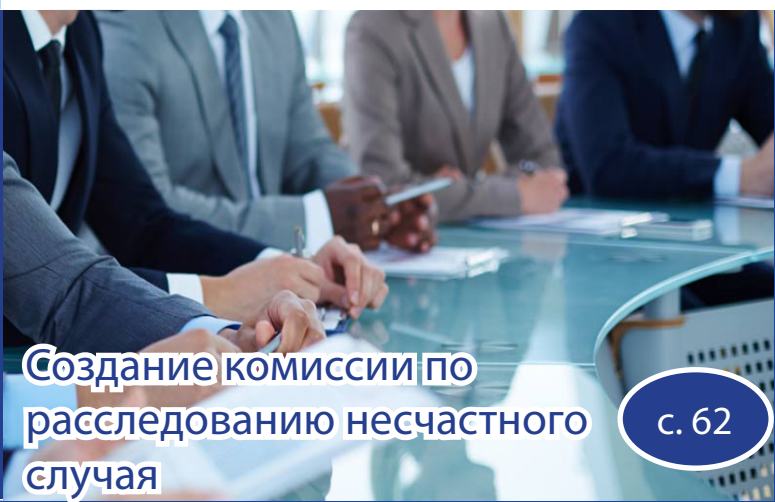




ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ВЕСТНИК

ИЮНЬ
2023



Создание комиссии по
расследованию несчастного
случая

с. 62

Работа с персональными
данными в профсоюзной
организации

с. 68



Персональные
данные

В НОМЕРЕ:

**Постановления президиума Республиканского комитета
РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России от 29.06.2023г.....4****Новости , планы, обсуждения.....34**

На работе можно будет пройти диспансеризацию
Хотят изменить производственный календарь
Установят минимальный размер суточных
Закрепят порядок стажировки и практики
Паспорт можно будет предъявить через Госуслуги
За нарушение правил работы с персональными данными вводят
миллионные штрафы
Работник получит оплату вынужденного прогула с процентами
Дополнительные трудовые гарантии супругам мобилизованных

**Юридическая консультация.....39**

Как решить конфликты с работниками, которым пришлось работать в
праздники
Призыв на военные сборы в 2023 году. Что изменилось по Указу
Президента
Штраф и внеплановая проверка из-за того, что не учли мнение
работников. Как ГИТ рекомендует исключать ошибки
Частые ошибки работодателей, которые проводят аттестацию

**Охрана труда.....57**

Новые нормативные акты по обеспечению средствами защиты
заработают уже с сентября
Особенности работы в неблагоприятных погодных условиях–
Вступило в силу руководство по оценке риска для здоровья работников
Как без ошибок создать комиссию по расследованию несчастного
случая: разъяснения Роструда
Ответы на вопросы о комиссии по расследованию несчастных случаев

**Председателю профсоюзной организации.....68**

Работа с персональными данными в профсоюзной организации
(Методические рекомендации Нефтегазстройпрофсоюза России)

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА
РОБ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
(протокол № 26 от 29.06.2023г.)**

- Об утверждении плана работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России на II-ое полугодие 2023г.
- О состоянии условий охраны труда в УАВР ООО «Газпром трансгаз Уфа»
- Об организации деятельности ППО ООО «Башнефть-Розница»
- Об организации работы уполномоченных по охране труда
- Об организации делопроизводства в ППО, ОППО
- Об организации информационной деятельности в ППО «ОЗНА»
- О построении организационной работы в ППО Филиала АО «Связьтранснефть» УПТУС

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 26

29.06.2023г.

**«Об утверждении плана работы Республиканского комитета РОБ
Нефтегазстройпрофсоюза России на II-ое полугодие 2023 года»**

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию о выполнении плана работы Республиканского комитета за I полугодие 2023 г. – **принять к сведению.**
2. План работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России на II-ое полугодие 2023 г. – **утвердить.**
3. **Председателям профсоюзных организаций** в срок **до 10 июля 2023 года** направить в организационный отдел Республиканской организации утвержденные планы работ профсоюзных комитетов на II-полугодие 2023 год.
4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

«УТВЕРЖДЕН»

Постановлением Президиума
Республиканского комитета
РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России
Протокол № 26 от «29» июня 2023г.

ПЛАН РАБОТЫ*

**Республиканского комитета Республиканской организации
Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России
на II-ое полугодие 2023 г.**

**1. ПОДГОТОВКА ВОПРОСОВ ДЛЯ РАССМОТРЕНИЯ НА ЗАСЕДАНИЯХ
ПРЕЗИДИУМА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА:**

1.	О выполнении обязательств коллективного договора сторонами социального партнерства в ООО «Шкаповское ГПП»	июль	Дмитриев Е.Г., комиссия по правовой работе
2.	Об организации профсоюзной работы в ППО ПУТТ филиала ООО «РН-ТРАНСПОРТ» в г.Уфа	июль	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно - профсоюзной работе
3.	О построении организационно-профсоюзной деятельности в ППО «ОЗНА»	июль	Родионова Е.Г., комиссия по организационно - профсоюзной работе
4.	О состоянии делопроизводства в ППО ООО «Шкаповское ГПП»	июль	Тихонова И.С.
5.	О ходатайстве о назначении стипендий Нефтегазстройпрофсоюза России	июль	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно - профсоюзной работе
6.	О присуждении стипендий Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России	июль	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно - профсоюзной работе
7.	Об организации мероприятий, посвященных профессиональному празднику Дню работников нефтяной и газовой отраслей промышленности	июль	Родионова Е.Г., комиссия по организационно - профсоюзной работе

8.	О выполнении обязательств коллективного договора сторонами социального партнерства в Филиале ООО «РН-Сервис» в г.Уфа	<i>август</i>	Дмитриев Е.Г., комиссия по правовой работе
9.	Об организации работы в ППО филиалах Обществ «Газпром ПХГ профсоюз» «Канчуринское УПХГ», «Башкирское УАВРиКРС»	<i>август</i>	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно - профсоюзной работе
10.	Об информационной деятельности в ППО филиала АО «Связьтранснефть» УПТУС	<i>август</i>	Родионова Е.Г., комиссия по информационно-аналитической работе
11.	О состоянии делопроизводства в ППО Уфимского филиала ООО «РН-Ремонт НПО»	<i>август</i>	Тихонова И.С.
12.	Об организации и проведении обучения для профсоюзного актива предприятий, учреждений нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики	<i>август</i>	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно-профсоюзной работе
13.	Об организации мероприятий, посвященных Дню пожилых людей	<i>август</i>	Родионова Е.Г.
14.	О направлении материалов на смотр-конкурс коллективных договоров в РС Нефтегазстройпрофсоюза	<i>август</i>	Дмитриев Е.Г., комиссия по защите социально-экономических прав членов профсоюза
15.	Об участии во Всероссийской акции профсоюзов 7 октября 2023 года, проводимой в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»	<i>август</i>	Дмитриев Е.Г., комиссия по защите социально-экономических прав членов профсоюза
16.	Об участии в Летней спартакиаде трудящихся РБ	<i>август</i>	Родионова Е.Г., комиссия по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе

17.	Об участии молодых профсоюзных активистов в окружном этапе Всероссийского молодежного профсоюзного форума «Стратегический резерв 2023»	<i>август</i>	Ерыкалина А.И., Молодежный совет РОБ НГСП России
18.	О соблюдении трудового законодательства в Арланском НУ АО «Транснефть-Урал»	<i>сентябрь</i>	Дмитриев Е.Г., комиссия по правовой работе
19.	Об организации работы в ППО сотрудников и студентов ГБПОУ Нефтекамский многопрофильный колледж	<i>сентябрь</i>	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно- профсоюзной работе
20.	Об организации деятельности в ППО ООО «Башнефть-Добыча»	<i>сентябрь</i>	Родионова Е.Г., комиссия по организационно- профсоюзной работе
21.	Об организации делопроизводства в ППО ПАО «Уфаоргсинтез»	<i>сентябрь</i>	Тихонова И.С.
22.	О проведении VI Пленума Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России	<i>сентябрь</i>	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно - профсоюзной работе
23.	О подготовке и проведении мероприятий, посвященных Дню профсоюзного работника РБ	<i>сентябрь</i>	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно - профсоюзной работе
24.	О направлении материалов предприятий на XIV республиканский конкурс «Лучшее предприятие для работающих мам»	<i>сентябрь</i>	Ерыкалина А.И., комиссия по гендерному равенству
25.	О проведении соревнований по шахматам на первенство Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России	<i>сентябрь</i>	Родионова Е.Г., комиссия по спортивно- массовой и физкультурно- оздоровительной работе
26.	Об организации и проведении интеллектуально-развлекательной игры «Профсоюзный квиз», посвященной 30-летию социального партнерства в РБ	<i>сентябрь</i>	Ерыкалина А.И., Молодежный совет РОБ НГСП России

27.	О соблюдении трудового законодательства в АО «АК ОЗНА»	октябрь	Дмитриев Е.Г., комиссия по правовой работе
28.	Об организации работы ППО АО «НПП ВНИИГИС»	октябрь	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно-профсоюзной работе
29.	Об информационной деятельности в ППО ООО «СОЗАиТ»	октябрь	Родионова Е.Г., комиссия по информационно-аналитической работе
30.	Об организации делопроизводства в ППО Уфимского филиала ООО «РН-БУРЕНИЕ»	октябрь	Тихонова И.С.
31.	О колдоговорной кампании 2023 года	октябрь	Дмитриев Е.Г., комиссия по защите социально-экономических прав членов профсоюза
32.	Об организации и проведении детского конкурса «Лучшая новогодняя ёлочная игрушка»	октябрь	Родионова Е.Г., комиссия по информационно-аналитической работе
33.	О соблюдении трудового законодательства в Аркауловском ЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Уфа»	ноябрь	Дмитриев Е.Г., комиссия по правовой работе
34.	Об организации деятельности в ППО сотрудников и студентов ГБПОУ Октябрьский нефтяной колледж	ноябрь	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно-профсоюзной работе
35.	О состоянии информационной работы ППО ПУПТ филиала ООО «РН-ТРАНСПОРТ» в г.Уфа	ноябрь	Родионова Е.Г., комиссия по информационно-аналитической работе
36.	О состоянии делопроизводства в ОППО АО «Башнефтегеофизика»	ноябрь	Тихонова И.С.

37.	Об утверждении плана работы Республиканского комитета на I полугодие 2024 г.	ноябрь	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно-профсоюзной работе
38.	Об утверждении плана обучения профсоюзных кадров и актива на 2024 год	ноябрь	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно-профсоюзной работе
39.	Об утверждении календарного плана спортивных мероприятий на 2024 год	ноябрь	Родионова Е.Г., комиссия по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе
40.	О проведении мероприятий, посвященных празднованию Нового 2024 года	ноябрь	Родионова Е.Г., комиссия по культурно-массовой работе, работе с детьми и молодежью
41.	Об организации информационной деятельности в ППО, ОППО	ноябрь	Родионова Е.Г., комиссия по информационно-аналитической работе
42.	О соблюдении трудового законодательства в ООО «Инвестподряд-Стронег»	декабрь	Дмитриев Е.Г., комиссия по правовой работе
43.	Об организации работы деятельности ППО ООО «БНПС-ИНВЕСТ»	декабрь	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно-профсоюзной работе
44.	О состоянии делопроизводства в ОППО «Газпром трансгаз Уфа»	декабрь	Тихонова И.С.
45.	Об организации работы в ППО Филиала ООО «Башнефть-Добыча» «Башнефть-Логистика» в г.Нефтекамск	декабрь	Родионова Е.Г., комиссия по информационно-аналитической работе

46.	Об утверждении положений о конкурсах, проводимых Республиканской организацией Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России	декабрь	Специалисты аппарата РОБ НГСП России (далее - специалисты аппарата), председатели ППО, ОППО
МЕРОПРИЯТИЯ			
№ п/п	Наименование мероприятия	Месяц	Ответственные
1.	Работа по выполнению решений X Съезда ФНПР, VIII Съезда Нефтегазстройпрофсоюза России, XXVII конференции ФП РБ, XIII отчетно-выборной конференции РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России	в течение периода	Специалисты аппарата
2.	Проведение VI Пленума Республиканского комитета с основным вопросом повестки дня «О коллективно-договорном регулировании на предприятиях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики, и задачах профсоюзных организаций по дальнейшему укреплению и развитию социального партнерства».	14 декабря	Специалисты аппарата
3.	Проведение обучения для профсоюзного актива предприятий, учреждений нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики	согласно плану обучения	Ерыкалина А.И.
4.	Участие в мероприятиях в рамках 30-летия социального партнерства в Республике Башкортостан	по отдельному плану	Дмитриев Е.Г.
5.	Участие в мероприятиях, проводимых Российским Советом Нефтегазстройпрофсоюза	в течение периода	Специалисты аппарата, профактив
6.	Участие в мероприятиях, проводимых Советом Федерации профсоюзов Республики Башкортостан	в течение периода	Специалисты аппарата, профактив
7.	Участие в юбилейных мероприятиях предприятий, учреждений	в течение периода	Сафиханов В.Х.

8.	Организация участия профактива республики в профсоюзных акциях, митингах	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г.
9.	Организация и проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий	<i>согласно календарному плану</i>	Родионова Е.Г., комиссия по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе
10.	Участие команд во Всероссийском профсоюзном фестивале КВН среди трудящейся молодежи	<i>сентябрь</i>	Ерыкалина А.И.
11.	Участие молодых профсоюзных активистов в окружном этапе Всероссийского молодежного профсоюзного форума «Стратегический резерв 2023»	<i>сентябрь</i>	Ерыкалина А.И., Молодежный совет РОБ НГСП России
12.	Организация и проведение интеллектуально-развлекательной игры «Профсоюзный квиз», посвященной 30-летию социального партнерства в РБ	<i>октябрь</i>	Ерыкалина А.И., Молодежный совет РОБ НГСП России
13.	Проведение новогодних мероприятий, организация детских утренников и т.д.	<i>декабрь</i>	Родионова Е.Г., председатели ППО, ОППО, комиссии ППО, ОППО

РАБОТА ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.	Подготовка и проведение колдоговорной кампании на предприятиях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г., председатели ППО, ОППО
2.	Проведение работы по созданию новых профсоюзных организаций	<i>в течение периода</i>	Ерыкалина А.И.
3.	Проведение мониторинга социально-экономического состояния предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики, контроль за предоставлением отпусков без сохранения заработной платы, порядком установления для работников неполного рабочего дня (недели)	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г., комиссия по защите социально-экономических прав членов профсоюза

4.	Работа по вопросу мотивации профсоюзного членства в ППО, ОППО	<i>в течение периода</i>	Специалисты аппарата, председатели ППО, ОППО
5.	Участие в нормотворческой деятельности	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г.
6.	Предварительная экспертиза и регистрация коллективных договоров	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г.
7.	Контроль за выполнением ранее принятых решений	<i>в течение периода</i>	Комиссия по организационно-профсоюзной работе
8.	Участие в работе конференций по итогам выполнения коллективных договоров, отчетных, отчетно-выборных собраний (конференций) ППО, ОППО	<i>в течение периода</i>	Сафиханов В.Х.
9.	Проведение заседаний комиссий РК по направлениям деятельности	<i>в течение периода</i>	Председатели комиссий, отв. секретари
10.	Организация работы совместных комиссий и уполномоченных по охране труда Профсоюза по профилактике травматизма на предприятиях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г., председатели ППО, ОППО
11.	Изучение и анализ состояния условий охраны труда и общественного контроля на предприятиях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г.
12.	Участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве	<i>в течение периода</i>	Сафиханов В.Х.
13.	Проведение работы по вопросу соблюдения трудового законодательства в организациях	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г.
14.	Проверка исполнения сметы профсоюзного бюджета ППО, ОППО	<i>в течение периода</i>	Емельянова Л.Ф.
15.	Выпуск Информационного вестника в электронном и печатном форматах	<i>в течение периода</i>	Тихонова И.С., специалисты аппарата
16.	Подготовка агитационных информационных листов, буклетов по направлениям работы РК РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России	<i>в течение периода</i>	Ерыкалина А.И., специалисты аппарата

17.	Организация работы по информационной деятельности ППО, ОППО, в т.ч. подготовка материалов на сайт Республиканской организации, в Telegram-канал, республиканскую профсоюзную газету «Действие», еженедельный электронный дайджест «Ласточка», многотиражные издания и др	<i>в течение периода</i>	Родионова Е.Г., председатели ППО, ОППО
18.	Обновление и размещение информации на сайте РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России	<i>в течение периода</i>	Тихонова И.С., специалисты аппарата
19.	Подготовка информационных материалов, посвященных юбилейным датам предприятий, учреждений, для публикаций в профсоюзных СМИ	<i>в течение периода</i>	Родионова Е.Г., ответственные работники по информационной деятельности ППО, ОППО
20.	Проведение заседаний Молодежного совета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России	<i>1 раз в квартал</i>	Ерыкалина А.И.
21.	Оформление наградных материалов по ходатайству профсоюзных организаций, поздравительных адресов в связи с юбилейными датами предприятий, профактива, руководителей, ветеранов, партнеров	<i>в течение периода</i>	Тихонова И.С. Родионова Е.Г.
22.	Подготовка статистической отчетности по формам ФНПР, внесение предложений в планы работы РС НГСП, ФПРБ	<i>декабрь</i>	Ерыкалина А.И., комиссия по организационно-профсоюзной работе
23.	Проведение смотров-конкурсов среди предприятий (учреждений) нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории Республики Башкортостан: - «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» - Отраслевой конкурс в номинации «Лучшая организация условий и охраны труда» - «Лучший уполномоченный по охране труда» - «Лучшая первичная (объединенная первичная) профсоюзная организация по ведению информационной работы»	<i>декабрь 2023г.- февраль 2024г.</i>	Комиссии РК

ОКАЗАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ

1	2	3	4
1.	По всем направлениям работы предприятия, учреждениям согласно закреплению	<i>в течение периода</i>	Специалисты аппарата
2.	По заключению и проверке коллективных договоров, вносимых изменений и дополнений	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г.
3.	По организации и проведению: - заседаний профсоюзных комитетов, отчетных, отчетно-выборных собраний (конференций) ППО, ОППО; - колдоговорных конференций и др.	<i>в течение периода</i>	Ерыкалина А.И. Дмитриев Е.Г.
4.	По вопросам применения трудового законодательства и коллективно-договорного регулирования	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г.
5.	По вопросам обучения впервые избранных председателей профорганизаций	<i>в течение периода</i>	Ерыкалина А.И.
6.	По вопросам организационно-массовой деятельности в профорганизациях	<i>в течение периода</i>	Ерыкалина А.И.
7.	По вопросам организации делопроизводства в ППО, ОППО	<i>в течение периода</i>	Тихонова И.С.
8.	По регистрации профсоюзных организаций, внесению изменений в ЕГРЮЛ	<i>в течение периода</i>	Дмитриев Е.Г.
9.	По подготовке материалов к смотрам-конкурсам РК РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, СФПРБ, РС НГСП	<i>в течение периода</i>	Специалисты аппарата
10.	По созданию единого информационного поля, координации информационно-аналитической работы в ППО, ОППО	<i>в течение периода</i>	Родионова Е.Г.
11.	По обеспечению методической литературой, юридической, отчетной, аналитической, агитационной, текущей информацией	<i>в течение периода</i>	Тихонова И.С., специалисты аппарата
12.	По созданию и координации работы Молодежных советов (комиссий) ППО, ОППО	<i>в течение периода</i>	Ерыкалина А.И.

- | | | | |
|-----|---|--------------------------|---|
| 13. | По вопросам финансово-хозяйственной деятельности профсоюзных организаций | <i>в течение периода</i> | Емельянова Л.Ф. |
| 14. | По организации общественного контроля за состоянием охраны труда на предприятиях | <i>в течение периода</i> | Дмитриев Е.Г.,
комиссия по охране
труда, здоровья и
экологии |
| 15. | По организации контроля за обеспечением спецодеждой, спецобувью и СИЗ на предприятиях | <i>в течение периода</i> | Дмитриев Е.Г.,
комиссия по охране
труда, здоровья и
экологии |
| 16. | По вопросам проведения СОУТ на предприятиях, в учреждениях | <i>в течение периода</i> | Дмитриев Е.Г.,
комиссия по охране
труда, здоровья и
экологии |

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 26

29.06.2023г.

«О состоянии условий и охраны труда, организации общественного контроля в Управлении аварийно-восстанови- тельных работ ООО «Газпром трансгаз Уфа»

Заслушав и обсудив информацию о результатах работы по соблюдению прав работников на охрану труда, организации общественного контроля в Управлении аварийно-восстановительных работ ООО «Газпром трансгаз Уфа» (далее - Управление), Президиум отмечает, что работа по вопросам охраны труда в Обществе организована в соответствии с действующими нормативными документами. Численность персонала Управления составляет 368 человек. Все являются членами профсоюза.

Основным видом деятельности предприятия является оперативная ликвидация нештатных и аварийных ситуаций на объектах газотранспортной инфраструктуры ООО «Газпром трансгаз Уфа», проведение ремонтных работ, выполнение транспортных перевозок опасных грузов и тяжелой специальной техники.

В ходе работы установлено, что контроль за состоянием и условиями труда на рабочих местах организован службой охраны труда Управления. Инструкции по охране труда по профессиям и по видам работ разработаны, согласованы с профсоюзным комитетом и утверждены работодателем. Проведение инструктажей, стажировок работников (по профессиям) осуществляется по разработанным программам. Проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров организовано в медико-санитарной части ООО «Газпром трансгаз Уфа». Работники обеспечены сертифицированными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой и спецобувью в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами. Стирка и химчистка спецодежды организованы.

В 2022 году в Управлении была проведена плановая специальная оценка

условий труда на 373 рабочих местах, по итогам которой на 35 рабочих местах установлены вредные условия труда. Согласно коллективному договору и на основании СОУТ соответствующим работникам установлена доплата за вредные условия труда в размере 4 и 8% от тарифных ставок, дополнительные дни к отпуску в количестве 7 календарных дней, бесплатное получение молока и досрочное назначение страховой пенсии по старости.

Общественный контроль в Управлении организован силами профкома, совместного комитета (комиссии) и 9 избранными уполномоченными по охране труда. Мероприятия, включенные в план работы комитета, выполняются. На нарушения, выявленные в ходе работы комитета, предоставляются ответы об их устранении. Работа уполномоченных по охране труда организована. Проверки состояния условий труда на рабочих местах, в подразделениях и на участках работ проводятся с оформлением соответствующих документов. В 2023 году уполномоченными проведено 189 обследований участков работ и выявлено 43 нарушения требований охраны труда.

На площадке Управления ежегодно проводится конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда» ООО «Газпром трансгаз Уфа, организованный Объединенной первичной профсоюзной организацией «Газпром трансгаз Уфа профсоюз». В сентябре 2022 года на площадке Управления прошел первый в истории «Газпрома» конкурс среди лучших уполномоченных по охране труда «Газпром профсоюза». В нем приняли участие представители 39 предприятий со всей России.

На основании вышеизложенного:

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию председателя ОППО «Газпром трансгаз Уфа профсоюз» и заместителя председателя - главного правового инспектора труда Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России принять к сведению.

2. Рекомендовать руководству и профсоюзному комитету УАВР ООО «Газпром трансгаз Уфа»:

- продолжить в рамках социального партнерства работу по обеспечению безопасных и комфортных условий труда на производстве.

3. Профсоюзному комитету ППО «Газпром трансгаз Уфа профсоюз - УАВР» (председатель О.Н. Шайхутдинова):

- эффективно использовать предоставленные законодательством права по осуществлению общественного контроля за соблюдением прав работников на охрану труда;

- на заседаниях профкома регулярно рассматривать и принимать соответствующие решения по вопросам охраны труда.

4. Профсоюзному комитету ОППО «Газпром трансгаз Уфа профсоюз» (председатель М.Г. Свяжский):

- продолжить практику проведения совместных заседаний с работодателем по актуальным вопросам охраны труда;
- координировать работу профсоюзных комитетов по организации деятельности уполномоченных лиц по охране труда.

5. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России:

- регулярно оказывать практическую и методическую помощь профсоюзным комитетам ОППО «Газпром трансгаз Уфа профсоюз» по вопросам соблюдения трудового законодательства в части требований по охране труда на предприятии.

6. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по охране труда, здоровья и экологии Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 26

29.06.2023г.

«Об организации деятельности в ППО ООО «Башнефть-Розница»

Заслушав и обсудив информацию об организации работы Первичной профсоюзной организации ООО «Башнефть-Розница» (далее – ППО), Президиум РК отмечает, что её деятельность ведется в соответствии с Уставами ППО и вышестоящих профорганов.

В структуре Общества - региональные отделения (Башкирия, Оренбург, Удмуртия, Приволжье, Челябинск, Екатеринбург). Более 550 автозаправочных станций ООО «Башнефть-Розница» расположены в регионах РФ и реализуют нефтепродукты, которые производятся на нефтеперерабатывающих заводах, принадлежащих ПАО «НК «Роснефть». Количество членов профсоюза - 1317

ППО осуществляет работу по координации деятельности структурных цеховых профсоюзных организаций в вопросах защиты профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, способствует созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников Общества и их семей, обеспечивает укрепление взаимных связей между цеховыми профсоюзными организациями, содействует обмену опытом практической и методической работы.

Свою работу профсоюзный комитет строит на принципах социального партнерства и сотрудничества с руководством управления, решения всех вопросов путем конструктивного диалога в интересах работников предприятия

Совместно с администрацией профсоюзная организация принимает участие в разработке и реализации мероприятий по развитию предприятия, представители ППО входят в составы совместных комиссий: по охране труда, регулированию социально-трудовых отношений. Для организации профсоюзной деятельности созданы комиссии по социальным и правовым вопросам.

Профсоюзный комитет, избранный в составе 12 человек, ведет свою деятельность согласно плану работы на год с учетом планов вышестоящих профорганов. Вместе с тем план не охватывает все направления профсоюзной деятельности.

Заседания профсоюзного комитета проводятся ежемесячно, протоколы

оформляются своевременно. Для участия в заседаниях приглашаются представители администрации. Обсуждаются актуальные вопросы, связанные с выполнением мероприятий коллективного договора, актуализацией нормативных документов, регламентирующих вопросы социального характера, вопросы охраны труда, представления мотивированного мнения и др. Вместе с тем на заседании профсоюзного комитета необходимо рассматривать вопросы информационно-аналитической деятельности в ППО, молодежной политики и др.

Председатель профсоюзной организации согласно графику работы выезжает в региональные отделения, проводит встречи с профактивом, на которых обсуждаются все актуальные вопросы, связанные с производственной деятельностью, охраной труда, организации оздоровления и отдыха сотрудников и членов их семей и др.

Делопроизводство в ППО ведется согласно «Инструкции по ведению делопроизводства в профсоюзных организациях». Документы по основной деятельности ППО формируются в архивные папки и хранятся в профсоюзном комитете в шкафах в соответствии с требуемыми сроками. Вместе с тем номенклатура дел ППО на 2023 год не утверждена.

Учёт членов профсоюза ведётся в соответствии с Инструкцией Нефтегазстройпрофсоюза России (постановление Президиума Российского Совета профсоюза от 25 мая 2016г. № 04-03).

Председатель, профсоюзный актив принимают участие в обучении очного и дистанционного форматов, организованных вышестоящими профорганизациями, а также, проводимых ЧОУ ДПО «Институт повышения квалификации профсоюзных кадров».

Информационно-мотивационная работа в профсоюзной организации строится посредством проведения встреч с профактивом, конференций, распространения информационных материалов электронной почтой, публикаций в ведомственных СМИ, индивидуальной работы с сотрудниками, реализации профсоюзных дисконтных программ и др. Освещение деятельности профсоюзной организации, а также вышестоящих профорганов осуществляется с помощью профсоюзных стендов, буклетов и др. В офисе предприятия и региональных отделениях имеются регулярно пополняемые, профсоюзные информационные стенды, на которых размещается самая важная и актуальная информация для членов профсоюза по направлениям деятельности.

Профактив в своей работе использует материалы газет «Действие», «Солидарность», журнала «НГСП-информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка» НГСП России, профсоюзных изданий, сайтов, печатной продукции (информационные брошюры, буклеты, календари) МПО и РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и др. До профкома, цеховых комитетов и членов профсоюза доводится Информационный вестник Республиканской организации. ППО необходимо активнее предоставлять информацию об итогах прошедших мероприятий в профсоюзные СМИ.

Совершенствование физкультурно-оздоровительной работы, формирование здорового образа жизни в коллективе, организация для работников и членов их семей санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха являются неотъемлемой частью в работе профсоюзного комитета.

Молодежь предприятия ежегодно принимает участие в Молодежных слетах, форумах, проводимых вышестоящими профорганами. Представитель Общества входит в состав Молодежного совета Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об организации деятельности в ППО ООО «Башнефть-Розница» - принять к сведению.
2. **Профсоюзному комитету ППО ООО «Башнефть-Розница» (председатель Р.М. Гибадуллин):**
 - продолжить эффективное представительство интересов и работу по защите прав членов профсоюза;
 - проводить активную работу по мотивации профсоюзного членства среди работников региональных отделений;
 - делопроизводство ППО вести согласно «Инструкции по ведению делопроизводства в профсоюзных организациях», при этом обратить внимание на оформление протоколов заседаний ПК, утвердить номенклатуру дел;
 - регулярно предоставлять материалы о деятельности профсоюзной организации для размещения на информационных ресурсах Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России, в республиканскую газету «Действие».
3. **Заведующей организационным отделом РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России А.И. Ерыкалиной** - постоянно оказывать практическую и методическую помощь ППО по организации внутрипрофсоюзной и информационно-аналитической деятельности.
4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 26

29.06.2023г.

«Об организации работы уполномоченных лиц по охране труда»

Заслушав и обсудив информацию об организации деятельности уполномоченных по охране труда предприятий, учреждений нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории Республики Башкортостан, Президиум отмечает, что работа ведется в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, утвержденным постановлением Президиума Профсоюза от 09 сентября 2022 г. № 09-05.

Деятельность уполномоченного по охране труда является одной из форм участия работников в управлении организацией и первичным звеном в организации общественного контроля в области охраны труда и здоровья на предприятии. Профсоюзные комитеты проводят целенаправленную работу по организации деятельности уполномоченных лиц по охране труда, в сферу деятельности которых входят: организация контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, проведение проверок и обследований объектов производства, в том числе участие в проведении I и II ступеней административно-общественного контроля, выявление и оформление нарушений требований законодательства, правил и норм в части охраны труда, контроль за устранением выявленных нарушений и др.

В течение 2022 года 1100 уполномоченных проводили данную работу, активно участвовали в проведении I и II ступеней административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на предприятии, в результате чего выявлено более 9000 нарушений законодательства в части охраны труда.

В целях повышения квалификации профсоюзного актива и в соответствии с планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России в апреле-июне 2023 года в городах: Уфа, Нефтекамск, Октябрьский,

состоялось обучение уполномоченных лиц по охране труда предприятий и их структурных подразделений нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства. В программу обучения вошли вопросы трудового законодательства, требований охраны труда и промышленной безопасности на предприятиях нефтегазового комплекса, специальной оценки условий труда, организации общественного контроля и другие. Особое внимание было уделено новому порядку обучения и проверке знаний по охране труда, изменениям в законодательстве, касающимся правил расследования несчастных случаев на производстве, порядка обязательного психиатрического освидетельствования работников, проведения инструктажей по охране труда, стажировки сотрудников, занятых на работах повышенной опасности и т.д. Всего обучение прошли 365 человек. Активное участие в обучении приняли уполномоченные профсоюзных организаций «Газпром трансгаз Уфа профсоюз», АО «Транснефть-Урал», АО «ПОЛИЭФ», Производственных управлений технологического и пассажирского транспорта филиала ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа, Уфимского филиала ООО «РН-Ремонт НПО», Уфимского филиала ООО «РН-Бурение», Филиала ООО «РН-Сервис» в г. Уфа, ООО «Башнефть-Строй» и др.

В целях профилактики производственного травматизма, распространения положительного опыта работы в области улучшения условий и охраны труда профсоюзные организации ООО «Башнефть-Добыча», «Башнефть-Переработка», «Газпром трансгаз Уфа профсоюз», ПАО «Уфаоргсинтез» и др. проводят в очном формате конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда». Победители принимают участие в аналогичных конкурсах, организованных РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, Межрегиональными профсоюзными организациями, Федерацией профсоюзов РБ и Нефтегазстройпрофсоюзом России. Решением Президиума Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России победителями в конкурсе по итогам 2022 года признаны работники АО «Башнефтегеофизика», АО «ПОЛИЭФ», ООО «Башнефть-Добыча», ООО «Газпром трансгаз Уфа», Филиала ООО «Газпром ПХГ» «Башкирское УАВР и КРС». Постановлением Президиума Совета МПО ПАО «НК «Роснефть» от 16 сентября 2022 года № 26-02 1 место по группе «Нефтегазовый сервис» присуждено уполномоченному по охране труда Уфимского филиала ООО «РН-Бурение» - А.А.Апаеву. Решением Президиума Профсоюза от 20 апреля 2023 года № 12-11 лучшим уполномоченным по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России по итогам 2022 года признаны М.А. Мелкумян (ОППО АО «Башнефтегеофизика»), А.М. Фазуллин (ППО «Башнефть-Переработка»).

Вместе с тем, следует отметить, что в ряде профсоюзных организаций недостаточное внимание уделяется данному направлению работы. Порядок избрания и организация работы уполномоченных лиц по охране труда носят формальный характер, работники не проходят в установленные сроки обучение, в коллективных договорах отсутствуют дополнительные гарантии деятельности уполномоченным.

На основании вышеизложенного:

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об организации комитетами Республиканской и профсоюзных организаций работы уполномоченных лиц по охране труда предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных в республике, принять к сведению.

2. Республиканской организации, первичным и объединённым первичным профорганизациям, их выборным органам:

2.1. Повышать эффективность общественного контроля уполномоченными лицами по охране труда за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, соглашений, коллективных договоров.

2.2. Постоянно проводить работу по повышению квалификации уполномоченных лиц по охране труда для качественного и грамотного исполнения своих общественных обязанностей.

3. Первичным (объединённым первичным) профсоюзным организациям продолжить:

3.1. Организовать эффективную работу уполномоченных по охране труда, добиваться предоставления им дополнительных социальных гарантий за добросовестное исполнение общественных обязанностей.

3.2. Принять меры по стабилизации количества уполномоченных по охране труда: в каждом структурном подразделении предприятия и не менее одного уполномоченного по охране труда на 50 работников.

3.3. Организовать обучение уполномоченных лиц по охране труда, у которых истекают сроки аттестации.

3.4. Принимать активное участие в конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда», совместно с работодателями организовывать конкурсы по охране труда среди структурных подразделений организаций.

3.5. Включать в планы работы профсоюзных комитетов заслушивания уполномоченных лиц по охране труда об итогах работы за определенный период.

4. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, комиссии по охране труда и экологии:

4.1. Продолжить взаимодействие с профсоюзными комитетами по организации работы уполномоченных лиц по охране труда.

4.2. Продолжить организацию и проведение отраслевого конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда», представляя победителей в аналогичном межотраслевом конкурсе, организованным Федерацией профсоюзов РБ, конкурсах, проводимых Российским Советом Нефтегазстройпрофсоюза,

Межрегиональными профсоюзными организациями.

4.3. Оказывать повседневную практическую помощь профсоюзам, уполномоченным по охране труда в организациях по осуществлению эффективного общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по охране труда и экологии Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 26

29.06.2023г.

«Об организации делопроизводства в ППО, ОППО»

Правильная организация документационного обеспечения (делопроизводства) во всех звеньях структуры Нефтегазстройпрофсоюза России является необходимым условием обеспечения их нормальной деятельности.

Республиканской организацией проводится постоянная работа по организации документооборота в первичных, объединенных первичных профсоюзных организациях.

Согласно плану работы Республиканского комитета РОБ НГСП России проведено изучение организации документооборота в ППО, ОППО. В результате выявлено, что в целом делопроизводство в профсоюзных организациях ведется отдельно от делопроизводства предприятия согласно «Инструкции по ведению делопроизводства в профсоюзных организациях» (далее - Инструкция), утвержденной Президиумом Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза (постановление от 08 февраля 2018 г. № 11 - 08) и учебно-информационному материалу «Делопроизводство в профсоюзной организации» Нефтегазстройпрофсоюза России.

Согласно Инструкции ответственность за организацию и правильное ведение делопроизводства возлагается на председателя профсоюзной организации.

Для осуществления деловой переписки в ППО, ОППО разработаны бланки писем, в которых указаны наименование профсоюзной организации, вышестоящих профсоюзных органов, адрес, контактные данные и, на некоторых бланках, регистрационные реквизиты.

В соответствии с Инструкцией, с целью систематизации, обработки корреспонденции и контроля ее исполнения, учет и регистрация входящих, исходящих документов, заявлений и обращений граждан в профсоюзной организации ведется по журнальной системе. Однако не во всех профсоюзных

организациях данное требование Инструкции выполняется. В большинстве случаев оформляются и ведутся только журналы входящей и исходящей корреспонденции, в некоторых организациях журналы не заведены.

Заседания профсоюзного комитета проводятся в соответствии с Уставом ППО, ОППО. После каждого заседания оформляется протокол, в котором фиксируется ход обсуждения вопросов и принятия решений. Основные замечания в протоколах заседаний профкома были выявлены в оформлении (не указана вышестоящая организация, количественное обозначение избранных и присутствующих членов профкома, указывающее на правомочность заседания, повестка дня ограничена только финансовыми вопросами, отсутствие голосования и т.п.) и нумерации. В профсоюзных организациях протоколы заседаний профсоюзного комитета в целом нумеруются в соответствии с Инструкцией, протоколы конференций часто не нумеруются.

Распорядительные (управленческие) документы в профсоюзе принимаются в форме постановлений и распоряжений. Постановление должно приниматься по наиболее важным и принципиальным вопросам деятельности коллегиальных профорганов и являться составной частью протокола собрания (конференции) или заседания профсоюзного комитета. Как показывает практика, в первичных профсоюзных организациях, чаще всего, отдельные постановления собрания или профсоюзного комитета не принимаются. Все принятые решения включаются непосредственно в протокол собрания или заседания профсоюзного комитета после каждого обсуждаемого вопроса повестки дня.

Распоряжения председателя профсоюзной организации по личному составу (прием, увольнение, командировки, отпуска) и по основной деятельности оформляются по типовым унифицированным формам, подшиваются в дела и хранятся в соответствии с требуемыми сроками.

На штатных работников ППО, ОППО заведены личные дела, трудовые книжки заполнены, разработаны и утверждены должностные инструкции.

Важным элементом делопроизводства профсоюзных организаций является номенклатура дел. Она разрабатывается на основании примерной номенклатуры дел (образец в Инструкции) и отражает все документы, образующиеся в результате деятельности профсоюзной организации с указанием сроков их хранения. Номенклатура дел должна составляться ежегодно в четвертом квартале текущего года на следующий год ответственным за ведение делопроизводства, оформляться на общем бланке профсоюзной организации и утверждаться председателем. На практике в основном ППО, ОППО утверждают номенклатуру дел решением коллегиального профсоюзного органа по мере необходимости.

Наиболее проблемным для ППО, ОППО остается вопрос хранения профсоюзной документации. В большинстве случаев, в связи с отсутствием архива на предприятии (либо недостаточности свободного места в архиве) документы профсоюзных организаций хранятся в кабинетах по месту их

дислокации. Те профсоюзные организации, которые сдают документацию в архив, не всегда создают экспертную комиссию для оценки ценности документов, оформляют описи и акты приема-передачи.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об организации делопроизводства в ППО, ОППО - принять к сведению.

2. Первичным, объединенным первичным профсоюзным организация:

2.1. Вести делопроизводство в соответствии с «Инструкцией по ведению делопроизводства в профсоюзных организациях», утвержденной на заседании президиума Российского Совета НГСП и разработанным Нефтегазстройпрофсоюзом России учебно-информационным материалом «Делопроизводство в профсоюзной организации»;

2.2. Номенклатуру дел разрабатывать в соответствии с образцом, приведенным в Инструкции, утверждать ежегодно в четвертом квартале текущего года на предстоящий год. Документы по основной деятельности ППО, ОППО формировать согласно утвержденной номенклатуре дел;

2.3. Регистрацию и учет входящей, исходящей корреспонденции и письменных обращений членов профсоюза вести по журнальной системе;

2.4. По истечению срока полномочий профсоюзного комитета производить экспертизу ценности документов. Документы, подлежащие хранению, своевременно описывать и передавать в архив предприятия, архивные отделы администраций муниципальных районов РБ или в Национальный архив РБ. Акты хранить в делах профкома для справочной работы.

3. Специалистам аппарата РОБ НГСП России регулярно оказывать практическую и методическую помощь профсоюзным организациям в вопросах организации делопроизводства.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на общий отдел РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х.Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 26

29.06.2023г.

«Об организации информационной деятельности в ППО «ОЗНА»

В соответствии с планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России было проведено изучение информационной деятельности в Первичной профсоюзной организации «ОЗНА» (далее – ППО). Общее количество работающих - 2044 человек, членов профсоюза - 576.

Компания «ОЗНА» реализует комплекс решений для нефтегазовой отрасли: проектирование, изготовление и сервисное обслуживание нефтегазового оборудования; инжиниринг в области транспортировки и подготовки нефти, газа и воды; метрологическое обеспечение объектов нефтегазового сектора.

Информационная работа в профсоюзной организации строится в соответствии со Стратегией информационного развития Нефтегазстройпрофсоюза России на 2022-2025 гг., постановлением Пленума Республиканского комитета по данному вопросу (протокол №5 от 22.12.2022г.), а также посредством проведения заседаний профсоюзного комитета, конференций, собраний, распространения информационных материалов, проведения индивидуальной работы с сотрудниками, привлечения работников к общественной деятельности, реализации профсоюзных дисконтных программ и др. В повестку дня заседаний профсоюзного комитета включается вопрос о совершенствовании информационно-аналитической деятельности ППО, организации и проведении конкурсов, касаемых данной тематики, в том числе, вышестоящих профорганов в целях обобщения и распространения опыта работы, новых методов и подходов к информационной работе. Вместе с тем комиссия по информационной работе не создана.

Профком уделяет внимание полноте и качеству подачи информации, максимально используются все источники информирования – корпоративные, профсоюзные. Вся необходимая и актуальная информация доводится до сотрудников посредством общей рассылки по корпоративной электронной

почте, распространения листовок, размещения информации в официальной группе социальной сети «ВКонтакте», а также с помощью мессенджеров. В целях совершенствования и активизации работы в области информационной политики в текущем году создана группа в Телеграме для членов профсоюза, где оперативно размещается вся необходимая информация о работе и о проводимых мероприятиях профсоюзной организации.

В структурных подразделениях имеются регулярно пополняемые, профсоюзные информационные стенды, которые приобретают еще большую актуальность, новизну и востребованность у членов профсоюза.

Работа профсоюзного комитета в области информационной политики направлена на оперативное доведение до членов профсоюза информационных материалов: республиканской газеты «Действие», журнала «НГСП-информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка» НГСП России, Информационного вестника Республиканской организации, сайтов, печатной продукции (информ. брошюры, буклеты, календари) вышестоящих профорганов и др.

В рамках информационно-мотивационной деятельности, а также реализации Программы преференций Нефтегазстройпрофсоюза России «Моя профсоюзная карта» для членов профсоюза оформлены электронные профсоюзные билеты, позволяющие получать скидки, бонусы и различные виды привилегий при приобретении товаров и услуг.

Председатель, бухгалтер ППО являются постоянными участниками ежегодных обучений, организованных Республиканской организацией, Нефтегазстройпрофсоюзом России, проводимых в очном и заочном форматах.

Профсоюзный комитет регулярно информирует членов профсоюза о положении дел в Обществе, совместно с администрацией вырабатываются своевременные меры по решению возникающих вопросов.

Руководство и профсоюзный комитет регулярно проводят совместную работу по повышению профессионального уровня работников, развитию их творческого потенциала и приобщению к здоровому образу жизни.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

- 1.** Информацию об организации деятельности в ППО «ОЗНА» - принять к сведению.
- 2. Профсоюзному комитету ППО «ОЗНА» (председатель Р.Н. Хоршева):**
 - продолжить эффективную совместную работу со структурными подразделениями по вопросу совершенствования информационно-аналитической деятельности;
 - вести активную работу по мотивации профсоюзного членства среди работников предприятия;
 - создать комиссию по информационной работе при профсоюзном комитете;

-регулярнопредоставлятьматериалыодеятельностипрофсоюзнойорганизации для размещения на информационных ресурсах Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России, в республиканскую газету «Действие».

3. Заведующей организационным отделом РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России А.И. Ерыкалиной - постоянно оказывать практическую и методическую помощь ППО по организации внутрипрофсоюзной и информационно-аналитической деятельности.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 26

29.06.2023г.

**«О построении организационной работы
в ППО Филиала АО «Связьтранснефть» УПТУС**

В соответствии с планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России было проведено изучение организационной работы в Первичной профсоюзной организации Филиала АО «Связьтранснефть» Уральского производственно-технического управления связи.

Уральский филиал обеспечивает работу линий связей, проходящих по территориям пяти субъектов Российской Федерации: Курганской, Челябинской, Оренбургской областей, Республики Башкортостан и Пермского края.

Основное направление деятельности Уральского производственно-технического управления связи - обеспечение технологической и оперативно-производственной связью магистральных нефтепроводов, магистральных продуктопроводов, осуществление текущего планового ремонта и техническое обслуживание на объектах подразделений организации системы «Транснефть»

Профсоюзный комитет, в составе 20 человек (председатели цеховых комитетов, профгруппорги), ведет свою деятельность согласно плану работы на текущий год с учетом планов вышестоящих профорганов. В него включены мероприятия по всем основным направлениям профсоюзной работы. Заседания профсоюзного комитета проводятся ежеквартально.

В работе заседаний принимают участие представители администрации, обсуждаются вопросы выполнения мероприятий коллективного договора, создания достойных условий труда, работы со структурными подразделениями (узлами связи), утверждения сметы профсоюзного бюджета и расходовании средств, работы с ветеранами, организации отдыха работников и членов их семей, обучения профактива, участия в мероприятиях вышестоящих профсоюзных организаций и др.

Протоколы оформляются не в полном соответствии с Инструкцией по ведению делопроизводства в профсоюзной организации. Учет членов профсоюза ведется в электронном формате. Номенклатура дел ППО на текущий год утверждена.

В Управлении созданы совместные комиссии: по регулированию социально-трудовых отношений, по трудовым спорам, по охране труда

Ежегодно при активном участии профсоюзного комитета проводится конкурс на звание «Лучший по профессии».

Регулярно проводится работа по обновлению профсоюзных стендов в соответствии с рекомендациями вышестоящих профсоюзных органов. Необходимая информация доводится посредством профсоюзных изданий – информационного Вестника РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, газеты «Действие», журнала «НГСП-информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка» и др. Используются все информационные ресурсы - корпоративная сеть, электронная почта, селекторная связь (проведение собраний судаленными узлами и т. д.). Для оперативного обмена информацией на предприятии создана корпоративная информационная система управления предприятием (КИСУП), для профсоюзной организации персонально - «КИСУП профсоюз».

Профсоюзный комитет уделяет внимание развитию культурно-нравственных ценностей, пропаганде здорового образа жизни, работники предприятия принимают активное участие в спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных корпоративных, районных, городских и республиканских мероприятиях.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об организационной деятельности в Первичной профсоюзной организации ППО Филиала АО «Связьтранснефть» (УПТУС) - принять к сведению.
2. **Профсоюзному комитету (председатель Сутормина Т.П.):**
 - вести активную работу по вовлечению в члены профсоюза работников всех структурных подразделений (узлах связи);
 - привести делопроизводство в соответствие с «Инструкцией по ведению делопроизводства в первичных профсоюзных организациях»;
 - в целях анонсирования, а также по итогам проведённых мероприятий регулярно предоставлять материалы в профсоюзные СМИ.
3. **Организационному отделу РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России** оказывать практическую и методическую помощь по всем направлениям работы.
4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



Сафиханов В.Х.

НОВОСТИ, ПЛАНЫ, ОБСУЖДЕНИЯ



- ❖ На работе можно будет пройти диспансеризацию
- ❖ Хотят изменить производственный календарь
- ❖ Установят минимальный размер суточных
- ❖ Закрепят порядок стажировки и практики
- ❖ Паспорт можно будет предъявить через Госуслуги
- ❖ За нарушение правил работы с персональными данными вводят миллионные штрафы
- ❖ Работник получит оплату вынужденного прогула с процентами
- ❖ Дополнительные трудовые гарантии супругам мобилизованных

На работе можно будет пройти диспансеризацию

С 1 марта 2024 года диспансеризацию можно будет пройти по месту работы. Минздрав планирует изменить [приказ от 27.04.2021 № 404н](#) о диспансеризации взрослого населения. Для проведения такой диспансеризации в регионах создадут мобильные медицинские бригады.

Сейчас граждане обычно проходят диспансеризацию в той же медорганизации, в которой они получают первичную медицинскую помощь. Региональные минздравы должны разработать нормативные акты о диспансеризации в любых других медорганизациях, в том числе в мобильной медицинской бригаде.

Работодатели должны будут уведомлять работников о возможности пройти профилактический медосмотр и диспансеризацию в мобильной медицинской бригаде.

Диспансеризацию проходят:

- раз в три года граждане от 18 до 39 лет;
- ежегодно граждане старше 40 лет, [п. 5](#) приказа № 404н.
- Работодатель должен сохранить средний заработок и предоставить:
- работникам в возрасте до 40 лет — день раз в три года;
- работникам в возрасте от 40 лет — день раз в год;
- предпенсионерам — два дня раз в год.

Работник должен письменно согласовать с работодателем день, в который будет проходить диспансеризацию, [ст. 185 1](#) ТК.

Хотят изменить производственный календарь

Госдума рассматривает законопроект о внесении изменений в ст. 112 ТК. Правительство могут обязать при переносе выходных дней один из них переносить на понедельник, следующий за Светлым Христовым Воскресением (Пасхой). Если законопроект примут, понедельник 6 мая 2024 года станет выходным днем.

Предлагают на 4 дня сократить Новогодние каникулы и сделать выходными днями только 1, 2, 3 января. Освободившиеся дни Новогодних каникул (4, 5, 6 и 8 января) перенести на май. Тогда Праздник Весны и Труда будет продолжаться пять дней — с 1 по 5 мая включительно.

Установят минимальный размер суточных

Закон не регулирует размер суточных, связанных со служебными командировками. Размер суточных работников федеральных госорганов, фондов и госучреждений определяет Правительство. Сейчас это 100 руб. в сутки [постановление от 02.10.2002 № 729](#)

Размер суточных работников госорганов субъектов, территориальных фондов, госучреждений субъектов и органов местного самоуправления устанавливаются в регионах и на местах.

Предлагают ограничить минимальный размер суточных работников госорганов субъектов. Он не должен быть меньше 1/30 МРОТ или региональной МЗП. Так минимальная сумма суточных будет 541 рубль.

Закрепят порядок стажировки и практики

В [ТК](#) закрепят определения понятий «практическая подготовка», «стажировка» и «обязательная стажировка».

Практическая подготовка — это выполнение работником, являющимся обучающимся, работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Цель подготовки — формирование, закрепление, развитие практических навыков по профилю образовательной программы.

Стажировка — это закрепление теоретических знаний, приобретение практических знаний и умений.

В срочном трудовом договоре нужно будет указывать, что работа направлена на получение необходимых практических профессиональных навыков и непосредственно связана с его производственным обучением.

Паспорт можно будет предъявить через Госуслуги

Минцифры планирует, что граждане смогут предъявлять сведения из документов, удостоверяющих личность, в электронном виде — с помощью мобильного приложения Госуслуг. Это будет приравниваться к предъявлению оригинала документа.

Юридическое лицо может принять решение об использовании в своей деятельности мобильного приложения для проверки или получения сведений. О своем решении и условиях использования мобильного приложения юридическое лицо должно сообщить в Минцифру.

Правительство должно утвердить:

- случаи, в которых граждане смогут предъявлять сведения в электронном виде вместо оригинала;
- перечень документов, которые можно будет предъявлять;
- порядок использования приложения.

За нарушение правил работы с персональными данными вводят миллионные штрафы

Цель законопроекта, которым вносят изменения в [КоАП](#), — защита биометрических персональных данных и усиление ответственности. Сейчас закон предусматривает ответственность:

- за обработку персональных данных без согласия субъекта персональных данных;
- либо за обработку персональных данных с нарушением установленных требований к составу сведений, включаемых в письменное согласие.

Предлагают установить административную ответственность за размещение биометрических персональных данных субъекта персональных данных в единой биометрической системе, в иных информационных системах, обеспечивающих идентификацию или аутентификацию с использованием биометрических персональных данных физических лиц, если при размещении нарушили закон.

Предлагают повысить административную ответственность за обработку персональных данных без письменного согласия, если действия нарушителя не содержат уголовно наказуемого деяния и обработку персональных данных с нарушением требований к составу сведений, включаемых в согласие на обработку, [ч. 2](#) ст. 13.11 КоАП.

Максимальные штрафы за первичное нарушение планируют увеличить так:

для должностных лиц — с 40 тыс. до 300 тыс. руб.;

для компаний — с 150 тыс. до 700 тыс. руб.

За повторное нарушение планируют штрафовать должностных лиц на сумму до 500 тыс. руб., а компании до 1,5 млн руб. Сейчас максимальный штраф за повторное нарушение на должностное лицо составляет 100 тыс. руб., компанию могут оштрафовать на сумму до 500 тыс. руб.

Работник получит оплату вынужденного прогула с процентами

Работодатель, который нарушил установленный срок выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат, должен выплатить положенные суммы с процентами, [ч. 1](#) ст. 236 ТК. Размер денежной компенсации — не ниже 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ от невыплаченных в срок сумм. Проценты начисляют за каждый день задержки выплат.

Конституционный суд считает, что эта норма не регулирует ситуации, когда выплаты присуждает суд. Суд, когда признает увольнение незаконным, взыскивает сумму среднего заработка за время вынужденного прогула и иные выплаты, полагающиеся работнику, но не взыскивает денежную компенсацию за нарушение срока выплаты, [постановление КС от 11.04.2023 № 16-П](#). Конституционный суд признал [ч. 1](#) ст. 236 ТК частично неконституционной и поручил федеральному законодателю внести изменения в ТК.

Минтруд подготовил проект изменений в [Трудовой кодекс](#), сейчас он проходит общественные слушания. Когда закон вступит в силу в день официального опубликования, работодатели должны будут выплачивать присужденные работнику суммы с начисленной на них денежной компенсацией. Размер процентов будут определять исходя из фактически не выплаченных

денежных сумм со дня, следующего за днем, когда работник должен был их получить, по день фактического расчета включительно.

В Трудовом кодексе появятся новые статьи

В [Трудовом кодексе](#) в отдельной статье планируют прописать нормы о приостановлении трудовых договоров. Название [главы 12](#) предлагают поменять на «Изменение и приостановление трудового договора», а главу дополняют [статьей 76.1](#) «Приостановление трудового договора».

В [статье 76.1](#) укажут, что трудовые договоры приостанавливаются в случае мобилизации, службы по контракту в период чрезвычайных обстоятельств и добровольного содействия в выполнении задач ВС. В период приостановления трудового договора увольнение работника запрещено.

В период приостановления трудового договора на работника распространяются все права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Также планируют ввести [ст. 170.1](#) «Гарантии и компенсации мобилизованным работникам». В ней закрепят обязанность работодателя приостановить трудовой договор мобилизованного или служащего по контракту и сохранить за ним рабочее место и должность.

Дополнительные трудовые гарантии супругам мобилизованных

[Трудовой кодекс](#) предлагают дополнить трудовыми гарантиями для супругов мобилизованных и служащих по контракту. Подготовили проект изменений в три статьи кодекса.

Преимущественное право оставления на работе при сокращении предоставят родителю ребенка, если второй родитель мобилизован или служит по контракту, а их ребенок учится по программе бакалавриата, магистратуры или специалитета и не достиг 23 лет. Сейчас такое право есть у родителя ребенка, не достигшего возраста 18 лет, [ст. 179](#) ТК.

По заявлению супруги мобилизованного работодатель будет обязан установить неполное рабочее время, [ст. 93](#) ТК.

Привлекать к работе в ночное время супругов мобилизованных и проходящих военную службу по контракту можно будет только с их письменного согласия, если работа не противопоказана им по состоянию здоровья. Работодатель должен будет письменно ознакомить их с правом отказаться от работы в ночное время, [ст. 96](#) ТК.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ



- ❖ Как решить конфликты с работниками, которым пришлось работать в праздники– с.40
- ❖ Призыв на военные сборы в 2023 году. Что изменилось по Указу Президента– с.46
- ❖ Штраф и внеплановая проверка из-за того, что неучли мнение работников. Как ГИТ рекомендует исключать ошибки– с.50
- ❖ Частые ошибки работодателей, которые проводят аттестацию– с.53

КАК РЕШИТЬ КОНФЛИКТЫ С РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫМ ПРИШЛОСЬ РАБОТАТЬ В ПРАЗДНИКИ

Источник: «Справочник кадровика», № 5- 2023г.

Главное в статье

- Когда сотрудник будет работать в выходной, даже если не хочет
- Как правильно оплатить сотруднику дополнительную работу
- Когда придется дополнительно оплачивать работу в командировке
- Какие документы оформить, чтобы избежать споров с работниками

Подобрали законные ответы на любые вопросы сотрудников, которых привлекаете к работе в выходные и праздники. В статье найдете образцы, которые понадобятся для письменных ответов.

Вопрос 1. Разве меня могут заставить работать в праздник? У меня планы, и согласия я не давал

Привлечь к работе в выходной и праздник сотрудника могут и без его согласия при наличии определенных условий. Это возможно, например, чтобы, [ч. 3](#) ст. 113 ТК:

- предотвратить производственную аварию;
- устранить последствия аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- избежать несчастного случая на производстве;
- сохранить имущество работодателя, государства или муниципалитета;
- выполнить работу, которая вызвана чрезвычайными обстоятельствами либо появилась из-за введения чрезвычайного или военного положения.

Работодатель в подобных обстоятельствах издаст приказ и уведомит сотрудников о необходимости работать в праздник. Иногда заранее издать приказ невозможно. Сотрудник в этой ситуации не должен отказываться от выхода на работу, даже если приказ издали в последний момент. Если сотрудник не придет на работу, работодатель может привлечь его к дисциплинарной ответственности, в том числе уволить, если соблюдаются условия такого увольнения.

Вопрос 2. Как мне оплатят работу в праздник, если обычно я получаю оклад и премию?

Если работнику, помимо оклада, начисляют стимулирующие и компенсационные выплаты, доплату за работу в выходной или праздник сверх месячной нормы рассчитывают по формуле:

Доплата за работу в выходной и праздник

$$= \text{дневная тарифная ставка или часть оклада}$$

$$\times 2 +$$

$$+ \text{дневная часть стимулирующих и компенсационных выплат}$$

Обязанности платить премию в двойном размере у работодателя нет, [письмо Роструда от 08.02.2021 № 287-ТЗ](#).

Пример

Работник получает оклад 30 000 руб. и ежемесячную премию в размере 40% от оклада — 12 000 руб., а также надбавку за стаж 8000 руб. 1 мая сотрудник отработал полный день, другой день отдыха не брал, на больничном и в отпуске в мае не был. По производственному календарю в мае 2023 года 20 рабочих дней.

Вид выплаты	Размер зарплаты в месяц, руб.	Норма рабочего времени, дни	Дневная часть выплат, руб., гр. 2 : гр. 3	Размер доплаты в выходной или праздник, руб.
1	2	3	4	5
Оклад	30 000	20	1500	3000 (1500 x 2)
Ежемесячная премия	12 000		600	600
Надбавка за стаж	8000		400	400
Всего	50 000			4000

За май работнику начислят зарплату в размере 54 000 руб. (50 000 руб. 4000 руб.).

Суды в спорах с работниками обычно поддерживают работодателя, определения Первого КСОЮ от 21.07.2020 № 88а-19034/2020, Шестого КСОЮ от 02.09.2021 по делу № 88-19071/2021.

Вопрос 3. Я отработаю в праздник, но потом хочу взять отгул. Что для этого нужно?

Вместо двойной оплаты за работу в выходной или праздник работник может попросить «отгул». Другой день отдыха сотрудник должен предварительно согласовать с работодателем. Самовольно отгулять работу в праздник нельзя, так работодатель может посчитать это прогулом.

Заявление о предоставлении отгула за работу в праздничный день

ЗАЯВЛЕНИЕ

15.05.2023 № 55з

О предоставлении отгула

Директору ООО «Афиша»
Хрусталеву В.В.

Прошу предоставить мне другой день отдыха — 5 июня 2023 года в связи с привлечением к работе 1 мая 2023 года.

Электрик



А.В. Тимофеев

В то же время работодатель не имеет права заставлять работника брать отгулы, а не повышенную оплату за работу, [ч. 4](#) ст. 153 ТК.

Выбрать другой день отдыха могут не все работники. Так, если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, работнику можно только выплатить компенсацию за работу, [ст. 290](#) ТК.

Если работник в месте повышенной оплаты берет другой день отдыха, работу оплачивают в одинарном размере, а день отдыха не оплачивают, [ч. 3](#) ст. 153 ТК. Это значит, что за месяц, в котором работник трудился в выходной, нужно выплатить полную зарплату и одинарную дневную часть зарплаты, включая оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты. За месяц, в котором сотрудник взял день отдыха, нужно выплатить полную зарплату, при этом сотрудник отработает на один день меньше нормы. Правило действует независимо от того, берет сотрудник день отдыха в текущем месяце или в другом, письма Минтруда [от 21.01.2020 № 14-1/ООГ-327](#), [от 21.02.2020 № 14-1/ООГ-1110](#).

Пример

Сотрудник трудился в свой выходной 13 мая. За работу в этот день он взял выходной 5 июня, о чем написал заявление. По производственному календарю в мае 2023 года 20 рабочих дней. Дневная ставка Сидорова с учетом оклада 40 000 руб. и ежемесячной премии 5000 руб. составляет 2250 руб. (45 000 руб. : 19 дней).

За май ему выплатили полную зарплату 45 000 руб. и доплату за работу в выходной в размере 2250 руб. За июнь работник получит полную зарплату — 45 000 руб., несмотря на то что фактически отработает 20, а не 21 день.

Вопрос 4. Я накопил отгулы, а теперь хочу уволиться. Я получу компенсацию за эти дни?

Работодатель не обязан компенсировать работнику при увольнении другие дни отдыха за работу в выходные, которые работник не использовал

в течение работы. При увольнении работник должен получить компенсацию только за неиспользованный отпуск, [ст. 127](#) ТК.

Суды в подобных спорах чаще всего считают, что неиспользованные отгулы работодатель компенсировать не должен, определение Шестого КСОЮ от 04.06.2020 № 88-7393/2020, 2-308/2019.

Есть позиция Минтруда. Чиновники считают так: если работник согласился работать без повышенной оплаты за отгул, но не воспользовался своим правом на отдых, работодатель должен выплатить компенсацию за переработки, письмо от 18.05.2021 № 14-6/ООГ-4466. Чтобы избежать спора, работодатель может предложить работнику использовать накопленные дни отдыха до увольнения.

Вопрос 5. Моя рабочая смена выпадает на праздник. Мне доплатят за такую работу? И что будет, если я не согласен работать?

Сотрудника не попросят дать письменное согласие на работу по графику в праздник в непрерывно действующих компаниях, организациях по обслуживанию населения, а также при неотложных, ремонтных и погрузочно-разгрузочных работах, [ч. 6](#) ст. 113 ТК, апелляционные определения Хабаровского краевого суда от 18.06.2018 по делу № 33-4079/2018, Челябинского облсуда от 11.04.2022 по делу № 11-4065/2022.

Работодатель издаст приказ о привлечении к работе в праздники и учтет мнение профкома при утверждении графика сменности, если в компании есть профсоюз. При этом работу в праздник компания должна компенсировать в повышенном размере, [ст. 153](#) ТК.

Работу в календарные выходные — субботу или воскресенье, если на них выпадают рабочие смены, компенсировать не будут. Бухгалтер начислит стандартную сумму зарплаты, а отдыхать работник будет по графику — в другой день недели. Однако есть сотрудники, у которых всегда нужно брать согласие на работу в нерабочие праздничные дни. Кадровику желательно составлять графики работы так, чтобы смены льготников не выпали на праздники.

Вопрос 6. Я работал в праздник 3 часа. Я получу за это полный день отгула?

Работнику нужно предоставить полный день отдыха независимо от количества часов, которые он отработал в праздник, [письмо Минтруда от 07.10.2020 № 14-2/ООГ-15728](#). Лучше, чтобы работник сообщил о своем желании использовать другой день отдыха заранее, например, когда оформляет согласие на работу. При расчете зарплаты за месяц, в который сотрудник работал внеурочно, бухгалтерия по общему правилу должна начислить ему доплату. Если работник выберет отгул, то расчет доплаты будет другим. При этом работник не обязан указывать конкретную дату дня отдыха. Это он сможет

сделать позже, например, когда напишет заявление на отгул.

В ПВТР компании может быть обязанность сотрудников сообщать о своем желании получить отгул вместо повышенной оплаты до конца месяца, в котором сотрудник работал в выходной или праздник.

Порядок оформления другого дня отдыха за работу в выходной или праздник в ПВТР

...
6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

...
6.5. По желанию работника, который работал в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Работник должен сообщить о том, что за работу в выходной или нерабочий праздничный день желает получить другой день отдыха, до конца месяца, в котором привлекался к такой работе.

6.7. Работодатель предоставляет работнику другой день отдыха на основании письменного заявления. Заявление работник передает в отдел кадров.

6.8. За неиспользованные другие дни отдыха компенсация при увольнении не выплачивается. В этом случае работник вправе с согласия работодателя использовать другой день отдыха до увольнения.

...

Вопрос 7. Как мне оплатят работу 4 часа 1 мая, если с 1 по 7 мая я был в командировке?

Сотрудника можно привлечь к работе в выходной или праздник в командировке с его письменного согласия и с учетом мнения профкома, если в компании есть профсоюз. По среднему заработку оплачивают рабочие дни по графику, например, с понедельника по пятницу. Выходные дни во время командировки, в которые работник отдыхает, не оплачивают. А за работу в выходные или праздники работнику начисляют денежную компенсацию.

Оплачивать в повышенном размере нужно часы, которые сотрудник фактически отработал в командировке в выходной или праздник. Этой позиции придерживаются Минтруд и Роструд, письма [Минтруда от 09.07.2019 № 14-2/В-527](#), [Роструда от 24.01.2020 № ПГ/37602-6-1](#).

Пример

Работника направили в служебную командировку с 1 по 7 мая. Заработу в рабочие дни с 2 по 5 мая за работником сохраняют средний заработок. За 4 рабочих часа в праздник нужно выплатить 4-часовую ставку сверх оклада, если сотрудник работал в пределах месячной нормы. Если сотрудник работал сверх месячной нормы — не менее двойной 4-часовой ставки сверх оклада.

Вопрос 8. Как мне оплатят работу, если на праздник выпала часть смены?

Если на выходной или праздник приходится часть смены, в двойном размере оплачивают фактически отработанные часы, [ч. 1](#) ст. 153 ТК.

Стоимость часа работы определяют двумя способами.

Первый — оклад, тарифную ставку, делят на количество рабочих часов по производственному календарю в том месяце, в котором была переработка.

Второй — делят сумму заработка на среднемесячное количество рабочих часов, письмо Минздрава от 02.07.2014 № 164/2059436. Такой порядок расчета позволяет за равное количество часов, отработанных в разных месяцах, получать одинаковую оплату. Чтобы определить среднемесячное количество рабочих часов, делят годовую норму рабочего времени по производственному календарю на 12.

Пример

Заработная плата работника состоит из оклада — 50 000 руб. и надбавки за стаж работы — 3000 руб. Сотрудник работал в свой выходной — субботу 20 мая — 5 часов. Другой день отдыха не брал, на больничном и в отпуске в этом месяце не был. По производственному календарю в мае 2023 года при 40-часовой рабочей неделе 160 ч.

Часовая ставка — 312,5 руб. (50 000 руб. : 160 ч).

Надбавка за час работы — 18,75 руб. (3000 руб. : 160 ч).

Зарплата работника за май составила — 56 218,75 руб. = 50 000 руб. + 3000 руб. + (312,5 руб. × 2 × 5 ч + 18,75 руб. × 5 ч).

Если работник за пределы месячной нормы не вышел, например, был в отпуске, доплату за работу в выходной делают в размере одинарной дневной части зарплаты — оклада, стимулирующих и компенсационных выплат, [ч. 1](#) ст. 153 ТК. Способ, каким компания определяет стоимость часа, желательно закрепить в локальном акте.

Интерактивный помощник подскажет, как правильно оплатить работу в выходной или праздник в зависимости от системы оплаты труда.

ПРИЗЫВ НА ВОЕННЫЕ СБОРЫ В 2023 ГОДУ. ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ ПО УКАЗУ ПРЕЗИДЕНТА

Источник: «Справочник кадровика» № 6, 2023г.

Чем поможет статья. Узнаете, что изменилось в процедуре призыва на военные сборы и будете готовы освободить от работы сотрудников, если их призовут.

10 мая начали действовать новые правила призыва граждан, которые пребывают в запасе, на военные сборы в 2023 году. Президент подписал Указ из 4 пунктов, два из которых секретные. Граждан РФ, которые пребывают в запасе, в 2023 году будут призывать на военные сборы в Вооруженных силах, войска нацгвардии, органы госохраны и ФСБ.

Из нашего обзора узнаете, чем мобилизационный ресурс отличается от резерва и каких сотрудников на военные сборы не призовут. Уточнили, как работник узнает о военных сборах, сколько они длятся и на какие трудовые гарантии будет рассчитывать работник.

Кто входит в запас. В ряды запаса ВС входят мужчины:

- уволенные с военной службы с зачислением в запас;
- успешно завершившие обучение в военных вузах, на военных кафедрах вузов и в военных учебных центрах;
- не проходившие военную службу в связи с освобождением от призыва;
- не проходившие военную службу из-за отсрочки, освобождения или без законных оснований;
- уволенные с военной службы без постановки на воинский учет и в последующем поставленные на воинский учет в военных комиссариатах;
- прошедшие альтернативную гражданскую службу.

Также в запасе находятся женщины, которые имеют военно-учетную специальность, [ст. 52](#) Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ.

Среди граждан в запасе есть те, кто входит в мобилизационный людской резерв. Это те «запасники», которые заключили контракт с Минобороны. В контракте о пребывании в резерве закрепляют условия, в том числе срок, в течение которого гражданин добровольно обязуется пребывать в резерве.

Граждане запаса, которые не относятся к мобилизационному людскому резерву, — это «мобилизационный людской ресурс», [ст. 51.2.](#), [57.2](#) Закона № 53-ФЗ.

Кого из граждан запаса не призовут на военные сборы. Не всех граждан, состоящих в запасе, могут призвать на сборы. Так, от сборов освобождают женщин. Мужчин освобождают от сборов в нескольких ситуациях. Все основания освобождения — в шпаргалке.

Основания освобождения от военных сборов мужчин, находящихся в запасе

Обстоятельства освобождения или категории мужчин	Условия освобождения от военных сборов
По семейным обстоятельствам	Отцы трех и более несовершеннолетних детей. Заняты постоянным уходом за отцом, матерью, женой, родным братом, родной сестрой, дедушкой, бабушкой или усыновителем, если отсутствуют другие лица, обязанные по закону содержать этих родственников, и при условии, что родственники не находятся на полном гособеспечении и нуждаются по состоянию здоровья в соответствии с заключением МСЭ в постоянном постороннем уходе. Опекуны или попечители несовершеннолетнего родного брата или несовершеннолетней родной сестры при отсутствии других лиц, обязанных по закону их содержать. Воспитывают ребенка без матери
Выполняют определенную работу	Работники, непосредственно занятые на посевных и уборочных работах, — в период проведения таких работ. Педагогические работники образовательных организаций. Плавающий состав судов морского флота, речного флота и флота рыбной промышленности — в период навигации. Летно-технический состав, рабочие и служащие авиационного и железнодорожного транспорта, непосредственно осуществляющие и обеспечивающие перевозки или занятые обслуживанием и ремонтом самолетов (вертолетов), аэродромной техники, подвижного состава и устройств железнодорожного транспорта
Студенты	Обучаются по очной или очно-заочной форме. Студенты заочных отделений освобождаются от сборов в периоды: прохождения промежуточной и итоговой аттестации, подготовки и сдачи дипломной работы
Забронированные	Сотрудники, которые имеют бронь органов госвласти, местного самоуправления, организаций на период мобилизации и в военное время
Персонал военных и силовых ведомств	Сотрудники и гражданский персонал органов внутренних дел и иных силовых ведомств, гражданский персонал ВС. Уволенные с военной службы — в течение двух лет со дня увольнения с ВС, за исключением граждан, пребывающих в мобилизационном людском резерве
Служащие органов власти	Члены СФ, высшие должностные лица субъектов РФ и временно исполняющие обязанности высшего должностного лица субъекта РФ. Кандидаты в высшие должностные лица субъектов РФ (руководителей высших исполнительных органов государственной власти субъектов — до принятия решения об отклонении их кандидатур или о наделении их полномочиями)
Иные основания	Неснятая или непогашенная судимость. Пройденная альтернативная гражданская служба. Нахождение за пределами РФ

В 2023 году в связи с достижением предельного возраста пребывания в запасе с воинского учета снимаются мужчины:

- солдаты, матросы, сержанты, старшины, прапорщики и мичманы 1973 г. р.;
- младшие офицеры 1963 г. р.;
- майоры, капитаны 3-го ранга, подполковники, капитаны 2-го ранга 1958 г. р.;

- полковники, капитаны 1-го ранга 1958 г. р.;
- высшие офицеры 1953 г. р.

Мужчин, снятых с воинского учета по возрасту, на военные сборы не призывают, [ст. 53](#) Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ.

Какие бывают военные сборы. Военные сборы бывают двух видов.

1. Учебные. Это сборы в составе воинских частей, к которым граждане, пребывающие в запасе, приписаны для прохождения военной службы в военное время, тренировочные занятия мобилизационного людского резерва, подготовка граждан по ВУС и по обслуживанию материальных средств и неприкосновенного запаса.

2. Проверочные. Это сборы по проверке боевой и мобилизационной готовности воинских частей и военных комиссариатов, [п. 4](#) постановления Правительства от 29.05.2006 № 333 «О военных сборах и некоторых вопросах обеспечения исполнения воинской обязанности».

Как призывают на военные сборы. Призывают на военные сборы военные комиссариаты. Для призыва на учебные сборы военкоматы и воинские части проведут отбор среди граждан, пребывающих в запасе.

Сначала мужчина получит повестку для уточнения данных воинского учета и медицинского освидетельствования. Тем, кого отберут для прохождения учебных сборов, вручат повестки не позднее чем за 10 дней до начала сборов, [п. 12](#) постановления Правительства № 333.

Изменения по повесткам: что произошло и что только планируют. Все повестки планируют сделать электронными. Электронные повестки будут получать и те, кого призывают на сборы, а также те граждане, которых по возрасту призывают на срочную службу, и те, кого призывают на службу в связи с мобилизацией.

[Минобороны предложило](#) оповещать военнообязанных о призыве на мобилизацию через СМС. В этом случае речь не идет о повестках с призывом на военные сборы. Через короткие сообщения планируют не вручать повестку военнообязанному, а только извещать его о том, что для него сформирована повестка, которую разместили в электронном реестре и отправили в личный кабинет военнообязанного на Госуслугах. Это только планы. Минобороны также предлагает новую форму повестки по мобилизации, найдете ее в конце статьи.

Пока повестки на военные сборы вручают одним из трех способов: под подпись лично по домашнему адресу, под подпись на работе или по месту учебы, по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

Если повестка пришла по месту работы и работник отказывается ее получить, на повестке ставьте отметку об отказе. Сотрудник, ответственный

за военно-учетную работу, руководитель или должностное лицо проставит на повестке дату отказа от получения повестки, свои должность, инициалы и фамилию, подпись. Также на повестке распишутся лица, присутствовавшие при вручении повестки, и поставят свои подписи. С этой даты будет считаться, что работнику вручили повестку, [ст. 31](#) Закона № 53-ФЗ.

Если работник получил повестку на сборы лично или по почте, он принесет вам извещение для работодателя. Извещение — это часть повестки, в которой указаны цель явки в военный комиссариат и продолжительность отсутствия гражданина на работе. В период, указанный в извещении, включают время, которое работник находится в военной части, а также время, которое он затратит на путь до места сбора и обратно.

Сколько длятся военные сборы. Продолжительность военных сборов не должна превышать двух месяцев. Суммарная продолжительность военных сборов, на которые гражданин может быть призван в течение жизни, не должна превышать 12 месяцев, [п. 3](#) ст. 54 Закона № 53-ФЗ.

На весь период сборов сотрудника нужно отстранить от работы и сохранить за ним место. Время нахождения работника на военных сборах, медицинском освидетельствовании отмечайте в таблице. Если пользуетесь обозначениями, принятыми Госкомстатом, — это коды «Г» или «23».

Права работника, призванного на военные сборы. Медицинское освидетельствование и участие в военных сборах — это период, когда сотрудник не работает, а выполняет государственные обязанности. Это время входит:

- в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска [ст. 121](#) ТК;
- трудовой стаж [п. 2](#) ст. 28 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 о занятости;
- страховой стаж для назначения пенсий, если за этот период уплачивались взносы на пенсионное страхование, [п. 1](#) ст. 10 Закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ о трудовых пенсиях;
- страховой стаж для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, [ч. 1](#) ст. 16 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

За время нахождения работника на медосвидетельствовании и на сборах за ним сохраняются рабочее место и средний заработок, [ст. 170](#) ТК.

Если ежегодный оплачиваемый отпуск работника пришелся на время военных сборов или прохождения медицинского освидетельствования, отпуск нужно продлить или перенести на другой срок. Дни, в которые предоставите работнику неиспользованный отпуск, определяйте с учетом пожеланий работника, [ст. 124](#) ТК.

ШТРАФ И ВНЕПЛАНОВАЯ ПРОВЕРКА ИЗ-ЗА ТОГО, ЧТО НЕ УЧЛИ МНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. КАК ГИТ РЕКОМЕНДУЕТ ИСКЛЮЧАТЬ ОШИБКИ



Источник:
«Справочник кадровика» № 6, 2023г.

Чем поможет статья.
Используйте практические советы инспектора ГИТ, чтобы не провоцировать проверки, штрафы и внеплановые спецоценки условий труда.

Некоторые кадровики и специалисты по охране труда считают: все, что нужно сделать с работниками после проведения спецоценки, — это собрать их подписи в картах спецоценки. Инспектор опровергает заблуждение на реальном примере из своей практики. Читайте о том, какие пять прав работников нарушил работодатель и как не повторять его ошибок.

Что произошло

Работники авиазавода обратились в ГИТ. Они пожаловались, что работодатель не соблюдает их трудовые права. В ГИТ признали информацию из обращения угрожающей здоровью и жизни работников. Инспекторы согласовали внеплановую выездную проверку с прокуратурой и уведомили о ней компанию, ч. 5, 6 ст. 73 Закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ.

В ходе проверки у работодателя затребовали всю информацию о спецоценке. Контролеры изучили сводную ведомость, перечни подлежащих СОУТ рабочих мест и рабочих мест, на которых провели спецоценку, карты СОУТ, протоколы исследований и измерений, заключения эксперта, приказы о СОУТ, график процедур, план мероприятий по улучшению условий и другие документы.

Инспекторы ГИТ осмотрели предприятие, а также опросили обратившихся с жалобой работников. С начальника службы охраны труда взяли письменные объяснения. Опросили также специалиста по ОТ и кадровика.

Какие нарушения нашли при проверке

Эксперт, который проводил спецоценку, допустил нарушения в оформлении документов и процедурах. Он указал в картах спецоценки неполный перечень оборудования и сырья, которое использовали работники. А в ходе исследований и измерений химического фактора не сделали замеры сурьмы, хотя сырье с таким металлом в составе работники использовали. Из-за этого в протоколы и карты СОУТ внесли условия труда, которые не соответствовали фактическим.

Инспектор установил, что на предприятии проигнорировали обязанности работодателя и нарушили права работников по [Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ](#). Смотрите, какие права есть у работников и что работодатель сделал не так.

Права работников:

1. Получить разъяснения о СОУТ. Работникам не рассказали о процедуре и не разъяснили ее вопросы. Работодатель не предоставил разъяснения от работников для организации, которая проводила СОУТ, пп. [2](#), [5](#) ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ.

2. Обратиться с предложениями. Работникам не рассказали об их праве присутствовать при СОУТ на рабочем месте. Также не сообщили о возможности вносить предложения по идентификации вредных и опасных факторов на их рабочих местах. Обращаться с предложениями работники могут к работодателю, в организацию СОУТ и к экспертам, пп. [1](#), [2](#) ч. 1 ст. 5 Закона № 426-ФЗ.

3. Ознакомиться с результатами спецоценки. Контролеры не нашли в карте СОУТ крановщика его подписи. Акт об отказе крановщика ознакомиться с результатами СОУТ работодатель при этом не представил. Ознакомить работника с результатами СОУТ на его рабочем месте работодатель должен в письменной форме — под подпись, [п. 4](#) ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ.

4. Подать замечания и возражения. Работникам не сообщили о возможности не согласиться с результатами СОУТ на рабочих местах. Если у работника есть замечания и возражения, он вправе представить их в письменном виде работодателю, организации СОУТ или в профсоюз. Работодатель обязан рассмотреть письменные замечания и возражения, если это необходимо — принять решение о внеплановой СОУТ, [п. 7](#) ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ.

5. Обжаловать результаты процедур. Работников не проинформировали об их праве обратиться в ГИТ, Роструд или суд, если они не согласны с результатами спецоценки. Право работников на обжалование в госорганы также действует при разногласиях с работодателем в вопросах СОУТ, [ст. 26](#) Закона № 426-ФЗ.

Кроме закона, работодатель также нарушил отраслевое соглашение профсоюза трудящихся авиапрома, утвержденное на федеральном уровне. В соглашении закрепили обязанность ознакомить работников с результатами замеров уровней и концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны и других нормируемых вредных и опасных параметров условий труда. За нарушения компании грозит штраф от 50 до 80 тыс. руб., [ч. 1](#) ст. 5.27.1 КоАП.

Как соблюдать права работников в ходе спецоценки

Разъясняйте работникам когда, где и как планируете провести спецоценку. Чтобы проинформировать коллектив, подготовьте объявление с разъяснениями

по СОУТ и разместите его на информационных стендах. Сообщите, что каждый работник вправе присутствовать при процедурах на его рабочем месте. Если у работодателя есть корпоративный портал, продублируйте на нем объявление.

Руководителю компании нужно утвердить своим приказом график спецоценки. В графике зафиксируйте этапы, на которых работники вправе высказать предложения и ознакомиться с результатами. Укажите сроки этих этапов, чтобы работники понимали, сколько у них есть времени на подготовку замечаний и возражений.

Учтите, перечень вредных и опасных факторов для исследований и измерений формируют в том числе, исходя из предложений работников, [ч. 2](#) ст. 12 Закона № 426-ФЗ. Поэтому организуйте сбор предложений работников до того, как комиссия сформирует перечень факторов. Разъяснения работодателя и предложения работников предоставьте организации СОУТ вместе с документами и информацией по договору.

В графике СОУТ закрепите права работников по [Закону № 426-ФЗ](#) и порядок, по которому они могут обращаться с предложениями до спецоценки, с замечаниями и возражениями — в ходе процедур. Назначьте ответственных за сбор предложений, замечаний и возражений, а также ответственных за ознакомление с результатами СОУТ. Укажите срок, до которого длятся мероприятия.

Внесите в приказ о СОУТ условие подавать предложения, замечания и возражения только в письменном виде, это пригодится на случай споров с работниками. Зафиксируйте обязанность работника ознакомиться под подпись с результатами СОУТ на его рабочем месте, [ч. 2](#) ст. 5 Закона № 426-ФЗ. Доведите информацию до сведения всего коллектива компании.

Если в указанные в приказе и графике сроки получите от работника письменное обращение с предложениями, замечаниями или возражениями к СОУТ, зарегистрируйте его в соответствии с принятым в компании порядком. Рассмотрите обращение и решите: учесть предложения, замечания, возражения работника или не принимать их. Решение обоснуйте и приложите вместе с обращением к документам о СОУТ.

Пример

Эксперт организации СОУТ провел измерения у печи для плавки свинца, когда этап плавления металла и заливки его в формы уже завершили. Операторы печи обратились к начальнику цеха с замечаниями к времени идентификации вредных факторов. Также они попросили изменить место замеров. Начальник цеха вместе с руководителем службы охраны труда оформили обращение работников на бумаге и предоставили его организации СОУТ. Эксперт провел заново измерения на рабочих местах обратившихся работников.

В приказе о СОУТ укажите, что работники вправе обжаловать результаты спецоценки. Разъясните, что обращаться по разногласиям и несогласию с результатами СОУТ они могут в ГИТ, Роструд и суд.

ЧАСТЫЕ ОШИБКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, КОТОРЫЕ ПРОВОДЯТ АТТЕСТАЦИЮ

Источник: «Справочник кадровика» № 6, 2023г.

Суды признают увольнение незаконным, если компания провела аттестацию с нарушениями. Увольнение за несоответствие занимаемой должности часто вызывает споры с работниками. Вот самые частые ошибки работодателей.

1. Аттестацию не проводили

Нельзя расторгнуть трудовой договор с работником по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК, если в отношении этого работника аттестацию не проводили либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности.

Пример

Работник так и не был допущен до аттестации, однако был уволен как ее не прошедший. Суд пришел к выводу, что основание для увольнения, предусмотренное, [п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК](#) отсутствовало, и признал увольнение работника незаконным, апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 17.12.2015 по делу № 33-19035/2015.

2. Не установили порядок проведения аттестации или утвердили порядок неуполномоченным лицом

Если не утвердили порядок проведения аттестации в локальном акте или ЛНА подписало неуполномоченное лицо, результаты такой проверки не могут быть основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК.

Чтобы не возникало споров, конкретизируйте в ЛНА все особенности проведения аттестации. Описание большинства ситуаций, которые могут произойти на практике.

Пример

В Положении об аттестации укажите:

- как заменить членов комиссии;
- что делать, если работник не явился на аттестацию;
- как провести внеочередную аттестацию;
- как провести переаттестацию;
- в какой форме и срок работник может предъявить возражения.

Это поможет доказать, что компания действовала согласно принятому положению, если работник обратится в суд, апелляционное определение Мосгорсуда от 12.09.2019 по делу № 33-40936/2019. Однако положение

об аттестации не должно ущемлять права работников. В этом случае суд будет ориентироваться не на ЛНА компании, а на положение, утвержденное постановлением ГКНТ СССР № 470, Госкомтруда СССР № 267 от 05.10.1973. Именно этот документ суды чаще всего берут за основу при сравнении допустимых положений в ЛНА.

3. Провели аттестацию с нарушением порядка

Если нарушили порядок аттестации, который установили в Положении об аттестации, суд восстановит работника. Например, не ознакомили работников с Положением, графиком или не соблюдали сроки Положения и т. д.

Пример

В Положении предусмотрели пресекательные сроки для работодателя, в которые он мог принять решение и уволить работника по основанию несоответствия занимаемой должности. Работник был уволен по указанному основанию через большой промежуток времени с момента подведения итогов аттестации, чем прямо нарушил требования Положения об аттестации. Увольнение суд признал незаконным, апелляционное определение Московского городского суда от 18.10.2018 по делу № 33-45641/2018.

Суд может признать нарушением ускоренную процедуру.

Судебное решение. О том, как работодатель поспешил аттестовать сотрудников

Суд установил, что решение о проведении аттестации и само заседание аттестационной комиссии состоялись в один день — 29 марта 2018 года. Все значимые действия по внеплановой аттестации работника произвели в течение непродолжительного времени. В результате аттестуемый лишился права выразить свое мнение относительно материалов внеплановой аттестации, а аттестационная комиссия — принять объективное решение о соответствии или несоответствии работника занимаемой должности. В этой связи суд счел, что ответчиком был нарушен порядок проведения аттестации, установленный действующим у ответчика Положением об аттестации работников. Увольнение по [п. 3](#) ч. 1 ст. 81 ТК признали незаконным.

Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2019 № 33-16939/2019

4. Заменяли состав комиссии, не пришли к кворуму

Если безосновательно одного или более членов комиссии заменили и не зафиксировали изменения в приказе, либо не было кворума, работник может оспорить результаты аттестации.

Пример

Суд установил на основании Положения об аттестации, что в составе комиссии обязаны участвовать председатель и его заместитель. Однако из материалов дела следовало, что ни председатель аттестационной комиссии, ни его заместитель не участвовали в проведении аттестации в отношении истца. Суд счел это существенным нарушением процедуры аттестации и восстановил работника, апелляционное определение Московского городского суда от 18.10.2018 по делу № 33-45641/2018.

Встречаются и другие недочеты, которые в том числе приводили к восстановлению работника. Например, не может участвовать в голосовании комиссии ее секретарь, определение СК Краснодарского краевого суда от 20.08.2019 № 33-30381/2019.

5. Провели аттестацию без аттестационной комиссии

Если проведете аттестацию без комиссии, суд посчитает такой порядок неправомерным.

Пример

Работодатель провел аттестацию в отношении работника без создания аттестационной комиссии. В аттестации принимал участие только генеральный директор, который являлся заинтересованным лицом. Суд признал увольнение незаконным и восстановил работника на работе, апелляционное определение Московского городского суда от 18.04.2017 по делу № 33-14664/2017.

6. Не обосновали выводы о несоответствии

Целью аттестации работников является прежде всего проверка их знаний и умений с выводом о соответствии их занимаемой должности. Если же аттестация — это лишь формальность, чтобы безосновательно признать работника не соответствующим должности, то суд признает увольнение незаконным.

Пример

Результаты аттестации и обстоятельства дела не подтверждают отсутствие у работника достаточной квалификации, а свидетельствуют о грубом нарушении им трудовых обязанностей. Работодатель не доказал суду, что у истца отсутствуют необходимые знания и навыки, исключающие возможность нормального выполнения обязанностей. Суд признал увольнение по [п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК](#) необоснованным и незаконным, апелляционное определение Магаданского областного суда от 15.12.2015 № 33-1476/2015 по делу № 2-3235/2015.

7. Не предложили перевод

Если уволили работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК, то обязаны представить доказательства, что работник отказался от перевода на другую работу, либо в компании не было вакансий, ч. 3 ст. 81 ТК. Только в таком случае суд признает увольнение законным, абз. 13 п. 3 Обзора практики, утв. Президиумом ВС 09.12.2020, решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 28.06.2017 № 2-4368/2017.

8. Провели аттестацию в отношении работника, которого нельзя аттестовать

В большинстве случаев такую ошибку совершают в отношении недавно принятого или переведенного работника, женщины, которая вышла из декрета. Перед тем как проводить аттестацию, проверьте список работников, которых нельзя аттестовать, в вашем Положении об аттестации.

9. Вопросы аттестации и требования не соответствуют обязанностям работника

Если компания предусмотрела одни обязанности, а на аттестации проверяет знания из других областей, работник сможет оспорить итоги аттестации.

Пример

Сотрудника обвиняли в нарушение сроков отчетности. При этом в его должностные обязанности не входил контроль за соблюдением сроков сдачи отчетов в бухгалтерию и его не назначали ответственным за их своевременную сдачу. Поэтому суд не принял доводы работодателя о несоответствии сотрудника по итогам аттестации в части указанных обстоятельств, решение Звениговского районного суда Республики Марий Эл от 11.03.2020 № 2-153/2020.

ОХРАНА ТРУДА



- ❖ Новые нормативные акты по обеспечению средствами защиты заработают уже с сентября – с.58
- ❖ Особенности работы в неблагоприятных погодных условиях– с.59
- ❖ Вступило в силу руководство по оценке риска для здоровья работников – с.61
- ❖ Как без ошибок создать комиссию по расследованию несчастного случая: разъяснения Роструда – с.62
- ❖ Ответы на вопросы о комиссии по расследованию несчастных случаев – с.66

НОВЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ЗАЩИТЫ ЗАРАБОТАЮТ УЖЕ С СЕНТЯБРЯ



Источник:
«Охрана труда и безопасность
предприятия» № 7, 2023г.

Приказами Минтруда России были утверждены Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. С 1 сентября эти документы вступят в силу.

Несмотря на то что старые типовые отраслевые нормы можно будет применять до конца 2024 года, готовиться к изменениям нужно уже сейчас. На основе единых норм придется разработать локальные нормы выдачи, согласовать их с профсоюзом и утвердить у ответственного за охрану труда в организации.

Личные карточки учета выдачи СИЗ допустимо будет вести в электронном виде. Также появится возможность вместо нескольких видов СИЗ выдавать один, объединяющий защитные свойства всех заменяемых изделий. Однако нельзя снижать в локальных нормах количество СИЗ и уровень защитных свойств.

Если в Единых типовых нормах отсутствует какая-то профессия, то данные можно вносить по похожим наименованиям, опираясь на сведения ЕТКС или профстандарта.

Важным нововведением стала возможность выдавать СИЗ новым автоматизированным способом - через вендинговые аппараты. Программное обеспечение не только определяет, что и кому положено, но и вносит данные в личную карточку учета.

Аппараты позволяют бесперебойно обеспечивать сотрудников производства необходимыми очками, респираторами, перчатками, рукавицами, санитайзерами и другими СИЗ не только в дневные, но и в ночные смены. Для каждого подразделения предприятия возможна своя уникальная конфигурация аппаратов.

Сотрудникам достаточно идентифицироваться с помощью личной карты пропуски. Возможна выдача и по отпечатку пальца. Получение СИЗ фиксируется в электронную карточку работника, что позволяет вести учет по каждой смене.

Главные достоинства автоматизации процесса - экономия времени работниками на получение СИЗ, сокращение трудозатрат на процесс их выдачи и учета, повышение контроля над организацией охраны труда и безопасностью производства.

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ ПОГОДНЫХ УСЛОВИЯХ

Источник: «Охрана труда и безопасность предприятия» № 8, 2023г.



В Минтруде разработали новые Правила по охране труда при работах в особых температурных условиях, воздействии климата и микроклимата. Документ объединил около десяти нормативных актов - от ГОСТов до распоряжений главного санитарного врача. Планируется, что он вступит в силу с 1 сентября 2023 года.

Правила в том числе разъясняют, как работать в жару, в условиях грозы, ливня, шквалистого ветра и тумана.

Согласно документу, неблагоприятными погодными условиями в весенне-летний период признаются:

- сильный ветер, средняя скорость которого не менее 20 м/с, а при порывах - более 25 м/с;
- высокая влажность, когда количество выпавших осадков превышает 20 мм за 12 часов, и туман с видимостью не более 50 метров на протяжении тех же 12 часов;
- сильная жара - в период с мая по август;
- удары молнии, способные привести к разрушению объектов, повреждению машин и оборудования, травмированию или гибели людей.

Правила предписывают, что при работах на открытом воздухе и температуре выше 32,5 градуса нужно чередовать периоды работы и отдыха - 15 - 20 минут на улице и 10-12 минут - в охлаждаемом помещении.

Во время грозы работникам, находящимся вне помещений, запрещается прятаться под деревьями, прислоняться к ним, а также подходить к молниеотводам или высоким одиночным предметам (столбам) на расстояние менее 4 м; находиться ближе 10 м от железнодорожных путей; стоять под линией электропередачи и приближаться на расстояние менее 8 м к оборвавшимся электропроводам; находиться на мостах, путепроводах, эстакадах, а также в местах хранения легковоспламеняющихся и ядовитых веществ. На улице необходимо отключить мобильный телефон. Если человек в это время находится

у водоема, нужно покинуть акваторию, а с возвышенности - спуститься в низину.

Водителям в условиях плохой видимости Правила предписывают снизить скорость движения, например до 5 километров в час, если видимость не превышает 10 метров.

Если при наступлении очень сильного ветра или урагана работники находятся вне помещения, они по нормам должны покинуть открытое место, кровлю, фасад здания и строительные леса, причалы, мосты, вертикальные производственные конструкции. Опираясь на предварительный прогноз, нужно заранее проверить крепления различных конструкций и убрать незакрепленные предметы с территории.

Рекомендованная Правилами температура в рабочем помещении летом - +24 - 25 градусов по Цельсию. Если она выше и находится в диапазоне 28,5 - 29°C, необходимо сокращать продолжительность рабочего дня на один час, в диапазоне 29 - 30,5°C -на два часа, свыше 30,5° С -на четыре часа.

ВСТУПИЛО В СИЛУ РУКОВОДСТВО ПО ОЦЕНКЕ РИСКА ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Источник: «Охрана труда и безопасность предприятия» № 9, 2023г.

Росстандарт включил в систему национальной стандартизации ГОСТ Р 70675-2023 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Руководство по оценке риска для здоровья работника». Стандарт вступил в силу 1 мая 2023 года.

Новый стандарт стал развитием ГОСТ Р 59240 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников». Оба документа лежат в основе нового регулирования по улучшению условий труда и сохранению здоровья работников через организацию и встраивание в действующие системы менеджмента, построение отчетности по ключевым показателям эффективности.

Проблема сохранения профессионального здоровья человека требует систематизации, стандартизации и выработки нормативно-правовых документов, способствующих самоорганизации предприятий, особенно в промышленных отраслях. Так, в новом ГОСТе даны требования к разработке, документированию, выбору и внедрению методики оценки производственных и непроизводственных рисков для здоровья работников. Идентификация, анализ, сравнительная оценка рисков для здоровья работников и управление ими помогут выстроить процессы охраны здоровья, профилактики профессиональных заболеваний и болезней, связанных с работой, а также сформировать приверженность здоровому образу жизни.

Стандарт описывает риск-менеджмент для здоровья работников, учитывая как индивидуальные, так и коллективные риски. Использование алгоритмов обобщения отдельных рисков и построения моделей рисков для здоровья может быть проведено на усмотрение организации с использованием качественных, полу количественных и количественных методик, включая применение специализированного программного обеспечения. Полученное Руководство позволит достичь не только максимального эффекта в продлении трудового долголетия, но и соблюдения требований безопасности при выполнении работ, в том числе профилактики аварийных ситуаций, связанных с человеческим фактором.

По мнению экспертов, выход стандарта в период постпандемии и усиления социальной направленности бизнеса становится основой организации и налаживания работы медицинских организаций на предприятиях любой формы собственности.

КАК БЕЗ ОШИБОК СОЗДАТЬ КОМИССИЮ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ: РАЗЪЯСНЕНИЯ РОСТРУДА



Источник: «Справочник кадровика»
№ 6, 2023г.

С сентября 2022 года требования к комиссиям по расследованию несчастных случаев изменились, их уточнил новый порядок расследования. Представитель Роструда разобрал пять ситуаций, при которых кадровики и специалисты по охране труда сомневаются, кто должен создать комиссию и проводить расследование.

Выясните, где произошел несчастный случай и кто руководил работами

Срок расследования несчастных случаев считают в календарных днях со дня, когда работодатель издал приказ об образовании комиссии, п. 22 Положения № 223н.

После того как узнали о НС, сначала разберитесь, кто именно должен расследовать. Затем работодатель, который будет расследовать, решит, кого включить в комиссию и назначить ее председателем. Это зависит от категории тяжести несчастного случая.

Обычно комиссию по расследованию образует работодатель пострадавшего. Это касается и происшествий с дистанционными работниками. В некоторых случаях, кто должен создать комиссию и расследовать, зависит от места происшествия. Также значение имеет, под чьим руководством работал пострадавший. Чтобы понять принцип, разберем такие случаи на примерах.

Случай, когда пострадавший участвовал в производственной деятельности другого работодателя. Когда работник получил травму на территории другого предприятия, где участвовал в производственной деятельности, комиссию по расследованию создает работодатель, в чьем распоряжении находился пострадавший. Также в комиссию обязательно включают представителя работодателя, который направил пострадавшего, [ч. 5](#) ст. 229 и [ст. 341.4](#) ТК. Участие пострадавшего в производственной деятельности принимающей стороны подтвердит договор о предоставлении труда работников.

Работодателя пострадавшего принимающая сторона должна известить о происшествии. При тяжелом, смертельном или групповом легком НС сделать это нужно по установленной форме в течение 24 часов, [ч. 1](#) ст. 228.1 ТК, форма № 1 из [приложения 2](#) в [приказе Минтруда от 20.04.2022 № 223н](#).

Извещение работодателю принимающая сторона может направить электронной почтой, по факсу, по другим каналам связи. Также нужно продублировать извещение звонком по телефону. Доказательства понадобятся, чтобы предъявить их контролерам в спорной ситуации и подтвердить, что работодателя пострадавшего уведомили вовремя.

Пример

ООО «Городской электромонтажник» временно направило электромонтера Степанова в ООО «Автомат системы» для работы по договору о предоставлении труда персонала. Принимающая сторона провела вводный инструктаж и включила его в бригаду по наряду-допуску. В конце рабочего дня Степанов поскользнулся на территории и вывихнул ногу.

Чтобы не нарушить сроки, начальник участка «Автомат системы» не стал дожидаться справки о степени тяжести и оповестил о происшествии работодателя пострадавшего. Он сообщил о травме по телефону, а также направил извещение по e-mail. Позже медорганизация квалифицировала НС как легкий, начальник участка дополнительно оповестил об этом ООО «Городской электромонтажник».

При расследовании представитель ООО «Автомат системы» предъявил комиссии подписи Степанова в журнале регистрации вводного инструктажа и в наряде-допуске. Так принимающая сторона доказала, что исполнила свои обязательства перед допуском Степанова к работам.

Случай на территории другого предприятия по поручению своего работодателя. Работник по поручению своего работодателя выполнял работы на другом предприятии. Он не находится под контролем или руководством принимающей стороны. В этом случае комиссию создает работодатель, по поручению которого проводили работы. Представителя работодателя, на территории которого произошел несчастный случай, обязательно привлекают к расследованию, [ч. 7](#) ст. 229 ТК.

Пример

Электрогазосварщик Свиридов выполнял сварочные работы на территории стройплощадки «Васильково-1». Во время демонтажа здания он получил смертельную травму от упавшего кирпича.

Работы вел его работодатель — ООО «Демонтаж индастри», а генподрядчиком выступало ООО «Васильково Групп». Представитель генподрядчика не только стал членом комиссии по расследованию, но и вместе с работодателем давал показания в качестве представителя ответчика по уголовному делу.

При расследовании у генподрядчика спрашивали, на каком основании пострадавшего допустили на объект, истребовали акт-допуск, а также график совмещенных работ, журнал регистрации вводного инструктажа.

Случаи с работником, выполнявшим работу по внешнему совместительству.

При НС с внешним совместителем расследование организуют и учитывают по месту работы по совместительству. Работодателя по основному месту работы к расследованию не привлекают. Его могут известить о результатах, но только с письменного согласия работника. Без согласия извещать не нужно, [ч. 8](#) ст. 229 ТК.

Если внешний совместитель получил травму, СФР направит больничный всем работодателям, о которых есть сведения в системе фонда.

По запросу СФР работодатели размещают в информационной системе фонда сведения, которые нужны для расчета пособия. Сделать это нужно в течение трех рабочих дней, пп. [3](#), [7](#), [22](#) Правил, утв. [постановлением Правительства от 23.11.2021 № 2010](#). Те, кто не участвует в назначении пособия, должны указать в системе причину.

Случай на опасном производственном объекте. При НС на опасном производственном объекте состав комиссии приказом утверждает руководитель управления Ростехнадзора. Возглавляет ее представитель этого ведомства.

При смертельном несчастном случае с пятью и более погибшими председателем комиссии руководитель управления Ростехнадзора назначает себя, [ч. 13, 14](#) ст. 229 ТК.

Если НС произошел на объекте использования атомной энергии из-за нарушений, влияющих на ядерную, радиационную и техническую безопасность, в состав комиссии включают представителя территориального Ростехнадзора, [ч. 12](#) ст. 229 ТК.

Определите состав комиссии в зависимости от категории НС

Если выяснили, что именно ваша организация должна проводить расследование, создайте комиссию и оформите документы. Сделайте это незамедлительно — сразу, как окажете пострадавшему первую помощь и примете другие неотложные меры, перечисленные в [ст. 228](#) ТК. Кого включить в комиссию в зависимости от категории НС, смотрите в таблице. Учтите, что в комиссии по расследованию НС должно быть нечетное количество членов, не менее трех.

Чтобы провести непредвзятое расследование, нельзя включать в комиссию ответственных за соблюдение требований на участке, где произошел НС, [ч. 3](#) ст. 229 ТК. Например, прораба, ответственного руководителя работ по наряду-допуску, мастера участка, начальника цеха. Пострадавший и его законный представитель вправе лично участвовать в расследовании, но не могут быть членами комиссии, [ч. 10](#) ст. 229 ТК.

Категория несчастного случая	Состав комиссии по расследованию	
	Председатель	Члены комиссии
Легкий	Работодатель или его представитель	<ul style="list-style-type: none"> – представители работодателя; – специалист по ОТ или ответственный за организацию работы по ОТ; – представители профсоюза или другого представительного органа работников; – уполномоченный по ОТ при наличии → ч. 1 ст. 229 ТК
Тяжелый или смертельный (от одного до четырех погибших)	Инспектор ГИТ (представитель управления Ростехнадзора, если НС произошел на ОПО)	<ul style="list-style-type: none"> – все, кого включают в комиссию по расследованию легкого НС; – представитель страховщика по месту регистрации работодателя; – представитель департамента труда и занятости органа исполнительной власти или органа местного самоуправления; – представитель городского, областного или краевого профсоюза → ч. 2 ст. 229 ТК
Смертельный (пять и более погибших)	Руководитель ГИТ или его заместитель (руководитель управления Ростехнадзора, если НС произошел на ОПО)	<ul style="list-style-type: none"> – все, кого включают в комиссию по расследованию легкого, тяжелого и смертельного НС (от одного до четырех погибших); – представители федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере труда; – представители общероссийского профсоюза → ч. 14 ст. 229 ТК
Легкий на судне	Капитан судна	<ul style="list-style-type: none"> – представители командного состава; – при наличии на судне профсоюза и судового комитета – их представители, а при отсутствии – представители судовой команды → п. 5 Положения № 223н
Тяжелый или смертельный на судне, в том числе групповой	Инспектор ГИТ субъекта, на территории которого зарегистрирован работодатель	<ul style="list-style-type: none"> – все, кого включают в комиссию по расследованию легкого НС на судне; – ответственный за организацию охраны труда или специалист по ОТ; – представитель ГИТ субъекта или органа местного самоуправления по согласованию; – представитель страховщика; – представитель территориального или общероссийского профсоюза. <p>По решению руководителя Роструда в комиссию включают главного государственного инспектора труда РФ, его заместителя или государственного инспектора труда в субъекте РФ, в котором ведет деятельность работодатель или зарегистрировано судно → п. 7 Положения № 223н</p>

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ О КОМИССИИ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

1. Может ли в комиссии по расследованию быть 7 человек?

Да, может.

Закон устанавливает только минимальное число членов комиссии, решение о максимальном составе работодатель принимает сам. Главное условие по количеству — в комиссии должно быть нечетное число членов, п. 22 Положения № 223н.

2. Если в период расследования несчастного случая член комиссии заболел, нужно ли менять состав комиссии?

Да, нужно.

Состав комиссии разрешили менять, если на то есть объективные причины. Такими причинами признали прогул члена комиссии, его болезнь или смерть, увольнение. Чтобы заменить выбывающего из комиссии, дождитесь письменного уведомления от его работодателя о новом представителе, его обязаны незамедлительно направить для участия в работе комиссии.

В течение суток с момента, как получите уведомление о замене члена комиссии, вносите изменения в приказ о комиссии. Приобщайте документы о замене к материалам расследования, п. 23 Положения № 223н. Изменение в составе комиссии не влияет на срок, установленный для расследования.

3. Обязательно ли включать в комиссию специалиста по охране труда?

Да, обязательно.

Если в организации менее 50 человек и нет специалиста по ОТ, включайте в состав комиссии по расследованию работника, которого приказом назначили ответственным за организацию работы по охране труда. Если функции специалиста по ОТ осуществляет организация или ИП с аккредитацией Минтруда на такие услуги, включайте в состав комиссии их представителя, [ч. 3](#) ст. 223 и [ч. 1](#) ст. 229 ТК.

4. Когда в состав комиссии обязательно включают представителя профсоюза?

При любой категории несчастного случая нужно включать в состав комиссии по расследованию представителя профсоюза при наличии такого представительного органа, ст. 229 ТК.

При этом при расследовании несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья или погибли, в комиссию дополнительно включают представителя территориального объединения организаций профсоюзов. Это обязательное условие, даже если в организации нет профсоюза или пострадавший не является его членом. Если несчастный случай произошел в структурном подразделении не по месту регистрации работодателя, в комиссию по расследованию включают представителя территориального объединения организаций профсоюзов субъекта РФ, на территории которого будет работать комиссия.

Если при несчастном случае погибло больше четырех человек, в комиссию включают представителя общероссийского объединения профсоюзов, письмо Роструда, ФНПР от 14.12.2022 № 0893-3-1 и 109-109/159.

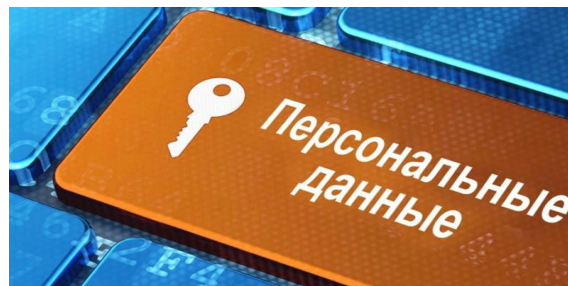
5. С гендиректором произошел легкий несчастный случай. Можно ли включить его в состав комиссии по расследованию?

Нет, нельзя.

Пострадавший от несчастного случая не может быть членом комиссии по расследованию. В ней также не должны состоять лица, которые отвечают за соблюдение требований охраны труда на участке, где произошел несчастный случай. Назначьте председателем комиссии другого представителя работодателя, например, заместителя генерального директора.

ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

РАБОТА С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (методические рекомендации Нефтегазстройпрофсоюза России)



Настоящие Методические рекомендации призваны помочь Профсоюзам как операторам персональных данных организовать обработку данных в соответствии с требованиями Федерального закона № 152 от 2006 года «О персональных данных» (далее – 152-ФЗ).

До 01 сентября 2022 года профсоюзные организации, будучи операторами персональных данных, не были обязаны уведомлять Роскомнадзор об обработке ими персональных данных при условии выполнения нескольких требований:

- 1) Профсоюз обрабатывал персональные данные только своих членов,
- 2) только для достижения целей, предусмотренных учредительными документами
- 3) передавал персональные данные только на основании письменного согласия.

Однако с 01 сентября 2022 года правила поменялись в связи с законодательными изменениями 152-ФЗ (266-ФЗ от 14.07.2022). У профсоюзных организаций возникла обязанность уведомлять Роскомнадзор об обработке персональных данных и следовать иным нормативным требованиям 152-ФЗ, что обуславливает актуальность настоящих Методических рекомендаций.

Результатом использования настоящих рекомендаций будет овладение ответственными лицами профсоюзной организации опытом самостоятельной работы с персональными данными в Профсоюзе.

Настоящие Методические рекомендации составлены на базе практического и теоретического опыта автора по состоянию на 01 марта 2023 года и подлежат периодическому обновлению и дополнению в части примеров обработки персональных данных с учетом изменений законодательства, появления новой судебной практики, развития технологий и возникновения новых общественных отношений, связанных с обработкой персональных данных.

Сокращения и определения

- 152-ФЗ – Федеральный закон № 152 от 27.07.2006 «О персональных данных»
- ПДн – персональные данные
- РКН – Роскомнадзор (Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)
- ПО – профсоюзная организация

1. Определяем, кто есть оператор персональных данных

Оператором ПДн в соответствии со ст. 3 152-ФЗ является государственный или муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, которое определяет:

- 1) цели обработки ПДн, то есть для чего необходимо обрабатывать ПДн;
- 2) состав персональных данных, то есть список подлежащих обработке данных; и
- 3) действия (операции), совершаемые с персональными данными, то есть то, каким образом обрабатываем ПДн.

Только те профсоюзные организации, которые имеют статус юридического лица, являются операторами ПДн.

Профсоюзные организации, не обладающие статусом юридического лица, НЕ являются операторами ПДн.

Вместе с тем такие профсоюзы осуществляют первичный сбор персональных данных на местах. Для легализации работы с персональными данными в цеховых профсоюзных организациях, профсоюзных группах или иных структурных подразделениях, не имеющих статуса юридического лица, профсоюзная организация, объединяющая эти подразделения и имеющая статус юридического лица, должна утвердить список лиц, уполномоченных на работу с ПДн. Это может быть решение профкома с пофамильным перечислением тех, кто имеет право работать с персональными данными. В этом же решении целесообразно указать и перечень действий, которые могут быть совершены уполномоченными лицами с персональными данными.

Пример

Решение профкома

...Утвердить список лиц, выполнение общественных обязанностей которых связано с необходимостью доступа к персональным данным и уполномоченных на обработку персональных данных в профсоюзной организации:

1	не освобожденные от основной работы члены Профсоюза	Иванов И.И. Петров С.И. Сидоров А.П.
---	---	--

...Уполномочить указанных в настоящем решении лиц на сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (предоставление, доступ), блокирование, удаление, уничтожение персональных данных членов Профсоюза.

2. Назначаем лицо, ответственное за организацию обработки ПДн

В соответствии со ст. 22.1. 152-ФЗ оператор, являющийся юридическим лицом, назначает лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных. Лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных, получает указания непосредственно от исполнительного органа организации, являющейся оператором, и подотчетно ему.

Ответственным лицом может быть либо штатный работник ПО, либо сторонняя организация (ЮЛ/ИП/физ. лицо), с которой ПО заключает договор на оказание услуг по организации обработки ПДн в профсоюзной организации (функциональный аутсорсинг).

Председатель ПО может возложить обязанности по организации обработки персональных данных на себя.

В любом случае о назначении ответственного лица издается приказ (распоряжение).

В число обязанностей ответственного лица входит:

1) осуществлять внутренний контроль за соблюдением законодательства о ПДн, в том числе требований к защите персональных данных. Это означает проведение всего спектра мероприятий – от создания правил обращения с ПДн, написания локально-нормативных актов, до внедрения и контроля за их исполнением;

2) доводить до сведения работников (при наличии таковых в штате) или профактива положения законодательства о ПДн, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, требований к защите персональных данных. Это означает проведение обучений, тренингов, разъяснительной работы среди работников или профактива по вопросам обработки ПДн;

3) организовывать прием и обработку обращений и запросов субъектов персональных данных или их представителей и (или) осуществлять контроль за приемом и обработкой таких обращений и запросов. Это означает, что ответственное лицо должно настроить порядок приема обращений субъектов, как на бумажных носителях, так и по электронным каналам коммуникации, контролировать содержание и сроки ответов.

Обязанности ответственного лица необходимо зафиксировать в должностной инструкции (если это штатный работник), в локальном акте Профсоюза (если это не освобожденный от основной работы член Профсоюза) или в договоре (если это сторонняя организация).

Пример

Приказ

...Назначить лицом, ответственным за организацию обработки персональных данных, _____ Ф.И.О., должность _____.

...Утвердить Положение о лице, ответственном за организацию обработки персональных данных.

3. Собираем сведения об обработке персональных данных в ПО

В соответствии со ст. 18.1. 152-ФЗ оператор ПДн обязан издать локальный акт по вопросам обработки персональных данных, определяющий для каждой цели обработки персональных данных категории и перечень обрабатываемых персональных данных, категории субъектов, персональные данные которых обрабатываются, способы, сроки их обработки и хранения.

Кроме этого, при подаче уведомления в РКН о начале обработки ПДн необходимо предоставить сведения об аналогичном наборе данных: цели обработки ПДн, категории и перечень ПДн, субъекты ПДн, способы обработки (приказ РКН от 28.10.2022 № 180).

В профсоюзной организации могут быть следующие типовые цели обработки ПДн:

1) членство в Профсоюзе, включая прием в члены Профсоюза, выдачу членского билета, защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов члена Профсоюза, организацию учета членов Профсоюза, проведение уставных культурно-массовых и спортивных мероприятий, награждение наградами, выдвижение в качестве делегатов, оказание материальной помощи, организацию обучения, размещение информации на стендах, досках почета;

2) заключение/исполнение хозяйственных договоров для собственных нужд;

3) управление персоналом (при условии, что у ПО есть штатные работники);

4) подбор персонала (при условии, что ПО занимается подбором кандидатов на вакантные должности);

5) рассмотрение обращений посетителей сайта (при условии, что у ПО есть сайт);

6) управление и делопроизводство (при условии, что у ПО есть аппарат).

Допустимым является укрупнение целей, то есть объединение в одной цели нескольких однородных подцелей, расшифровывающих общую цель.

После выбора целей необходимо выяснить, какие ПДн обрабатываются для каждой цели и ПДн каких субъектов подлежат обработке для достижения соответствующей цели обработки.

Для удобства сбора данных можно использовать таблицу, которую сразу наполнять дополнительными сведениями в части способов обработки и сроков обработки и хранения ПДн.

Способов обработки ПДн может быть три:

1) *автоматизированный* – когда ПДн обрабатываются только в электронном виде в информационных системах;

2) **неавтоматизированный** – когда ПДн обрабатываются только в бумажном виде;

3) **смешанный** – когда ПДн обрабатываются и в бумажном виде, и в электронном. При определении способа обработки необходимо учитывать позицию РКН (письмо от 10.11.2022 № 08-99909) о том, что автоматизированная обработка персональных данных – обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники, таким образом, обработка персональных данных в системе программ Excel и Word признается осуществляемой с использованием средств автоматизации.

Ввиду того, что любая ПО использует в своей деятельности указанные программы (Excel и Word), а также работает с бумажными носителями информации, типовым способом обработки ПДн будет смешанный.

О сроках обработки и хранения ПДн подробно см. в разделе 4.

Пример

Цель обработки – членство в Профсоюзе

Категории субъектов ПДн	Перечень ПДн	Способ обработки ПДн	Срок обработки и хранения ПДн
Члены Профсоюза	- Ф.И.О.; - год, месяц, дата рождения; - паспортные данные; - адрес регистрации по месту жительства; - номер телефона; - адрес эл. почты; - фотографии; - сведения об образовании, профессии, специальности и квалификации, занимаемой должности, месте работы; - сведения о семейном положении и составе семьи...	Смешанный (автоматизированный и неавтоматизированный)	Уничтожение ПДн на бумажных носителях осуществляется по прекращении членства в Профсоюзе с правом ПО продолжить обработку ПДн в установленных законодательством случаях. ПДн в электронном виде удаляются после уничтожения бумажных носителей

Родственники члена Профсоюза	- Ф.И.О. - паспортные данные....	Смешанный (автоматизированный и неавтоматизированный)	Уничтожение ПДн на бумажных носителях осуществляется по окончании членства в Профсоюзе члена Профсоюза, родственником которого является субъект, с правом ПО продолжить обработку ПДн в установленных законодательством случаях. ПДн в электронном виде удаляются после уничтожения бумажных носителей
------------------------------	-------------------------------------	---	---

После заполнения таблицы по каждой цели обработки ПДн будет сформирован локальный акт – Перечень процессов обработки ПДн в ПО, сведения из которого можно использовать и для составления иных внутренних нормативных актов (например, Политики об обработке ПДн), и для подачи уведомления в РКН о начале обработки ПДн.

4. Определяем сроки обработки и хранения персональных данных

В соответствии с ч. 4. ст. 21 152-ФЗ в случае достижения цели обработки персональных данных оператор обязан прекратить обработку персональных данных и уничтожить персональные данные в срок, не превышающий 30 дней с даты достижения цели обработки персональных данных, если оператор не вправе осуществлять обработку персональных данных без согласия субъекта персональных данных на основаниях, предусмотренных федеральными законами.

Иными словами, персональные данные хранятся не дольше, чем того требует цель обработки. При этом у оператора есть право продолжить обработку ПДн в случаях, предусмотренных законодательством.

Приведем наглядные примеры для пояснения положений законодательства. Достижением цели обработки персональных данных члена Профсоюза будет прекращение членства в Профсоюзе, а достижением цели обработки персональных данных работника будет прекращение трудовых отношений по любому основанию.

После того как цель обработки достигнута, ПДн необходимо удалить. Но если имеются положения законодательства, устанавливающие сроки хранения

тех или иных документов, то хранение ПДн следует продолжить и уничтожить данные только после истечения сроков нормативного хранения.

Для определения срока хранения персональных данных можно использовать следующие положения законодательства:

1) Гражданский кодекс РФ – положения об исковой давности (ст. 196 ГК). В целях защиты интересов ПО и/или субъектов ПДн в судебном порядке и обеспечения участия ПО и/или субъектов ПДн в осуществлении правосудия допустимым будет хранение персональных данных членов Профсоюза в течение 3 лет после прекращения их членства в Профсоюзе;

2) приказ Росархива № 236 от 20.12.2019 г. «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения». В соответствии с названным приказом кадровые документы, законченные делопроизводством до 01.01.2003 г., должны храниться 75 лет, а документы, законченные делопроизводством после 01.01.2003 г., – в течение 50 лет. Книги учета инструктажа по охране труда должны храниться 45 лет, хозяйственные договоры – 5 лет, а заявления о санаторно-курортном обслуживании – 3 года.

По окончании срока хранения и отсутствии иных правовых оснований для продолжения хранения ПДн их следует уничтожить.

Если раньше каждый оператор самостоятельно определял, какими документами и в каком порядке будет подтверждаться удаление ПДн, то с 01 марта 2023 года действуют новые правила подтверждения фактов уничтожения персональных данных (приказ РКН от 29.10.2022 № 179).

При смешанном способе обработки ПДн подтвердить факт уничтожения ПДн можно будет с помощью акта об уничтожении и выгрузки из журнала регистрации событий в информационной системе.

В акте об уничтожении должны быть следующие реквизиты:

- 1) наименование оператора (профсоюзной организации),
- 2) Ф.И.О. субъектов, чьи данные уничтожены,
- 3) перечень удаленных ПДн,
- 4) Ф.И.О. членов комиссии по уничтожению ПДн и их подписи,
- 5) способ уничтожения,
- 6) наименование материального носителя с указанием количества уничтоженных листов,
- 7) причины уничтожения,
- 8) дата уничтожения.

Выгрузка из журнала регистрации событий в информационной системе должна содержать следующие поля:

- 1) Ф.И.О. субъектов, чьи данные уничтожены,
- 2) перечень удаленных ПДн,

- 3) наименование информационных систем, из которых данные удалены,
- 4) причины уничтожения,
- 5) дата уничтожения.

Хранить доказательства уничтожения персональных данных в виде акта об уничтожении и выгрузки их журнала следует в течение 3 лет с даты уничтожения данных (приказ РКН от 29.10.2022 № 179).

Ввиду того что ст. 18.1. 152-ФЗ возложила на оператора ПДн обязанность утвердить порядок уничтожения персональных данных при достижении целей их обработки или при наступлении иных законных оснований, профсоюзная организации должна издать соответствующий локальный акт. В этом документе следует указать порядок формирования комиссии по уничтожению, назначить ответственных лиц, которые будут осуществлять систематический контроль и выделение документов, содержащих персональные данные, с истекшими сроками хранения, подлежащих уничтожению, зафиксировать формы акта об уничтожении и выгрузки из журнала, а также срок их хранения.

5. Определяем правовые основания для обработки персональных данных

В соответствии с ч. 1. ст. 6 152-ФЗ обработка персональных данных должна осуществляться с соблюдением принципов и правил, предусмотренных 152-ФЗ, в определенных законом (ст. 6) случаях.

Обработка персональных данных допускается:

- 1) при наличии согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных;
- 2) для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей;
- 3) в связи с участием лица в конституционном, гражданском, административном, уголовном судопроизводстве, судопроизводстве в арбитражных судах, исполнительном производстве;
- 4) для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных;
- 5) для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение согласия субъекта персональных данных невозможно;
- 6) в ряде иных случаев, которые не являются типовыми для профсоюзной организации.

Юридически значимые явления, дающие право оператору работать с ПДн, именуются правовыми основаниями для обработки ПДн.

Типичными и самыми распространенными правовыми основаниями для обработки ПДн в ПО являются согласие (1) и исполнение норм закона (2).

Согласие является самым распространенным правовым основанием для обработки ПДн, но и самым рискованным. С одной стороны, оно может быть по-

лучено от субъекта ПДн для любой цели, с любым набором данных, с любым перечнем разрешенных действий с этими ПДн. С другой стороны, у субъекта ПДн есть право отозвать свое согласие (ч. 2. ст. 9 152-ФЗ), и тогда оператор должен будет искать иное правовое основание для обработки ПДн. Если таковое не будет найдено, то оператор обязан полностью прекратить обработку ПДн субъекта, который отозвал свое согласие.

Например, член Профсоюза выходит из Профсоюза и отзывает свое согласие на обработку ПДн. В этом случае профсоюзной организации необходимо провести анализ законодательства на предмет наличия в нем норм, которые позволят продолжить обработку ПДн такого субъекта. В качестве таких норм можно использовать положения архивного законодательства (приказа Росархива от 20.12.2019 № 236) и Гражданского кодекса об исковой давности (ст. 196). В совокупности они позволяют ПО продолжить обработку ПДн бывшего члена Профсоюза в течение 3-5 лет после его выхода из Профсоюза, даже несмотря на то, что субъект отозвал свое согласие на обработку. В данном примере правовым основанием для продолжения обработки ПДн будет являться исполнение нормы закона.

6. Виды согласий в профсоюзной организации

В соответствии с ч. 1. ст. 9 152-ФЗ согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, предметным, информированным, сознательным и однозначным.

Согласие должно даваться свободно и осознанно – никто не имеет права принуждать субъекта к выдаче согласия. Оно должно быть информированным, то есть субъекту необходимо разъяснить и донести до него через текст согласия информацию о том, для чего его ПДн будут обрабатываться, какие ПДн, кем обрабатываться и пр. Цель обработки ПДн должна быть конкретной и предметной. Нельзя выдать согласие на обработку «всех ПДн в любых целях». Наконец, согласие должно быть однозначным, то есть оно не должно содержать двусмысленных или неясных формулировок.

1) Каждый член Профсоюза дает согласие на обработку своих ПДн и их передачу третьим лицам. В соответствии со ст. 9 152-ФЗ в согласии должно быть указано наименование и адрес 3-х лиц, которым может быть поручена обработка персональных данных от имени оператора. В связи с тем что список таких 3-х лиц динамичен, рекомендуемым решением здесь будет создание реестра 3-х лиц-контрагентов, которым ПО поручает обработку или передает ПДн, с размещением такого реестра на внутреннем ресурсе (не сайте) профсоюзной организации. Формат реестра – произвольный, с обязательным указанием наименования и адреса местонахождения контрагента. В противном случае, в согласии придется указать наименования и адреса контрагентов на момент получения согласия и собирать с членов Профсоюза новые согласия при

изменении списка контрагентов. Если использовать реестр, то можно обойтись сбором одного согласия с субъекта при вступлении в Профсоюз, которое будет действовать в течение всего периода членства в Профсоюзе.

2) Если этот же субъект является работником Профсоюза, то он дает письменное согласие на передачу своих персональных данных 3-м лицам в соответствии со ст. 88 ТК РФ. Несмотря на то что субъект ПДн один, это должны быть два разных согласия, которые невозможно объединить, так как наличествуют разные цели и сроки обработки ПДн.

	Цель обработки	Срок обработки
Член Профсоюза	членство в Профсоюзе	период членства в Профсоюзе + 3-5 лет
Работник Профсоюза	кадровый учет	срок действия трудового договора + 50 лет

Поэтому если член Профсоюза является еще и работником этого же Профсоюза, то необходимо с такого субъекта собрать два согласия.

3) 01 марта 2021 года в 152-ФЗ появилась новая категория ПДн – персональные данные, разрешенные субъектом для распространения. Распространение – это предоставление ПДн неограниченному кругу лиц (сайт, соц-сеть, доска почета с неограниченным доступом к ней субъектов и т.п.).

Такая категория ПДн возникает, к примеру, в случае размещения профсоюзной организацией на своем сайте фотографий членов Профсоюза, их Ф.И.О., места работы, должности либо иных ПДн.

Нередко ПО проводят публичные мероприятия (собрания, съезды, конференции и пр.). Если по итогам такого мероприятия на сайте публикуется коллективная фотография участников, то согласие от лиц, зафиксированных на такой фотографии, получать не требуется, так как цель публикации материалов заключается в доведении информации о проведенном публичном мероприятии, а не о персональном составе его участников. Если же на сайте публикуются индивидуальные фотографии лиц, участвующих в мероприятии, тогда от таких субъектов потребуется получить согласие на распространение их ПДн.

Если у ПО есть доска почета, доступ к которой не ограничен, то есть любой заинтересованный может к ней подойти и для этого не нужно заказывать пропуск, то портреты на доске почета – это также пример распространения ПДн. Поэтому со всех лиц, портреты которых представлены на доске почета, необходимо получить согласие на распространение ПДн.

Согласие на распространение выдается отдельно от всех других согласий (ч. 1. ст. 10.1. 152-ФЗ), его нельзя объединить ни с каким иным согласием.

Требования к форме и содержанию согласия на распространение

утверждены приказом РКН от 24.02.2021 № 18 «Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения».

В соответствии с требованиями указанного приказа в согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом для распространения, указываются следующие сведения:

- 1) Ф.И.О. субъекта;
- 2) контактная информация субъекта – на выбор что-то одно: номер телефона, адрес электронной почты или адрес регистрации;
- 3) сведения об операторе (наименование, адрес в соответствии с ЕГРЮЛ, ИНН, ОГРН);
- 4) ссылка на сайт оператора;
- 5) цель обработки персональных данных – размещение на сайте;
- 6) категории и перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие – например, Ф.И.О., фото, должность, место работы и пр.;
- 7) условия и запреты на обработку персональных данных – заполняются по желанию субъекта;
- 8) срок действия согласия.

Во всех случаях, когда имеет место распространение ПДн, от субъекта следует получить специальное согласие, отдельное от всех других.

4) Профсоюзная организация нередко обрабатывает ПДн родственников работников, а также родственников членов Профсоюза. Здесь также необходимо собрать согласия с указанных лиц на обработку их ПДн. Если родственник является несовершеннолетним, то согласие за него дает его законный представитель (ч. 6. ст. 9 152-ФЗ). Если субъект, чьи ПДн необходимо обработать, умер, то согласие на обработку его ПДн дают законные наследники (ч. 7. ст. 9 152-ФЗ).

Для того чтобы все формы согласий были введены в официальный документооборот профсоюзной организации, их необходимо утвердить приказом или распоряжением по ПО.

7. Подаем уведомление в РКН об обработке персональных данных

После того как определено, кто является оператором ПДн, ответственным лицом, каковы цели обработки, категории обрабатываемых ПДн и субъекты, а также каковы правовые основания для обработки ПДн в ПО, профсоюзная организация готова подавать уведомление в РКН о начале обработки ПДн.

Формы уведомлений утверждены приказом РКН от 28.10.2022 № 180 «Об утверждении форм уведомлений о намерении осуществлять обработку персональных данных, об изменении сведений, содержащихся в уведомлении о намерении осуществлять обработку персональных данных, о прекращении обработки персональных данных».

При этом, если у оператора произошли какие-либо изменения и поменялось что-либо из заявленных ранее сведений, к примеру, поменялось лицо, ответственное за организацию обработки ПДн, оператор обязан информировать РКН о таких изменениях до 15-го числа месяца, следующего за месяцем изменений (ч. 7. ст. 22 152-ФЗ).

Подача уведомлений как о начале обработки ПДн, так и о внесении изменений в ранее поданные сведения, осуществляется на сайте РКН по адресу <https://pd.rkn.gov.ru/operators-registry/notification/form/>.

Пошаговая инструкция для подачи уведомления о начале обработки ПДн состоит из 12 шагов.

Шаг 1. Зайти на сайт и выбрать способ подачи уведомления

The screenshot shows the website's navigation menu on the left with 'Электронные формы заявлений' selected. The main content area is titled 'Форма уведомления' and lists three submission methods: 1. Paper form, 2. Electronic form with qualified signature, and 3. Electronic form with ESIA authentication. On the right, there are two cards: 'Форма уведомления об обработке' and 'Информационное письмо'.

Шаг 2. Заполнить наименование, адрес, ИНН, ОГРН профсоюзной организации в соответствии с данными из ЕГРЮЛ

The screenshot shows the 'Form of notification' page with the following details filled in:

- Region of registration: Санкт-Петербург
- Operator type: Юридическое лицо
- Operator name: Общественная организация "Профсоюз муниципальных работников"

 The page also includes a 'Возврат к выбору формата подачи уведомления' link and a note that asterisked fields are mandatory. The right sidebar remains the same as in the previous screenshot.

Шаг 3. Выбрать из выпадающего списка цель обработки или указать иную цель, поименовав ее в отдельном поле

Реализация международных договоров РФ
 Участие лица в конституционном, гражданском, административном, уголовном судопроизводстве, судопроизводстве в арбитражных судах
 Подготовка, заключение и исполнение гражданско-правового договора
 Исполнение судебного акта
 Осуществление профессиональной деятельности журналиста и (или) законной деятельности средства массовой информации
 Осуществление научной, литературной или иной творческой деятельности
 Проведение исследовательских работ
 Проведение статистического учета
 Оказание государственных и (или) муниципальных услуг, предусмотренных законодательством РФ
 Добровольное медицинское страхование
 Продвижение товаров, работ, услуг на рынке
 Политическая агитация
 Обеспечение пропускного режима на территорию оператора
 Подбор персонала (соискателей) на вакантные должности оператора
 Обеспечение прохождения ознакомительной, производственной или преддипломной практики на основании договора с учебным заведением
 Осуществление адвокатской деятельности
 Осуществление нотариальной деятельности
 иная

Цель обработки ПД *
 иная
 членство в Профсоюзе

Шаг 4. Выбрать категории обрабатываемых персональных данных для указанной цели

Категории персональных данных *
 осуществляет обработку

Персональные данные

- фамилия, имя, отчество
- месяц рождения
- место рождения
- социальное положение
- доходы
- адрес электронной почты
- адрес регистрации
- СНИЛС
- гражданство
- данные водительского удостоверения
- данные документа, содержащиеся в свідетельстве о пожеденні
- год рождения
- дата рождения
- семейное положение
- имущественное положение
- пол
- адрес места жительства
- номер телефона
- ИНН
- данные документа, удостоверяющего личность
- данные документа, удостоверяющего личность за пределами Российской Федерации
- реквизиты банковской карты

Шаг 5. Выбрать категории субъектов, чьи персональные данные обрабатываются для указанной цели из списка, или указать иных субъектов в отдельном поле

Категории субъектов, персональные данные которых обрабатываются *

- Работники
- Соискатели
- Родственники работников
- Уволенные работники
- Контрагенты
- Представители контрагентов
- Клиенты
- Посетители сайта
- Выгодоприобретатели по договорам
- Субъект персональных данных, предоставивший согласие на трансграничную передачу персональных данных
- Учащиеся
- Студенты
- Законные представители
- Иные категории субъектов персональных данных, персональные данные которых обрабатываются

члены профсоюза

Шаг 6. Выбрать правовое основание для обработки персональных данных

Правовое основание обработки персональных данных *

- обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных;
- обработка персональных данных необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей;
- обработка персональных данных осуществляется в связи с участием лица в конституционном, гражданском, административном, уголовном судопроизводстве, судопроизводстве в арбитражных судах;
- обработка персональных данных необходима для исполнения судебного акта, акта другого органа или должностного лица, подлежащих исполнению в соответствии с законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве;
- обработка персональных данных необходима для исполнения полномочий федеральных органов исполнительной власти, органов государственных внебюджетных фондов, исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и функций организаций, участвующих в предоставлении соответственно государственных и муниципальных услуг,

Шаг 7. Выбрать перечень действий с персональными данными и способы их обработки

Перечень действий *

- сбор
- систематизация
- хранение
- извлечение
- передача (предоставление, доступ)
- блокирование
- уничтожение
- иные действия
- запись
- накопление
- уточнение (обновление, изменение)
- использование
- обезличивание
- удаление
- распространение

Способы обработки *
обработка вышеуказанных персональных данных будет осуществляться путем

- автоматизированная
- неавтоматизированная
- смешанная
- без передачи по внутренней сети юридического лица
- с передачей по внутренней сети юридического лица
- без передачи по сети Интернет
- с передачей по сети Интернет

После выполнения шага 7 завершено заполнение данных по одной цели. Действия из шага 3-шага 7 необходимо повторить по каждой последующей цели обработки ПДн, нажав на кнопку «Добавить цель обработки»

Способы обработки *
обработка вышеуказанных персональных данных будет осуществляться путем

- автоматизированная
- неавтоматизированная
- смешанная
- без передачи по внутренней сети юридического лица
- с передачей по внутренней сети юридического лица
- без передачи по сети Интернет
- с передачей по сети Интернет

Добавить цель обработки

Шаг 8. Указать перечень мер по обеспечению безопасной обработки персональных данных

Описание мер, предусмотренных статьями 18.1. и 19 Федерального закона «О персональных данных» *	назначено ответственное лицо за организацию обработки персональных данных; разработаны и изданы локальные нормативные акты, определяющие политику оператора в отношении обработки персональных данных, обеспечения безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных
Использование шифровальных (криптографических) средств *	не используются используются не используются
средства обеспечения безопасности *	обеспечена безопасность помещений, в которых размещена информационная система; обеспечена сохранность носителей персональных данных

Шаг 9. Указать сведения о лице, ответственном за организацию обработки персональных данных

Ответственный за организацию обработки персональных данных *	Физическое лицо Физическое лицо Сторонняя организация
Почтовый адрес	
Номера контактных телефонов	
Адрес электронной почты	
Дата начала обработки персональных данных *	01.12.2002
Срок или условие прекращения обработки персональных данных *	Условие окончания ликвидация

Шаг 10. Указать сведения о трансграничной передаче персональных данных и месте нахождения серверов

прекращения обработки персональных данных *	ликвидация
Осуществление трансграничной передачи персональных данных *	не осуществляется
Сведения о местонахождении базы данных информации, содержащей персональные данные граждан РФ	
База данных №1	
Страна *	Россия
Адрес ЦОДа *	выбрать
Собственный ЦОД *	да
<input type="button" value="добавить сведения"/> <input type="button" value="удалить"/>	
Сведения о лицах, имеющих доступ к (или) осуществляющих на основании договора	

Шаг 11. Отправить заполненное электронное уведомление, а печатную форму подписать у председателя ПО и отправить почтой РФ в РКН

ФИО исполнителя	Иванова И.И.
Должность	Специалист
Контактная информация исполнителя	ivanova@prof.ru

Порядок подачи уведомления в электронном виде без использования электронной подписи:
 после заполнения формы уведомления о намерении осуществлять обработку персональных данных и отправки ее в информационную систему Уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных, Вам необходимо распечатать заполненную форму, после чего ее подписать и направить в [соответствующий территориальный орган Роскомнадзора](#) по месту регистрации оператора.

Я ознакомлен(ознакомлена) с порядком подачи уведомления в электронном виде
 Я подтверждаю своё согласие на передачу информации в электронной форме уведомления (в том числе персональных данных) по открытым каналам связи сети Интернет.

Отправить электронное уведомление и подготовить форму к распечатке

Шаг 12. Отследить по истечении 30 дней на сайте РКН регистрацию в реестре операторов <https://pd.rkn.gov.ru/operators-registry/operators-list/>

Документы

Реестр

Электронные формы заявлений

Проверка состояния уведомления (информационного письма)

Инциденты (утечки ПД)

Трансграничная передача

Молодежная палата Консультативного совета

Электронная библиотека по защите прав субъектов персональных данных

Согласие на обработку ПД, разрешенных для распространения

[Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации](#)

Поиск оператора

Результат поискового запроса отображает информацию не более чем о 100 операторах.

Для наиболее точного и быстрого поиска в реестре достаточно указать ИНН организации. В случае, если Вы не знаете точный ИНН, можно произвести поиск по наименованию. При этом достаточно указать только оригинальную его часть (одно или несколько слов, которые отличают данную организацию от других) без указания организационно-правовой формы, спецсимволов, кавычек и сокращений. Если наименование состоит из двух и более слов, в том числе разделенных дефисом, достаточно указать только одно из этих слов. Советуем избегать часто встречающихся в наименовании организации слов, например, таких как: "Российский", "Федеральный", "Общество" и т.п.

Организация:

ИНН:

Регистрационный номер:

Найти

Регистр. номер	Наименование оператора / ИНН	Тип оператора	Основание включения в реестр	Дата регистрации уведомления	Дата начала обработки
10-0134201	Ассоциация профсоюзов	юридическое лицо	Приказ № 665 от 23.09.2010	08.09.2010	22.02.1999

Информационное письмо
 о внесении изменений в сведения в реестре операторов, осуществляющих обработку персональных данных

8. Формируем базу локальных нормативных актов

В соответствии со ст. 18.1. 152-ФЗ оператор обязан издать:

- 1) Политику об обработке персональных данных;
- 2) локальные акты по вопросам обработки персональных данных, определяющих для каждой цели обработки персональных данных категории и перечень обрабатываемых персональных данных, категории субъектов, персональные данные которых обрабатываются, способы, сроки их обработки и хранения – это Перечень процессов обработки ПДн в ПО, который был рассмотрен в разделе 3 настоящих Методических рекомендаций;

3) порядок уничтожения персональных данных при достижении целей их обработки или при наступлении иных законных оснований – подробно был рассмотрен в разделе 4 настоящих Методических рекомендаций;

4) иные локальные акты, устанавливающие процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства РФ, устранение последствий таких нарушений.

Политика об обработке персональных данных является главным, публичным документом любого оператора ПДн. В нем должны найти свое отражение основные понятия, принципы обработки, цели сбора ПДн, правовые основания обработки ПДн, категории обрабатываемых ПДн и субъектов, порядок и условия обработки ПДн, порядок актуализации, исправления, уничтожения персональных данных.

Поскольку документ подлежит размещению в публичном доступе, допустимым является использование отсылочных норм к внутренним локальным актам ПО для того, чтобы не раскрывать излишнюю информацию на сайте.

Пример

...Объем и категории обрабатываемых персональных данных, категории субъектов персональных данных, а также сроки хранения персональных данных приведены в локальном акте ПО «Перечень процессов обработки персональных данных в ПО»...

Поскольку такие локальные акты, как Перечень процессов обработки ПДн в ПО и Порядок уничтожения персональных данных при достижении целей их обработки или при наступлении иных законных оснований, были рассмотрены ранее, перейдем к тем локальным актам, которые должны установить процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства РФ, устранение последствий таких нарушений.

Среди таких локальных актов следует назвать Регламент обработки запросов субъекта персональных данных или РКН, Положение о расследовании инцидентов, Описание информационных систем, обрабатывающих ПДн, и Модель угроз безопасности ПДн.

Регламент обработки запросов субъекта персональных данных или РКН должен содержать в себе порядок работы с обращениями субъектов ПДн или запросов РКН. В нем обычно указывается порядок приема запросов (по каким каналам может прийти запрос (почта РФ, электронная почта, сайт, личное обращение), кто и как его регистрирует, кому передается на исполнение, порядок действий в ответ на полученные запросы (кто готовит ответ, с кем согласовывается проект), сроки ответов (нормативный срок ответа на запрос субъекта, равно как и на запрос РКН, составляет 10 рабочих дней с момента получения запроса (ч. 3. ст. 14 152-ФЗ), ответственные лица.

Положение о расследовании инцидентов должно включать в себя алгоритм действий при инциденте. В этом документе следует указать, что такое инцидент с ПДн, какие виды инцидентов могут возникнуть в ПО, контактные лица в ПО, которым необходимо сообщить о выявленном инциденте, порядок и срок направления первичного уведомления в РКН об инциденте, порядок проведения внутреннего расследования инцидента и порядок и срок направления дополнительного уведомления в РКН о результатах внутреннего расследования.

В соответствии с ч. 3.1. ст. 21 152-ФЗ оператор персональных данных обязан информировать РКН об инцидентах. Причем делать это необходимо в короткий срок, а именно: в течение 24 часов с момента выявления инцидента (факта или подозрения о нем) оператором, регулятором или иным заинтересованным лицом. Сама обязанность уведомления об инциденте вменена исключительно оператору. РКН и иные лица, которым стало известно об инциденте, не обязаны информировать оператора о выявлении ими инцидента.

Кроме того, оператор в течение 72 часов должен провести внутреннее расследование инцидента и предоставить регулятору сведения о виновных лицах (при наличии), а вот извещать субъектов персональных данных об инцидентах не нужно.

Инцидентом 152-ФЗ признает неправомерную или случайную передачу (предоставление, распространение, доступ) персональных данных, повлекшую нарушение прав субъектов.

Форма уведомления об инцидентах установлена приказом РКН № 187 от 14.11.2022 «Об утверждении Порядка и условий взаимодействия Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций с операторами в рамках ведения реестра учета инцидентов в области персональных данных».

Первичное уведомление направляется оператором в РКН в течение 24 часов с момента выявления инцидента (факта или подозрения о нем). В этом документе указывается информация:

- 1) о произошедшем инциденте (дата и время выявления, характеристики ПДн, содержание скомпрометированной базы данных, количество содержащихся в ней записей; дополнительно можно представить информацию об актуальности скомпрометированной базы данных, периоде, в течение которого собраны ПДн);
- 2) о предполагаемых причинах неправомерной или случайной передачи ПДн;
- 3) о предполагаемом вреде, нанесенном правам субъектов ПДн;
- 4) о принятых мерах по устранению последствий инцидента;
- 5) о лице, уполномоченном на взаимодействие с РКН по вопросам, связанным с выявленным инцидентом.

После этого у оператора есть 72 часа (с момента выявления инцидента) на внутреннее расследование и направление дополнительного уведомления в

РКН с его результатами с указанием:

- 1) причин произошедшего;
- 2) виновных лиц (если установлены);
- 3) принятых мер по устранению последствий инцидента;
- 4) реквизитов документа о проведенном внутреннем расследовании инцидента.

Все инциденты с ПДн условно можно разделить на несколько видов.

Это умышленные действия, такие как хакерская атака, кража оборудования, которые могут повлечь за собой неправомерную передачу (раскрытие) ПДн субъектов или утечку ПДн. Это человеческая ошибка, когда ПДн отправляются неуполномоченному получателю или когда работник утратил (потерял, забыл) вверенное ему оборудование, на котором, к примеру, была база данных членов Профсоюза. Это также может быть и нарушение работы программного обеспечения, различные ошибки, возникающие, к примеру, из-за несвоевременного обновления антивирусных программ, которые приводят к утечке ПДн через сеть.

В РКН следует сообщать именно об утечках ПДн, то есть когда ПДн субъектов намеренно или случайно вышли из-под контроля оператора.

Перечень и описание информационных систем, обрабатывающих ПДн, и Модель угроз безопасности ПДн – это документы, наличие которых обусловлено как требованиями 152-ФЗ, так и требованиями ряда подзаконных актов – Постановления Правительства № 1119 от 01.11.2012 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных», а также приказом Федеральной службы по техническому и экспортному контролю (ФСТЭК) РФ от 18.02.2013 № 21 «Об утверждении Составы и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

В Перечне информационных систем, обрабатывающих ПДн, дается описание информационных систем оператора, в которых осуществляется обработка ПДн, технические характеристики этих систем. Если у Профсоюза имеются работники и/или сайт, то, как минимум, одна или две информационные системы, в которых обрабатываются ПДн, такая ПО имеет: это 1С и веб-сайт.

Если Профсоюз не имеет ни работников, ни сайта, а в своей работе использует только почтовые сервисы (Outlook, mail.ru и пр.), то последние не считаются информационными системами, обрабатывающими ПДн. В этом случае необходимость в разработке и издании описанных документов у Профсоюза отсутствует. Однако у такого Профсоюза сохраняется обязанность защищать передаваемую по электронной почте информацию путем архивирования сообщений, содержащих ПДн, перед их отправкой и установления пароля на такой архив. При этом само сообщение и пароль должны направляться

разными каналами коммуникации в целях избежания рисков компрометации и раскрытия неуполномоченным лицам передаваемых данных.

Если у ПО имеются информационные системы, обрабатывающие ПДн, тогда следует разработать Модель угроз безопасности ПДн. В этом документе дается описание условий и факторов, создающих потенциальную или реально существующую опасность нарушения безопасности информации. Кроме этого, прописываются сценарии реализации потенциальных или реальных угроз с оценкой вероятности их возникновения у оператора, а также списком мероприятий, которые могут снизить риск реализации описанных угроз. Документы, как правило, готовят специализированные организации, поскольку для самостоятельной подготовки таких актов необходимо обладать обширными компетенциями в области информационной безопасности.

Все локальные акты, разработанные в ПО, необходимо поддерживать в актуальном состоянии и вносить в них изменения по мере их появления. Рекомендуемый срок проведения полной ревизии порядка обработки ПДн в Профсоюзе – раз в три года, при условии постоянного поддержания в актуальном состоянии сведений в реестре операторов на сайте РКН. В случае, если у ПО поменялось что-либо из заявленных ранее в уведомлении о начале обработки ПДн сведений, к примеру, поменялось лицо, ответственное за организацию обработки ПДн, или появился сайт и возникла новая категория субъектов, чьи ПДн подлежат обработке, – посетитель сайта, то Профсоюз обязан информировать РКН о таких изменениях до 15-го числа месяца, следующего за месяцем изменений (ч. 7 ст. 22 152-ФЗ).

Типичные ошибки при работе с ПДн и рекомендации по их исправлению

- Заявление на вступление в члены Профсоюза включает в себя согласие на обработку персональных данных
- ❖ Заявление на вступление в члены Профсоюза должно оформляться отдельно от согласия на обработку ПДн.

В соответствии с ч. 1 ст. 9 152-ФЗ субъект персональных данных принимает решение о предоставлении своих данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе.

Практика объединения согласия на обработку ПДн с иным юридически значимым документом (например, заявлением о вступлении в Профсоюз) считается некорректной ввиду отсутствия свободного волеизъявления на обработку ПДн.

- Сбор копий паспортов, СНИЛС, ИНН при оформлении заявлений на материальную помощь
- ❖ Копии документов, необходимые для выполнения требований законодательства РФ (трудового, налогового, пенсионного законодательства), допускается хранить при наличии оснований, предусмотренных законодательством. Во всех иных случаях, когда достаточно использовать только реквизиты документа, не рекомендуется собирать и хранить копии паспортов, СНИЛС, ИНН, свидетельств о рождении детей и прочих документов.

Излишняя обработка копий документов с ПДн не поддерживается судами (Постановление АС Северо-Кавказского округа от 11.03.2014 г. по делу № А53-10287/13; Постановление Пятнадцатого ААС от 14.03.2014 по делу № А53-12557/2013; Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 21 апреля 2014 г. по делу № А53-13327/2013), поэтому следует минимизировать собираемые и обрабатываемые ПДн.

- На сайте Профсоюза осуществляется сбор ПДн, однако отсутствует форма для получения согласия на обработку ПДн
- ❖ РКН при проведении контрольных мероприятий на предмет соблюдения требований законодательства в сфере обработки ПДн (мониторинг сайта оператора) практически в каждом случае указывает на то, что при сборе ПДн посредством электронных форм типа «Обратная связь», «Оставить отзыв», «Написать нам», «Задать вопрос», «Подписаться на новости» и т.п., необходимо предусмотреть возможность пользователю сайта проставить отметку о своей согласии на обработку ПДн.

При этом необходимо отметить, что согласие на обработку ПДн не равно Политике об обработке ПДн. Это два разных юридических документа. Согласие – есть правовое основание обработки ПДн. Политика – это документ, определяющий порядок обработки ПДн у оператора.

На сайте Профсоюза в форме обратной связи, как бы она ни называлась, необходимо предусмотреть чек-бокс для проставления пользователем отметки о согласии на обработку ПДн. Кроме того, здесь же следует дать ссылку на Политику об обработке ПДн в силу требований ч. 2 ст. 18.1. 152-ФЗ о том, что политика должна быть опубликована на всех страницах сайта, на которых осуществляется сбор персональных данных.

- На сайте Профсоюза нет кукис-баннера
- ❖ Кукис (cookies) – специальные файлы, которые находятся на диске компьютера пользователя и содержат текстовую информацию, которая нужна серверу для функционирования какого-либо сайта.

Кукис признаются персональными данными на основании ряда судебных решений (постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 23.05.2016 № 09АП-17574/2016; решение Таганского районного суда г. Москвы от 19.12.2018 № 02-4261/2018).

Поэтому на сайте Профсоюза обязательно должен быть кукис-баннер с уведомлением пользователя о сборе файлов кукис и возможностью для пользователя дать согласие или отказаться от сбора кукис.

Текст кукис-баннера может быть такой: «Мы используем файлы cookies, чтобы улучшить работу сайта, текст согласия на использование файлов cookies здесь».

- Согласие на обработку ПДн члена Профсоюза объединяется с согласием на распространение ПДн
- ❖ Согласие на распространение ПДн оформляется отдельно от иных согласий субъекта (ч. 1. ст. 10.1. 152-ФЗ), его нельзя объединить с согласием на обработку ПДн члена Профсоюза, которое оператор ПДн получает от субъекта при вступлении последнего в Профсоюз. Обработка ПДн в форме распространения означает действия, направленные на раскрытие ПДн неопределенному кругу лиц. Такая форма работы с ПДн субъекта возникает только в случае размещения сведений о члене Профсоюза в публичном доступе – к примеру, на сайте. Во всех иных случаях профсоюзной организации достаточно получить от субъекта одно согласие – согласие на обработку ПДн члена Профсоюза, которое будет действовать в течение всего периода членства субъекта в Профсоюзе.

Адрес:
450008, г.Уфа, ул. Кирова-1, 315,
т/ф: 8-(347)-262-33-90, 272-86-80, н/ф: 23-3-90
E-mail: bash-rogwu@mail.ru
www.rob-ngsp.ru

**Сборник подготовлен специалистами аппарата
Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России
Подписан в печать 30.06.2023г.
Ответственный за выпуск – Тихонова И.С.**