

(Продолжение. Начало на 1–10-й стр.)

хованного лица, полученная онлайн, чётко покажет, какие страховые отчисления делает за работника работодатель, и поможет выяснить размер официальной (так называемой «белой») заработной платы и величину будущей пенсии.

Тем не менее практика Уполномоченного показала некоторую непроработанность механизма применения электронных трудовых книжек. Так, житель Екатеринбурга Г. был ошибочно указан в ней директором двух юридических лиц, которые позже были ликвидированы (№ 23-13/2925). И это при том, с его слов, что никакого отношения к ним он не имел. Вносить же сведения об изменении записи в электронной трудовой книжке на сегодняшний день имеет право исключительно работодатель.

А в случае ликвидации организации-работодателя формально таким правом никто уже не обладает. Сам же Г. теперь не может удалить запись из своей электронной трудовой книжки и трудоустроиться на полную ставку на какое-либо другое место работы. В его случае имеется решение Отделения Социального фонда РФ по Свердловской области об отказе в корректировке сведений в электронной трудовой книжке с рекомендацией обратиться в суд.

Теоретически в такой ситуации может оказаться каждый из нас, и что же, всем идти в суд? **Позиция Уполномоченного заключается в том, что необходимо выработать альтернативные механизмы, когда в подобных бесспорных случаях оператор данных информационных систем мог бы сам вносить соответствующие изменения в электронные базы.**

## Кадры решают всё

На прямой линии 5 декабря 2023 года Губернатор Свердловской области Е. В. Куйвашев выделил проблему дефицита кадров на рынке труда, указав на необходимость выработки нестандартных подходов в её решении.

Средний Урал, как известно, является одним из лидеров в реализации программы профессионалитета и развития среднего профессионального образования для старшеклассников. Как отметил глава региона, признанным пионером в этом отношении является г. Каменск-Уральский.

В текущем году на рынке труда Свердловской области наблюдался рекордный недостаток свободных рабочих рук. По оценке уральских работодателей, такой тяжёлой ситуации, как сейчас, не было никогда. По отдельным отраслям народного хозяйства кадровый голод усилился в 1,6 раза. Критический дефицит наблюдается в сфере промышленности по рабочим профессиям. Порой сложно найти специалиста этой категории даже на заработную плату выше 100 тысяч рублей.

Причины известны: демографический провал 90-х годов, спад промышленного производства, ложные стереотипы о популярных и непопулярных профессиях у молодёжи.

Для выхода из этого тупика нужно разработать комплексные меры по решению кадрового голода уральского производства. По мнению Уполномоченного, следует развивать стимулирующие меры по привлечению на работу граждан не сильно востребованных у работодателей возрастных категорий – до 18 лет (при возможности) и старше 45 лет.

Профессиональная ориентация стала в этом году обязательной во всех школах с 6 по 11 классы. Активно продвигается профориентационный проект «Билет в будущее». Аккаунт региональной страницы проекта в социальной сети «ВКонтакте» («Билет в будущее: Свердловская область») ежедневно обновляется, но информации о вакансиях на промышленных предприятиях Среднего Урала за последний период там нет, за исключением одного – о работе в сфере золотодобычи. Вызывает также озабоченность малое число подписчиков этой страницы – чуть более 1 800 человек и небольшое количество просмотров публикаций – от 200 до 1 500.

Нашей промышленности нужно вместе с региональными властями готовить трудовые кадры уже со школьной скамьи, работая за долгосрочную перспективу, а не только латать кадровые «дыры» внедрением технологии бережливого производства на предприятиях. Школьники должны видеть свою судьбу на заводах, фабриках и комбинатах родной Свердловской области, а не в отъезде в далёкие мегаполисы.

## Будущее за «Профессионалитетом»

Большое внимание надо обращать и на людей старше 45 лет. Это именно то поколение, которое застало ещё советские школы, а в 90-х и начале 2000-х массово обучалось на юристов, экономистов и финансистов, и редко кто из них сейчас работает по полученной специальности. Но у них есть важное преимущество – они не страдают инфантилизмом, подчас присущим современной молодёжи.

При создании образовательной системы переподготовки на рабочие специальности с заработной платой зачастую выше средней по рынку и параллельно с их популяризацией многие задумаются и, возможно, выберут для себя новые, а главное, перспективные профессии.

Стереотипное обывательское восприятие рабочего – это грязный цех и грязная спецовка. Значит, необходимо больше рассказывать и показывать современные производства на передовых уральских предприятиях. При единой государственной политике укрепления рынка труда появятся драйверы для развития системы среднего профессионального образования (реализация обучения профессионалитету и переподготовка), кинематографа (популяризация рабочих профессий) и самое главное – нашей промышленности.

Способов снижения кадрового дефицита можно предложить больше, но реализация лишь этих двух направлений позволит не только увеличить число соискателей на рынке труда, но и наиболее простыми средствами, при поддержке региона, проявить заботу о наших людях. Дать им надежду в стабильности завтрашнего дня, причём не мерами социальной поддержки, а в форме новой, высокооплачиваемой работы, как в мудрой притче: «Я дам тебе не рыбу, но я дам тебе удочку».

## Людей превратили в крепостных

В начале ноября Уполномоченному поступило коллективное обращение от сотрудников ООО «Косулинское многопрофильное предприятие» из посёлка Прохладный Белоярского района (№ 23-13/3416), в котором сообщалось, что с 12 октября 2023 года они не смогли приступить к работе из-за закрытия завода – с тех пор охрана их туда не пускает. Директор предприятия Д. В. Белый на связь с ними не выходил и не выходит поныне.

Произошло это без предупреждения, поэтому сотрудники не смогли забрать даже свои личные вещи. В обращении также говорилось о неправомерных действиях руководства завода в связи с невыплатой заработной платы более трёх месяцев. А то, что люди получали до этого, выплачивалось нерегулярно, в разные даты и не по ведомости, а переводами через банковские карты главного бухгалтера и директора. Часть сотрудников трудилась без заключения трудового договора, сверхурочная работа и работа в праздничные и выходные дни оплачивалась не в полном объёме, что является прямым нарушением статей 22, 136, 140 Трудового кодекса РФ, Положения об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников.

Главный бухгалтер уволилась за один вечер накануне закрытия завода. Из офиса пропали сервер, документы, электронные подписи для доступа к банку, поэтому работники не уволены и не могут устроиться на новую работу.

16 октября 2023 года в Арбитражный суд Свердловской области поступило заявление о банкротстве Косулинского многопрофильного предприятия. Иск подала ООО «Белоярская молочная компания». Суд принял заявление к рассмотрению, а заседание по делу назначил на 5 декабря. Согласно материалам, сумма требований в иске составила 2 085 000 рублей. Арбитражным управляющим является А. В. Белая из Ассоциации «Национальной организации арбитражных управляющих», но судебное разбирательство было отложено и перенесено на 18 января 2024 года.

Уполномоченный направила запрос в Государственную инспекцию труда в Свердловской области, которая в ходе внеплановой проверки выявила следующее:

- невозможность встречи с директором завода, так как он уволился и не назначил исполняющего его обязанности;

- за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы и других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, в отношении ООО «Косулинское многопрофильное предприятие» возбуждено дело об административном правонарушении по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ;

- лицами, имеющими доступ к расчётным счетам общества (директор, бухгалтер), до сих пор выводятся денежные средства.

Абсурдность предписаний о начислении и выплате работникам заработной платы, расчёте при увольнении и возбуждении дела об административном правонарушении по ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ (невыполнение в срок законного предписания органа (должностного лица), осуществляющего государственного надзора) не вызывают сомнения: нет ни директора, ни исполняющего его обязанности, поэтому не ясно, кому адресованы эти требования.

Кроме того, Уполномоченным установлено, что проблемы завода начались с 18 января 2023 года, когда контрагенты начали массово подавать иски на Косулинское многопрофильное предприятие. Первой в этот день обратилась в суд с заявлением о банкротстве завода ОППК «Россельхозкооперация», затем, 20 февраля, последовал иск от ИП Кузнецов Д. А., потом, 18 сентября, – от ООО «ПО «БМК» и 14 ноября – от ООО «Ресо-Лизинг». И это не полный перечень кредиторов. Например, судебное разбирательство по иску ООО «Производственная компания «Уральский продукт» перенесено на 10 января 2024 года.

На основании перечисленного Уполномоченным направлены:

- в УФНС России по Свердловской области копии заявлений о выплате на заводе неофициальной («серой») заработной платы на предмет нарушения налогового законодательства;

- обращение в Следственный отдел по городу Заречный СУ СК России по Свердловской области по факту невыплаты заработной платы работникам ООО «Косулинское многопрофильное предприятие» (возбуждено уголовное дело);

- письмо в Координационный совет по вопросам ситуации с выплатой заработной платы и обеспечения занятости населения в Свердловской области.

В целом количество банкротств с невыплатой зарплат сократилось. Но те случаи, что были в нынешнем году, тревожат отношением к работникам. С людьми не разговаривают, ничего не объясняют. Такое впечатление, что статья 75.1 Конституции РФ об уважении к человеку труда написана не для руководства Косулинского многопрофильного предприятия. И поправить его некому.

Уполномоченный держит ситуацию на контроле.

## Время молодых

Право на труд закреплено в статье 37 Конституции РФ, но реализовать его не всегда возможно, особенно если речь идёт о молодёжи.

Совсем недавно мы хорошо понимали, что такое защита трудовых прав молодых людей – это защита от дискриминации по признакам пола и возраста; очень редко – по национальности, из-за задержек с выплатой заработной платы, банкротства предприятий, недобросовестной конкуренции.

Сейчас в промышленных регионах России острая нехватка кадров, и наиболее реальным ресурсом для их восполнения является молодёжь. Проблема носит системный характер и требует решения при поддержке всех компетентных органов, поскольку в последние годы на рынке занятости сложилась уникальная ситуация: каждый третий работник умственного труда готов пойти в рабочие, вот только работодателям некогда переучивать юристов и менеджеров на слесарей и сварщиков. В итоге пока одни сидят без работы, другие тщетно разыскивают сотрудников.

Российское гражданское общество интенсивно развивается в различных аспектах. Это затрагивает процессы воспитания и обучения человека независимо от возраста. Система образования в сложных современных условиях требует кардинально нового и концептуального подхода к моделированию различных направлений в учебной деятельности.

Этой целью Уполномоченный провела в 2023 году ряд встреч с руководителями крупных предприятий и образовательных организаций на тему «Как привлечь и обучить молодёжь рабочим профессиям». В частности, они прошли в АО «Производственное объединение «Уральский оптико-механический завод им. Э. С. Яламова» и ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный техникум им. В. И. Назарова». Во встречах приняли участие руководители представительства госкорпорации «Ростех» в Свердловской области П. С. Лыжин, советник Губернатора В. В. Панова и начальник отдела профессионального образования Министерства образования и молодёжной политики региона Е. Н. Коваленко.

Во время общения с руководством завода и техникума была обозначена одна из приоритетных задач – сделать обучение практико-ориентированным, дать школьникам и студентам возможность больше узнать о перспективных и востребованных профессиях. Показать молодым людям, что они могут работать с реальным заказчиком над конкретными проектами. Следует отметить, что руководством завода проводятся мероприятия для учащихся «Неделя без турникетов» и «День открытых дверей», на которых происходит знакомство с организацией производства, техникой, технологией и основными профессиями предприятия и образовательного учреждения.

Уполномоченным согласились, что в стране чувствуется большой недостаток информации в отношении рабочих профессий, причём это касается разных отраслей и на всех уровнях. Если взрослому человеку очевидно, что промышленность – основа развития страны, то для молодых людей это не всегда ясно.

Важно осознавать, что в целом в производстве есть количественная нехватка кадров, а есть вопрос отраслевой мотивации. Когда молодёжь приходит на предприятие, возникает много вопросов: насколько они ориентированы на работу в отрасли, видят ли своё будущее в ней на длительный период, понятны ли им перспективы карьерного роста? Не воспринимают ли они этот труд как временный короткий этап? Многие не сразу понимают, в нужном ли направлении они развиваются. И формирование такой мотивации – это тоже системная и долгосрочная задача для предприятий.

Поэтому они заботятся о своих кадрах, начиная со школы, а иногда и с детского сада. Пример тому – г. Новоуральск, где госкорпорация «Росатом» воспитывает молодёжь в духе корпоративного образа жизни. В эпоху информатизации общества изменения социально-экономических процессов и законодательства об образовании порождают необходимость создания новых и доступных условий для трудовой мотивации, обеспечивающих актуальные методы профессиональной ориентации.

(Продолжение на 12-й стр.)