



## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЕДЕНИЮ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

02

**ВВЕДЕНИЕ.** Приоритетные направления развития профсоюзного информационного пространства

08

**1. Основы организации информационной работы по направлениям профсоюзной работы**

29

**2. Нормативно-правовые основы ведения информационной работы в профсоюзной организации**

40

**3. Закон о персональных данных: ключевые аспекты для использования в информационной работе в профсоюзной организации**

52

**4. Особенности информационного сопровождения вопросов социального партнерства и коллективно-договорной работы в профсоюзной организации**

64

**5. Основы информационного обеспечения формирования культуры безопасного труда**

79

**6. Информационно-психологическая безопасность: вопросы психогигиены**

89

**7. Мониторинг уровня информированности работников о работе профсоюзной организации**

### **ПРИЛОЖЕНИЯ**

92

Памятка по оформлению материалов на сайт

94

Перечень вопросов для мониторинга уровня удовлетворенности работой профсоюзной организации

## ВВЕДЕНИЕ

Уважаемые читатели!

В ваших руках брошюра, созданная по материалам проведенной в мае 2024 г. в Москве Мастерской информационного пространства для профсоюзного работника «Практика и формы ведения информационной работы в профсоюзных организациях» для профактива структурных организаций МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ».

Мы постарались отразить на текущий момент широкий спектр вопросов информационной деятельности в различных направлениях профсоюзной работы и приоритетные направления развития профсоюзного информационного пространства.

Вопросы, которые здесь рассмотрены, будут полезны и актуальны не только специалисту-информационщику, но любому, кто, так или иначе, действует в информационном поле. Однако прежде всего, нам важно было рассмотреть, какие практические последствия имеют действия в информационном плане, как мастерство автора меняет реальность читателей, членов профсоюза и тех, кто только задумывается о том, чтобы ими стать.

В современной реальности нарастающий поток, лавина разнородной, зачастую противоречивой и недостоверной информации и негативные информационные факторы разрушительно влияют на человека. В Доктрине информационной безопасности Российской Федерации прямо указано, что «расширяются масштабы использования средств информационно-психологического воздействия, направленного на дестабилизацию». Нагнетание ситуации в инфосреде проводится осознанно с целью затруднить понимание, замаскировать, фальсифицировать сведения, побудить к неправильной оценке – все это вредит человеку, под атакой находятся умы, настроение, глубинные ценности, нарушается рабочий процесс.

На основе информации человек принимает решения, формирует собственные оценки событий и других людей, выстраивает свои убеждения. Все направления информационной работы профсоюзной организации сейчас особенно нужны, чтобы помогать людям, дать им понимание, что они не одни, что им есть на кого положиться, что о них всегда помнят и могут защитить их интересы.

Ведь профсоюзная организация избирается в коллективе, коллективом и для коллектива! И создавая профсоюзную организацию, люди чего-то от нее ждут, рассчитывают на ее работу, на результаты. Прерогатива нашей работы – это защита, консультирование по целому спектру вопросов, информирование, обеспечение и контроль за безопасными и достойными условиями труда, мы призваны создавать благополучие работника, так что сегодня прежде всего люди должны видеть, что не зря создали эту профсоюзную организацию, что она действительно работает, что они в безопасности и под надежной защитой по всем направлениям нашей деятельности.

Если у работника нет информации о работе профсоюзной организации – можете смело считать, что он не соотносит свое благополучие с вашей работой и не понимает, для чего нужна профсоюзная организация. А вот если, скажем, работник видит не только результаты колдоговорной кампании, но и сам ход работы над соглашением, над коллективным договором, если он осознает весь объем работы профкома по подготовке улучшения условий коллективного договора, все усилия, которые для него были предприняты... Вот тогда он больше поймет важность и ценность этих результатов и полезность тех, кто эту работу осуществляет.

И там, где СМИ, Интернет, социальные сети формируют искаженную картину мира – мы и для себя, и для членов профсоюза должны в качестве защиты выстраивать свою систему координат. Неслучайно наша профсоюзная структура так выстроена, чтобы более гибко и оперативно действовать в изменчивой среде. Согласованная работа всех звеньев профсоюзной цепочки зависит от информационных потоков, от центра, задающего общую динамику.

Поэтому так важно активное постоянное взаимодействие между нашими структурами всех уровней – ведь если коллектив ведет себя пассивно в информационном смысле, либо отдельные звенья «выключаются» из общего информационного потока, то нас легче подчинить, навязать извне какую-то чужую линию поведения, вредную оценку, искаженную историю.

Вот почему призываю вас постоянно находиться в контакте – в нашем устойчивом профессиональном сообществе. Важно быть на связи и участвовать в информационном мониторинге – не только для планирования и для обеспечения руководства информацией, но также и для сохранения бдительности, выявления уязвимостей и угроз, – так что мы действуем с оглядкой на то, что, кому и когда мы сообщаем.

И через структуру профобъединения важно активно, а порой где-то даже и напористо, утверждать наши ценности, ориентиры, мотивы и называть вещи своими именами. Только тогда мы сохраним себя и свою работу на должном уровне и в безопасности, сможем адекватно защититься от негативных провокаций. Чтобы убрать этот скепсис, только мы сами можем формировать свои информационные потоки оперативной и достоверной информации, не упускать их из-под контроля и активнее вовлекать работников Компании и членов профсоюза.

Наши ресурсы пусть даже они и более закрытые – сообщают проверенную достоверную информацию и консультируют работников – и это важнейшее противоядие против страха и дезориентации. Например, необходимо, чтобы в коллективах были на виду технические инспекторы труда. Уполномоченные должны быть в цехах, бригадах, их лица должны быть всем знакомы. Это и определенный статус для самих уполномоченных, и наш показатель работы. Значит, активисты действительно активны, бдительны, не зря избраны и приносят конкретную фактическую пользу. Только постоянно находясь рядом с работником в его реальной действительности, мы можем обеспечить адекватный уровень его информированности, иначе нам не привлечь его внимание.

В этом нам сегодня помогают и результаты соцопросов по разным аспектам рабочего процесса.

Только находясь рядом и в постоянном доступе, на виду, мы можем оказать поддержку, чтобы человек мог справиться с трудностями своей жизни – будь то консультирование по социальным, правозащитным, психологическим, трудовым вопросам, или специфические конкретные меры помощи. Важна как никогда работа с молодежью, будучи информированными, они смогут оптимистичнее и реалистичнее относиться к рабочему процессу, подготовиться к тому, что на работе их ждут и ответственность, и вызовы, и трудовые высоты.

Если же мы не будем говорить о ценностях, таких как труд, социальные гарантии, благополучие на рабочем месте, то несомненно информационный вакуум быстро будет занят другими ценностями, разрушительными для коллективов, превращающими человека в безответственного потребителя развлекательного контента и сплетен.

Ценно, что профсоюз ассоциируется у человека с безопасностью – и физической, и юридической, с комфортом – и физиологическим и психологическим, на рабочем месте, с общением единомышленников, словом, профсоюз – как единая семья – принимает и поддерживает. Отмечу как пример, что на Питерском международном форуме труда вот уже второй год подряд целая секция посвящена тому, что такое счастливая компания – и выводы менеджеров по персоналу были таковы, что ни материальное стимулирование, ни собственно реализация в работе не дают такого эффекта для мотивации и готовности к творчеству, как поддерживающий коллектив, сплоченность и некая – как назвали специалисты по рынку труда – «алхимия» – душа организации, ее ценности, символы, важные для людей.

По мере вовлечения людей в общение, участие в жизни профсоюза становится для них важной стороной личности и самореализации.

Профсоюзный лидер, или активист, или рядовой член профсоюза – по мере вовлечения людей в общение, участие в жизни профсоюза становится для них важной стороной личности и самореализации. Профсоюзный лидер, или активист, или рядовой член профсоюза – это в любом случае человек неравнодушный, отзывчивый и потому в трудной ситуации не только стремится справиться сам, но и помогает близким – своему коллективу, родным, товарищам.

Но даже при наличии доступа к обновляемой информации о профсоюзной работе фокус внимания пользователя быстро смещается. А любой ресурс эффективен ровно настолько, насколько пользователь на него обратил внимание. Неслучайно так ценен положительный опыт печатных изданий членских организаций – их читают и ждут, в них с радостью и гордостью читают о себе и родном предприятии.

В системе коммуникаций профактива членских организаций существенно эволюционировал уровень подготовки, оформление, актуальность и оперативность подачи информации. Участники процесса уверенно себя чувствуют в цифровом общении, работают с представителями общественности и СМИ, создают широкий спектр информационных и агитационных материалов, быстро реагируют на изменения. Вместе с тем сохраняются направления развития для профактива, связанные с уровнем информационного обмена между структурами. Например, первичная профсоюзная организация активно работает, но множество важных и интересных событий считает не стоящим упоминания, сюжета или статьи.

Важно, чтобы новости членских организаций МОПО появлялись на сайте МОПО – это практически узловой портал, где происходит синхронизация нашей деятельности.

Экспертный пласт информации в широком доступе – это онлайн-образовательные проекты МОПО, открытые на сайте разделы с правовыми консультациями, консультациями по охране труда,

психологическому консультированию. Чтобы увлечь пользователя тем, что для него важно и полезно, можно развивать проекты, напрямую связанные с личными интересами аудитории, и такие примеры уже есть.

И не надо бояться критики. Современный обыватель легковерен, а умение «критиковать источник» – это навык, который надо развивать, это основа информационно-психологической безопасности, чтобы избежать угрозы манипулирования, навязывания искаженной картины ситуации. Проверка позволит превратить информацию в эффективное «лекарство» от тревоги и домыслов. Это возможность развить взаимодействие, диалог с членами профсоюза, узнать, что их волнует, чем они дышат. Мы здесь работаем как информационный центр, нейросеть, дающая информацию, консультации, реагирующая на происходящее в жизни коллектива. Наша аудитория – это зачастую продвинутые специалисты, они относятся к информации любознательно и профессионально, обладают медиаграмотностью. И где-то важно даже для нас самих услышать обратную связь – их душевный отклик на нашу работу. А где-то важно и снижать накал страстей, убрать дополнительное напряжение, особенно когда со всех сторон раскачивают лодку.

Важно, чтобы вам могли высказать свое мнение или задать вопрос. И неважно, воспользуется аудитория этой возможностью или нет, но главное, чтобы они чувствовали, что их действия на что-то влияют.

Желаю вам продуктивной работы, освоения новых полезных инструментов, интересного общения, новых творческих горизонтов!

Первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»  
Ивченко Надежда Павловна

## 1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Информационная работа профсоюзной организации – это главный инструмент достижения уставных задач. Перед профсоюзными организациями, как уникальным гражданским институтом по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, всегда остро стоит вопрос полноценного и эффективного информационного обеспечения своей деятельности, в основе которой лежит организованная, спланированная информационная работа.

Профсоюзы должны владеть объективной, актуальной, понятной информацией, чтобы планировать и осуществлять свою деятельность по решению уставных задач. Своевременное информирование профсоюзных уровней обеспечивает постановку и решение вопросов, задач, оперативных действий, взаимодействия вышестоящих профсоюзных органов с нижестоящими профсоюзными и другими организациями, и является неотъемлемой частью организации работы по представительству и защите интересов членов профсоюзов.

Специфика профсоюзной деятельности определяет специфику информационной работы в профсоюзе, требования к профсоюзной информации и специалистам, работающим с ней. Профсоюз как центр определения и распространения ценностей, культурных идей, информации является пространством генерации значимых для работников смыслов. В современной неопределённой реальности человек испытывает информационную перегрузку и бывает сбит с толку противоречивой информацией. Соответственно, в сфере информационной работы перед профсоюзами стоит задача превращения современных технологий в средства развития и самореализации личности через участие в жизни профсоюза – вовлеченностью, взаимодействием, ответственностью.

Важно определить место профсоюзного работника и активиста

в центре системы информационных потоков, вовлекая людей в общение, воздействуя на их сознание и деятельность с помощью информации. Информационные ресурсы профсоюзной организации, выступая центром притяжения оперативной и достоверной информации, вовлекают аудиторию и взаимодействуя с работниками, укрепляют их уверенность и чувство неодинокости, позволяют лучше справляться со стрессами, адаптироваться в неопределенности. Профсоюз, который ассоциируется у человека с безопасностью и благополучием на рабочем месте, живое общение с единомышленниками становится ценным фактором устойчивости и ментального здоровья на рабочем месте.

Профсоюзная жизнь, таким образом, становится важной частью повседневности, идентичности и самооценки, пространством творчества и самореализации, источником положительных эмоций.

В тоже время следует обратить внимание и на то, что деятельность профсоюзных организаций в общественном сознании и в СМИ находится все еще «в слепой зоне», и этот информационный вакуум воспринимается как отсутствие результата от профсоюзной работы. Тем более важно выпускать качественные и интересные информационные материалы, которые проявляют в реальности проделанную работу, побуждают к реальному действию.

Роль профсоюзных лидеров в данной ситуации сводится к выбору из всех профсоюзных событий тех, которые верно отражают позицию профсоюзов и способствуют росту их влияния, мотивируют членство, формируют имидж, вызывают «привыкание» и желание следить за обновлениями. Важно применять доступные формы подачи информации, адаптировать информацию для различных возрастных, социальных и профессиональных групп.

**Профсоюзная информация** – информация, обеспечивающая информационное сопровождение, с одной стороны, для членов профсоюза об отдельных сторонах жизни своей профсоюзной

организации, конкретных вопросах деятельности ее выборных руководящих органов и, с другой стороны, способ осведомления профсоюзных органов о социально-экономическом положении работников, их жизненном уровне, настроениях, готовности к коллективным действиям по защите своих прав. Профсоюзная информация обеспечивает конструктивную коммуникацию и взаимосвязь профсоюзных органов между собой, что имеет прямое влияние на бесперебойность и эффективность профсоюзной работы.

#### **Профсоюзную информацию можно разделить на 2 вида:**

1. Информацию, получаемую и передаваемую профорганами, необходимую для принятия ими решений, в наибольшей мере направленных на регулирование социально-трудовых отношений (о жизнедеятельности трудящихся и их социальной защите, о здравоохранении, об образовании и т.д.).

2. Информацию, направляемую профорганами общественности о своей деятельности, о работе профсоюзных организаций (в т.ч. распространяемую через средства массовой информации).

Необходимо отметить, что различные виды получаемой профсоюзными органами информации, ее объем, специфика и качество зависят от уровня профоргана и от уровня организации его информационной работы.

**Информационная работа в профсоюзе** – это комплекс организационных, издательских, технических, исследовательских и других мероприятий, направленных на объективное и полное отражение сущности и задач деятельности профсоюзов в современных условиях, проводимой ими работе по защите социально-экономических прав работников, популяризацию профсоюзных идей, создание положительного имиджа профсоюза и усиление мотивации профсоюзного членства.

**Информационная компетентность** – одно из основных требований, предъявляемых к современному профсоюзному работнику, поскольку дает возможность рационально организовать деятельность, оптимизировать работу с информацией, адаптироваться к быстро изменяющимся тенденциям, сохраняя эффективность.

**Целью информационной работы в профсоюзе** является содействие успешной деятельности по представительству социально-экономических и трудовых прав членов профсоюзов и их семей, повышению благополучия на рабочем месте, поддержанию благоприятного морально-психологического климата, развитию достойного труда, укреплению и развитию профсоюзного движения, росту его авторитета, популяризации его идей, целей и задач, усилению мотивации профсоюзного членства.

#### **Основными задачами информационной работы профсоюзных организаций ЛУКОЙЛа являются:**

1. Информирование работников в соответствии с принципами социального партнерства и участия работников в управлении организацией согласно Статье 53 ТК РФ (Основные формы участия работников в управлении организацией) на принципах полноты, достоверности, актуальности, объективности, понятности, полезности и обоснованности.

2. Консультирование работников по интересующим их вопросам организационной работы, правовой работы, социально-экономической работы, охраны труда и здоровья, информационной работы, международной деятельности, психологического благополучия, как массово, так и в индивидуальном порядке.

3. Формирование имиджа профсоюзной организации как эффективного современного органа, представляющего интересы работников организаций Компании «ЛУКОЙЛ», привлечение внимания к важности социального партнерства;

4. Распространение информации о деятельности профсоюзов, о функционировании институтов социального партнерства, об эффективности профсоюзной работы, разъяснение стратегических целей и задач профсоюзного движения, формирование устойчивого положительного отношения к профсоюзам, соблюдению трудового законодательства;

5. Обеспечение информационной связи между различными звеньями и уровнями профсоюзного движения, постоянной информированности профактива о деятельности профсоюзных органов, о новых законодательных актах и действиях исполнительной власти, об оценке общественно-политической ситуации с позиций профсоюзов, о передовом опыте работы профорганизаций, важных событиях в производственных отношениях и сфере труда;

6. Обеспечение представительства интересов работников ЛУКОЙЛа в рамках корпоративной международной сети профсоюзных представителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и в международном профсоюзном движении.

Таким образом, информация, с которой работают профсоюзные органы, разнообразна по тематике, структуре, формату:

- Юридическая информация включает в себя федеральные, региональные законы, нормативно-правовые акты, комментарии к ним, указы, распоряжения и т.д.
- Отчетная информация включает в себя отчетные формы Нефтегазстройпрофсоюза России, ФНПР России, Росстата.
- Публикации средств массовой информации. Информация, поступающая из федеральных и региональных СМИ, чаще всего носит новостной познавательный характер.

• Статистические данные, которые можно разделить на внутрипрофсоюзные, отраслевые, региональные, федеральные и т.п. К профсоюзным относятся данные, касающиеся членства, итогов правозащитной работы и колдоговорной кампании, статистика производственного травматизма и др., а к отраслевым, региональным, федеральным – данные Росстата о социально-экономической ситуации в стране, области, регионе, уровне заработной платы, соотношении прожиточного минимума и заработной платы и др. К этой категории информации относятся и результаты социологических исследований, проводимых самостоятельно и с привлечением сторонних организаций, с целью определить по их результатам проблемные направления в своей деятельности и меры по их устранению.

• Обращения граждан, как индивидуальные, так и коллективные. Они поступают в письменной или в устной форме на личных приемах руководителей профсоюзных организаций, либо через другие инстанции. Количество и тематика обращений фиксируется и анализируется.

• Текущая информация, касающаяся различных аспектов деятельности профсоюзов, которая поступает из вышестоящих профорганов, профорганизаций других регионов и областей, сторонних организаций. Она направляется по принадлежности или по принципу полезности.

• Обратная связь о работе профсоюзной организации, сбор которой осуществляется, чтобы убедиться в результативности работы и удовлетворенности заинтересованных сторон, внести соответствующие коррективы в дальнейшую работу. Развитые формы обратной связи свидетельствуют об открытости организации к диалогу, готовности выслушать мнения и отзывы.

Координацию единой информационной политики МОПО осуществляет Информационно-аналитический Центр МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», совместно со специалистами Аппарата Совета МОПО и членских организаций во взаимодействии с Пресс-центром ПАО «ЛУКОЙЛ», пресс-центрами и центрами общественных связей организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

В рамках единой системы информационного обеспечения на уровне членских организаций МОПО должен быть назначен ответственный за информационную работу, который осуществляет деятельность в непосредственном подчинении председателю профорганизации во взаимодействии с информационно-аналитическим центром МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» и Аппаратом Совета МОПО. Сотрудник, отвечающий за информационную работу, должен быть обеспечен соответствующим образом укомплектованным рабочим местом с необходимым для работы программным обеспечением и оргтехникой.

Информационно-аналитический центр МОПО, другие подразделения Аппарата МОПО ведут сбор и первичный анализ информации о деятельности профорганов, социально-экономической ситуации в стране, новых нормативно-правовых актах, опыте социального партнерства, международной ситуации в рабочем движении, морально-психологическом климате в коллективах (психологическом здоровье на рабочем месте) и т.п. В качестве источников используются общедоступные и платные базы данных, ленты информационных агентств, мониторинг СМИ, официальные информационные ресурсы Интернета, а также информация, полученная по собственным каналам профсоюзных организаций. Эта информация далее доводится до членских организаций, либо размещается в общем доступе на сайте профобъединения.

Профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций в своей информационной работе выполняют следующие функции:

- Обеспечивают конструктивный социальный диалог, социальное партнерство в интересах работников;
- Содействуют сбору и получению информации структурными подразделениями Аппарата МОПО;
- Направляют информацию о деятельности профсоюзной организации и инфоповодах на сайт профобъединения ПАО «ЛУКОЙЛ»;
- Организуют публикации и выступления перед трудящимися и членами профсоюза;
- Оформляют информационные стенды на предприятии, в организации, используя при их подготовке материалы, опубликованные на сайте МОПО, в журнале «Социальное партнерство», федеральной и местной профсоюзной прессе, размещенные на официальных сайтах профсоюзов, направленные ему региональными и общероссийскими профсоюзными органами;
- Передают в информационные структуры вышестоящих профсоюзных организаций информацию о положении в первичной профорганизации, социально-трудовых конфликтах и их разрешении и т.д.;
- Взаимодействуют с пресс-службами, пресс-центрами предприятий Группы «ЛУКОЙЛ»;
- Обеспечивают дальнейшее распространение информации, полученной от Аппарата Совета МОПО до членов профсоюза и всех трудящихся;
- Занимают единую с МОПО позицию по вопросам участия в коллективных действиях или значительных мероприятиях, проводимых ФНПР и Нефтегазстройпрофсоюзом России;

- Издают профсоюзные газеты и журналы, тематические брошюры;
- Организуют смотры-конкурсы на лучшее освещение деятельности профсоюзных организаций печатными и электронными СМИ, участвуют в подобных конкурсах от МОПО;
- Развивают интранет-страницу на портале предприятия ЛУКОЙЛа для внутренних нужд профсоюзной организации;
- Разрабатывают и выпускают презентационную, имиджевую и представительскую продукцию, печатную и мультимедийную (ролик) о деятельности профсоюзной организации;
- Участвуют совместно со специалистами МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» в проведении социологических и психологических опросов и исследованиях общественного мнения в членских организациях на местах;
- Запрашивают необходимую информационную и методическую помощь у МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ».

Профактив и профсоюзный лидер, всемерно поддерживая информирование и консультирование работников по возникающим вопросам, сохраняет актуальную, бесперебойную, прозрачную и достоверную информированность членов профсоюза и общественности, в том числе о деятельности МОПО и профсоюзных организаций предприятий. Это дает пространство возможностей для гибкого реагирования, оперативного принятия решений и устойчивости в неопределенности, создает условия для достойного мотивированного труда, стабильной деловой активности, приверженность развитию своего коллектива и предприятия.

Мы можем констатировать, что профсоюзное информационное пространство сформировано. На повестку дня выходит новая задача – оценка эффективности его функционирования, насколько

эффективно осуществляется информационный обмен, где происходит формирование информационных барьеров, препятствий, снижающих эффективность информирования работников о профсоюзной организации, ее деятельности и ее достижениях. При этом представляется необходимым изменить приоритеты в вопросах организации информационного обеспечения с примеров расширения информационных ресурсов, поиска и внедрения новых форм и методов информирования, на оценку эффективности информационной работы, понимания того, какая информация доходит до работников, насколько люди доверяют такой информации, как воспринимают профсоюзную организацию и т.п.

В связи с этим представляется необходимым **развитие системы управления информационным пространством**, включающей такие направления работы, как:

- создание системы внутреннего мониторинга эффективности различных информационных ресурсов;
- использование элементов медиапланирования;
- организация площадок для распространения эффективных практик по информационной работе;
- организация обучения по вопросам информационной работы, в том числе на основе современных образовательных технологий и подходов.

**Система внутреннего мониторинга эффективности информационных ресурсов** предполагает анализ таких ключевых показателей информационной работы, как: оценка уровня заинтересованности работников в получении профсоюзной информации, уровня информированности работников о деятельности профсоюзной организации в целом и по отдельным направлениям (правовая, социально-экономическая, охрана труда и здоровья работников и т.п.), восприятие работником того или иного информационного ресурса, оценка достоверности, полноты, понятности информации, которую он получил от профсоюзной организации, потребность в информации и т.п.

Методы сбора информации и анализа хорошо известны и широко используются – это личные встречи, обсуждения, включенное наблюдение. Помимо этого, получить объективные количественные оценки эффективности информационных ресурсов можно также на основе социологических опросов работников и статистических показателей информационных ресурсов.

Следует отметить, что первые шаги в этом направлении уже сделаны. Прежде всего, по инициативе МОПО на регулярной единой методической основе в структурных профсоюзных организациях проводятся социологические опросы работников. Вопросы, касающиеся информационной работы профкомов, включаются в анкету в обязательном порядке.

Еще одним важным направлением системы внутреннего мониторинга является оценка эффективности используемых информационных ресурсов. Сегодня недостаточно просто разместить информацию о том или ином событии. Главное – чтобы она попала именно по адресу, то есть к целевой группе, на которую она и рассчитана. Любое нарушение в этой системе неизбежно приведет к неэффективности информационной работы в целом. Медиа-анализ, безусловно, открывает широкие возможности для управления информационным обменом, помогает определить вектор развития дальнейшей коммуникационной политики профсоюзной организации, понять, от каких информационных ресурсов можно отказаться, какие, наоборот, более активно использовать, какие информационные поводы привлекают работников, формируют интерес к профсоюзной информации и т.п.

Медиа-анализ строится не только на анализе количественных показателей (количество просмотров, посещений и т.п.), но что более важно, анализируется целевая аудитория – какие возрастные, профессиональные группы читают, интересуются профсоюзной информацией, какая информация пользуется большим спросом и т.п.

Поэтому именно еще одним атрибутом эффективной информационной работы должны стать элементы медиапланирования – процесса составления планов информирования с учетом оптимального выбора медианосителей (телевидение, радио, наружная реклама и т.д.) и оптимизации размещения информации с учетом максимального охвата целевых групп, затрат и других показателей. Конечно же, в полной мере осуществлять медиапланирование в профсоюзной организации невозможно – на это не хватит ни времени, ни физических ресурсов. Информационная работа должна быть плановой, а документальное сопровождение информационной работы – это не вопрос бюрократии, а мощный организационный момент. Напротив каждого пункта плана должны быть ответственные. Здесь следует учитывать, что план информационной работы строится на основе текущего плана профсоюзной организации и в нем отражаются основные направления деятельности профсоюзной организации, сроки выполнения, а также используемые информационные ресурсы и источники. По каждому планируемому мероприятию заранее необходимо понимать, как будет осуществляться его информационное сопровождение, на основе каких информационных ресурсов и информканалов. В конце отчетного периода, на основе внесенных сведений, составляется сводный отчет по проведенной информационной работе.

Среди профсоюзных организаций МОПО есть и такой опыт разработки плана информационного обеспечения на основе плана текущей деятельности профсоюзной организации, что позволяет систематизировать проводимую информационную работу и создает необходимые условия для корректировки информационных подходов в текущей профсоюзной деятельности.

Существующий сегодня опыт организации информационного обеспечения профсоюзных организаций МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» позволяет выделить еще одно направление развития информационной работы – организация информационного сопровождения каждого направления профсоюзной работы, учитывающего характер и особенности информации этого направления. Информационная работа сегодня уже не может быть отдельным направлением, она должна быть инкорпорирована в каждое направление профсоюзной работы, выступать практическим инструментом развития ключевых функций профсоюзной организации – представительство и защита интересов и прав работников.

Ниже представлена схема, в которой отражены основные направления профсоюзной деятельности на примере МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»:



Сегодня существует необходимость реализации информационного сопровождения на основе информационных стандартов по каждому направлению деятельности профсоюзной организации (организационная работа, правовая работа, социально-экономическая работа, работа по охране труда), чтобы каждое направление «не тонуло» в информационном потоке, а было узнаваемо, понятно, достоверно. Разработка таких стандартов возможна только на основе обобщения лучших информационных практик по отдельным направлениям профсоюзной работы.

Выстраивание информационного сопровождения каждого направления профсоюзной работы необходимо основывать на уставных функциях и задачах, которые решаются в данном конкретном направлении.

#### **Так, организационно-профсоюзная работа предполагает реализацию следующих уставных задач:**

- Разработка уставных и иных нормативных документов;
- Формирование и совершенствование структуры профсоюзной организации;
- Подготовка и проведение отчетно-выборной кампании;
- Планирование работы профсоюзной организации;
- Подготовка и обучение профсоюзных кадров и актива, реализация кадровой политики;
- Организация работы с молодежью;
- Участие в коллективных действиях и солидарных мероприятиях.
- 

#### **Социально-экономическая работа:**

- Контроль соблюдения требований законодательства при заключении и расторжении коллективного договора;
- Участие в решении вопросов занятости;
- Участие в подготовке и заключении общекорпоративных договоров и соглашений;

- Взаимодействие с НГСП и ФНПР в вопросах подготовки отраслевого соглашения, предложений в законопроекты;
- Участие в съездах, конференциях, круглых столах, заседаниях комиссий и др.;
- Участие в обсуждении с работодателем основных условий оплаты труда в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» и подготовке ЛНА по вопросам оплаты и стимулированию труда, контроль соблюдения положений коллективных договоров, соглашений и трудового законодательства в вопросах оплаты труда;
- Участие в формировании бюджетов социальных программ и дача предложений в их проекты;
- Участие в работе по внедрению в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» профессиональных стандартов и оценке профессиональной квалификации работников;
- Контроль за предоставлением социальных гарантий работникам и членам их семей и неработающим пенсионерам;
- Участие в организации оздоровления и контроль за расходованием средств, направляемых на организацию отдыха, санаторно-курортного лечения и детского оздоровления;
- Поддержка неработающих пенсионеров – членов профсоюза (выплаты из профбюджета, организация различных праздничных мероприятий и вечеров, экскурсий и др. мероприятий);
- Участие в адаптации и поддержке молодежи, вовлечение молодых работников в общественную жизнь;
- Организация и проведение культурно-массовых мероприятий и физкультурно-массовой работы;
- Участие в проведении корпоративных мероприятий и конкурсов (Конкурсы профессионального мастерства, Спартакиады, Фестивали художественной самодеятельности и др.).

#### **Правозащитная деятельность:**

- контроль за соблюдением трудового законодательства;
- участие в предотвращении и(или) разрешении конфликтных ситуаций;
- представительство интересов работников перед работодателем;
- оказание работникам безвозмездной юридической помощи, консультирование по вопросам применения трудового законодательства;
- правовая экспертиза проектов локальных нормативных актов работодателя

#### **Охрана труда:**

- Защита законных интересов и прав работников на безопасные условия труда;
- Совместное участие в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, расследованию техногенных событий и несчастных случаев;
- Разработка программ совместных действий работодателя и профессиональных союзов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- Контроль выполнения условий Соглашения и Коллективного договора между работодателем и профсоюзной организацией;
- Контроль соблюдения технологической дисциплины и культуры производства персоналом;
- Участие в совместных целевых проверках и аудитах организаций по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- Проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- Обеспечение участия работников в системе управления охраной труда и промышленной безопасностью;
- Развитие института уполномоченных лиц по охране труда.

### Информационно-аналитическая работа:

- Координация деятельности структурных организаций по информационному обеспечению;
- Развитие и продвижение идей и ценностей профсоюзного движения среди работников;
- Мониторинг публикаций, в том числе в российских и зарубежных средствах массовой информации; по направлениям деятельности профассоциации;
- Анализ социально-экономической ситуации, ситуации в сфере труда, профсоюзного движения;
- Организация и проведение социологических и психологических опросов работников по текущим вопросам социально-трудовых отношений, благополучия на рабочем месте.

Планируя информационное обеспечение деятельности профсоюзной организации по отдельному направлению, необходимо четко обеспечивать представленность:

- Материалов, касающихся вопросов деятельности российских профсоюзов в целом, в том числе отраслевого профсоюза и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» (информационные материалы общего характера);
- Материалов, касающихся деятельности непосредственно первичной или цеховой профсоюзной организации (информационные материалы, касающиеся первичной или цеховой организации).

К информационным материалам первого уровня – касающимся деятельности российских профсоюзов, следует отнести:

**Информация, определяющая статус профсоюзов** как определенной общественной организации – как можно более полное представление о профсоюзном движении в целом, о той важной функции, которую оно выполняет в формировании отношений в сфере труда, о законности работы профсоюзов.

В том числе:

**Информация о российской законодательной базе,** касающейся деятельности профсоюзов – свидетельство того, что профсоюзы – законные организации, с которыми работодатель обязан считаться;

**Информация о структуре российских профсоюзов.** Важно, чтобы каждый работник понял, что профсоюзы – это довольно сложная структура со своими взаимными связями, распределением функций, что придает ей устойчивость и вес. Работнику важно знать, что, подав заявление в первичную профсоюзную организацию, он становится членом большого общественного объединения профсоюзов, крупного профсоюзного движения.

**Информация о функциях вышестоящих профсоюзных органов.** Для понимания рядовыми членами профсоюза их важности и необходимости в решении многих социальных вопросов, в защите их прав, обеспечении гарантий, так как эти структуры осуществляют взаимосвязь с органами власти, как на местах, так и на федеральном уровне. Такая информация направлена на понимание того, что первичная профсоюзная организация не одинока в решении важных вопросов на предприятии.

**Информация о международных правовых нормах** в сфере труда и глобальном профсоюзном движении.

Информационные ресурсы, из которых можно почерпнуть информацию общего характера для членов вашей профсоюзной организации:

Сайт МОПО – <http://mopo.lukoil.ru/>

Сайт НГСП – <http://www.rogwu-center.ru/>

Сайт ФНПР – <http://www.fnpr.ru/>

Журнал «Социальное партнерство» – <http://mopo.lukoil.ru/misc/journal/index.html>

Журнал «НГСП-Информ» <https://www.rogwu.ru/press-center/journals/pechatnye-izdaniya-c>

Профсоюзная газета «Солидарность» – <http://www.solidarnost.org/>

### **К материалам, касающимся деятельности первичной, цеховой профсоюзной организации следует отнести:**

#### Состав профсоюзных органов первичной профсоюзной организации:

- Список членов профкома, начиная с председателя первичной профсоюзной организации;
- Перечень профсоюзных комиссий и комитетов ( в том числе совместных с администрацией) с контактными данными их председателей и состав комиссий;
- Перечень доверенных лиц профсоюза, советов (молодежного, ветеранов, женского), их председателей, уполномоченных профсоюза по охране труда, а также действующих на предприятии других общественных организаций, с которыми профком сотрудничает.

#### Информация о текущей работе:

- Планы работы профкома, его комиссий, комитетов, объявления о предстоящих заседаниях, повестки дня, места и время проведения и т.п.
- Сообщения о принятых на заседаниях решениях, о ходе выполнения ранее принятых решений;
- О ходе рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, их характере, результатах;
- Об оказании помощи работникам (материальной, консультационной, юридической и иной);
- О проведении праздников, спортивных, культурно-массовых и оздоровительных мероприятиях.

#### Информация о колдоговорной кампании:

- Сообщение о начале колдоговорной кампании с предложением работникам дать свои предложения в проект нового коллективного договора;
- Постоянное извещение работников где, когда и по каким вопросам, входящим в коллективный договор, состоится заседание комиссии по коллективным переговорам;
- Изложение позиции профкома по наиболее острым проблемам, которые важно было бы отразить в коллективном договоре;
- Сообщение о тех возражениях, которые выдвигает по этим вопросам администрация и о тех компромиссных решениях, которые были найдены в ходе переговоров;
- Приглашение работников к участию в обсуждении совместно с работодателем вопросов, которые остались неурегулированными в ходе коллективных переговоров на заседании комиссии;
- Объявление графика проведения собраний работников структурных подразделений по обсуждению выработанного комиссией коллективного договора;
- Информация о том, какие предложения и требования, высказанные в ходе обсуждения проекта колдоговора работниками структурных подразделений, нашли свое отражение в его окончательной доработке, а также какие предложения профкома и работников не приняты работодателем и какие по ним приняты решения;
- Предложения работникам высказать свои замечания о полноте выполнения ранее заключенного коллективного договора комиссии или профкому, которые можно было бы учесть при проверке выполнения колдоговора;
- Объявление даты, места и времени проведения общего собрания (конференции) трудового коллектива по отчету администрации и профкома о результатах выполнения принятого ранее коллективного договора и другим вопросам, находящимся в компетенции такого собрания.

Конечно же, здесь представлен не полный перечень информационных материалов, задача ответственного специалиста по информационной работе установить свой перечень материалов, основываясь на специфике работы каждого направления профсоюзной работы и текущих планов профсоюзной организации.

### Профсоюзные информационные ресурсы:

1. Телефонная связь;
2. Электронная почта;
3. Профсоюзный стенд (профуголок);
4. Страничка профсоюзной организации на портале Общества, по возможности собственный сайт профорганизации, или страница профсоюзной организации на сайте вышестоящей профсоюзной организации;
5. Сайт МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»;
6. Собственная печатная продукция (информационный листок, по возможности бюллетень, газета, журнал и другая агитационно-пропагандистская продукция);
7. Странички в социальных сетях;
8. Соборания (конференция), личные беседы;
9. Встречи с членами профсоюза;
10. Обучающие мероприятия профактива;

Главная задача ответственного за информационную работу – задействовать максимально эффективные информационные ресурсы, через которые информация о деятельности профсоюзной организации будет доходить до всех работников, и которые он сможет регулярно обновлять.

Несмотря на множество форматов информирования, самым важным информационным ресурсом должно стать личное непосредственное общение профсоюзного лидера с трудовым коллективом, членами профсоюзной организации, профактивом. Нередко на профсоюзных собраниях его участники получают сильный эмоциональный заряд, который превышает общение в интерактивном режиме, через СМИ,

электронные коммуникации. Вне зависимости от принятой технологии их представления, материалы должны в полной мере отражать высокую степень информационной культуры и воспитывать информационную культуру всех участников процесса. Нужно отбирать информацию, которая поможет подчеркнуть индивидуальность, «дух» профсоюзного объединения, его особенности.

## 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ВЕДЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Право профсоюзов на информацию – одно из основных прав, призванных обеспечить эффективную реализацию представительской и защитной функций профсоюзов. Данное право и особенности его реализации закреплены в целом ряде законодательных и нормативных документов:

### Федеральные документы и законодательные акты

Конституция РФ является основным источником права в области информационного обеспечения в России. Согласно Конституции РФ:

- Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (статья 23);
- Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (статья 24);
- Каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом, перечень сведений, составляющих государственную тайну, определяется федеральным законом (статья 29);
- Каждый имеет право на достоверную информацию о состоянии окружающей среды (статья 42).

**Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ  
«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях  
деятельности» (с изменениями и дополнениями).**

**Статья 17. Право профсоюзов на информацию**

1. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

2. Профсоюзы имеют право пользоваться государственными средствами массовой информации в порядке, определяемом договорами с их учредителями, а также могут быть учредителями средств массовой информации в соответствии с федеральным законом.

**Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ «Об  
информации, информационных технологиях и о защите  
информации» (с изменениями и дополнениями).**

В законе даны понятия и определения в области технологии правового регулирования в сфере информации, информационных технологий. Он регулирует отношения при осуществлении права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации при применении информационных технологий.

**Федеральный закон «О персональных данных»  
от 27.07.2006 N 152-ФЗ**

ФЗ №152 обязует хранителей персональной информации поддерживать неразглашение личных сведений физического лица. Суть нормативного акта состоит в том, что на каждого оператора личных данных гражданина распространяется ответственность за работу с персональной информацией.

**Требования заключаются в следующих аспектах:**

1. Организация обрабатывает персональные данные только при заключении письменного соглашения с владельцем.
2. Биометрические сведения не разглашаются третьим лицам.
3. Хранить информацию можно только на территории России. Это условие соблюдается для всех видов носителей, в том числе для хостингов интернет-сайтов.
4. Оператор использует частные данные исключительно при процессах, оговоренных в соглашении. С ними владелец информации ознакомлен.
5. При завершении работы организация обязана уничтожить данные.

Контролируют соблюдение всех условий закона государственные организации: Роскомнадзор, Федеральная служба по техническому и экспортному контролю, Трудовая инспекция.

Перед работой с личными сведениями оператор получает согласие субъекта на обработку. Разрешение физического лица на передачу личной информации дается в письменном виде, при этом субъект проинформирован, для каких целей это необходимо. Закон также разъясняет, когда согласие на обработку данных не требуется.

Для соответствия 152-ФЗ организации необходимо разработать и утвердить собственную Политику в отношении обработки персональных данных, устанавливающую требования к процессам обработки персональных данных, правила хранения и использования персональных данных. В ней учитываются права субъекта персональных данных и ответственность оператора персональных данных при нарушении прав субъекта. Данный документ является одним из основополагающих при соблюдении требований законодательства в области персональных данных.

### Документы вышестоящих профсоюзных органов

#### Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР)

##### **Концепция информационной политики Федерации независимых профсоюзов России (Приложение №1 к постановлению Генерального Совета ФНПР от 24.11.2021 №10-5)**

Основные подходы к организации информационной работы в первичной профсоюзной организации приводятся в Концепции информационной политики Федерации независимых профсоюзов России (Приложение №1 к постановлению Генерального Совета ФНПР от 24.11.2021 №10-5). Согласно данному документу, выборный коллегиальный орган ППО (далее – Комитет ППО) проводит постоянное информирование членов профсоюза и социальных партнеров в доступной и понятной форме о своей деятельности и важнейших направлениях работы вышестоящих профсоюзных организаций, обеспечивает:

- Наличие профсоюзного стенда с регулярным пополнением и обновлением (не реже, чем раз в неделю), используя в том числе информацию вышестоящих профсоюзных организаций, территориального объединения организаций профсоюзов, общероссийского, межрегионального профсоюза, материалы газеты «Солидарность», иных профсоюзных СМИ;

- подготовку агитационных и информационных печатных материалов (газеты, листовки, информационные листы), используя, в том числе, информацию вышестоящих профсоюзных организаций, территориального объединения организаций профсоюзов, общероссийского, межрегионального профсоюза, ФНПР, материалы газеты «Солидарность», иных профсоюзных СМИ;
- наличие и наполнение материалами о текущей деятельности выборных органов ППО, в первую очередь по вопросам зарплаты, занятости, условий труда, социально-трудовой тематике электронных каналов коммуникации с членами профсоюза;
- проведение информационных собраний членов профсоюза (используя мероприятия, проводимые как предприятием, так и профсоюзом), организуя на них выступления председателя ППО и членов коллегиальных выборных органов ППО;
- постоянный обмен материалами с информационными структурами вышестоящих профсоюзных организаций, регулярно получая от них актуальные информационные материалы и передавая информацию о работе Комитета ППО, о социально-трудовых отношениях на предприятии, а именно:
  - а) заслуживающую общественного внимания и размещения во внешних СМИ, пропагандирующую деятельность профсоюза, – в вышестоящую по профсоюзной структуре организацию;
  - б) по вопросам, требующим информационной поддержки (коллективные переговоры, акции, конфликты), – в Центральную профсоюзную газету «Солидарность».

Комитет ППО принимает все организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции.

Комитет ППО определяет ответственного информационного работника или информационного активиста (в малочисленных организациях эту работу ведет председатель ППО), который, планируя информационную работу поквартально и регулярно отчитываясь за ее проведение (включая подписку), использует в этих целях средства профбюджета ППО, а также, возможности предприятия (через коллективный договор) и вышестоящих профсоюзных организаций (по согласованию).

Комитет ППО организует обучение и повышение квалификации ответственного за информационную работу.

Комитет ППО ежегодно направляет в вышестоящую профсоюзную организацию актуальную электронную базу контактов актива ППО, обеспечивает доступ вышестоящим профсоюзным организациям к электронным каналам коммуникаций с активом ППО.

Комитет ППО стимулирует и поощряет творческую активность членов профсоюза, направленную на создание профсоюзных публикаций, инфографики и агитационных материалов в печатных и электронных СМИ, в социальных сетях.

Председатель ППО несёт персональную ответственность за реализацию положений Концепции на уровне ППО.

Помимо этого, отдельными локальными нормативными документами регулируются правила и требования к оформлению профсоюзного стенда, создание и ведение сайтов профсоюзных организаций в сети Интернет, ведение профсоюзной страницы в социальной сети, работа в социальной сети ВКонтакте:

- **Рекомендации по оформлению и наполнению профсоюзного стенда («Одобрено» на заседании Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по информационной политике 19 апреля 2022 г.)**

- **Рекомендации по созданию и ведению сайтов профсоюзных организаций в сети Интернет («Одобрено» на заседании Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по информационной политике 19 апреля 2022 г.)**
- **Рекомендации по ведению профсоюзной страницы в социальных сетях («Одобрено» на заседании Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по информационной политике 19 апреля 2022 г.)**
- **Рекомендации по работе в социальной сети ВКонтакте для профсоюзных организаций (Инструкция подготовлена Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения по материалам открытых источников. Март 2022).**

#### **Устав профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства**

##### **Статья 7. Предмет деятельности профсоюза**

Для осуществления уставных целей Профсоюз через свои органы:....

24. Свободно распространяет информацию о своей деятельности;
25. Учреждает средства массовой информации и осуществляет издательскую деятельность;

#### **Постановление Российского Совета от 17 ноября 2022 г. № V - 05 г. Москва «О Стратегии информационного развития Нефтегазстройпрофсоюза России на 2022-2025 годы»**

Стратегия является совокупностью официальных коллегиальных взглядов на цели, задачи, принципы и основные направления работы Профсоюза в информационной сфере.

Под Стратегией информационного развития Профсоюза понимается проведение комплекса мероприятий организационного, издательского, исследовательского и иного характера, направленных

на объективное освещение деятельности Профсоюза в средствах массовой информации и способствующих распространению идей профсоюзного движения и привлечению новых членов в ряды Профсоюза.

Настоящая Стратегия является основой для:

- Выработки единых подходов всех структурных организаций Профсоюза к организации и практическому осуществлению взаимодействия со средствами массовой информации;
- Систематизации деятельности Профсоюза и его структурных организаций в информационной сфере, формирования единой информационной политики;
- Регламентации информационных процессов, связанных с деятельностью профсоюзных организаций, развития и совершенствованию работы с информационными ресурсами;
- Взаимного использования информационных ресурсов Профсоюза и его структурных организаций;
- Постановление Российского Совета от 18 апреля 2018 г. № 13 - 01/3 - 02 г. Москва, О стандартах информационно-аналитической работы в Профсоюзе и его структурных организациях.

Стандарт информационно-аналитической работы в структурных организациях Нефтегазстройпрофсоюза России:

1. Наличие информационного подразделения (пресс-службы, отдела, пресс-секретаря, ответственного за информационную работу).
2. Распространение среди членов Профсоюза информации, направляемой из Нефтегазстройпрофсоюза России.
3. Направление информационных сообщений в Нефтегазстройпрофсоюз России о событиях, мероприятиях, которые требуют освещения на федеральном уровне (по необходимости, но не реже одного раза в месяц).
4. Регулярное участие в обучающих семинарах, конкурсах Профсоюза по информационно-аналитической работе.

## **МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Нефтегазстройпрофсоюза России**

### **• Соглашение между работодателем и профобъединением ПАО ЛУКОЙЛ на 2021-2026 гг**

п.9.4. Работодатель обязуется предоставлять Совету профобъединения, профсоюзным комитетам профсоюзных организаций информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также копии данных статистической отчетности по согласованному перечню. При этом участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в установленном законодательством порядке.

### **• Концепция информационной деятельности МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», принята 14 сентября 2021 г. заседанием Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»**

#### **Корпоративные требования к организации информационной работы профсоюзной организации**

При организации информационной работы в профсоюзной организации необходимо также учитывать и требования корпоративной информационной политики, касающиеся всех работников организаций Группы ЛУКОЙЛ и дочерних Обществ, которые не входят в Группу ЛУКОЙЛ.

С 2022 г. в условиях информационной турбулентности в МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» принято совместное с ПАО «ЛУКОЙЛ» решение об использовании следующих ресурсов в целях реализации информационной политики в социальных сетях:

1. В качестве информационного канала в Интернет - информационный портал МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» <https://mopo.lukoil.ru/>



### 3. ЗАКОН О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ: КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЕ В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема защиты персональных данных сегодня очень актуальна и в хорошем, и в плохом смысле. С одной стороны, персональные данные человека должны защищаться всеми доступными способами, но с другой стороны, чрезмерная зарегулированность мешает реализации иных прав лиц.

Далее будет представлена упорядоченная информация о законе, полученная из разных источников и основные важные моменты закона, которые необходимо учитывать при осуществлении деятельности профсоюзной организации.

#### Общие положения

Федеральный закон «О персональных данных», который был принят еще в 2006 году и до настоящего времени претерпел 29 изменений, при чем эти изменения вносились по инициативе разных органов власти при недостаточной их проработке, и в итоге стал очень сложен для применения. Если детально подходить к изучению данного закона, то становится очевидным, что в нем много несостыковок. Для того, чтобы правильно применять этот закон, нужно не только изучать его нормы, но и нормы других законов, документы уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных и судов.

Когда разрабатывался этот закон, основной идеей его введения в жизнь было законодательное закрепление норм, обеспечивающих защиту конфиденциальности персональных данных граждан во взаимоотношениях со СМИ. Действовавший на тот момент Закон РФ «О средствах массовой информации» уже не отвечал потребностям реальной жизни.

Что устанавливает закон? Закон устанавливает требования для обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну.

Конституционный Суд РФ в своем определении от 9 июня 2005 года отмечал, что в понятие «частная жизнь» включается та область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается только его и не подлежит контролю со стороны общества и государства, если она носит не противоправный характер. Что касается понятий личная и семейная тайна, то о данной категории нет конкретного определения. Таким образом, видится, что в каждом конкретном случае человек сам определяет, что относится к личной и семейной тайне.

Такое положение вещей очень затрудняет применение закона на деле. По сути права субъекта персональных данных в значительной степени превалируют над правами оператора. Вся надежда на судебные органы, которые на сегодняшний день выстраивают баланс интересов.

Неразрывно с данным Законом связаны и нормы Кодекса об административных правонарушениях (КоАП РФ), в которых закреплена форма ответственности за нарушение требований при обработке персональных данных.

Если есть закон, значит должен быть уполномоченный орган, осуществляющий контроль за его реализацией. Таким органом в соответствии с Постановлением Правительства от 16 марта 2009 года является Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

## Основные понятия, используемые в законе о персональных данных

Рассмотрим основные понятия, используемые в Законе «О персональных данных».

Персональные данные – **любая информация, относящаяся прямо или косвенно к** определенному или определяемому **физическому лицу** (субъекту ПД).

### **Конкретный перечень в законе отсутствует!**

Понятие «субъект персональных данных» в законе специально не выделено и следует из формулировки понятия «Персональные данные». Таким образом, мы понимаем, что субъектом персональных данных может быть только физическое лицо (гражданин, человек).

И здесь мы начинаем сталкиваться с недоработками закона. Это первая и не самая страшная недосказанность в законе, которую нужно додумывать самостоятельно.

Из понятия «персональные данные» в 2020 году выделили подвид «персональные данные, разрешенные субъектом персональных данных для распространения». Ранее такого понятия в законе не было, но были нормы, закрепляющие понятие «общедоступные персональные данные». Время потребовало наделить субъектов персональных данных эффективным средством контроля за информацией о себе, особенно в Интернете. Введенный в закон новый механизм получения согласия на распространение персональных данных, несмотря на явные преимущества в виде повышения уровня осведомленности субъекта об обработке его данных и возможности самостоятельного определения условий такой обработки, по факту оказался труднореализуем.

Кто такой оператор? В целях применения Закона определены следующие лица, которые являются операторами персональных

данных. Это государственные и муниципальные органы власти, юридические и физические лица, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и(или) осуществляющих обработку персональных данных, определяющие цели, состав, действия совершаемые с персональными данными.

Роскомнадзор, в свою очередь, определил, что лица, обрабатывающие персональные данные, являются операторами независимо от их включения в реестр операторов.

Как мы видим, что в перечне лиц, которые являются операторами персональных данных, не перечислены профсоюзные организации, действующие без образования юридического лица. Это не значит, что таким профсоюзным организациям нельзя работать с персональными данными или что у них отсутствует ответственность за обработку персональных данных. Ничего подобного. Здесь оператором будет являться председатель профсоюзной организации как физическое лицо, которое представляет интересы профсоюзной организации и действует без доверенности.

И еще об одном основном понятии, которое используется в Законе о персональных данных и без которого трудно представить его реализацию. Понятие «обработка персональных данных» – это любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая:

- сбор,
- запись,
- систематизацию,
- накопление,
- хранение,
- уточнение (обновление, изменение),
- извлечение,
- использование,
- передачу (распространение, предоставление, доступ),

- обезличивание,
- блокирование,
- удаление,
- уничтожение персональных данных.

Далее мы более подробно рассмотрим нюансы расшифровки данного понятия. Для этого мы должны вернуться к понятию «Персональные данные»

### **Персональные данные**

Еще раз обращаю ваше внимание, что перечень персональных данных в Законе отсутствует. Ранее открытый перечень был в законе как ориентир на основные персональные данные, подлежащие защите.

Теперь такой перечень мы можем видеть в Методических рекомендациях, утвержденных Приказом Роскомнадзора от 30.05.2017 № 94.

Роскомнадзор выделил три категории персональных данных:

#### Общая категория:

«2.5. Персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (далее – субъект персональных данных), (фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата рождения, место рождения, адрес, семейное положение, социальное положение, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация, относящаяся к субъекту персональных данных)»

#### Специальные категория:

«2.6. Специальные категории персональных данных (расовая,

национальная принадлежности, политические взгляды, религиозные или философские убеждения, состояния здоровья, интимной жизни)»

#### Биометрия:

«2.7. Биометрические персональные данные (сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основе которых можно установить его личность (биометрические персональные данные) и которые используются Оператором для установления личности субъекта персональных данных»

Конечно Методические рекомендации это не закон, но для применения особенно в судебной практике очень хорошо используется.

### **Обработка персональных данных**

Возвращаемся к понятию «обработка персональных данных», закрепленному в ст. 3 Закона о персональных данных. Данное понятие, как мы видим, имеет перечень действий, которые могут быть расценены как обработка персональных данных. Из всего перечня действия только некоторые из них расшифровываются. Это передача (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование и уничтожение. Остальные действия нужно додумывать или искать в законе хоть какую-либо формулировку. Так, например, понятия «удаление» и «уничтожение»: понятие уничтожение четко определено, а вот удаление – нужно додумывать.

### **Согласие на обработку персональных данных**

По общему правилу обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных (п. 1 ст. 6 Закона о персональных данных).

Обязательная письменная форма согласия необходима только в случаях, указанных в Законе о персональных данных (п. 4 ст. 9):

- если в целях информационного обеспечения создаются общедоступные источники ПД (ст. 8)
- если оператором используются биометрические данные для установления личности субъекта этих данных (ст. 11)
- если в процессе обработки ПД предполагается трансграничная передача (ст. 12)
- при принятии решений, порождающих юридические последствия в отношении субъекта ПД, на основании исключительно автоматизированной обработки его ПД (ст. 16)

В остальных случаях достаточно согласия в устной форме и/или в конклюдентной форме (согласие через действие).

Понятие «конклюдентные действия» закреплено в Гражданском кодексе Российской Федерации.

**Конклюдентные действия (в переводе с латинского – заключаю, делаю вывод) – это действия лица, которые показывают его желание вступить в определенные правоотношения** (например, совершить сделку), но не в форме устного или письменного волеизъявления, а поведением, по которому можно сделать заключение о таком намерении (лицо не производит никаких волеизъявлений, ни устно, ни в письменной форме, а выводы о нем и его намерениях можно сделать лишь по его поступкам) (п. 2 ст. 158 ГК РФ).

Отдельно отметим, что:

**Согласие на обработку персональных данных ≠ Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения (ст. 10.1 Закона о персональных данных).**

### Это два разных документа!

Если субъект сам раскрыл третьим лицам информацию о себе и не дал оператору персональных данных согласие, то доказывать законность дальнейшей обработки таких сведений должен тот, кто ей занимался. Это касается и случаев, когда раскрытие произошло из-за правонарушения, преступления или форс-мажора (п. 2 и 3 ст. 10.1 ФЗ о ПД).

Это правило направлено на избежание бесконтрольного использования третьими лицами общедоступных персональных данных вопреки целям их первоначального распространения.

### Изображение человека на фотографии

Это правило касается и использования изображения человека на фотографии из Интернета.

Прежде чем копировать и использовать изображение человека из Интернета, стоит подумать о правовом статусе изображения и допустимых рамках его использования!

По общему правилу обнародовать и использовать изображение человека допускается с согласия этого человека (ст. 152.1 ГК РФ, п. 5 ст. 49 Закона РФ от 27.12.1991 № 2124-1 «О средствах массовой информации»)

Согласно п. 1 ст. 152.1 ГК РФ и Постановлению Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25 без получения согласия использовать изображение человека можно:

- в государственных, общественных или иных публичных интересах
- если изображение человека получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения или на публичных мероприятиях (собраниях, конференциях, концертах и подобных мероприятиях)

### **Верховный суд Российской Федерации о законности использования изображения гражданина**

Основные положения о законности обнародования изображения гражданина прописаны в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 года № 25.

«43. Под обнародованием изображения гражданина по аналогии с положениями статьи 1268 ГК РФ необходимо понимать осуществление действия, которое впервые делает данное изображение доступным для всеобщего сведения путем его опубликования, публичного показа либо любым другим способом, включая размещение его в сети "Интернет".

За исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1 – 3 пункта 1 статьи 152.1 ГК РФ, обнародование изображения гражданина, в том числе размещение его самим гражданином в сети "Интернет", и общедоступность такого изображения сами по себе не дают иным лицам права на свободное использование такого изображения без получения согласия изображенного лица.

Вместе с тем, обстоятельства размещения гражданином своего изображения в сети "Интернет" могут свидетельствовать о выражении таким лицом согласия на дальнейшее использование данного изображения, например, если это предусмотрено условиями пользования сайтом, на котором гражданином размещено такое изображение».

«44. Без согласия гражданина обнародование и использование его изображения допустимо в силу подпункта 1 пункта 1 статьи 152.1 ГК РФ, то есть когда имеет место публичный интерес, в частности если такой гражданин является публичной фигурой (занимает государственную или муниципальную должность, играет существенную роль в общественной жизни в сфере политики, экономики, искусства, спорта или любой иной области), а обнародование и использование изображения осуществляется

в связи с политической или общественной дискуссией или интерес к данному лицу является общественно значимым.

Вместе с тем согласие необходимо, если единственной целью обнародования и использования изображения лица является удовлетворение обывательского интереса к его частной жизни либо извлечение прибыли.

Не требуется согласия на обнародование и использование изображения гражданина, если оно необходимо в целях защиты правопорядка и государственной безопасности (например, в связи с розыском граждан, в том числе пропавших без вести либо являющихся участниками или очевидцами правонарушения)».

Здесь следует обратить внимание, что листовки, которые расклеивают на столбах и стендах в общедоступных местах, призывающие помочь разыскать человека, который ушел из дома и не вернулся, не отвечают целям защиты правопорядка и государственной безопасности. Поэтому распространение таких листовок (их фотографических копий) может быть признано незаконным, так как предполагается, что согласие на обнародование своего изображения такой гражданин вряд ли давал. Претензия может быть предъявлена не только самим гражданином, изображение которого незаконно обнародуется, но и его родственниками, в случае признания такого гражданина недееспособным.

### **Верховный суд Российской Федерации о законности использования изображения гражданина**

«45. Согласно подпункту 2 пункта 1 статьи 152.1 ГК РФ не требуется согласия гражданина для обнародования и дальнейшего использования изображения, полученного при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, в том числе открытых судебных заседаниях, или на публичных мероприятиях (собраниях, съездах, конференциях, концертах, представлениях,

спортивных соревнованиях и подобных мероприятиях), за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования.

**В частности, изображение гражданина на фотографии, сделанной в публичном месте, не будет являться основным объектом использования, если в целом фотоснимок отображает информацию о проведенном публичном мероприятии, на котором он был сделан.**

По общему правилу, если изображенные на коллективном фотоснимке граждане очевидно выразили свое согласие на фотосъемку и при этом не запретили обнародование и использование фотоснимка, то один из этих граждан вправе обнародовать и использовать такое изображение без получения дополнительного согласия на это от иных изображенных на фотоснимке лиц, за исключением случаев, если такое изображение содержит информацию о частной жизни указанных лиц (пункт 1 статьи 152.2 ГК РФ)»

#### **Верховный суд Российской Федерации о законности использования изображения гражданина**

«46. Согласие на обнародование и использование изображения гражданина представляет собой сделку (статья 153 ГК РФ).

**Форма согласия определяется общими правилами ГК РФ о форме сделки, которая может быть совершена в письменной или устной форме, а также путем совершения конклюдентных действий** (статья 158 ГК РФ), если иное не установлено законом (например, использование в агитационных материалах кандидата, избирательного объединения изображения физического лица допускается только с письменного согласия данного физического лица в соответствии с пунктом 9 статьи 48 Федерального закона от 12 июня 2002 года N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации")».

«47. Предусмотренное статьей 152.1 ГК РФ согласие гражданина может содержать ряд условий, определяющих порядок и пределы

обнародования и использования его изображения, например, о сроке, на который оно дается, а также способе использования данного изображения.

**Если согласие на обнародование и использование изображения было дано в устной форме либо путем совершения конклюдентных действий, таким согласием охватывается использование изображения в том объеме и в тех целях, которые явствуют из обстановки, в которой оно совершалось»**

#### **Верховный суд Российской Федерации о законности использования изображения гражданина**

«48. С учетом положений статьи 56 ГПК РФ факт обнародования и использования изображения определенным лицом подлежит доказыванию лицом, запечатленным на таком изображении.

**Обязанность доказывания правомерности обнародования и использования изображения гражданина возлагается на лицо, его осуществившее».**

«49. Ранее данное согласие гражданина на использование его изображения может быть отозвано в любое время. При этом лицо, которое обладало правом на использование данного изображения, может потребовать возмещения причиненных ему таким отзывом убытков (статья 15 ГК РФ).

**В случае смерти гражданина, смерти или отсутствия всех перечисленных в пункте 1 статьи 152.1 ГК РФ лиц (переживший супруг, дети, родители) какого-либо согласия для обнародования и использования изображения данного гражданина не требуется».**

#### 4. ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ВОПРОСОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЙ РАБОТЫ В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Целью создания и деятельности профсоюзных организаций является представление и защита прав и интересов работников в социально-экономической и трудовой сфере.

Этим объясняется значительный объем работы, который сегодня выполняют профсоюзные комитеты. Они занимаются решением довольно большого круга вопросов, включая:

- рассмотрение обращений и заявлений работников и представление их интересов в спорных ситуациях перед работодателем;
- ведение переговоров с работодателем и заключение коллективных договоров;
- в предусмотренных законом случаях профсоюзные комитеты дают мотивированное мнение при увольнении членов профсоюза, при наложении дисциплинарных взысканий на входящих в состав выборных профсоюзных органов работников, при принятии локальных нормативных актов организаций;
- профсоюз участвует в проводимых работодателем процедурах реорганизации, сокращения численности, решении вопросов занятости персонала;
- участвует в обсуждении и решении вопросов охраны труда работников и промышленной безопасности на рабочих местах;
- совместно с нашими социальными партнерами – работодателями – профкомы организуют и проводят спортивно-оздоровительные, культурно-массовые и всевозможные корпоративные мероприятия;
- оказывают материальную и практическую помощь и поддержку молодежи, семьям с детьми, неработающим пенсионерам.

И это перечень только самых основных вопросов социального партнерства, которыми занимаются профсоюзные организации Компании ЛУКОЙЛ. Надо сказать, что за 30-летний период деятельности профобъединением сделано немало.

Весь этот период успешно действует и продолжает своё развитие система социального партнерства между работодателем и работниками в лице МОПО и профсоюзных организаций на местах. Взаимоотношения сторон работников и работодателей строятся и развиваются на равноправной основе и уважении интересов друг друга, на принципах взаимной заинтересованности в договорных отношениях, добровольности принятия и обязательности выполнения взятых обязательств соглашения и коллективных договоров.

В рамках отраслевых и корпоративных правил ЛУКОЙЛом и профобъединением заключено 11 соглашений о социальном партнерстве, каждое из которых становилось шагом вперед в развитии и совершенствовании социальных обязательств.

Хотелось бы подчеркнуть, что социальный пакет работников предприятий Компании по-прежнему является одним из самых наполненных, что позиционирует ЛУКОЙЛ как одного из наиболее привлекательных работодателей. Об этом свидетельствуют итоги ежегодного отраслевого конкурса коллективных договоров нефтегазового комплекса, по результатам которого коллективные договоры ряда предприятий Компании ЛУКОЙЛ устойчиво занимают призовые места. Думаю, все эти результаты и достижения следует использовать как важные информационные аргументы в своей работе.

Хочу подчеркнуть, что, как и все предыдущие соглашения, Одиннадцатое соглашение между работодателем и профобъединением Компании также стало очередным шагом вперед по повышению уровня социальных обязательств, что в очередной раз подтверждает устойчивость корпоративной системы социальной поддержки и стабильность выполнения обязательств коллективных договоров.

В Одиннадцатом соглашении:

- были проиндексированы размеры тарифных ставок для социальных выплат;
- повышены размеры доплат к пособию по временной нетрудоспособности,
- увеличен до среднего заработка размер пособия по беременности и родам;
- улучшены условия компенсации проезда к месту использования отпуска и обратно работникам Севера, а также проезда к новому месту работы в рамках Компании;
- уточнен целый ряд норм по охране труда и здоровья.

При этом необходимо отметить, что, ориентируясь на корпоративное соглашение и коллективные договоры, сервисные организации, входящие в структуру профобъединения, также стараются повышать уровень социальных обязательств перед своими работниками и приближать их к лукойловскому уровню. И это не может не радовать.

Ещё раз хотелось бы подчеркнуть, что профсоюз сегодня достаточно много работает и достаточно многого достигает. Конечно, есть и те, кто говорит: «Да какая там в профсоюзе может быть работа? Чем особенным кроме праздничных мероприятий они там занимаются?». Вот поэтому мы должны активно показывать и правильно преподносить результаты своей работы.

Конечно, многим организациям, где зачастую работают только один председатель (кстати, не всегда освобождённый) с бухгалтером, техническим инспектором и, иногда ещё может быть, со специалистом по организационной работе, заниматься ещё и информационной работой порой бывает трудно. Поэтому необходимо продумывать и, с учетом возможностей каждого человека, внимательно распределять обязанности и функционал среди членов профсоюзного комитета, в том числе продумать, кому следует поручить выполнение функций информационного сопровождения.

Имея огромный массив информации по результатам своей работы, по итогам решения многочисленных вопросов, конечно хотелось бы наглядно показать всё то, что мы сделали и каких результатов добились. А показать её необходимо:

- во-первых, работникам и членам профсоюза;
- во-вторых, работодателю.

Конечно, **профсоюзную сторону всегда интересует положительный результат и в переговорах с работодателем, и при решении спорных вопросов работников.** Но добиться этого – достаточно непростое дело.

При этом, если решённый в пользу работника вопрос является типовым и часто встречающимся на практике, то здесь, наверное, результат его решения следует информационно преподнести, как пример.

И, конечно, в коллективах обязательно надо широко освещать информацию о положительных компромиссных решениях администрации и работников по трудовым и социальным вопросам. Это станет образцом решения подобных проблем для других работников.

Надо сказать, что информирование работодателя обычно проходит на периодических личных встречах председателя и руководителя Общества, а также на заседаниях профсоюзных комитетов, куда приглашаются ключевые представителя работодателя – обычно это сами руководители, их заместители и руководители подразделений. Встречи в профкоме – наиболее действенная и эффективная форма работы и взаимодействия сторон – в открытом диалоге и обмене мнениями.

Важным направлением информационной работы является **сопровождение в корпоративных средствах информации организаций мероприятий по ведению коллективных переговоров и работы двухсторонней комиссии по заключению коллективного договора.**

Обычно, по установившейся в ЛУКОЙЛе практике, инициатором начала коллективных переговоров в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» и на сервисных предприятиях являются профсоюзные комитеты. Они собирают предложения со стороны работников, обсуждают их в коллективах и на заседаниях профкомов, взвешивают возможности принятия поступивших предложений. В результате вырабатывают позицию профсоюзной стороны и, опять же, по сложившейся в Компании практике, формируют проект коллективного договора, который направляется стороне работодателя.

На данном этапе информацию целесообразно размещать на профсоюзных стендах, в корпоративных СМИ, доводить до сведения работников по электронной почте. На практике, по электронной почте наряду с информацией о предстоящей подготовке проекта коллективного договора организации также проводят и сбор предложений от работников и членов профсоюза.

Далее начинает работать двухсторонняя комиссия по переговорам и заключению коллективного договора. На её заседаниях представители сторон работодателя и работников анализируют проект коллективного договора и собранные предложения. Специалисты по экономике, социальным программам и трудовым вопросам просчитывают суммы затрат по обязательствам и соразмеряют с возможностями бюджета. И постепенно на заседаниях комиссий вырабатывается и согласовывается единая позиция по содержанию обязательств. Дорабатываются и редактируются формулировки, уточняются расчеты и далее определяются окончательные суммы бюджета социальных программ по конкретным пунктам коллективного договора.

У целого ряда организаций есть практика размещения проекта коллективного договора на внутреннем портале организаций для ознакомления с ним членов коллектива. Работники вновь могут высказать мнение по предлагаемым обязательствам и предложить необходимые дополнения и коррективы.

Далее, в соответствии с Трудовым кодексом, двухсторонняя комиссия, с учетом высказанных замечаний и предложений и их окончательной оценки, принимает решение о согласовании проекта коллективного договора и заключении коллективного договора. Члены комиссии подписывают согласованный текст договора и фиксируют своё решение в протоколе заседания комиссии. После этого коллективный договор подписывается представителями сторон – директором и председателем профсоюзной организации.

Сегодня законодательство не требует проведения собраний или конференций по утверждению коллективного договора коллективом работников. Заключение договора входит в полномочия двухсторонней комиссии (ст.35 ТК). Но на практике целый ряд организаций продолжает проводить конференции работников, обсуждать выполнение обязательств коллективного договора и утверждать согласованный комиссией проект. Это придает событию торжественность, весомость, значимость участия работников в коллективно-договорном процессе. Поэтому там, где это возможно, особенно на компактно расположенных предприятиях, собрать работников бывает очень важно. Здесь идёт обмен мнениями, обсуждение итогов работы и выполнения обязательств. Можно задать волнующие работников вопросы своим руководителям и получить прямые ответы. Надо сказать, что многие руководители сами заинтересованы в таком непосредственном общении.

И, конечно, информацию об этом следует обязательно разместить на профсоюзном стенде, в периодических корпоративных СМИ, на внутреннем портале предприятия, и, конечно, на сайте МОПО.

В последние годы многие предприятия решают, печатать или не печатать в типографии текст коллективного договора отдельной брошюрой. Если позволяют средства, небольшим тиражом многие всё же продолжают это делать, поскольку руководителям и ключевым специалистам с этим форматом работать удобнее. Удобно размещать текст на ваших внутрикорпоративных порталах, чтобы он был в доступе для работников для свободного ознакомления и использования.

Подводя итоги вышесказанного, рекомендуется обеспечивать информационное сопровождение наиболее важных моментов, касающихся коллективно-договорной кампании:

- подготовки проекта, обсуждения, принятия коллективного договора;
- подведения итогов выполнения его обязательств, а также внесения в него изменений и дополнений.

В период действия коллективного договора нередко меняется законодательство, отраслевые требования в социально-экономической сфере, вносятся изменения в корпоративные локальные нормативные акты. Всё это находит отражение в корпоративном соглашении и коллективных договорах и является важной составляющей мотивации работников.

Включение новых дополнительных социальных гарантий в коллективный договор следует активно проиллюстрировать в корпоративных СМИ, профсоюзной печати, отразить в информации на профсоюзных стендах. Думаю, для всех профкомов важно и понятно то, что работники должны хорошо знать и правильно понимать, что их социальный пакет включает достаточно широкий круг социальных льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых дополнительно к установленным законодательством.

Хотелось бы напомнить, какие преимущества действуют в настоящее время для работников. Их достаточно много. Это:

- дополнительные единовременные денежные выплаты к соответствующим выплатам по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями Отраслевого и корпоративного соглашений – сегодня это серьезные выплаты работникам, пострадавшим от несчастных случаев, предусмотренные пунктом 7.12. Соглашения;
- добровольное медицинское страхование работников;
- негосударственное пенсионное обеспечение работников;

- корпоративные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные Соглашением и коллективными договорами;
- единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- содействие администрации работникам в решении их жилищных вопросов;
- гарантии и компенсации молодым работникам, предусмотренные коллективными договорами и их трудовыми договорами, в том числе обеспечивающие молодым работникам и их семьям поддержку в решении социальных, бытовых и жилищных вопросов, организации досуга и отдыха молодых семей и их детей;
- организация в необходимых случаях доставки работников к месту работы и обратно, поскольку этого требует специфика работы многих предприятий нефтедобычи, нефтепереработки, НПО и энергетики;
- осуществление дотации питания работников на производстве;
- предоставление гарантий и компенсаций работникам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- комплекс мероприятий для предотвращения высвобождения работников в случаях реорганизации производственных структур в Группе ЛУКОЙЛ, предусмотренный корпоративным Соглашением;
- дополнительные гарантии при проведении сокращения численности или штата для определенных категорий сотрудников, также предусмотренные соглашением между работодателем и профобъединением ЛУКОЙЛа;
- ежегодные мероприятия по профилактике эндемических заболеваний по Группе ЛУКОЙЛ;
- организация оздоровительного отдыха и санаторно-курортного лечения работников, а также детей работников либо частичная компенсация стоимости путевок в санатории и оздоровительные учреждения для работников и их детей;

- единовременные выплаты к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- материальная помощь при рождении ребенка и выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- приобретение детских новогодних подарков и организация новогодних праздничных мероприятий;
- оказание других видов материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами;

Отдельно хотелось бы остановиться на характеристике социальной поддержки неработающих пенсионеров – ветеранов предприятий. Комплекс мер по их поддержке включает:

- различные виды материальной помощи (это адресная социальная помощь, медицинская социальная помощь и выплаты к датам);
- приглашение на корпоративные культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия, организация экскурсионных программ;
- оказание различных видов поддержки ветеранов на дому с привлечением волонтеров и представителей советов молодых специалистов;
- оказание практической и материальной помощи семьям ветеранов, ушедших из жизни.

Делая вывод после перечисления всех составляющих социального пакета, хотелось бы обратить ваше внимание на то, что многие из этих дополнительных гарантий появились и действуют благодаря инициативе профсоюза и при поддержке сложившихся и развивающихся в Компании принципов социального партнерства.

Всё это, конечно, является важной составляющей мотивации профсоюзного членства и авторитета профобъединения. Кроме того, в Отраслевом соглашении сегодня действует целый ряд норм, принятых по предложениям профобъединения. Все они активно востребованы работниками. Учитывая всё это, мы с вами должны хорошо ориентироваться во всём разнообразии и широте корпоративной поддержки работников и правильно использовать данные аргументы в своей деятельности.

Следующий круг вопросов, требующих информационного освещения, это участие профкомов в процедурах реорганизации, сокращения численности и решении вопросов занятости. В целях обеспечения устойчивой и конкурентоспособной деятельности производств и в соответствии с условиями программы стратегического развития Компания ведёт активную модернизацию своих производств и оптимизирует бизнес-процессы. В рамках этого в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» проводятся необходимые структурные изменения и оптимизация численности.

Поскольку решение этих вопросов непосредственно затрагивает интересы людей, касающиеся рабочих мест и зарплаты, а также затрагивает интересы семей работников, как например, в случае необходимости смены рабочего места и переезда в другой регион, решение этих вопросов нередко проходит болезненно и волнительно. У работников возникает немало вопросов, они обращаются в профкомы.

Надо сказать, что профкомы не стоят в стороне от возникающих ситуаций и стремятся максимально внимательно относиться ко всем обращениям. Конечно, они работают в тандеме с администрацией, благодаря чему удается принимать взаимоприемлемые для сторон решения.

В целом всё это позволяет проводить реорганизации последних лет достаточно чётко, соблюдая требования корпоративного Соглашения и обеспечивая баланс интересов производства и работников.

Представители профсоюзной стороны, члены профкома совместно со специалистами администрации активно участвуют

в разъяснительной работе в коллективах по вопросам, касающимся различных аспектов занятости, что помогает существенно снижать социальную напряженность в сложных ситуациях. Как Вы понимаете, от своевременного и грамотного донесения информации и внимательного отношения к людям во многом зависит сохранение стабильности на рабочих местах и уверенности людей в завтрашнем дне.

И, конечно эта деятельность также является составной частью информационной работы, очень важной и непростой её частью, к которой мы должны быть серьезно подготовлены: должны владеть точной информацией о проводимых мероприятиях, должны знать законодательные и корпоративные требования в этих вопросах.

Как постоянно отмечают в своих выступлениях на конференциях и встречах с профсоюзным активом на местах руководители МОПО, председатели профсоюзных организаций и члены профкомов должны хорошо знать, каковы настроения в коллективах, понимать их текущие проблемы. А для этого необходимо постоянное общение с людьми, с профсоюзным активом, посещение трудовых коллективов, в том числе и вместе с представителями работодателя. Это дает возможность не только владеть текущей информацией, но и готовить объективные аргументы для переговоров с работодателем.

Следующее направление работы, уж точно требующее яркого информационного отражения, это совместное с нашими социальными партнерами-работодателями **проведение спортивно-оздоровительных, культурно-массовых и всевозможных корпоративных мероприятий.**

Проведение наряду с основной деятельностью по выполнению уставных требований активной работы по организации всех этих мероприятий сегодня, в условиях наступающего кадрового голода и развития всевозможных форм и методов мотивации работников, как никогда важно и необходимо. Развитие и укрепление корпоративных традиций, объединяющих не только работников Компании, но и сервисных предприятий в регионах производственной деятельности, высоко оценивается со стороны и работников, и работодателей.

Необходимо продолжать проведение совместных региональных корпоративных досуговых и спортивно-оздоровительных мероприятий, которые формируют культуру здорового образа жизни и обеспечивают приверженность работников и членов их семей к традиционным корпоративным ценностям.

Профсоюзные комитеты ведут огромную работу по организации регулярных спортивных занятий для сотрудников и членов их семей в фитнес секциях, тренажерных залах, бассейнах, на волейбольных, баскетбольных и футбольных площадках. Проводят Спартакиады работников обществ, соревнования по полиатлону, легкой атлетике, семейные конкурсы «Папа, мама, я – спортивная семья» и другие.

У наших профсоюзных организаций это хорошо получается, за это им благодарны и от них этого всегда ждут. И, конечно, освещать эти мероприятия у всех получается здорово. Ярko, эмоционально, красиво! И это замечательно.

В заключение, хотелось бы обратить Ваше внимание на определенные требования к материалам, размещаемым, скажем так, за периметром информационного поля наших предприятий.

Все материалы, размещаемые в открытых источниках информации обязательно должны быть согласованы с отделом по связям с общественностью Общества и пресс-центром ПАО «ЛУКОЙЛ».

В печатной информации, газетных материалах, на интернет-сайтах не должны отражаться:

- данные о результатах производственной деятельности, поскольку многие из них являются конфиденциальной информацией и не подлежат распространению;
- цифровые данные о результатах выполнения социальных обязательств;
- перечисление имён и фамилий работников Компании, включая руководителей.

В итоговых статьях достаточно отражать общие выводы и общую оценку выполнения обязательств Соглашения и коллективных договоров, приводить общие отзывы и мнения сторон социального партнерства.

## 5. ОСНОВЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

Ключевой момент формирования культуры безопасности труда сотрудников в том, что они должны понимать и разделять все принципы безопасности. Мало толку, если люди в теории прекрасно осведомлены о возможных угрозах, но на деле продолжают небрежно относиться к обязанностям. Также имеет место разрыв между теоретическими знаниями об угрозах безопасности и пониманием, как их распознать и предотвратить. Формирование культуры безопасности у сотрудников позволяет найти баланс между знаниями и действиями.

### Три этапа внедрения основных принципов:

1. **Достойный пример со стороны руководства.** Вряд ли будет заложена благоприятная среда для формирования культуры, если транслируемые принципы не соблюдаются в «верхах» организации.

2. **Регулярное проведение обучающих тренингов и семинаров.** Если раз в год «для галочки» напоминать основы безопасности, велик риск, что очень скоро о них забудут, поскольку рядовых сотрудников не слишком волнует эта тема. Чтобы изменить ситуацию, следует проводить обучение на постоянной основе. Однако не стоит забывать, что конечная цель – не только повышение уровня осведомлённости, но главное формирование лидерства и культуры безопасности труда, поэтому люди должны понимать, зачем им эти знания и уметь их применять.

3. **Мотивация персонала.** Внедряя полезные привычки по соблюдению правил безопасности, не стоит забывать о базовой вещи – комфортных условиях труда. Именно проблемы с ними часто провоцируют сотрудников на намеренные нарушения или безразличное отношение к обязанностям.

В компании «ЛУКОЙЛ» действует стандарт «Лидерство и культура безопасности».

Он определяет:

- Требования к осуществлению процедуры поддержания Лидерства и культуры безопасности, которая является базовым элементом Системы управления промышленной, пожарной безопасностью, предупреждением и ликвидацией чрезвычайных ситуаций, охраной труда и окружающей среды;
- Ключевые правила безопасности при нахождении на объектах организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- Инструменты и методы развития лидерства и повышения культуры безопасности и информационного обеспечения в области безопасности труда.

### Кроме того, Стандарт направлен на:

- Развитие данных качеств в Группе «ЛУКОЙЛ» и подрядных организациях, выполняющих работы на объектах Обществ;
- Вовлечение персонала всех уровней и подразделений в осознанное и активное обеспечение требований ПБ, ОТ и ОС, а также демонстрацию безопасного поведения и приверженность безопасности ежедневно на личном примере;
- Формирование у всех работников взглядов, убеждений и поведения, ориентированных на активное управление рисками в области ПБ, ОТ и ОС, экологическими аспектами.

Вот почему профсоюз придаёт самое серьёзное значение подготовке кадров и воспитанию в сознании работников необходимости соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности, а также внедрения на рабочих местах элементарных норм Политики лидерства и культуры безопасности труда.

### Своевременное доведение до работников необходимой информации по ПБ и ОТ

В соответствии со ст. 212 ТК РФ обязанностью работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда является

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствам индивидуальной защиты.

**Согласно ст. 217 ТК РФ** в организации создаётся служба охраны труда, вводится должность специалиста по охране труда для осуществления соответствующих задач и функций, в том числе по информационному обеспечению. На основании рекомендаций, утверждённых *Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14*, к основным задачам службы охраны труда относятся информирование и консультирование работников организации, в том числе её руководителя, пропаганда вопросов охраны труда, а информационными функциями являются следующие:

- обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами (приказами, распоряжениями, правилами, нормами, инструкциями по охране труда и др.), наглядными пособиями и учебными пособиями по охране труда;
- организация и руководство работы кабинета охраны труда, подготовка информационных стендов, уголков охраны труда в подразделениях;
- организация совещаний по охране труда;
- ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенгазет, витрин и т.д.

Современное производство требует новой информационной технологии охраны труда, автоматизации сложной многоплановой деятельности руководителей, специалистов, работников с одновременным оперативным доведением до каждого пользователя в рациональном объёме практических результатов и разработок.

**Потребности современного безаварийного производства выдвигают новые требования в области информационной работы.**

Необходима новая информационная технология обеспечения безопасности труда, которая позволила бы специалисту по охране труда или ответственному лицу образовательного учреждения своевременно получать полную, достоверную, системную информацию для принятия эффективных решений в рамках своих профессиональных обязанностей с применением опыта и знаний квалифицированных работников.

**Основу информационной технологии должно составлять** автоматизированное рабочее место специалиста (ответственного лица) по охране труда (АРМ СОТ), которое представляет собой программно-технический комплекс на базе персональной ЭВМ (ПЭВМ) на рабочем месте пользователя-программиста, подключенный в системе Интернет к региональной и российской информационным системам в области охраны труда.

**Важная роль в информационной работе отводится специальной оценке условий труда (СОУТ).**

Поддерживается комплекс информационных носителей, состав и содержание которых определяется в каждом конкретном случае профессиональной целесообразностью и возможностью организовать автоматизированный сбор и оперативную передачу полных и надежных сведений. Персональные информационные системы при своем создании требуют решения двух проблем – формализации знаний по охране труда и организации взаимодействия специалиста с ПЭВМ.

**Контроль состояния условий труда**, поиск причин, ухудшающих их, принятие решений по повышению безопасности труда, её нормализации – трудоёмкие, длительные процедуры, сопровождающиеся тяжёлыми рутинными операциями по работе с нормативной и инструктивной документацией и специализированной литературой по специфике охраны труда организации.

Информационная технология обеспечения безопасности труда состоит из нормативно-технологических процессов, информационного представления состояния безопасности труда в виде *баз данных* и знаний, прикладного программного обеспечения,

аппаратных средств пользования, предметной области (состояния и условий формирования безопасности труда) и др.

Отличительной особенностью современных методов организации труда, в том числе обеспечения его безопасности, является тенденция широкого использования ПЭВМ в качестве средства автоматизации профессиональной деятельности специалиста (ответственного лица) по охране труда организации.

Пропаганда охраны труда в организациях становится как никогда актуальной с позиций повышения культуры производства, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения трудовой дисциплины.

В соответствии со ст. 210 ТК РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является осуществление мероприятий по пропаганде передового опыта в области охраны труда.

**Пропаганда охраны труда** – распространение знаний об охране труда и формирование убеждения в необходимости этой системы защиты; осуществляется (по планам работы службы охраны труда) в различных формах обучения, к которым относятся: инструктажи по охране труда, специализированные курсы, в том числе курсы повышения квалификации, постоянно действующие семинары по охране труда (проводит служба охраны труда с привлечением сторонних специалистов), ознакомление с инструкциями (и иными документами, содержащими требования охраны труда) непосредственно на рабочих местах или в кабинетах по охране труда, а также обучение с помощью наглядной агитации (лозунгов, плакатов, знаков безопасности, информационных стендов и др.). Целью пропаганды охраны труда является побуждение работников к выполнению требований охраны труда; конечная цель – создание безопасных условий труда на рабочих местах, снижение уровня профессиональной заболеваемости, исключение несчастных случаев на производстве (*Российская энциклопедия по охране труда: В 2 т. – М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2003*).

Координацию и организацию работ по пропаганде охраны труда проводят службы охраны труда или лица, уполномоченные для этих целей, а также непосредственные руководители организаций, в тесном взаимодействии с представителями профсоюзных организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Методы пропаганды вопросов охраны разнообразны, но конечный результат один – воспитать у работников осознанную необходимость выполнения требований безопасного выполнения работ. Это достигается подбором кадров путём тестирования, всеми формами обучения и инструктажа, разбором несчастных случаев, проведением лекций, бесед, наглядной агитацией, организацией посещения выставок, экскурсий, обменом опытом, организацией соревнования, просмотром кино и видеофильмов, обязательным поощрением работников, не допускающих нарушений требований безопасности на специально организуемых для этой цели собраниях, с приглашением членов семей, постоянным и жёстким контролем за выполнением требований инструкций по охране труда, обеспечением необходимыми защитными приспособлениями и устройствами безопасности, СИЗ, эффективной эксплуатацией средств коллективной защиты, необходимыми санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, привлечением психологов и социологов, проведением анкетирования по вопросам охраны труда и т.д.

Несмотря на то, что количество несчастных случаев в организациях Группы в последние годы остаётся примерно на одном уровне, это не может нас успокаивать. Анализ опасных факторов несчастных случаев показывает, что значительное количество случаев связано с падением на ровной поверхности, причиной которых является личная неосторожность пострадавших.

В рамках действующей на предприятиях Системы управления профессиональными рисками представители технической инспекции МОПО участвуя в мероприятиях по выявлению и оценки опасностей активно применяют в своей работе информационные и цифровые ресурсы, которые позволяют оперативно реагировать на производственные риски, повышая тем самым уровень безопасности

труда работников в ходе производственной деятельности.

Надо сказать, что важность такого подхода обусловлена необходимостью проведения предупредительных, профилактических мер, а также качественного обучения работников безопасному труду.

Участие профсоюзного актива, технической инспекции, уполномоченных профсоюза по охране труда в работе комиссий для оценки рисков позволяет добиться объективной оценки уровней воздействия вредных производственных факторов на каждом рабочем месте, исключить случаи искажения результатов исследований, обеспечить информационное просвещение работников, повысить их грамотность в области охраны труда и мотивировать их на активное участие в создании безопасных условий труда.

Привлечение технической инспекции труда профобъединения к плановым совместным с администрацией аудитам и целевым проверкам – опасных производств, технологического оборудования – позволяет выявлять рабочие места с повышенным риском опасности, анализировать условия труда работников, морально-психологический климат в трудовых коллективах, знать их проблемы и пожелания. Это позволяет действенно реагировать на выявленные нарушения и приведение объектов к требованиям законодательства.

В целях мотивации эффективной работы в сфере промышленной безопасности и охраны труда профобъединение ежегодно проводит обучение, конкурсы, направленные на повышение культуры безопасности труда, активно используя в этом процессе Корпоративный учебный центр в г. Астрахань.

Совместно со специалистами администрации мы ведём активную работу по информационному обеспечению работников в области культуры производства. Готовятся видеоматериалы с использованием информационных и цифровых технологий, позволяющие работникам знакомиться с лучшими современными практиками улучшения условий труда и безопасности на производстве.

Минтрудом России реализуется Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни, утверждённый распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 года № 833-р.

Комплекс мер состоит из четырёх разделов:

1. Совершенствование механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.
2. Стимулирование работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников.
3. Мотивирование граждан к ведению здорового образа жизни.
4. Мониторинговые мероприятия.

С 1 марта 2022 года ТК РФ уделяет повышенное внимание информированности сотрудников работодателя. В связи с этим приказ Минтруда от 29.10.2021 № 773н утвердил с 2022 года формы и способы информирования работников о трудовых правах, условиях и охране труда, которые должен соблюдать и учитывать работодатель.

### ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ

До 01.03.2022 работника нужно было информировать только, по сути, о существующем риске повреждения здоровья на рабочем месте.

Согласно новой редакции ст. 216 и новой ст. 216.2 ТК РФ, в сфере охраны труда каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации:

- об условиях и охране труда на его рабочем месте;
- существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- мерах защиты от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов на рабочем месте;
- положенных ему гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты (СИЗ);

- об использовании приборов, устройств, оборудования и/или их комплексов (систем) для дистанционной видео-, аудио- или иной фиксации рабочих процессов в целях контроля за безопасностью работ.

При ч. 4 ст. 216.2 ТК РФ прямо обязывает Минтруд разработать соответствующий механизм информирования.

В итоге с 1 марта 2022 года вступает в силу приказ Минтруда от 29.10.2021 № 773н, который утвердил:

- формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, вкл. право на безопасные условия и охрану труда;
- примерный перечень информационных материалов для этой цели.

#### ФОРМЫ ИНФОРМИРОВАНИЯ

1. Ознакомление при приеме на работу с условиями трудового договора, в котором указывают трудовые права работника и информацию об условиях труда (ст. 57 ТК РФ)
2. Ознакомление с результатами спецоценки условий труда на их рабочих местах (ст. 5 и 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)
3. Ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях (ст. 218 ТК РФ)
4. Ознакомление работника:
  - с требованиями должностной инструкции;
  - инструкцией по охране труда (с визуализацией при необходимости опасных зон и участков оборудования);
  - перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ;
  - требованиями правил (стандартов) по охране труда;
  - требованиями других локальных актов работодателя.

Такое ознакомление происходит под роспись работника, в т. ч. с выдачей ему на руки указанных нормативных актов для изучения

при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте (ст. 214 и 219 ТК РФ).

При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допустимо в электронной форме с учетом установленных для ЭДО требований закона (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной подписью).

#### ВИЗУАЛЬНАЯ И ПЕЧАТНАЯ ФОРМА ИНФОРМИРОВАНИЯ

Минтруд указал, что работодатели могут в зависимости от своих финансовых возможностей в дополнение к перечисленным выше формам (способам) применять следующие с использованием визуальной/печатной информации:

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
Размещение плакатов и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников	На рабочих местах в структурных подразделениях работодателя, кабинетах охраны труда, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории работодателя
Ознакомление работников с положениями коллективного договора и/или отраслевого соглашения, распространяемых на работодателей и работников	В том числе при участии первичной профсоюзной организации (при наличии)
Посещение рабочих мест (зон) с визуализацией (при необходимости) опасных зон/участков оборудования	В том числе посредством обозначения: знаками безопасности, сигнальными цветами, сигнальной разметкой зон, участков, элементов оборудования, машин, механизмов, агрегатов с высоким риском получения работником травмы;

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
Посещение рабочих мест (зон) с визуализацией (при необходимости) опасных зон/участков оборудования	соответствующими знаками безопасности зон, участков, оборудования, где обязательно применение СИЗ
Распространение содержащих информацию о трудовых правах работников: периодических корпоративных изданий – журналов, информационных бюллетеней/листок и иных аналогичных материалов; плакатов.	Среди работников и иных заинтересованных лиц, в т. ч. по электронной почте
Распространение информации о трудовых правах работников	Распространение: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатных информационных материалах – журналах, листовках, газетах и иных аналогичных материалах;</li> <li>• на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах</li> </ul>
Рассылка по электронной почте или почтовой связью заинтересованным лицам	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных) и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников</li> </ul>

### ВИДЕОМАТЕРИАЛЫ

Работодатели также могут в зависимости от своих финансовых возможностей применять следующие формы (способы) информирования работников с использованием видеоматериалов:

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
Демонстрация: информационных тематических видеороликов; сюжетов, снятых по материалам реальных событий	При проведении инструктажей и обучения по охране труда, а также на вводных инструктажах для сотрудников
Демонстрация информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий: по корпоративному телевидению (при его наличии); видеоканалам	В производственных помещениях, кабинетах (уголках) по охране труда, а также общедоступных местах, где установлены ТВ-панели (с видеосвязью или без), а также проекторы
Информирование в формате интернет-журнала событий (блога)	–
Демонстрация видеоматериалов на: <ul style="list-style-type: none"> <li>• профильных тематических выставках;</li> <li>• конференциях;</li> <li>• круглых столах;</li> <li>• семинарах.</li> </ul>	Это ролики, посвященные трудовым правам работников, включая тематику контроля соблюдения права на безопасные условия и охрану труда

### ИНТЕРНЕТ

Работодатели могут применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием интернет-ресурсов:

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
Размещение на официальном сайте работодателя (при наличии) сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда	См. ч. 6 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
Размещение информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий	Как на закрытых, так и на общедоступных страницах видеоканалов
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии): • электронных периодических корпоративных изданий; • электронных листовок. Всё это – по вопросам обеспечения трудовых прав работников, вкл. право на безопасные условия и охрану труда	Корпоративный портал может быть как внутренним, предназначенным только для сотрудников, так и открытым для всех заинтересованных лиц
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии): • актуальной информации о политике работодателя, связанной с гарантией соблюдения трудовых прав работников; • библиотеки трудовых ситуаций и разъяснений спорных ситуаций с ответами на часто задаваемые вопросы о трудовых правах работников	

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайты: Минтруда; Роструда; Онлайнинспекции РФ; органов исполнительной власти регионов по труду; профсоюзных организаций	Это следующие ссылки: Минтруд России – <a href="https://mintrud.gov.ru/">https://mintrud.gov.ru/</a> ; Роструд – <a href="https://rostrud.gov.ru/">https://rostrud.gov.ru/</a> ; официальный ресурс Роструда – <a href="http://онлайнинспекция.рф">http://онлайнинспекция.рф</a> . На них размещена необходимая работникам информация о трудовых правах и способах их защиты
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайты ПФР и ФСС	На сайте Пенсионного фонда России <a href="https://pfr.gov.ru/">https://pfr.gov.ru/</a> работник может ознакомиться со своими правами на страховую пенсию, в т. ч. с правилами и порядком назначения досрочной страховой пенсии в связи с работой во вредных и/или опасных условиях труда или принадлежностью к той или иной профессии. На сайте Фонда социального страхования России <a href="https://fss.ru/">https://fss.ru/</a> работник может найти информацию о положенных ему страховых выплатах, в т. ч. в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием
Возможность доступа (с учетом должностных обязанностей) к справочным правовым информационным системам, содержащим: необходимую правовую актуальную информацию о трудовом законодательстве РФ; аналитические и справочные материалы,	Например, КонсультантПлюс. Через корпоративный портал, а также через официальный сайт работодателя (при наличии) или через оборудование, установленное в кабинете или уголке охраны труда

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
тематическую обзорную информацию о трудовых правах работников	
Возможность использования для размещения актуальной информации о трудовых правах работников, изменениях трудового законодательства и мерах по обеспечению трудовых прав работников (при их наличии у работодателя): <ul style="list-style-type: none"> <li>• страниц в социальных сетях;</li> <li>• или групп в системах мгновенного обмена сообщениями</li> </ul>	С обязательными ссылками на официальные источники информации с целью обеспечения возможности их проверки и установления достоверности
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) текста (при наличии): <ul style="list-style-type: none"> <li>• коллективного договора;</li> <li>• отраслевого соглашения</li> </ul>	—

### СВОБОДА ВЫБОРА

Минтруд предлагает работодателю выбрать на свое усмотрение наиболее эффективные информационные ресурсы – визуальные и печатные средства, видео и интернет-ресурсы. Он может применять:

- любые из перечисленных в таблицах формы (способы) информирования по отдельности или совместно;
- иные предусмотренные законом формы (способы) информирования работников.

### Выводы:

- Тиражировать положительные практики в области культуры производства;
- Личным примером демонстрировать приверженность безопасности труда;
- Необходимо прийти к тому, чтобы работники умели выявлять потенциальные опасности и оценивать риски в ходе производственной деятельности;
- Оценка рисков и правильное применение ее результатов – одна из важных составных частей привития культуры безопасного труда и безопасного поведения на рабочем месте;
- **Важно** проведение комплекса мероприятий по информированию и мониторингу труда работников особенно на удалённых и опасных производственных объектах.

## 6. ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: ВОПРОСЫ ПСИХОГИГИЕНЫ

Продолжая разговор о задачах информационной работы профобъединения, целесообразно рассмотреть такой аспект, как психологическая безопасность и психогигиена.

Неслучайно за последние годы радикально выросло количество усилий по психологической профилактике, сохранению ментального здоровья, созданию центров психологического консультирования.

Мы живем в мире атакующего информационного потока. Существует проблема так называемого «информационного загрязнения» или «смога данных». С точки зрения информатики насчитывается как минимум три уровня информационной перегрузки: индивидуальный, групповой (когда лишняя информация

мешает принимать решения на уровне коллектива), социальный (влияние информации на целые общества, взаимодействие между потребителями и создателями информации). Эти уровни не работают независимо, они взаимосвязаны. Так, в командной работе информационная перегрузка одного члена команды может привести к снижению производительности всей группы.

Информационный дисбаланс лежит в основе роста тревожности. Тревога – это эмоция дефицита информации, либо избытка неясной информации, когда неясно, что выбрать, что правильно, кто прав. Когда человек, чтоб справиться с этой тревогой, делает выбор, это может привести к формированию сверхценных идей, редактуре реальности, когда подбираются факты, которые помогают утвердиться в правильности своего решения. По этому признаку собираются группы единомышленников, однако современная постмодернистская культура не создает благоприятных условий для подлинной близости, что способствует еще большему повышению тревоги и формированию розни и неприятия, поверхностному восприятию происходящего.

Безусловно, новые информационные технологии также открывают миру и незнакомые прежде возможности, делают мир более удобным по ряду показателей. Поток информации приносит представителям современного поколения знания в готовой форме, новые способы усвоения знаний. Информации бездна, и получить ее просто – одним нажатием кнопки. Тем не менее, мы можем получить таким образом и ложную информацию, а несмотря на популярность обучения, вместо знания зачастую мы можем получить лишь иллюзию знания и опираться на недостоверные данные.

Более того, необходимость обрабатывать потоки информации приводит к тому, что полноценное переживание собственной жизни, глубокое понимание смыслов и ценностей переживаемого опыта заменяется поверхностным серфингом по событиям («Шок уступает перед лайком»). Для нас это значит, что снизится смысловое качество коммуникации, исказятся связи в

коллективах, будут дефекты обучения. На фоне роста объемов информации, возрастает проблема вычленения достоверного и полезного контента, потеря значимости смыслов, обесценивание. Информационные работники – мастера слова, а значит генераторы и трансляторы смыслов. И когда в инфополе происходит подмена смыслов, информационный шум, именно те, кто занимается информацией, может помочь людям справиться с напряжением и растерянностью из-за информационного перегрева и манипуляций.

Когнитивные технологии сетевых враждебных манипуляций выстраиваются на двух предположениях:

1. Круг общения человека является ключом к наиболее эффективному воздействию на него. В коллективе работник приобретает не только информацию о себе – Кто я? Где я? С кем я? Какая ситуация вокруг меня? Насколько я способен управлять своим поведением, своими эмоциями? Насколько адекватно я могу воспринимать происходящее вокруг меня и чувствовать то, что вокруг меня происходит?
2. Определяющее воздействие на поведение человека часто оказывают не сами явления и события окружающего мира, а то, как человек относится к ним.

Аудитории СМИ сегодня отводится деятельная роль, а аудитория профсоюзных информационных центров – это зачастую продвинутые специалисты, они относятся к информации любознательно и профессионально, обладают навыками медиаграмотности. Тем не менее, даже они из-за информационного перегрева испытывают трудности – это коммуникативная усталость, информационная пресыщенность, трудности с концентрацией, энергией, вдохновением, что может без профилактики привести к неврозу, депрессии, психическим расстройствам, фобиям, паническим атакам и всем видам зависимостей.

Чаще человек вовремя включает энергосберегающий режим, экономит свои силы в качестве самозащиты: избегание информации, управление контентом, затаивание, даже блокировка. Среднестатистический пользователь формирует свою новостную ленту, исходя из собственных предпочтений, попадая в «информационный пузырь», где информация подается однобоко. Понятие «критики источника» для подавляющего большинства – это пустой звук.

Люди готовы тратить силы на то что касается непосредственно их, и это логично – когда силы напряжены, нет возможности отвлекаться на что-то, не относящееся лично к нему. Привлечь внимание пользователя в таком случае может жесткая провокация (что и делают сетевые ресурсы, распространяющие хайп, кликбейт, фейк и другие сетевые технологии завладения вниманием), или идти глубже, на уровень, где пользователя можно развивать, «дотягивать» до глубоких смыслов, начиная с простых примеров, чтобы минимизировать искажения и облегчить процесс.

Сейчас все действия на виду, напоказ, потому что мы находимся на этапе оптических медиа. Важно не то, что произошло, а то, сколько человек это увидело. То, что изменяется – привлекает внимание, иначе любые события легко «тонут» в информационном шуме. Но одновременно та информация, что выложена в общем доступе, доступна и поисковым роботам и видна любому посетителю. Деятельность профсоюзов может оказаться «в слепой зоне», поэтому нам важно быть увиденными и услышанными. Мы не можем использовать манипуляции, чтобы «триггерить» аудиторию. Наоборот – информационная политика направлена на то, чтобы сохранять безопасность и благополучие работника. Но без интереса к нашим действиям он просто забудет о профсоюзах и пойдет дальше читать какие-то чужие сообщения. Что сделать чтобы пользователь нас предпочел всему этому яркому многообразию увлекающего?

Чтобы увлечь пользователя тем, что для него важно и полезно, можно развивать проекты, напрямую связанные с личными

интересами аудитории. У профсоюзных организаций есть возможности продуцировать позитивные события. Но не всякий инфоповод становится именно со-бытием – оно всегда эмоционально подсвечено, привлекает внимание, заставляет задуматься, врезается в память, это то, о чем люди говорят между собою. Когда вместе собираются совершенно разные люди, и им удастся создать общее коммуникативное пространство, развернуть его до жизненного, быть в него включенным и лучше адаптироваться. Все остальное канет в небытие.

Любознательность, интерес настраивают человека на приобретение опыта, на преодоление трудностей, несмотря на страх. Информированность, любознательность позволяют почувствовать вместо растерянности и страха драйв, интерес, азарт. Если информация вызывает эмоциональный отклик (например, что-то показалось интересным, красивым и т.д.), то это может повлиять на смысловые установки (захочется еще раз обратиться к данному контенту, расширить знания по данной проблеме и т.д.), чем выше эмоциональный отклик, тем больше шансов убедить, запомниться человеку, а если мы подаем информацию безоценочно, эмоционально нейтрально, то начинает срабатывать принцип «Знакомое – значит хорошее».

Решением на информационном уровне является формирование развивающей среды в коммуникации, управлении, распространении смыслов, ведущих от выгорания к энтузиазму и работоспособности. Лидеры, руководители активисты выступают как центры влияния, соответственно важно развить их знания, умения навыки выстраивать ясную, искреннюю и полезную коммуникацию, избежать неубедительности и фальши. Гибко реагировать и выстраивать цепочки контактов на постоянной связи.

А профсоюзные организации в основе своей – как раз творческие центры, где люди могут чувствовать себя в безопасности, увлеченно творить, то что любят и умеют. В итоге и человеку, и коллективам легче справиться с самыми неожиданными и кризисными ситуациями.

В конечном счете, наши действия определяют ту действительность, в которой мы живем.

И вот здесь тонкий момент – нам важно вовлекать людей в нашу деятельность. Но с другой стороны – важно уметь правильно и сдержанно подать информацию, не исказив факты, но и не выдав все «явки и пароли». На работниках информационной сферы лежит ответственность за содержание информации. Важно сохранять баланс с доступом к информации, открытостью и свободой ее распространения. Показать интересное, но не выдавать подробности, пусть за ними работник приходит в профком.

Противостоять ложной информации можно лишь приводя конкретные примеры фактических дел и мероприятий, которые не укладываются в заявляемую ложную парадигму. Мы живём в мире, где инфопоток зачастую предлагает не только факты, но сразу интерпретации и суждения, чтобы навязать чуждую волю. Тем более важно показать, как работа профсоюзной организации сделала жизнь лучше, так появляется материал для СМИ, – что именно мы делаем, для кого мы делаем, с каким эффектом. С конкретным описанием, что почувствовали участники, что вынесли для себя. Это труднее и это более творческий и субъективный процесс, но это более на самом деле для нас полезно, чем описание как в сухом рапорте.

В этих условиях профсоюзной организации важно донести информацию до коллектива, и даже если это удалось, эта информация осмысливается, воспринимается по-разному. И здесь мы переходим к следующей предпосылке информационных искажений. Нам нужно обеспечить, что человек в оценках ориентируется на действительность, а не на свои представления. Это работа с фактами и интерпретациями, с субъективностью восприятия. И это задача информационщиков – продумать, какие развить компетенции, чтобы поддерживать людей в сложной психологической ситуации, быть способным управлять своим состоянием, не поддаваться

деструктивным настроениям. Как понять, что другому нужна помощь, как не навредить?

Кто-то более, кто-то менее рационален, но в каждом есть иррациональные установки, убеждения, которые дробят реальность в массу когнитивных искажений. Когнитивные искажения – ошибочное или неточное мышление, восприятие или убеждение.

В основе проблемы лежат нормальные психологические механизмы, обеспечивающие наиболее рациональное познание окружающего мира и наиболее безболезненную адаптацию человека в нем. У нас накапливаются установки, – это определенные «заготовки» интерпретации происходящего, а от адекватности этой интерпретации зависит качество адаптации, т. е. качество жизни человека. Развитие не учитывает контекст скорости, цифровизации и гуманизации мира, когнитивные искажения срабатывают в ситуации стресса, чтобы сэкономить силы и понизить тревогу. «Лучше перетревожиться и выжить, чем недотревожиться – и не выжить». Человек испытывает негативные эмоции, оценивая события, а соответственно теряет силы личности не из-за новостей, не из-за событий, а из-за своих убеждений и оценок.

Для современного человека важно уметь анализировать свои мысли и критически их оценивать, равно как и поступающий извне контент. Это полезный навык психогигиены и информационной безопасности, он помогает гибко реагировать на события, принимать решения в неопределенности, избавиться от стереотипов, выработать более мягкий взгляд на мир и других людей. Если мы критически проверим свои мысли на соответствие реальности, то освободим достаточное количество энергии и снизим уровень стресса. Для этого надо найти искажение, переосмыслить критически, найти альтернативную мыслительную программу и закрепить новую установку в мышлении и поведении.

Автоматические мысли – это мысли, которые появляются спонтанно, возникают между событием и эмоциональными и поведенческими реакциями человека, воспринимаются без критики, как бесспорные и приводят к негативным переживаниям.

Далее мы приводим перечень наиболее часто встречающихся иррациональных (дисфункциональных) установок. слова маркеры. как озвученные, так и обнаруженные в ходе интроспекции в качестве мыслей, идей и образов, в большинстве случаев указывают на наличие иррациональной установки соответствующего им типа.

<b>Долженствование</b>	должен (должно, должны, не должен, не должны, не должно ит. п.), обязательно, «во что бы то ни стало», «кровь из носу»
<b>Катастрофизация</b>	Катастрофа, кошмар, ужас, конец света
<b>Предсказание негативного будущего</b>	Что, если, а вдруг, а ведь может быть... и т. п.
<b>Максимализм</b>	По максимуму, только на отлично, на пятерку, на 100 % («на все сто»)
<b>Черно-белое мышление</b>	Или... – или... («или да – или нет», «или пан – или пропал»), либо... – либо... («либо жив – либо мертв»)
<b>Персонализация</b>	Местоимения «я, меня, мною, мне» и т. п.
<b>Сверхообщение</b>	Все, никто, все, ничто, всюду, нигде, никогда, всегда, вечно, постоянно
<b>Чтение мыслей</b>	Он(она/они) думает(ют)
<b>Абсолютная оценка</b>	Плохой, хороший, никчемный, глупый и т. п.
<b>Антропоморфизм</b>	Хочет, думает, считает, справедливо, честно и т. п. высказывания, адресованные не к человеку

Следствием вышеописанных когнитивных искажений прежде всего является как эмоциональный, так и физический дискомфорт. Для того чтобы избежать этих неприятностей, необходимо выявить вызывающие дискомфорт мысли и подвергнуть их проверке на соответствие реальной действительности, удостовериться в их рациональности, т. е. взглянуть на них критически и таким образом провести когнитивный самоанализ. При самонаблюдении, определив и исправив ошибки мышления, личность может полнее самореализоваться и улучшить качество своей жизни. Важно самим разбираться в когнитивных искажениях и апеллировать к ним в общении.

С этих позиций, когда информационный работник встречает сопротивление, вопросы аудитории – это благоприятный признак, это значит, что человек применил информацию к себе, заинтересовался, у него возникла масса вопросов и он критически переосмысляет вашу информацию. Скепсис – это просто его более детальное изучение вопроса, запрос на подробности. Поэтому так важно при работе с информационными продуктами смотреть на них глазами «недоброжелателей, критиков».

Находясь в инфополе необходимо применять навыки медиаграмотности – ориентироваться, воспринимать и анализировать информацию, иметь систему приоритетов, среди которых основной – экологический и гигиенический – для профилактики выгорания и сохранения ясности мысли важно беречь себя и свой мыслительный аппарат.

Ментальное здоровье поддерживают элементы, не зависящие от внешних обстоятельств, такие как личные ценности и смыслы – то, что делает жизнь ценной и цельной, такие как намерение, мотивы, чтобы препятствия превращались в задачи, такие как умение управлять собой. Картинка, которую мозг «срисовал» с сигналов, и картинка, которую мозг построил на основе наших фантазий и тревог, – для восприятия равнозначны. Наконец тело и мозг: что они знают и умеют, их можно развивать, сохранять, важно понимать чем их нагружать и как использовать.

Наконец это близкие люди, круг доверия и поддержки, что называется «свои», тесные социальные связи. Эти точки опоры есть у каждого.

Возможно, наиболее завораживающим и пугающим процессом, который разворачивается сейчас в информационном поле является формирование «смысловой пустоты и утраты ориентиров». Без адекватного понимания своих реалий, в цифровой оторванности от переживаний человек оказывается в ситуации потери смыслов и может попадать под влияние различных сект, враждебных группировок и организаций. Поскольку мозг получает информацию от раздражителей, не проводя различий между внутренним, появившимся из прочтения новостей, и внешним, реально воздействующим на индивида, он постоянно атакован тревожными импульсами. Отсюда «интоксикация» информацией, чуждой и выхолащивающей собственно реальную жизнь человека, распыляющая его внимание на новости и яркие ролики из сети, разрушающая его стрессоустойчивость, эмпатию, терпение.

Подлинное восприятие информации, сопереживание жизненного опыта, то, что наполняет жизнь смыслом и созвучно ценностям личности осуществляется не в напряжении, а в обстановке безопасности и участия. Именно осмысленность самого себя и своей деятельности, вовлеченность в коллектив, соотнесение своих переживаний и переживаний других – то что дает членство в такой организации, как профсоюз, и то, что полезно для сохранения ментального здоровья и благополучия на рабочем месте и в жизни.

Чтобы привлечь и удержать работников важно дать им пространство, отслеживать настроения в коллективах, видеть человеческое измерение трудовой деятельности, живого, деятельного и созидательного человека, творца и специалиста в его самореализации. Люди стремятся сделать важное, нужное, то чем потом можно гордиться, хотят быть услышанными. Особенно сейчас, многим важно быть вовлеченным, быть значимой частью чего-то большего. И здесь большие перспективы именно для

информационных работников и лидеров – помочь коллективам усилить адаптивность к различным ситуациям, дать возможности для самораскрытия и улучшения качества жизни в быту и в труде.

## 7. МОНИТОРИНГ УРОВНЯ ИНФОРМИРОВАННОСТИ РАБОТНИКОВ О РАБОТЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Решение актуальных вопросов социально-трудовой сферы является одной из ключевых характеристик деятельности профсоюзных организаций, содержащей суть деятельности профсоюза, а именно реализацию предупреждающих и профилактических мер по недопущению нарушения социально-трудовых прав и интересов работников. Современные профсоюзы уже не один год действуют в постоянно меняющихся условиях, зачастую крайне негативных для рынка труда. Неизменным остается одно – от качества работы профкома, от его компетентности при решении важных социально-трудовых вопросов, а главное, от поддержки со стороны членов профсоюза, зависит эффективность и производительность всего трудового коллектива, и как следствие, возможности обеспечения и развития достойных условий труда и жизни.

Одним из важных направлений деятельности профсоюзной организации является достижение понимания социальных настроений и социального самочувствия работников, развитие планомерного, конструктивного взаимодействия с каждым членом трудового коллектива, решение актуальных социально-трудовых вопросов с учетом полученных мнений и замечаний. Конкретные механизмы и инструменты «обратной связи» хорошо известны. Особое место в этом ряду занимает практика профсоюзных организаций по проведению социологических опросов среди работников предприятия по актуальным вопросам социально-трудовой сферы, направлениям их решения. Сложно переоценить важность и значение такого инструмента профсоюзной работы, как социологические опросы

работников, членов профсоюзной организации. Его основное назначение состоит в получении социологической информации о состоянии общественного, группового, коллективного и индивидуального мнения, а также о фактах, событиях и оценках, связанных с трудовой деятельностью. По экспертным подсчетам, с помощью социологических опросов собирается практически 90% всей эмпирической информации. Опрос является ведущим методом и особенно важен в исследовании социальных процессов и явлений, малодоступных непосредственному наблюдению, а также в случаях, когда изучаемая сфера слабо обеспечена доступной документальной информацией. Оперативность, простота, экономичность этого метода делают его широко распространенным, весьма популярным и приоритетным по сравнению с другими методами социологических исследований.

Это особенно верно в социально-трудовой сфере, где социологические опросы решают ряд сложных и разнообразных задач, ключевых в современных условиях, в частности, в сфере труда на предприятии. На основе результатов опроса работников можно не только объяснять социальные факты, но и прогнозировать динамику их развития, что в конечном итоге способствует развитию и совершенствованию деятельности профсоюзной организации. В значительной степени в связи с тем, что результаты социологических исследований позволяют выявить проблемные места в условиях работы, что является необходимой основой для разработки мероприятий по совершенствованию различных сторон деятельности трудовых коллективов, в том числе в области мотивации персонала, профессиональной адаптации молодых рабочих, управления качеством труда, развития наставничества и т. д. Все это создает необходимые и достаточные условия для системной профсоюзной деятельности по ключевым направлениям, на основе четко действующего механизма обратной связи с работниками; обеспечивает усиление позиции профсоюзной стороны в переговорном процессе, поскольку позволяет опираться в своих выводах и рекомендациях на валидные, надежные эмпирические данные.

С этой целью в МОПО реализуется комплекс мероприятий, включающий проведение репрезентативных социологических исследований по направлениям профсоюзной деятельности в мониторинговом режиме. Получаемые на регулярной основе мнения и оценки работников, касающиеся различных сторон работы, создают надежную информационную платформу для развития и совершенствования деятельности профассоциации по обеспечению достойных условий труда на основе принципов и подходов социального партнерства.

Как было сказано выше, в разделе 3, система внутреннего мониторинга эффективности информационных ресурсов предполагает анализ таких ключевых показателей информационной работы, как:

- Уровень информированности работников о деятельности профсоюзной организации в целом и по отдельным направлениям (правовая, социально-экономическая, охрана труда и здоровья работников и т.п.);
- Оценка уровня заинтересованности работников в получении профсоюзной информации;
- Восприятие работником того или иного информационного ресурса;
- Оценка достоверности, полноты, понятности информации, которую он получил от профсоюзной организации;
- Потребность в информации, касающейся своей работы, работы профсоюзной организации.

Сбор эмпирической информации, характеризующий информированность работников о профсоюзной организации и направлениях ее работы осуществляется на основе включения в анкету блока вопросов. Формулировки вопросов представлены в **Приложении 2**.

## 000 ПРИЛОЖЕНИЯ

### Памятка по оформлению и содержанию материалов структурных профсоюзных организаций, присылаемых на сайт Международной профсоюзной ассоциации ПАО «ЛУКОЙЛ» <http://mopo.lukoil.ru>.

Просим авторов, направляющих статьи для публикации на сайт, руководствоваться следующими правилами при оформлении статей:

1. Тематика информационного повода, содержание текста, фото- и видеоматериала должны непосредственно быть связаны с профсоюзной деятельностью по выполнению уставных целей и задач, программных мероприятий, плана работы. Оптимально присылать их как можно раньше, чтобы материалы были актуальны.
2. Мероприятия с участием структурной профсоюзной организации следует освещать в соответствии и пропорционально целям профсоюзной деятельности, с минимизацией информации о досуговых и развлекательных мероприятиях в общем массиве новостной информации от организации.
3. Статья должна быть содержательной, выразительной, запоминающейся, небанальной. Сегодня информационное поле перегружено, читатели выделяют актуальную для себя информацию, игнорируя остальное, формируется клиповое сознание, ориентированное на восприятие короткого сообщения, по аналогии с социальными сетями. Для новостного события 4-10 абзацев достаточно.
4. Текст в электронном виде в формате Microsoft Word или RTF.
5. Шрифт Times New Roman, кегль – 14 pt, межстрочный интервал – одинарный, выравнивание текста – по ширине.

6. Все слова внутри абзаца разделяются только одним пробелом. Перед знаком препинания пробелы не ставятся, после знака препинания – один пробел. Абзацы начинаются без красной строки.

7. Аббревиатуры при первом их упоминании должны быть полностью расшифрованы.

8. В тексте статьи использовать кавычки «елочка», в случае необходимости употребить цитату внутри цитаты применяются двойные кавычки – „лапки“.

9. Название файла с текстом – заголовок статьи (первые три слова). Заголовок статьи должен отражать содержание статьи.

10. **Просьба избегать:** два или более пробелов, переносы слов, выделения в тексте подчеркиванием, другим цветом шрифта, формирование красной строки с помощью пробелов; автонумерация нумерованных и маркированных списков, искаженные неудачные фотографии.

#### Фотографии:

1. Фотографии высылаются отдельными файлами (формат jpg), пронумерованные в порядке размещения на сайте, по возможности альбомная ориентация.
2. Название файла с рисунком (каждый рисунок в отдельном файле) - заголовок статьи (первые три слова) и номер рисунка в порядке размещения на сайте.
3. Допускается архивирование WinZip или WinRar, допускается ссылка на скачивание файлов с диска.
4. Изображения максимально высокого качества, яркие контрастные, четкие, в фокусе, по теме.
5. Права на фотографии, при наличии

**Видеофайлы:**

- Максимальный размер загружаемого файла – 400Мб,
- Битрейт порядка 4000 kb/s
- Размер 1920x816
- Видеофайл оптимально пересылать в виде ссылки на файлохранилище.

### Перечень вопросов для мониторинга уровня удовлетворенности работников работой профсоюзной организации

#### КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ УРОВЕНЬ СВОЕЙ ИНФОРМИРОВАННОСТИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ? (ОДИН ОТВЕТ)

1. Я очень хорошо осведомлен о работе профсоюзной организации у нас на предприятии/организации
2. Я знаю об отдельных мероприятиях, которые проводила профсоюзная организация
3. Я практически ничего не знаю о работе нашей профсоюзной организации

#### КАКОЙ ИНФОРМАЦИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВАМ НЕ ХВАТАЕТ, ХОТЕЛОСЬ БЫ ПОЛУЧАТЬ БОЛЬШЕ? (ПО КАЖДОЙ СТРОКЕ ОБВЕДИТЕ КРУЖКОМ ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)

	Информация представлена в полном объеме	Информация представлена частично	Информация не представлена	Это мне не интересно
1. Информации о результатах оказания помощи членам профсоюза по представительству и защите их трудовых прав и интересов	4	3	2	1

	Информация представлена в полном объеме	Информация представлена частично	Информация не представлена	Это мне не интересно
2. Информации о проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора, реализации мер по осуществлению контроля за их выполнением (уровень социальных льгот и гарантий)	4	3	2	1
3. Информации о мерах и решениях по улучшению условий труда, повышению уровня безопасности производства, сокращению производственных рисков	4	3	2	1
4. Об организации среди членов профсоюза и их семей санаторно-курортного лечения	4	3	2	1
5. Об организации детского оздоровительного отдыха	4	3	2	1
6. Об организации спортивных мероприятий	4	3	2	1
7. О проведении культурно-массовой работы	4	3	2	1

