал одним из результатов народной программы городских изменений «Радиус доверия»,

которая реализуется Топливным дивизионом «Росатома» в городах операционной деятельности.

С инициативой подарить парку вторую жизнь вышла группа неравнодушных горожан в 2022 году. Объем финансирования проекта составил 60 млн рублей (половина суммы выделена по линии Топливного дивизиона «Росатома», вторая половина – средства местного бюджета).

В 50-70-е годы территория парка была практически единственным летним местом отдыха. Здесь были летний кинотеатр на 600 мест, аллеи, читальный павильон, танцевальная площадка, аттракционы, беседки.

После обновления парк облагорожен с максимальным сохранением ландшафта. Территория выложена тротуарной плиткой, созданы две площадки для отдыха (созерцания и танцев), сектор из природных материалов, велопарковка, скамейки, урны, современное освещение и система видеонаблюдения.

«Старый новый парк» — часть масштабной программы благоустройства Новоуральска, в которой принимают активное участие госкорпорация «Росатом», управляющая компания Топливного дивизиона АО «ТВЭЛ» и Уральский электрохимический комбинат (АО «УЭХК», предприятие Топливного дивизиона «Росатома» в ЗАТО Новоуральск).

— «Росатом» и комбинат системно помогают городу меняться. Это наша традиция и социальная ответственность. Мы готовы поддержать добрые инициативы горожан, если они направлены на улучшение качества и создание комфорта в городе. Важно, чтобы сами жители чувствовали сопричастность в позитивных переменах, — отметил генеральный директор АО «УЭХК» Александр Дудин.

Источник: ТВЭЛ

4.7. 350 студентов ведущих технических вузов пройдут в 2026 году практику на Ростовской АЭС

Более 230 студентов - учащиеся 3-5 курсов ведущих технических вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Томска, Иванова, Севастополя, Саратова, Ростова-на-Дону, Обнинска, Новочеркасска и Волгодонска - сейчас проходят практику на Ростовской АЭС, а в течение 2026 года суммарно более 350 студентов погрузятся в производственный процесс на атомной станции. Свыше половины практикантов составят учащиеся Волгодонского инженерно-технического института - филиала НИЯУ МИФИ (ВИТИ НИЯУ МИФИ). Все ребята ознакомятся не только с работой по специальности и своим потенциальным подразделением, но и в целом с атомной станцией и городом ее расположения - Волгодонском.

— Я впервые на Ростовской АЭС, смог уже на практике убедиться в грандиозности южного гиганта атомной энергетики. Поражает в первую очередь то, насколько качественно выполняется любая работа на АЭС. Прекрасный коллектив, в который мне хочется влиться после окончания вуза. Тот живой опыт, который я получаю на практике, поможет мне не только в дальнейшей учебе, но и пригодится в написании и защите дипломной работы, которая у меня впереди, — поделился впечатлениями студент 3 курса ВИТИ НИЯУ МИФИ Михаил Сорокин.

— Во время производственной практики студентов, формируется будущий коллектив АЭС. Сейчас порядка 160 наставников из числа персонала Ростовской АЭС передают свой опыт будущим работникам атомной отрасли и нашей атомной станции. Сегодняшние студенты-практиканты, через несколько лет станут высококвалифицированными специалистами, которые будут эксплуатировать сложное

оборудование и обеспечивать энергетическую безопасность Дона и России, — подчеркнула и.о. заместителя директора по управлению персоналом Ростовской АЭС Светлана Цыба.

В период практики для студентов проводятся технические туры по станции, в ходе которых ребята знакомятся с производством в целом и подразделениями АЭС, обеспечивающими эффективную работу крупнейшего энергетического предприятия на юге России.

По словам руководителя Госкорпорации «Росатом» Алексей Лихачева, самый главный вызов сегодня - подготовка кадров. Несмотря на ИИ, цифровых помощников, фраза, сказанная еще на заре атомного проекта, по-прежнему актуальна: кадры решают все.

Также порядка 130 первокурсников ВИТИ НИЯУ МИФИ в летние месяцы побывают в ознакомительных турах в учебно-тренировочном подразделении атомной станции.

Источник: Росэнергоатом

4.8. 30 студентов из шести стран мира прошли производственную практику на базе «Нововоронежатомаэнергоремонта»

«Нововоронежатомаэнергоремонт» (филиал АО «Атомаэнергоремонт») успешно завершил программу производственной практики для иностранных студентов Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» и Обнинского института атомной энергетики НИЯУ МИФИ - опорных вузов госкорпорации «Росатом».

Участниками интенсивного обучения стали 30 будущих магистров из Таджикистана, Узбекистана, Турции, Чехии, Шри-Ланки и Южно-Африканской Республики. 10-дневная программа практики, разработанная опытными наставниками учебно-тренировочного подразделения «Нововоронежатомаэнергоремонта», состояла из глубокой теоретической базы с максимальным погружением в реальные производственные задачи. Студенты изучили организацию ремонтных работ на АЭС, прошли курсы по электробезопасности и охране труда, освоили навыки оказания первой помощи. Особый интерес вызвали практические занятия на полигоне, где они отрабатывали слесарную обработку, ремонт сальниковых уплотнений и насосных агрегатов, сборку фланцевых соединений, очистку конденсаторов, а также правила выполнения работ на высоте и в ограниченных замкнутых пространствах.

Во время стажировки иностранные студенты также побывали с техническим туром на Нововоронежской АЭС, где им рассказали об истории перспективах развития технологии ВВЭР.

— Мы видим огромный интерес к российским атомным технологиям со стороны студентов из самых разных уголков планеты — от жаркой Африки и Шри-Ланки до стран Центральной Азии и Восточной Европы. Наша задача — не просто передать теоретические знания, а дать ребятам почувствовать инструмент в руках на реальном полигоне. Уверен, что навыки, полученные в «Нововоронежатомаэнергоремонте», станут прочным фундаментом для их будущей карьеры и укрепят международные профессиональные связи», — подчеркнул руководитель учебно-тренировочного подразделения Сергей Ерин.

— Программа практики была довольно насыщенная. Было полезно изучить вопросы, которые мы изучаем в вузовской программе, еще и с практической точки зрения. Нам прям «начинку» рассказывали, — поделился впечатлениями магистрант НИЯУ МИФИ из Узбекистана Далер Мануилов.

Госкорпорация «Росатом» реализует комплексный подход в подготовке персонала для своих и зарубежных проектов. Теоретическое обучение и тренажерная подготовка проводится на базе филиалов Технической академии Росатома в Обнинске, Санкт-

Петербурге и Нововоронеже, а также на базе учебно-тренировочного центра Ленинградской АЭС, стажировка на рабочих местах - на референтных российских АЭС с реакторами ВВЭР-1200 (Нововоронежская АЭС и Ленинградская АЭС) и на сооружаемых АЭС за рубежом (АЭС «Руппур»).

АО «Атомэнергоремонт» (входит в Электроэнергетический дивизион госкорпорации «Росатом») - головная специализированная ремонтная организация атомной отрасли России, генеральный подрядчик по техническому обслуживанию и ремонту оборудования атомных станций и других промышленных и энергетических предприятий. АО «Атомэнергоремонт» выполняет ремонтные работы на площадках АЭС АО «Концерн Росэнергоатом», атомных ледоколах и единственной в мире плавучей атомной теплоэлектростанции.

Источник: АтомМедиа

4.9. В Озерске дан старт всероссийской студенческой стройке «Мирный атом-2026»

16 июля в Озерске (Челябинская область) был дан старт всероссийской студенческой стройке «Мирный атом-2026». На площади перед театром «Наш дом» собрались более 300 бойцов студенческих отрядов, которым этим летом предстоит работать на объектах производственного объединения (ПО) «Маяк». В торжественной церемонии приняли участие генеральный директор госкорпорации «Росатом» Алексей Лихачев, губернатор Челябинской области Алексей Текслер, генеральный директор ПО «Маяк» Андрей Порошин, командир Центрального штаба Российских студенческих отрядов Ярослав Зубащенко и другие почетные гости. Из рук руководителей ребята получили символические путевки в трудовой семестр.

— Для вас это возможность изнутри увидеть, как работает атомная отрасль, как создаются технологии, обеспечивающие технологический суверенитет и безопасность нашей страны. Мы очень надеемся, что после окончания учебы многие из вас свяжут свою жизнь с «Росатомом», а главным приоритетом во время трудового семестра останутся жизнь, здоровье и безопасность каждого бойца, — приветствовал студентов Алексей Лихачев.

Этим летом на «Маяке» будет работать 31 студенческий отряд — более 300 юношей и девушек из 14 регионов России. Основная часть бойцов будет задействована в 11 подразделениях предприятия, где они примут участие в ремонтных, эксплуатационных и инфраструктурных работах. А нынешний сезон уже вошел в историю проекта: впервые на «Мирном атоме» создан производственный студотряд: 12 студентов ядерных специальностей Уральского федерального университета трудоустроены на предприятие техниками и под руководством наставников будут выполнять реальные производственные задачи.

— Здравствуйте, коллеги! Именно так я хочу к вам обратиться, потому что сегодня вы уже стали частью большого коллектива «Маяка». Желаю, чтобы этот трудовой семестр был продуктивным, безопасным и запомнился вам не только новыми знаниями, но и настоящей гордостью за вклад в развитие атомной отрасли, — сказал Андрей Порошин.

Церемония старта работ строительных отрядов стала частью визита в Озерск Алексея Лихачева. Также в этот день глава «Росатома» и Алексей Текслер посетили новый приемный покой клинической больницы № 71 Федерального медико-биологического агентства России. Кроме того, в администрации Озерского городского округа гостям представили две инициативы, реализуемые по предложению «Росатома», — проекты «Сделано в атомграде» и «Атомная глава» «Народной программы». Было отмечено, что для

работы над «Атомной главой» на «Маяке» и в администрации Озерска открыли штабы поддержки, они собирают предложения жителей, которые войдут в специальный раздел Народной программы «Атомная глава». Кроме того, Алексей Лихачев провел производственное совещание с руководством ПО «Маяк» и церемонию награждения: государственные награды, знаки отличия госкорпорации «Росатом», а также награды губернатора Челябинской области были вручены работникам предприятия, ветеранам атомной отрасли и жителям Озерска.

Справка:

Всероссийская студенческая стройка «Мирный атом» проводится с 2015 года и за это время стала одним из главных молодежных проектов атомной отрасли. Через него прошли уже более шести тысяч студентов со всей страны, а для многих именно эта стройка стала началом профессионального пути. Более 100 ее участников позже вернулись в Озерск уже в качестве работников ПО «Маяк».

Источник: Росатом

4.10. Военно-патриотический слет «Отечество» состоялся в городе-спутнике Смоленской АЭС

В Десногорске состоялось торжественное закрытие XVII Военно-патриотического слета «Отечество», который почти на две недели объединил в палаточном лагере на природе более 60 школьников из разных регионов присутствия Росатома — команды Десногорска, Смоленска, Рославля, Починка, Соснового Бора, Нововоронежа и Удомли, Тверской и Смоленской областей. Слет проводится с 2008 года и хорошо известен российским атомщикам. Мероприятие организовали администрация и ППО Смоленской АЭС под эгидой госкорпорации и при поддержке поискового отряда «Обелиск», организации молодых атомщиков, а также войсковой части по охране Смоленской АЭС.

— В Год единства народов России мы организовали слет «Отечество», чтобы вы приобрели важные для жизни навыки, подружились, научились взаимодействовать единой командой. Знания и опыт, которые вы получили, обязательно пригодятся вам в будущем, — отметил директор Смоленской АЭС Иван Сидоров. — Отдельное спасибо за помощь войсковой части и наставникам за то, что обеспечили безопасный и полезный отдых для детей.

За 12 дней юные патриоты прошли настоящий курс выживания в суровых погодных условиях. Ливневые дожди и сменяющая их жара не испугали, а закалили их характер и здоровье. Ребята несли дежурство в наряде, заступали в караул, проходили начальную военную подготовку, преодолевали полосу препятствий, изучали историю России, знакомились с азами туризма на скалодроме, ведения поисково-разведывательной работы в лесу и поле, учились тактической медицине и управлению современными техническими средствами, осваивали первичные навыки пожаротушения под руководством пожарных на полигоне специальной пожарно-спасательной части по охране Смоленской АЭС.

— Мы все здесь объединены одной целью — воспитать настоящих патриотов. Кто-то защищал Родину, кто-то сейчас исполняет воинский долг, кто-то еще только готовится это делать. Наш слет как раз закаливает молодой характер, дает возможность проверить себя на стойкость, выносливость, укрепить дружбу, — обозначил основную идею «Отечества» его неизменный руководитель, эксперт административно-хозяйственного отдела Смоленской АЭС Григорий Шахмуть.

Одним из ярких событий слета стала экскурсия на Курган Славы, где ребята изучили экспонаты музея техники времен Великой Отечественной войны, почтили память героев. Специально для них на мемориальной площадке выступила московская группа

«Ключевая», которая продолжила патриотическую концертную программу в ЦИСО «Нейтрино» и у вечернего костра в лагере.

Почетным гостем слета стал депутат Государственной Думы РФ Артем Туров. Он пообщался с ребятами, а также подчеркнул важность формирования гражданской ответственности и укрепления традиционных ценностей среди молодежи, которой в будущем предстоит развивать и делать процветающую страну.

Кульминацией слета стало финальное испытание — «полоса мужества», где команды показали все, чему научились. В напряженной борьбе уверенную победу одержала команда из Удомли. Серебро завоевали хозяева слета — команда Десногорска. Бронзу — команда Рославля. Более десятка участников отличились в личных первенствах.

Например, Кира Гаврюсева из Десногорска собрала целый урожай наград: лучшее время по сборке-разборке автомата, победа в испытаниях по химической защите и в метании ножей.

— Я очень благодарна замечательным инструкторам, которые нас всему обучали и поддерживали на каждом этапе соревнований. Буду скучать по вечерним встречам у костра с друзьями, где мы обсуждали прошедший день, вспоминали смешные моменты, пели песни под гитару. Я уже третий раз в лагере, уезжаю с грустью, но очень надеюсь вернуться сюда уже инструктором, — поделилась Кира своими планами и впечатлениями.

Не менее ярко проявила себя Елизавета Кузьмина из Удомли, ставшая лучшей по тактической медицине, стрельбе.

— Лагерь очень сплотил ребят из разных городов, подарил нам настоящих друзей, с которыми мы продолжим общаться, даже когда разъедемся по своим регионам. А все, чему здесь научились, пригодятся нам и в обычной жизни. Уезжать совсем не хочется — здесь каждый день был как приключение, — заметила Елизавета.

Отдельно благодарственными письмами командира войсковой части по охране Смоленской АЭС отмечены Илья Волков (Нововоронеж), Елизавета Кузьмина (Удомля) и Ярослав Пушкарёв (Десногорск).

Источник: РПРАЭП

4.11. Сотрудники ОКБ «Гидропресс» сдали на переработку 12 тонн бумажных отходов и спасли 120 деревьев

Опытное конструкторское бюро «Гидропресс» (ОКБ «Гидропресс», Машиностроительный дивизион «Росатома») в рамках реализации экологических программ за последние три года сдало на переработку более 12 тонн бумажных отходов. Из использованного картона и исписанной бумаги произведут новые бумажные изделия и спасут от вырубki почти 120 взрослых деревьев — столько поместится в городском сквере Подольска площадью около половины футбольного поля.

Предприятие планомерно ведет работу по снижению антропогенного воздействия на окружающую среду. Кроме сдачи макулатуры, ОКБ работает над планомерным снижением использованием бумаги за счет «цифровизации» производственных процессов: переход на электронный документооборот, создание электронных архивов.

«Природа — это удивительная, поистине волшебная материя, окружающая человека. Мы должны заботиться о ней. Зеленые насаждения улучшают экологическую обстановку в городе. Накопление и переработка макулатуры позволяют сохранить деревья от вырубki. Также происходит экономия ресурсов: на производство бумаги из вторсырья уходит меньше воды и энергии, чем при использовании первичной целлюлозы. Это вклад в устойчивое развитие и формирование экологической культуры на примере крупного

предприятия», – отметила руководитель службы производственного контроля за промышленной безопасностью ОКБ «Гидропресс» Наталья Вожова.

ОКБ «Гидропресс» наряду с другими предприятиями госкорпорации «Росатом» осознанно подходит к вопросам охраны окружающей среды. Усилия в этом направлении вписываются в общемировой тренд на замкнутый цикл использования ресурсов и снижение углеродного следа и демонстрируют, что высокотехнологичная промышленность и забота о природе идут рука об руку.

ОКБ «Гидропресс» – главный конструктор реакторных установок ВВЭР. Предприятие является ровесником атомной отрасли и внесло свой значительный вклад в ее развитие. ОКБ «Гидропресс» осуществляет сложный комплекс конструкторских, расчетно-теоретических, экспериментально-исследовательских и производственных работ по созданию реакторных установок для АЭС различного назначения, обладающих свойствами повышенной безопасности, надежности и экономичности, конкурентоспособных в Российской Федерации и за рубежом.

Источник: Машиностроительный дивизион Росатома

4.12. В Сосновом Бору завершился VII Международный проект «Территория успеха: мультиКЛИПация»

В Сосновом Бору завершился VII Международный проект «Территория успеха: мультиКЛИПация» – образовательный интенсив по анимационному кино, который ежегодно проводят Фонд «АТР АЭС» и программа «Территория культуры Росатома» для школьников из городов присутствия предприятий атомной отрасли. 35 финалистов приняли участие в форуме-погружении в профессию художника-аниматора, который прошел в Санкт-Петербурге с 8 по 17 июля. За десять дней они создали порядка 20 мультфильмов в трех техниках: перекладная анимация, 2D и 3D. Показ мультфильмов и церемония награждения победителей 2026 года прошли в рамках фестиваля анимационного кино «Путевка в жизнь» в сосновоборском Дворце культуры «Строитель».

В этом году проект был посвящен Году единства народов России, 85-летию режиссера Юрия Норштейна и 90-летию киностудии «Союзмультфильм». В нем приняли участие школьники из российских городов присутствия атомной отрасли, включая Уссурийск, где планируется строительство Приморской АЭС, а также из белорусского Островца.

Во время обучающего форума с детьми работали ведущие режиссеры и художники-мультипликаторы России: режиссер Сергей Антонов, известный по мультсериалам «Маша и Медведь», «Белка и Стрелка», а также по фильмам «Кощей. Похититель невест» и «Кощей. Тайна живой воды»; художник-аниматор, преподаватель кафедры анимации Института современных искусств Салават Конурбаев; руководитель анимационной студии «Мультилин» Александр Шипулин. Нововведением этого года стал цикл лекций историка философии Екатерины Гоглевой, посвященный драматургии и работе с образом героя.

— Проекту семь лет, и мы видим, как дети растут вместе с ним. Те, кто приходил сюда в 12 лет, сегодня уже студенты, а некоторые – наставники для новичков. В проекте ребята не просто создают мультфильмы – они изучают культуру страны через анимационное кино, общаются с ведущими режиссерами и художниками. Для нас такие проекты – инвестиция в будущее, — отметила директор по региональной политике – директор Департамента по работе с регионами и органами государственной власти АО «Концерн Росэнергоатом» Светлана Чурилова.

Образовательный блок дополнила насыщенная экскурсионная программа. Участники форума посетили студию «Мельница» (производитель сериалов «Три

богатыря», «Иван Царевич и Серый Волк», «Лунтик и его друзья»), где узнали о процессе производства мультфильмов и новинках индустрии. Начинающие мультипликаторы побывали в театре-студии «Смешарики», познакомились с режиссером Дариной Шмидт – создателем «Лунтика», и Иваном Бабаевым, который работал над картинами «Иван Царевич и Серый Волк» и «Три богатыря». Экскурсионная программа также включала посещение Эрмитажа и речную прогулку по Неве.

— У наших участников есть уникальная поддержка – семья «Росатома», которая объединяет атомные города и помогает ребятам мечтать, творить и развиваться. Проект для госкорпорации непрофильный, но он совершенно точно атомный по духу. Потому что помогает ребятам строить свою жизнь, знакомиться с разными профессиями, пробовать свои силы, общаться с людьми, которые стали настоящими мастерами своего дела. Сегодня в анимационном кино нужны молодые, креативные, талантливые кадры, и проект «Территория успеха: мультиКЛИПация» становится для ребят первым шагом в этом очень современном и интересном направлении, — подвела итог автор и руководитель проекта, дизайнер Юлия Цыганова.

Источник: Росатом

4.13. В волгодонском кафе-ресторане «Мангольд» появилось меню «Атомы вкуса»

В Волгодонске (город расположения Ростовской АЭС) у посетителей кафе-ресторана «Мангольд» появилась возможность попробовать угощения из уникального меню, вдохновленного атомной энергетикой и донской кухней. Окрошка «Операция „Охлаждение“», филе судака «Атом Дона», зеленый борщ «Изумрудный реактор» — эти и другие блюда вошли в специальную вкладку меню «Атомы вкуса».

Идея проекта принадлежит владелице заведения Анастасии Кургановой, а его реализация стала возможной благодаря победе в грантовом конкурсе Росатома «Атомы вкуса». Конкурс собрал 68 участников из 16 атомных городов — и волгодонский проект оказался в числе лучших.

«Развитие “Мангольда” — это уже не только история бизнеса, но и вклад в образ города, который становится магнитом. Я верю, что Волгодонск может быть притягательным. Мне хочется, чтобы туристы приезжали сюда не случайно, а специально — и обязательно заглядывали в “Мангольд” как в точку, где можно почувствовать атмосферу атомграда», — рассказала Анастасия Курганова.

Основой меню «Атомы вкуса» стали местные продукты - донская рыба, мед, овощи, фрукты, степные травы, которые соединились с образом атомной энергии — и получилось гастрономическое путешествие по Волгодонску. Кроме того, в заведении появились фирменные стаканчики для кофе с графическим изображением атомграда и надписью «Весь город в твоих руках».

Участие в «Атомах вкуса» стало продолжением пути, который Анастасия начала еще в 2024 году в акселераторе по инвестиционно-туристической привлекательности атомных городов. Тогда родилась идея ее первого крупного некоммерческого проекта — о личном бренде Волгодонска. С ним она дошла до финала губернаторского конкурса «Лидеры Дона».

«Ростовская АЭС — социально ориентированное предприятие. Мы системно поддерживаем социальную инфраструктуру, помогаем больницам, школам, молодежным проектам. И нам особенно приятно, что в Волгодонске появляются предприниматели, которые разделяют этот подход. Проект Анастасии Кургановой — пример того, как любовь к своему городу превращается в дело, формирующее его образ. «Атомы вкуса» показали: в

атомграде можно строить успешный бизнес, если делать это с душой», — отметил директор Ростовской АЭС Андрей Сальников.

По словам главы Росатома Алексея Лихачева, актуализируя программы городского развития, госкорпорация делает так, чтобы место для "атомной страницы" находилось в общенациональных программах развития, сохраняя и приумножая качество жизни на территориях присутствия.

Источник: Ростовская АЭС

4.14. Выставка «Наука в лицах» впервые открылась в парке «Сокольники»

На Песчаной аллее парка «Сокольники» начала работу выставка «Наука в лицах». Проект Десятилетия науки и технологий познакомит гостей парка с историями 32 выдающихся российских ученых, авторов прорывных разработок, чьи научные достижения были отмечены престижными научными наградами. Выставка будет работать до 16 августа.

Героями выставки стали исследователи в таких областях, как создание плазменного ракетного двигателя и атомных батареек, российских технологий производства специальных компонентов для нефтехимии и новых материалов, радиационной безопасности и добычи редкоземельных металлов, новых альтернатив антибиотикам, лекарств от рака и орфанных заболеваний, проектов класса «мегасайенс» и «человекоцентричного» искусственного интеллекта.

В экспозицию вошли портреты лауреатов премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых, премии Правительства Российской Федерации в области науки и техники для молодых ученых, премии Правительства Москвы молодым ученым, Научной премии Сбера, Национальной премии в области будущих технологий «ВЫЗОВ», а также представителей ведущих российских научных организаций и высокотехнологичных компаний: СИБУРа, Сбера, Росатома.

Концепция проекта в 2026 году – «Ученые – новые рок-звезды». Герои выставки предстали в образах звезд сцены – дерзких, смелых, энергичных. Концепция, разработанная совместно с креативным партнером – проектом ЧТИВО, призвана показать ученых яркими, творческими, увлеченными своим делом людьми, современными героями, ищущими ответы на интеллектуальные вызовы и готовыми менять мир.

В течение года выставка работает на крупнейших деловых площадках и в общественных пространствах страны. Открытие сезона состоялось на площадке Петербургского международного экономического форума, в июне и июле «Наука в лицах» работала на ВДНХ в Москве. Этим летом портреты выдающихся ученых увидят посетители Центрального парка культуры и отдыха им. Горького, пассажиры Московского метрополитена. Выставку также представят на площадках федеральных университетов в регионах России. «Наука в лицах» завершит сезон на VI Конгрессе молодых ученых, который пройдет в Научно-технологическом университете «Сириус» 25–27 ноября 2026 года.

Источник: Атомная энергия

4.15. В Десногорске прошел первый студенческий форум «МАМ, я буду атомщиком!»

В городе-спутнике Смоленской АЭС (Электроэнергетический дивизион Госкорпорации «Росатом») прошел просветительский форум «МАМ, я буду атомщиком!». Его участниками стали студенты Смоленского филиала Национального исследовательского университета «МЭИ».

— Изначальная задумка проекта была в том, чтобы студенты опорного вуза «Росатома» примерили на себя жизнь атомщика и поняли, подходит им эта жизнь или нет,

— рассказала лидер проекта Арина Мясоед. — Благодарны атомной станции за поддержку, за то, что мы совместными усилиями реализовали инициативу, выложились на 300%, и все получилось на высшем уровне. Участники форума заинтересовались заключением договоров на целевое обучение, кто-то уже запланировал переезд в Десногорск. Я счастлива, что вместе с активными студентами и Смоленской АЭС могу жить и создавать в атомном городе!

За четыре дня будущие атомщики погрузились в профессиональную среду: посетили Смоленскую АЭС, побывали на площадке строительства новых энергоблоков, встретились с руководством станции. Кроме того, студенты записали серию просветительских роликов, развенчивающих мифы об атомной энергетике, при участии представителей молодежного движения ВАО АЭС. Также программа форума включала круглый стол со службой управления персоналом и деловую игру с организацией молодых атомщиков. Бойцы поискового отряда «Обелиск» провели для гостей квест «Дорогами Победы» на мемориальном комплексе «Курган Славы».

Ключевым этапом стала проектная работа. Три команды разработали практические инструменты, которые позволят заинтересовать школьников и студентов атомной отраслью, сделать путь от интереса до трудоустройства понятным и бесшовным, а также помогут молодым специалистам адаптироваться в коллективе.

Как неоднократно подчеркивал генеральный директор Госкорпорации «Росатом» Алексей Лихачев, отрасли ежегодно требуются тысячи новых сотрудников, и ключевой задачей является не просто количественное пополнение кадров, а привлечение людей, готовых к решению актуальных задач и ответственных за будущее.

— Нам необходимо вырастить поколение, которому в будущем предстоит отвечать за безопасность и надежность атомной генерации страны, — отметил заместитель директора Смоленской АЭС по управлению персоналом Эдуард Сеновоз. — Радует, что студенты, побывавшие на станции, показали неподдельный интерес к предприятию, свое желание стать частью команды «Росатома». Горжусь, что в Смоленском филиале МЭИ учится такая увлеченная и талантливая молодежь.

В завершение форума студенты получили памятные подарки от Смоленской АЭС и десногорской приемной Общественного совета «Росатома», а также напутствие на продолжение сотрудничества. Ребятам пригласили стать «агентами влияния» в своем вузе, чтобы с их помощью сделать более глубокими и интересными встречи работодателя с потенциальными сотрудниками.

— Мы планируем создать совместные со студентами чаты и закрепить за ними наставников из организации молодых атомщиков, где можно задавать любые вопросы по конкретным направлениям деятельности станции, социальным программам, — отметил и.о. председателя организации молодых атомщиков Максим Изотов. — Информация из первых уст от работников, которые не далеко ушли по возрасту, будет полезной для студентов».

Источник: Росэнергоатом