





Власть Бизнес Общество

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ПРАКТИКА РЕГИОНА №1 (43)



РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ



ТОПИЛИН Максим Анатольевич, министр труда и социальной защиты РФ



ТОМЕНКО
Виктор Петрович,
и. о. первого
заместителя
Губернатора —
председателя
Правительства
Красноярского края



АХМЕТОВ Илай Узбекович, глава города Ачинска



ИСЯНОВ Олег Халильевич,председатель
Федерации
профсоюзов
Красноярского края



Геннадий Семенович, координатор стороны работодателей краевой трехсторонней комиссии по регулированию социальнотрудовых отношений



МАЙБОРОДА Денис Александрович, управляющий Отделением ПФР по Красноярскому краю



ПРЯНИЧНИКОВ Андрей Евгеньевич, руководитель службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края

ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ



АБРАМОВ Владимир Владимирович, руководитель Территориального управления федерального агентства по управлению госимуществом в Красноярском крае



БРАТЧУН Елена Александровна, зам. директора Межотраслевого центра охраны труда и кадрового делопроизводства



ВЛАСЕНКО
Галина
Николаевна,
руководитель
управления учета
и реализации
жилищной
политики
администрации
города Красноярска



ГЛУШКОВ
АНТОН НИКОЛАЕВИЧ,
ДИРЕКТОР ПО РАЗВИТИЮ
ЗАО «Фирма
«Культбытстрой»,
председатель
СРО НП «СКС»



ДМИТРИЕВ Евгений Дмитриевич, эксперт



МИСНИК Дмитрий Петрович, эксперт



НОВИКОВ Виктор Васильевич, руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края



ОКЛАДНИКОВ Сергей Михайлович, руководитель Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва



ПИМАНОВ
Владимир Иванович,
председатель
комитета Союза
«ЦС ТПП»
по социальнотрудовым отношениям,
охране труда,
здоровья и миграции
населения







Александр ШОХИН, президент Российского союза промышленников и предпринимателей:

Уважаемые коллеги!

От имени РСПП сердечно поздравляю вас с 15-летием Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края. Эти годы были для Союза временем становления новых эффективных путей развития регионального бизнеса. Вместе мы немало сделали для того, чтобы предпринимательское сообщество поднялось на новый, более высокий уровень взаимодействия с властью и обществом в деле развития экономики страны.

Региональное отделение в Красноярском крае является одним из передовых отделений РСПП. С самого момента основания СППКК стал главной площадкой для обсуждения актуальнейших вопросов экономического развития региона с участием бизнеса, власти и экспертного сообщества. Вместе вы профессионально лоббируете интересы бизнеса в регионе, выносите вопросы на всероссийскую арену обсуждений. Уверен, что работа СППКК и в будущем будет такой же многоплановой и плодотворной.

Желаю всем членам Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края успехов в работе, здоровья, семейного благополучия и удачи, а вашим предприятиям и организациям — процветания и устойчивого положения на рынке!



Александр УСС, врио губернатора Красноярского края:

Уважаемые коллеги!

Союз всегда был надежным партнером региональной власти в решении важнейших задач развития. Вы помогаете выстраивать эффективный диалог с бизнесом и экспертным сообществом, формировать условия для взаимовыгодного сотрудничества, воплощения в жизнь самых перспективных проектов.

Работа вашей авторитетной организации содействует росту деловой активности в крае, открытию современных предприятий, созданию новых рабочих мест и сохранению прежних. Уверен, Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края будет активным участником реализации масштабного проекта развития Енисейской Сибири. Ваши идеи и решения поддержат предприимчивых и энергичных людей, будут способствовать укреплению социально-экономического и инвестиционного потенциала региона-локомотива России.

Поздравляю Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края с 15-летием и желаю успехов!

СОЮЗУ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ



Петр ГАВРИЛОВ, председатель СППКК:

Уважаемые коллеги, друзья, партнеры!

Поздравляю всех с 15-летием Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края!

Все эти годы Союз стоит на защите интересов бизнес-сообщества региона. Вместе мы принимаем непосредственное участие в разработке и экспертизе краевых законодательных инициатив, региональных программ развития Красноярского края. От имени ведущего объединения работодателей выражаем консолидированную позицию по ключевым направлениям экономической и промышленной политике региона. Мы ведем открытый, равный диалог власти и бизнеса, нацеленный на улучшение деловой среды и развитие экономики региона. СППКК ответственно подходит к вопросу сохранения социальной стабильности в регионе, участвуя в системе социального партнерства, краевых и городских трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений.

Не секрет, что за каждым успехом Союза стоит личность. Представители Союза — деятельные, активные, предприимчивые и инициативные люди. Вместе нам по плечу любое самое сложное дело. И мы готовы решать вопросы защиты бизнеса региона на самом высоком уровне.

Финансового благополучия вам и процветания! С праздником!



Сергей ЕРЁМИН, глава города Красноярска:

Уважаемые руководители, сотрудники и члены Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края! Искренне поздравляю вас с 15-летием!

Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края с момента своего основания стал значимой площадкой для обсуждения актуальнейших вопросов экономического развития региона с участием бизнеса, власти и экспертного сообщества. За 15 лет вам удалось утвердиться в роли профессионального объединения, которое выстраивает эффективный диалог с властью и обществом. Об этом красноречиво говорит тот факт, что Администрация города Красноярска, Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края и Федерация профсоюзов Красноярского края уже несколько лет эффективно взаимодействуют в рамках городской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в интересах экономического и социального развития города Красноярска, повышения уровня жизни населения.

Один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века Питер Фердинанд Друкер говорил: «Предпринимательство — это не наука и не искусство. Это практика». Сегодня Союз объединяет более 250 предприятий и организаций Красноярского края. Каждый его участник искренне заинтересован в судьбе красноярского производителя, стремится развивать и поддерживать производство и бизнес на красноярской земле, привлекать инвестиции в город и край.

Спасибо вам за любовь к родному городу, уважение к землякам и веру в успех. Желаю дальнейшего процветания, успешной работы и реализации новых проектов на благо города Красноярска!

Учредители 000 «Издательский дом «Социальное партнерство. Практика региона»:





Главный редактор Андрей Павлович БРАТЧУН Заместитель главного редактора Дарья АНИЩЕНКО Заместитель директора Светлана ВОЛКОДАЕВА Верстка и дизайн: Виктор МАСЛОБОЕВ Корректор Елена УВАРОВА

Издатель: 000 «Издательский дом»
Социальное партнерство. Практика региона»
Адрес издателя и редакции:
660020, г. Красноярск,
ул. Енисейская, 1;
Тел. (391) 278-59-55,
278-25-55, 202-60-05
E-mail: soc_partner@mail.ru
Сайт: www.soc-partner.ru

Периодичность: 4 номера в год Тираж: 4 000 экз. Дата выхода: 30 марта 2018 г.

Отпечатано в типографии: 000 РИЦ «Орион» 660062, г. Красноярск, ул. Телевизорная, 1/26

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. Перепечатка материалов возможна по согласованию с редакцией. Материалы, отмеченные знаком Р, публикуются на правах рекламы. Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия. Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-32129 от 9 июня 2008 года.

Подписной индекс 52289 в каталоге ФГУП «Почта России» «Подписные издания». Также подписаться на журнал можно через редакцию.

Цена свободная. Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» общественно-политическое издание

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА



8. О ЧЕМ ГОВОРИЛ ПРЕЗИДЕНТ

ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА



- 12. ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИИ, ПРОФСОЮЗАМИ И ОБЪЕДИНЕНИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
- **14.** XV ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ



17. КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ — ПРИМЕР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ В РЕГИОНАХ

20. РЕАЛИЗУЮТ ПОТЕНЦИАЛ

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

22. ПРОБЛЕМЫ ГОРОДСКОГО ТРАНСПОРТА



23. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

профсоюзы

24. ПРОФСОЮЗ — ЭТО НЕ ОТДЕЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕК, А ВСЕ МЫ

МНЕНИЕ

26. ОБРАТНАЯ СТОРОНА ПОВЫШЕНИЯ МРОТ

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

события



- 32. ПАРТНЕРСТВО БИЗНЕСА, ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
- **34.** АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ СИБИРИ

жкх

- 36. ПЕРЕХОДИМ НА ГАЗ
- **37.** ИНТЕРЕСЫ ЖИТЕЛЕЙ НА ПЕРВОМ МЕСТЕ
- 38. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА ПРЕДПРИЯТИЙ ЖКХ

АКТУАЛЬНО



39. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ГХК: ЛУЧШИЕ



40. ПЕТР ГАВРИЛОВ: «БЕЗОПАСНОСТЬ — БЕЗУСЛОВНЫЙ ПРИОРИТЕТ»

БЕЗОПАСНОСТЬ

42. НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

ПРАКТИКУМ

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

46. ПЕНСИОННЫЙ ФОНД ОТВЕЧАЕТ НА ВОПРОСЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

48. ОШИБКИ НАЙМА

КАДРЫ

50. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ ПО ВНЕДРЕНИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

53. НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ



99 % потенциальных сотрудников, которые приходят устраиваться на работу, в резюме стоит: «Ответственен, пунктуален» и так далее. Вы задумывались когда-нибудь: это «автозаполнение» или человек на самом деле соответствует этим словам? Как это проверить? Проверяется, на самом деле, только на практике. И главное, что стоит сделать каждому из нас — начать проверку с самого себя.

Буду называть вещи своими именами. Бизнес нынче у всех идет далеко не безоблачно. Условия жесткие, и все жалуются на кризис и уменьшение прибыли. Умные аналитики уже выстроили четкие аргументы, в связи с чем это происходит. Они проанализировали всё — экономику, юриспруденцию, увеличение и сокращение издержек, сокращение сотрудников и введение «многофункционального персонала», переходы на аутсорсинг... Всё, кроме одного. Одна из составляющих проблем падения бизнеса в пропасть — это сами бизнесмены с их «мелкими» слабостями: безответственностью, откладыванием дел «на потом», отсутствием пунктуальности и этики поведения друг с другом в бизнес-среде.

Стало нормой нарушать договоренности и забывать об обещаниях, когда не стоит вопрос о прямом сиюминутном получении денег. «Человек слова» в наше время — редкость. Больше «хозяев своего слова», которые хотят — дают его, а потом захотят — и забирают. В тренде — опаздывать и винить в этом пробки, парковки и главное... разгильдяев-партнеров, опоздавших на встречу, которая была перед этой! Всё, круг замкнулся. Никто не виноват... Виноваты! Виноваты мы все, потому что разрешаем себе опаздывать и позволяем такое же отношение к себе — ждать по часу назначенную встречу или быть поставленными уже перед фактом, что ее вообще не будет в момент, когда ты уже приехал или отложил все свои дела.

Давайте научимся осознавать, что Земля круглая, а цепочка бизнес-отношений — витиеватая. Нужно четко отдавать себе отчет в том, насколько именно ты — ответственный, надежный, работоспособный партнер и насколько ты подбираешь себе аналогичных партнеров. От этого так же, как от мировой экономики, зависит изменение «кризисного рынка» в сторону, как минимум, стабилизации, а по-хорошему — и роста бизнеса.

Искренне ваш, Андрей БРАТЧУН, главный редактор



Страницы 8-30



О ЧЕМ ГОВОРИЛ ПРЕЗИДЕНТ

1 марта 2018 года состоялось ежегодное Послание Президента Российской Федерации Владимира Путина Федеральному Собранию, в котором он наметил основные задачи, стоящие сейчас перед государством, и главные вызовы, на которые предстоит дать ответ будущему правительству России. Остановимся на основных тезисах послания, касающихся социально значимых сфер жизни россиян.



СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Что должно быть приоритетом для нас? Считаю главным, ключевым фактором развития благополучие людей, достаток в российских семьях.

Напомню, что в 2000 году за чертой бедности находились 42 миллиона человек, это почти 30 процентов населения страны. В 2012 году нам удалось снизить этот уровень до 10 процентов.

Из-за последствий экономического кризиса бедность вновь подросла. Сегодня с ней сталкиваются 20 миллионов граждан. Конечно, это не 42 миллиона, как было в 2000-м, но тоже недопустимо много. Даже некоторые работающие люди живут очень скромно.

Мы впервые в новейшей истории смогли приравнять минимальный размер оплаты труда к прожиточному минимуму. Эта норма начнет действовать с 1 мая 2018 года, что позитивно скажется на доходах около четырех миллионов человек. Это важный шаг, но не фундаментальное решение проблемы.

Нам необходимо серьезно обновить структуру занятости, которая сегодня во многом неэффективна и архаична, дать людям хорошую работу, которая мотивирует, приносит достаток, позволяет реализовать себя, создать современные, достойно оплачиваемые

рабочие места. На этой основе мы должны решить одну из ключевых задач на предстоящее десятилетие — обеспечить уверенный, долгосрочный рост реальных доходов граждан, а за шесть лет как минимум вдвое снизить уровень бедности.

На принципах справедливости и адресности нужно выстроить всю систему социальной помощи. Мы много об этом говорим, но это нужно в конце концов сделать. Ее должны получать граждане, семьи, которые действительно нуждаются.

В предыдущие годы за счет активной поддержки семьи, материнства, детства мы смогли переломить негативные демографические тенденции: добились роста рождаемости и снижения смертности, сумели сгладить последствия двух тяжелейших, наложившихся друг на друга, демографических провалов периода Великой Отечественной войны и конца прошлого века. Но сегодня демографические потери 90-х неминуемо дают о себе знать. Это прежде всего снижение рождаемости, так как семьи начинают создавать малочисленное поколение 90-х годов. Это просто объективная данность.

У демографической проблемы есть и экономическое измерение, чисто экономическое измерение. В 2017 году, например, численность населения в трудоспособном возрасте сократилась почти на миллион. В ближайшие годы такая тенденция к сокращению сохранится, что может стать серьезным ограничением для экономического роста. Трудовых ресурсов просто нет. Необходимо ответить на эти вызовы и в предстоящее десятилетие обеспечить устойчивый естественный рост численности населения России.

Наша демографическая политика доказала свою результативность. И мы продолжили, расширили ее. Продлили программу материнского капитала, предусмотрели адресные выплаты при рождении первенца, второго и третьего ребенка. За пять лет свыше полумиллиона семей с детьми смогут улучшить свои жилищные условия с помощью льготной ипотеки. Также запускается программа обновления детских поликлиник и детских поликлинических отделений в больницах.

Несмотря на ряд сохраняющихся вопросов, в целом решена проблема с детскими садами. Сейчас нужно обеспечить все семьи, которые нуждаются, местами в яслях. Тем самым дать возможность молодым мамам продолжить образование или как можно быстрее, если

кто-то хочет, выйти на работу, не теряя квалификацию. За три года должно быть создано более 270 тысяч мест в яслях. Для решения этой задачи окажем финансовую поддержку регионам в объеме порядка 50 миллиардов рублей из федерального бюджета.

В целом за предстоящие шесть лет на меры демографического развития, на охрану материнства и детства нам нужно будет направить не менее 3,4 триллиона рублей. Это большая, но не запредельная, реалистичная цифра, это на 40 процентов больше, чем за предыдущие шесть лет. В 2012—2017 годах мы с вами направили на эти цели 2,47 триллиона рублей.

Наш нравственный долг — всемерно поддержать старшее поколение, которое внесло огромный вклад в развитие страны. У пожилых людей должны быть достойные условия для активного, здорового долголетия. Главное, мы должны добиться увеличения размеров пенсий, обеспечить их регулярную индексацию, причем выше темпов инфляции. Будем стремиться и к тому, чтобы сокращался разрыв между размером пенсии и заработной платой, которая была у человека перед выходом на пенсию. И конечно, нужно повысить качество медицинского и социального обслуживания пожилых людей, помочь тем, кто одинок и оказался в сложной жизненной ситуации.

Важнейший базовый показатель благополучия граждан и страны — это, конечно, продолжительность жизни. Напомню, в 2000 году в России она составляла немногим более 65 лет, а у мужчин — вообще меньше 60. Это не просто мало, это трагедия.

В последние годы темпы роста средней продолжительности жизни в России — одни из самых высоких в мире. Нам удалось этого добиться. Продолжительность жизни увеличилась более чем на семь лет и составляет 73 года. Но и этого, конечно, недостаточно. Сегодня мы обязаны поставить перед собой цель принципиально нового уровня. К концу следующего десятилетия Россия должна уверенно войти в клуб стран «80 плюс», где продолжительность жизни превышает 80 лет. Это в том числе такие страны, как Япония, Франция, Германия.

При этом опережающими темпами должна расти продолжительность именно здоровой, активной, полноценной жизни, когда человека не ограничивают, не сковывают болезни. Убежден, такая цель, учитывая положительную динамику прошлых лет, достижима. И для этого всей России, конечно, предстоит сделать большой шаг в своем развитии, чтобы качественно изменилась жизнь каждого человека.

МЕДИЦИНА И ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Важнейшая задача, которая касается каждого, — это доступность современной, качественной медицинской помощи. Мы должны ориентироваться здесь на самые высокие мировые стандарты.

В 2019—2024 годах на развитие системы здравоохранения из всех источников потребуется ежегодно направлять в среднем более 4 процентов ВВП.

Но стремиться нужно, безусловно, к 5 процентам. В абсолютном выражении это будет означать, что общие объемы расходов на здравоохранение должны увеличиться вдвое. При этом надо найти дополнительные возможности для финансирования, которые не сдерживали бы экономический рост.

Много было сделано в ходе реализации майских указов 2012 года. Должен сказать, что есть какие-то недовыполнения, но в целом, как бы высоко ни были подняты планки этих указов, если бы их не было, то не было бы и результатов, которые мы имеем сегодня. Амбициозные задачи нужно ставить всегда.

И здесь нельзя отступать от уже достигнутых рубежей, я имею в виду сейчас уровень заработной платы. Размер зарплат в бюджетной сфере должен расти и дальше, так же как и качество работы, уровень подготовки специалистов в здравоохранении, образовании, других областях, которые определяют благополучие людей.

За последние годы была проведена оптимизация сети лечебных учреждений. Это делалось для того, чтобы выстроить эффективную систему здравоохранения. Но в ряде случаев, я просто вынужден сегодня об этом сказать, административными преобразованиями явно увлеклись: начали закрывать лечебные заведения в небольших поселках и на селе. Альтернативы-то никакой не предложили, оставили людей практически без медпомощи, ничего не предлагая взамен. Так не должно быть ни в здравоохранении, ни в любой другой сфере. Нужно обеспечить, а где необходимо, восстановить действительно шаговую доступность в первичном звене здравоохранения. Ведь можно это сделать, но нужно было это делать с самого начала, когда занимались преобразованием.

Сейчас нужно сделать как можно быстрее. В населенных пунктах с численностью от 100 до 2000 человек в течение 2018—2020 годов должны быть созданы фельдшерско-акушерские пункты и врачебные амбулатории. А для населенных пунктов, где проживает менее 100 человек, у нас такие тоже есть, организовать мобильные медицинские комплексы, автомобили с повышенной проходимостью, со всем необходимым диагностическим оборудованием.

Важнейшая задача — это профилактика заболеваний. В 90-е годы такая работа практически не велась. Мы начали ее восстанавливать. Нужно обеспечить всем гражданам реальную возможность не менее одного раза в год пройти качественный профилактический осмотр. Это в том числе важно для воспитания ответственного отношения к собственному здоровью.

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

Для сбережения здоровья людей усилий только лишь медицины будет недостаточно. На всей территории России мы должны обеспечить высокие стандарты экологического благополучия.

Трудно говорить о долгой и здоровой жизни, если до сих пор миллионы людей вынуждены пить воду, которая не соответствует нормам, если выпадает черный снег, как в Красноярске, а жители крупных индустриальных центров из-за смога неделями не видят солнца, как в Череповце, Нижнем Тагиле, Челябинске, Новокузнецке и некоторых других городах.

Мы ужесточили сейчас экологические требования к предприятиям, что, безусловно, снизит промышленные выбросы. С 2019 года на экологичные, наилучшие доступные технологии должны перейти 300 промышленных предприятий, оказывающих значительное негативное воздействие на окружающую среду, а с 2021 года это должны сделать все предприятия с высокой категорией риска для окружающей среды.

Мы много раз «подходили к этому снаряду», и представители промышленности всё время ссылались на трудности, с которыми они сталкиваются. Всё, дальше отступать уже некуда. Хочу, чтобы все знали: никаких переносов больше не будет.

Также потребуется модернизировать ТЭЦ, котельные, коммунальное хозяйство, за счет строительства обходов разгрузить города от транзитных автомобильных потоков, использовать экологичные виды общественного транспорта. Сегодня в России органами государственной власти, общественниками выявлено порядка 22 тысяч свалок. Нам нужно решить эту проблему и в первую очередь, в первую очередь хотя бы убрать, рекультивировать свалки в черте городов.

Предстоит существенно повысить качество питьевой воды. В некоторых небольших населенных пунктах она до сих пор подается по часам. Важно подключить к решению этих задач технологии, которые есть в оборонно-промышленном комплексе.

Будут реализованы проекты по сохранению уникальных природных систем Байкала, Телецкого озера, а также всего Волжского бассейна, что прямо повлияет на улучшение качества жизни почти половины населения России.

Откроются 24 новых заповедника и национальных парка. Надо сделать их доступными для экологического туризма, что важно для воспитания бережного, ответственного отношения к природе.

ОБРАЗОВАНИЕ

Наши дети мечтают о России, устремленной в будущее. В школьных сочинениях на эту тему много искренних, я бы сказал, проникновенных слов. Смелые мечты всегда работают на большую цель, и мы должны раскрыть талант, который есть у каждого ребенка, помочь ему реализовать свои устремления. В классах формируется будущее России. Школа должна отвечать на вызовы времени, тогда и страна будет готова на них ответить.

Международные эксперты признают, что наша начальная школа уже одна из самых сильных в мире. Мы продолжим и активную работу по развитию на-

шего общего образования, причем на всех уровнях. При этом подчеркну: современное, качественное образование должно быть доступно для каждого ребенка. Равные образовательные возможности — мощный ресурс для развития страны и обеспечения социальной справедливости.

Нужно переходить и к принципиально новым, в том числе индивидуальным технологиям обучения, уже с ранних лет прививать готовность к изменениям, к творческому поиску, учить работе в команде, что очень важно в современном мире, навыкам жизни в цифровую эпоху. Обязательно будем поддерживать талантливых, нацеленных на постоянный профессиональный рост учителей. И, конечно, нам нужно выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров, директоров школ. От них во многом зависит формирование сильных педагогических коллективов, атмосфера в школе.

Мы продолжим укрепление целостной системы поддержки и развития творческих способностей и талантов наших детей. Такая система должна охватить всю территорию страны, интегрировать возможности таких площадок, как «Сириус», «Кванториумы», центры дополнительного образования и детского творчества во всех регионах России.

Нам нужно выстроить современную профориентацию. Здесь партнерами школ должны стать университеты, научные коллективы, успешные компании. Предлагаю с нового учебного года запустить проект ранней профориентации школьников «Билет в будущее». Он позволит ребятам попробовать себя в деле, в будущей профессии в ведущих компаниях страны. Уже в этом году выделяем на эту инициативу 1 миллиард рублей.

Значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными.

ДЕЛОВОЙ КЛИМАТ

Для того чтобы экономика заработала в полную силу, нам нужно кардинально улучшить деловой климат, обеспечить высочайший уровень предпринимательских свобод и конкуренции.

Хочу обозначить здесь принципиальную позицию. Доля государства в экономике должна постепенно снижаться. В этой связи отмечу, что в последнее время в результате оздоровления банковской системы (и это очень правильный процесс, я его поддерживаю) под контроль государства перешел ряд финансовых активов. Но нужно их энергично выводить на рынок и продавать.

Следует убрать всё, что позволяет нечистоплотным, коррумпированным представителям власти и правоохранительных органов оказывать давление на бизнес. Уголовный кодекс должен перестать быть

инструментом решения хозяйственных конфликтов между юридическими лицами. Такие споры нужно переводить в административную и арбитражную плоскость.

При этом, напротив, нормы уголовного права должны жестко действовать в отношении преступлений против интересов граждан, общества, экономических свобод. Это посягательство на собственность и средства граждан, рейдерские захваты, нарушение конкуренции, уклонение от уплаты налогов и разворовывание бюджетных средств.

Еще одна важная тема. Количество разного рода проверок формально вроде бы снижается, но в ходе встреч с бизнесом мы слышим, что коренных изменений пока не происходит. Нужно сделать так, чтобы появление контролеров на предприятиях стало исключением. Это оправданно только на объектах с повышенным риском. В остальных случаях должны использоваться дистанционные методы контроля. В течение двух лет необходимо перевести всю систему контроля и надзора на риск-ориентированный подход. Напомню, законодательная база для этого сформирована.

Важно поддержать начинающих предпринимателей, помочь людям сделать первый шаг, чтобы можно было открыть свое дело буквально одним кликом, проводить обязательные платежи, получать услуги, кредит удаленно, через интернет.

Индивидуальных предпринимателей, самозанятых граждан, которые используют такие цифровые сервисы, нужно вообще освободить от отчетности, сделать для них уплату налогов простой транзакцией, проходящей в автоматическом режиме. Что касается предпринимателей, которые используют контрольно-кассовую технику, то им налоговую отчетность нужно решительно упростить. Знаете, это всё такая рутина на первый взгляд, но эта рутина и не позволяет нам энергично двигаться вперед. Нужно всё сделать, чтобы зачистить это пространство. Добавлю, что активное внедрение цифровых технологий и платформ позволит последовательно идти к повышению прозрачности и обелению экономики.

Хотел бы сейчас обратиться ко всем представителям российского бизнеса, к тем, кто ведет свое небольшое дело, семейное предприятие, фермерское хозяйство, руководит инновационной компанией, крупным промышленным предприятием. Я знаю, знаю, что мы еще многое должны сделать. И, уверяю вас, будем делать всё, чтобы у наших предпринимателей появлялись новые возможности для расширения производств, для открытия компаний, для создания современных рабочих мест. Но в то же время рассчитываю, что российский бизнес будет наращивать свой вклад в прорывное развитие страны, а уважение к предпринимательскому труду в обществе будет расти. Это очень важно.



ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между правительством России, профсоюзами и объединениями работодателей

29 января 2018 года было подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018—2020 годы.



окумент подписали председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков, президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин, министр труда и социальной защиты Максим Топилин. Соглашение устанавливает принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне на ближайшие три года.



В ходе церемонии подписания нового генсоглашения выступил президент России Владимир ПУТИН. Глава государства подчеркнул, что этот документ прямо затрагивает интересы более чем 70 миллионов граждан, занятых в различных секторах экономики. По его словам, развитие

экономики через развитие трудового потенциала — это большая комплексная задача, которая требует тесного взаимодействия общества, бизнеса и государства, готовности искать и находить баланс интересов.

Владимир Путин отметил: «Сегодня период рецессии в экономике страны пройден по ряду отраслей, в промышленности, в сельском хозяйстве наблюдается рост, и перед нами стоит общая задача обеспечить его долгосрочный устойчивый характер, в целом вывести экономику на позитивную траекторию и, что принципиально важно, обеспечить рост реальных доходов наших граждан.

Нужно помнить: экономические результаты, конечно, не приходят сами по себе, это результат труда людей. И залог эффективности нашей экономики, дальнейшего наращивания ее конкурентоспособности — это, безусловно, достойные условия для этого труда, повышения его производительности, применение современных технологий и оборудования, развитие человеческого капитала, который в современном мире становится всё более значительным фактором.

У работника должна быть возможность, что называется, на сто процентов реализоваться в профессии, с максимальной пользой и отдачей применять свои знания, навыки, свое мастерство, повышать квалификацию и идти по ступеням карьерного роста, своевременно, а то и на опережение осваивать новые компетенции, необходимые для модернизации производства. При этом каждый человек должен чувствовать себя защищенным: как в плане социальных гарантий, так и с точки зрения безопасности и охраны труда, а его работа — достойно, справедливо оплачиваться.

Напомню, что уже приняты решения с 1 мая этого года уравнять MPOT и прожиточный минимум, который составляет 11 163 рубля. Хочу сказать, что в значительной степени это сделано с подачи нашего ведущего профсоюзного объединения.

Повторю, нам необходимо обеспечить рост реальных доходов и реальных зарплат наших граждан. Это касается и бюджетного сектора, над чем последовательно работает государство, и, конечно, коммерческого, потому что конкурентоспособность предприятий, их устойчивое, перспективное развитие сегодня прямо зависит от создания привлекательных условий для самореализации работников, от инвестиций и их образования, здоровья, компетенции, качества их жизни».

Глава государства подчеркнул, что новое генераль-



ное соглашение будет опорной точкой такого баланса, а его выполнение всеми сторонами — и работодателями, и профсоюзами, и правительством — покажет пример надежного социального партнерства.

Председатель ФНПР **Михаил ШМАКОВ** отметил, что «подписание трехстороннего

соглашения на ближайшие три года — важная веха в большой работе институтов гражданского общества и государства по развитию социального партнерства в стране». Михаил Шмаков подчеркнул: «Задачи, которые формулируются сейчас, должны привести к тому, что к началу 20-х годов этого столетия работающий человек в России не должен быть бедным. И еще хотелось бы сказать, что, конечно, на фоне нашего энергично развивающегося социального партнерства хотелось бы, чтобы во всех страховых фондах были представлены все три стороны. Потому что в Фонде социального страхования у нас есть и представители объединения работодателей и профсоюзов, в Фонде обязательного медицинского страхования и в Пенсионном фонде пока нет такого трехстороннего присутствия в управлении. Я думаю, что мы сможем это сделать в ближайшие три года».



Президент Российского союза промышленников и предпринимателей **Александр ШОХИН** считает, что одна из основных задач социального партнерства между правительством, работодателями, профсоюзами — обеспечить конкурентоспособность российской экономики, российской

юрисдикции, российского государства, работника, человека.

«Мы над этим работаем. Надеюсь, что новое генеральное соглашение как раз отражает намерения сторон двигаться в этом направлении.

Хотел бы отметить, что социальные партнеры готовы не только входить в органы управления социальных фондов, они готовы брать на себя и само управление.

В частности, Фонд социального страхования можно было бы передать социальным партнерам, и он вполне эффективно мог бы функционировать на принципах социального партнерства.

В дискуссиях по подготовке нового генерального соглашения было доститнуто много компромиссов. Мы вышли на новое понимание согласованности наших действий. Одним из этих согласованных действий является необходимость признания социальных инвестиций компаний в интересах регионов, муниципалитетов, в интересах работников, присутствия регионов и в интересах государства в целом. В частности, конечно, мы хотели бы, чтобы социальные инвестиции компаний больше учитывались при налогообложении. Часто это происходит из чистой прибыли предприятий. И муниципалитетам не так просто брать на баланс построенные школы, поликлиники, стадионы и так далее.

Есть немало примеров того, как мы продвинулись во взаимном признании интересов, они отражены в соглашении. И мы надеемся, что мы не только участники выработки этих решений, но и участники их реализации», — рассказал Александр Шохин.

В завершение церемонии Владимир Путин отметил: «Я знаю, как сложна эта работа, она постоянно сопровождается спорами, спорами всегда принципиальными и часто очень горячими. Мне искренне приятно видеть, что, несмотря на естественные противоречия в ходе поиска компромиссов, люди подходят к общему результату очень ответственно, с пониманием того, что этот баланс интересов должен быть найден в интересах страны в целом. И профсоюзы, которые отстаивают интересы трудящихся, и представители бизнеса, и, естественно, правительство уважают друг друга, слушают друг друга. И только таким образом находят нужные решения».



XV ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ

С 12 по 14 апреля прошел XV Красноярский экономический форум «Россия 2018—2024: реализуя потенциал». Площадки КЭФ посетили более 5,5 тыс. человек из 30 стран мира и порядка 60 регионов России. В рамках деловой повестки прошли свыше 80 различных мероприятий — дискуссионных площадок, сессий, конференций, круглых столов и т. д., не считая культурной, спортивной и дополнительной программ.



Вработе форума приняли участие заместитель председателя Правительства РФ Аркадий Дворкович, полномочный представитель Президента РФ в СФО Сергей Меняйло, руководители федеральных министерств и ведомств, губернаторы регионов, руководители крупнейших промышленных компаний, представители российского и международного экспертных сообществ и общественных организаций.

На пленарном заседании Красноярского экономического форума заместитель председателя Правительства РФ **Аркадий ДВОРКОВИЧ** отметил, что в дискуссиях КЭФ предстоит найти пути решения задач, поставленных президентом России Владимиром Путиным в своем послании Федеральному Собранию: «Необходимо находить решения, понимая вызовы глобальной политики и экономики. С одной стороны, у нас партнеры, а с другой — конкуренты, ведущие себя жестко, которые не обращают внимания на нормы международного права. В этой ситуации мы должны сфокусироваться, собраться и интенсивно работать».

По словам Аркадия Дворковича, правительству уже удалось добиться снижения инфляции, а также, используя резервы бюджета, продвинуться в нескольких секторах экономики — сельском хозяйстве, химической промышленности, предоставлении социальных услуг и в создании технологий. По его мнению, дальнейший рост возможен при условии развития инфраструк-

турных проектов, повышении производительности труда и внедрении новых технологий на основе отечественных разработок: «Инфраструктурные проекты жизненно необходимы бизнесу всей страны. В Сибири без инфраструктуры и ступить нельзя. Соединив стабильный бюджет и дополнительные ресурсы, мы увеличим вложения в развитие инфраструктуры».

Дворкович считает, что на КЭФ могут родиться интересные проекты и политические решения, которые станут двигателем развития всей страны.

В ходе пленарного заседания КЭФ врио губернатора Красноярского края **Александр УСС** сказал, что Сибирский «континент» может стать опорой развития России на ближайшие годы. Он заявил, что за 15-летнюю историю форума в Красноярске было принято много важных для региона и всей страны решений: «По меркам современного и динамично меняющегося мира 15 лет — это целая эпоха. В эту эпоху были разные времена: уверенный экономический рост, более сложные периоды, выход из которых мы искали в том числе и здесь. Во многом благодаря КЭФ у нас в регионе появилась нефтедобывающая отрасль, реализован проект Нижнего Приангарья, да и Универсиада во многом обязана форуму».

ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА

На Красноярском экономическом форуме состоялся круглый стол «Региональная промышленная политика:





новые вызовы и перспективы». Дополнительные инструменты по оказанию поддержки промышленным предприятиям появились с 2015 года, после вступления в силу Федерального закона «О промышленной политике в Российской Федерации». В частности, появилась возможность оказывать поддержку предприятиям через Фонд развития промышленности, также были заключены специальные инвестиционные контракты.

Заместитель председателя комитета по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству Госдумы РФ Денис КРАВЧЕНКО подчеркнул, что Закон о промышленной политике подтвердил свою актуальность: «С 2015 года Фонд развития оказал адресную помощь 224 проектам из 54 регионов страны на 55 млрд рублей. Благодаря этой поддержке удалось создать 30 новейших производств и расширить существующие производственные мощности».

ИННОВАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

В рамках Красноярского экономического форума прошел круглый стол, посвященный формированию новых подходов к развитию инновационно-технологической и научной политики. Участники обменялись опытом создания и поддержки инновационно-технологических и исследовательских систем в своих регионах.

По итогам обсуждения эксперты отнесли Красноярский край, Томскую и Новосибирскую области к опорным регионам страны по реализации Стратегии научно-технологического развития России. Участники дискуссии считают, что опыт этих регионов можно транслировать в другие территории страны.

Участники КЭФ спрогнозировали, что через пять лет в России будет новая модель финансового рынка. В ходе круглого стола специалисты сошлись во мнении, что сейчас для цифровизации финансовой отрасли в России складываются благоприятные условия:

В дни КЭФ были подписаны порядка 70 соглашений, меморандумов, договоров между органами власти, бизнесом, общественными организациями. Блок соглашений был посвящен реализации межрегионального проекта «Енисейская Сибирь» и соглашениям о взаимодействии в разных отраслях между Красноярским краем, республиками Тыва и Хакасия. Ряд договоров касался предстоящей Универсиады-2019, сотрудничества Сибирского федерального университета с различными организациями и т. д.

увеличивается количество физических и юридических лиц, субъектов малого бизнеса, обслуживающихся через интернет-банкинг и получающих финансовые услуги через удаленные каналы.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ

На полях КЭФ также обсудили проблемы привлечения инвестиций в регионы. В работе круглого стола «Как привлечь инвестиции в регионы: модели работы институтов развития в регионах» приняли участие представители регионов России, малого и среднего бизнеса, финансовых структур, а также институтов развития.

Участники круглого стола отметили, что предприниматели сегодня не могут эффективно работать, в том числе из-за недостатка финансов и квалифицированных кадров. По информации руководителя управления по проектам развития малого и среднего бизнеса АСИ Ивана АВРАХА, эти проблемы присутствуют и у иностранного бизнеса.

В России динамка инвестиций в основной капитал в 2017 году составила 104,4 % по отношению к предыдущему году, в Сибирском федеральном округе —





всего 100,4 %. Причем инвестиции на душу населения в Сибири едва достигли 80 %.

«Развиваются в основном крупные государственные проекты, большее внимание инвесторы уделяют тем, кто играет более значимую роль на рынке, — отметил Иван Аврах. — Предприниматели отказались от малых и средних предприятий, создают микропредприятия».

Эксперты считают, что в формировании инвестиционной политики большую роль играют взаимоотношения между регионом и представителями правительства страны.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

На заседании круглого стола в рамках Красноярского экономического форума эксперты обсудили вопросы развития кадрового потенциала региона. Участники дискуссии отметили, что организации профессионального и высшего образования должны стать точкой роста регионов. Для этого и реализуется проект по созданию опорных вузов по всей стране.

По мнению экспертов, не стоит создавать новые профессии и специальности, нужно воспитывать трансфессионалов — людей, обладающих широким спектром компетенций. «В погоне за этим мы не должны забывать, что первоочередная задача учебных заведений — дать базу. Ведь для того чтобы прыгнуть вверх, нужно от чего-то оттолкнуться», — заметил статс-секретарь — заместитель министра образования и науки РФ Павел ЗЕНЬКОВИЧ. Важно найти баланс и не потерять фундамент в погоне за новшествами. Это и является основной проблемой подготовки современных специалистов.

Еще одним открытым вопросом по-прежнему остается вовлеченность работодателей в подготовку кадров. Во-первых, это довольно дорогостоящий и энергозатратный процесс. Во-вторых, образовательные организации не имеют закрепленной законом ответственности перед работодателями за качество подготовки потенциальных сотрудников. Кроме того, предприятия должны быть готовы к созданию привлекательной среды и способствовать непрерывному образованию своих работников.

В настоящее время Национальное агентство развития квалификаций адаптирует программы обучения к имеющимся профессиональным стандартам. Также проводится работа по синхронизации оценки подготовки выпускников организаций высшего образования и независимой оценки квалификаций.

ЭКОЛОГИЯ

В рамках XV Красноярского экономического форума были затронуты и вопросы экологии. Состоялось подписание соглашения о внедрении инновационных технологий управления качеством окружающей среды. Документ подписали министерство экологии и рационального природопользования края, министерство промышленности, энергетики и ЖКХ края и научноисследовательский институт «Центр экологической промышленной политики» Минпромторга России. Стороны договорились о проведении исследований в области внедрения инновационных технологий в производственные процессы крупных промышленных предприятий для снижения их воздействия на окружающую среду. Независимые эксперты изучат технологические процессы производств, а также оценят экологические программы предприятий по снижению негативного воздействия на окружающую среду. В перспективе это позволит оценить эффективность внедрения наилучших доступных технологий.

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

В ходе дискуссии «Будущее здравоохранения и здравоохранение будущего — что может предложить Россия?» эксперты сделали акцент на том, что современные тенденции требуют новых подходов к организации здравоохранения.

По мнению участников дискуссии, для увеличения продолжительности жизни населения необходимо развитие технологий. В ближайшие 10-15 лет на передовые позиции должны выйти такие из них, как, например, редактирование генома, развитие цифровой медицины и телемедицины, нейропротезирование и трехмерная печать органов и так далее.



КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ — ПРИМЕР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ В РЕГИОНАХ

В этом году на полях XV Красноярского экономического форума состоялась дискуссионная площадка «Культура как ресурс регионального развития», в которой приняли участие представители краевой власти и ряд федеральных экспертов и политиков нашей страны. Круглый стол был организован Благотворительным фондом Владимира Потанина, Московской школой управления «Сколково» и министерством культуры Красноярского края — в таком формате культура обсуждалась впервые за всю пятнадцатилетнюю историю форума.



аш регион на дискуссии представляли заместитель председателя комитета по охране здоровья и социальной политике Законодательного собрания Красноярского края Вера Оськина, и. о. министра культуры края Елена Мироненко, заместитель министра образования края Максим Румянцев и региональный представитель фонда «Наше будущее» Людмила Владыко.

В пул федеральных экспертов культуры и искусства вошли гендиректор Благотворительного фонда Владимира Потанина Оксана Орачева, заместитель генерального директора по развитию московского Политехнического музея Наталья Сергиевская, директор по региональному развитию Государственного центра современного искусства и музейно-выставочного центра РОСИЗО Алиса Прудникова, исполнительный

директор Национального фонда подготовки кадров Ирина Аржанова и книжный издатель, коллекционер произведений современного искусства, ведущий программы «Россия, любовь моя!» на телеканале «Культура» Пьер-Кристиан Броше.

Также на встрече присутствовали такие гости, как министр культуры, туризма и архивного дела Республики Коми Сергей Емельянов, эксперт Совета по культуре при Председателе Государственной Думы РФ Татьяна Абанкина и помощник президента Республики Татарстан Наталия Фишман.

Полтора часа участники панельной дискуссии активно дискутировали, делились своим опытом, наработками и соображениями о том, как культура влияет на благополучие людей, в том числе и экономическое, где и кем она создается на конкретных территориях.

Примечательно, что они не стали обсуждать культуру как отдельную отрасль — сегодня эксперты говорят о том, что культура проникает и взаимодействует со всеми жизненными сферами. В том числе и с экономикой.



«Роль культуры в жизни общества возрастает, и меня радует, что появляется всё больше проектов, даже целые институции: частные филармонии, музеи, новые пространства, которые сделаны не государством. Мне кажется, этот тренд будет нарастать, и в ближайшие десятилетия

мы увидим соединение человека с искусством. Роль государства, безусловно, важна, мы должны создавать условия, обеспечивать ресурсы. Но контролирующего влияния хотелось бы избежать. Культура — тот саморегенерируемый формат, который, хотелось бы, чтобы прирастал обществом», — отметила и. о. министра культуры Красноярского края Елена МИРОНЕНКО.

По мнению экспертов, аудитория перестает восприниматься как нечто внешнее, возникает понятие «культура участия», когда аудитория совместно с учреждением, например, рождает проект. Различные фонды охотно поддерживают частные инициативы.

Говоря об оценке эффективности, эксперты выделили такой критерий, как устойчивость, — проект наиболее успешен, если после некоторого времени он начинает жить своей жизнью. И, по словам генерального директора фонда Оксаны ОРАЧЕВОЙ, в последнее время их становится всё больше. Кроме того, важна так называемая тиражируемость. Когда успешные проекты, находки одной территории используются коллегами в другой. А в последнее время происходит взаимодействие и между различными отраслями, что развивает и каждую область, и всю систему в целом.

Оживленную реакцию вызвала тема цифровизации и современных технологий в культуре. Когда всё больше музеев, например, переводят свои фонды в цифровой формат, но при этом для современного поколения теряется само понятие «подлинника», для них это естественный процесс.

Однако, по словам **Татьяны АБАНКИНОЙ**, цифровизация — это лишь первая ступень и этим не должно всё ограничиваться. Необходимо искать новые методы работы с этими виртуальными коллекциями, в том числе через призму современных технологий.

Подводя итоги, участники дискуссии отметили, что для изменения места культуры в экономике необходимо изменить само отношение к ней внутри каждого из нас. Культура может не только подтягиваться к другим сферам, но и сама быть лидером, инициатором, интегрируя вокруг себя общество, образование, бизнес, органы власти, таким образом являясь ценнейшим ресурсом для развития территории в целом. Это в свою очередь повлияет на



желание людей оставаться в своем регионе, создавать комфортную для жизни среду.

Развивается в регионе и туризм, который сегодня, по словам Елены Мироненко, «неотделим от культуры» — на рынке работает 343 турфирмы, 38 туроператоров, в край приезжает до 700 тысяч туристов ежегодно, а по турпотоку наш регион занимает 15-е место по России и в тройке лидеров по СФО.

В рамках третьего дня деловой программы XV Красноярского экономического форума Министерство природных ресурсов и экологии РФ и Экспертный совет при Правительстве РФ провели панельную дискуссию «Сибирь как центр российского экологического туризма — это реально?», на которой эксперты обсудили текущее состояние экотуризма в России, в частности в Сибири и на Дальнем Востоке, потенциал экологического туризма в регионе.

Существенно расширить туристское пространство ключевых восточносибирских регионов и создать благоприятные условия для развития туриндустрии и сотрудничества в сфере культурных и туристских связей позволит и заключенное на КЭФ трехстороннее соглашение о культурном и туристическом сотрудничестве, подписанное и. о. министра культуры края Еленой Мироненко, министром культуры Республики Хакасия Татьяной Чаптыковой и министром культуры Республики Тыва Алдаром Тамдыном. Соглашение даст возможность проводить совместные мероприятия и знаковые культурные акции, тем самым улучшая туристский имидж, совместно участвовать в выставках, форумах, ярмарках и конференциях, разрабатывать и реализовывать совместные программы и проекты, направленные на повышение качества туристских услуг и системы туристского обслуживания.

«Для нас действительно очень важно подписание этого соглашения с моими коллегами, потому что мы говорим о создании новых условий для взаимо-

выгодного сотрудничества между тремя регионами. Тем более что одна из основных тем форума — это «Енисейская Сибирь», и нас многие уже спрашивают про объединенные межрегиональные маршруты и проекты — и в этом направлении мы будем двигаться», — заметила Елена Мироненко.

В 2017 году Красноярский край прославился тремя «Золотыми Масками», впервые провел несколько фестивалей, форумов и акций, принимал библиотекарей и музейщиков со всей страны. Мы открывали театры ночью, танцевали по всему краю в Международный день танца, проехались в «Енисейском экспрессе» по 10 городам и познакомили жителей с культурой народов Крайнего Севера. Одним из ключевых достижений минувшего года стал Всероссийский библиотечный конгресс, который в 2017 году впервые прошел в Красноярске, благодаря чему город весь год был «библиотечной столицей России».

За неполные четыре месяца 2018 года в Красноярском крае с успехом реализованы такие проекты, как открытие «культурной столицы» в Шушенском районе, охвативший весь край от Норильска до Шушенского культурно-социальный маршрут «Енисейский экспресс», масштабный фестиваль «Сибирская Масленица» в селе Сухобузимском, посвященный памяти Дмитрия Хворостовского «Парад звезд в Оперном». В столице края открылись две модернизированные библиотеки, а по всему региону прошли десятки мероприятий в рамках Всероссийской акции «Библионочь-2018». Экспертов со всей России собрала главная коллегия министерства культуры края — в течение двух дней актуальные вопросы, приоритетные направления и тенденции в отрасли обсуждали около 500 участников на нескольких площадках Красноярска.

К красноярскому культурному опыту уже прислушиваются представители других регионов России, а кое-какие наработки даже отмечают для себя в качестве дальнейших векторов регионального развития.

«В Красноярском крае не так давно, порядка двух лет назад, началась реформа библиотечной сферы — нечто подобное мы начинаем в этом году у себя, но несколько по-иному: не с городских библиотек, а с сельских. В этой связи, конечно, было интересно посмотреть на то, как изменились у вас городские библиотеки, — этот опыт действительно нужно транслировать на всю страну без всякого сомнения. Побывал у вас в детской библиотеке и в краевой молодежной библиотеке — это заслуживает внимания!» — подчеркнул, в частности, министр культуры, туризма и архивного дела Республики Коми Сергей ЕМЕЛЬЯ-НОВ во время визита в Красноярск.

Согласно сформированному министерством культуры Красноярского края календарю событий на 2018 год, уже в мае жителей и гостей города ждет давно полюбившийся проект «Музейная ночь», когда соответствующие учреждения работают в необычное время и пробуют экспериментальные форматы. Редкая



возможность — услышать музыкальные группы и увидеть спектакли в музее.

В мае в Красноярске пройдет и I Всероссийский фестиваль детских и юношеских фильмов. «Привлекаем знаковых личностей, которые занимаются созданием кино, чтобы они провели показы, мастерклассы, чтобы фестиваль получился и для аудитории, и для профессионального сообщества. Современное российское кино для детей и юношества есть. Но на большом экране его мало. Будем наверстывать», — говорит Елена Мироненко.

Летом нас ждут Межрегиональный фестиваль комедий, юбилейный XV фестиваль музыки и ремесел «МИР Сибири» в Шушенском, фестиваль «Енисейская уха» в Усть-Кеми и «Августовская ярмарка» в Енисейске, масштабный праздник «Минусинский помидор» на юге края. В планах на осень — I Международный конкурс скрипачей Виктора Третьякова, а также показ мод и спектакля «Портрет Дориана Грея» Дома моды Pierre Cardin в театре оперы и балета.



РЕАЛИЗУЮТ ПОТЕНЦИАЛ

Участники юбилейного XV Красноярского экономического форума, который прошел под девизом «Россия 2018—2024: реализуя потенциал», спорили о путях достижения целей, которые на ближайшие шесть лет поставил перед страной Владимир Путин. В АО «В-Сибпромтранс» свой путь знают и потенциал реализуют.



Председатель правительства Красноярского края В. П. Томенко и Г. С. Лапунов на XV Красноярском экономическом форуме

КОГДА В ТОВАРИЩАХ СОГЛАСЬЕ ЕСТЬ

«Договаривающиеся стороны признают, что развитие акционерного общества и достойный уровень жизни его работников, членов их семей и ветеранов труда АО — взаимосвязаны...» Первые строки главного раздела коллективного договора, действующего на одном из крупных в железнодорожной отрасли предприятий промышленного железнодорожного транспорта «В-Сибпромтранс», во многом показательны.

— Есть незыблемые законы функционирования любого предприятия: дисциплина, ответственность и профессионализм. Это базовые принципы организации труда. Они действуют во все времена, независимо от существующей модели экономики, — уверен создатель и бессменный руководитель АО «В-Сибпромтранс» Геннадий ЛАПУНОВ. — В свою очередь, личная преданность, верность общему делу и стремление добросовестно выполнять свои обязательства являются частью внутриорганизационной культуры предприятия.

Подтверждением многолетнего и успешно развивающегося в АО «В-Сибпромтранс» социального партнерства между руководством предприятия и его работниками являются многочисленные победы в смотрах-конкурсах на высокую социальную эффективность в области охраны труда и социального партнерства, которые ежегодно проводят администрация Красноярска и правительство Красноярского края.

— Процесс становления рыночных отношений обостряет противоречия между трудом и капиталом, приводит к социальным и трудовым конфликтам. Но они, в свою очередь, не идут на пользу ни руководству, ни рабочим, ни предприятию в целом, — убежден генеральный директор АО «В-Сибпромтранс». — Поэтому необходимо находить точки соприкосновения, идти на разумные компромиссы, в каждом конкретном случае искать возможности урегулирования проблем.

Собственно говоря, постулаты такой внутренней политики компании прописаны в том же коллективном договоре, действующем на предприятии: «Стороны обязуются направлять совместные усилия и нести ответственность за выполнение принятого плана экономического, финансового и социального развития АО, обеспечение стабильной работы, поиск путей наиболее полного и эффективного использования производственного и трудового потенциала акционерного общества, повышение благосостояния, создание атмосферы взаимопонимания и доверия на основе норм корпоративной этики».

ЧЕМ ВЫШЕ КУЛЬТУРА, ТЕМ ВЫШЕ ЦЕНИТСЯ ТРУД

Задолго до того, как во второй половине XX века в мире заговорили о человеческом капитале, теоретики-экономисты еще в середине века XIX относили к капиталу квалификацию рабочих.

— Человеческий капитал — это совокупность знаний, умений, навыков человека, а также условия для его жизни и развития, — напомнил уже в наши дни на Красноярском экономическом форуме — 2018 ректор Российской экономической школы **Шломо ВЕБЕР** и сообщил о продвигаемом сейчас проекте макрорегиона «Енисейская Сибирь» (Красноярский край + Хакасия + Тыва). — Экономический рост и инновационное развитие во многом зависят от накопленного и реализованного человеческого капитала. И он не менее важен, чем природный капитал Сибири.

Самое удивительное, что гораздо больше, чем профессиональные экономисты, в громадной роли человеческого фактора убеждает как раз история предприятия промышленного железнодорожного транспорта, ставшего мультимодальной логистической компанией «В-Сибпромтранс». Что у него было в начале коренных и для многих предприятий просто катастрофических экономических преобразований в нашей стране? То же, что и у многих других — не меньше, но и не больше. Что же позволило «В-Сибпромтрансу»

не только встроиться в новые реалии, но и быть в числе отраслевых лидеров? Тот самый человеческий капитал, бережное выстраивание добрых отношений между руководством и работниками.

— Обязательным условием успешного сотрудничества является строгое соблюдение принципов социального партнерства: добровольность вступления в партнерские отношения и принятие обязательств, равноправие сторон, взаимные уступки в ходе переговоров, соблюдение норм законодательства и правил, согласованных сторонами, — считает Геннадий Лапунов. — Ветеранам нашего предприятия ежемесячно выплачивается дополнительная пенсия, для материального стимулирования молодежи в компании принято специальное положение о статусе молодых специалистов. Работает добровольное медицинское страхование, есть свои магазины и столовые. Всё это часть нашей социальной политики.

И следствие такой политики — бесценный вклад в более чем 40-летнюю продуктивную деятельность предприятия, который вносят и ветераны труда, и молодежь. Сейчас в АО «В-Сибпромтранс» трудятся представители 110 трудовых династий! История каждой из них тесно переплетена с историей самого предприятия.

Особенно наглядно это можно увидеть в музее компании, где собраны награды и личные вещи, памятные фотографии ветеранов, трудовых династий, отражена деятельность структурных подразделений предприятия. Музей АО «В-Сибпромтранс» — это место, где каждый сотрудник может ощутить свою сопричастность к историческим вехам компании, понять собственную значимость для нее. Таким образом люди начинают чувствовать себя членами единой команды, годами сцементированного коллектива. Первый рабочий день молодых специалистов, которые теперь приходят в «В-Сибпромтранс», в каком бы из филиалов в Красноярском крае, Хакасии, Кемеровской или Иркутской области им потом ни пришлось бы работать, начинается именно в музее предприятия.

НАШ – ТОТ, КТО РАЗДЕЛЯЕТ НАШИ ИДЕАЛЫ

— Стремление сохранить преемственность поколений как элемент корпоративной культуры отражается и в нашей кадровой политике. Мы охотно берем на работу членов семей наших работников, принимаем новых сотрудников по их рекомендациям. Так принято во многих компаниях, которые дорожат своей внутренней организацией, стремятся сохранить высокий уровень корпоративной культуры, — говорит Геннадий Лапунов и тут же добавляет: — И в то же время мы всегда рады притоку в нашу семью «свежей крови». Это как гражданство, которое дают не только по праву рождения, но и приезжим, которые добровольно принимают на себя обязательства гражданина той или иной страны.

При этом кадровики АО «В-Сибпромтранс» большое внимание уделяют как интеллектуальным способностям потенциальных работников и их профессиональным компетенциям, так и умению находить общий язык с людьми на рабочем месте, способности принять модель производственной культуры, действующую в компании.

– Я не устаю повторять девиз нашей компании: «Не стоять на месте!» Непрерывное профессиональное обучение, повышение квалификации, конкурсы профессионального мастерства — это как раз следование нашему девизу, — поясняет гендиректор АО «В-Сибпромтранс». — Ежегодные конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», традицию которых мы пронесли сквозь годы экономических потрясений страны еще с советских времен, позволяют выявлять и поощрять лучших специалистов. Кроме того, они дают нашим сотрудникам дополнительную (в том числе материальную) мотивацию для самосовершенствования и профессионального роста. Самому же предприятию конкурсы помогают внедрять и осваивать новые, передовые методы производства и организации труда, повышать производственную культуру.

Сегодня в «В-Сибпромтрансе» трудятся высококвалифицированные специалисты, многие с большим стажем. Компания непрерывно обновляет производственные фонды, расширяет спектр транспортных услуг. На предприятии отлажена система социального партнерства. В то же время сложность и объем решаемых задач с каждым годом нарастают. Но все работники АО «В-Сибпромтранс» солидарны с установкой гендиректора Геннадия Лапунова «Не стоять на месте!» — девизом, помогающим коллективу справляться с самыми разными проблемами, работать и стремиться к результатам.



ПРОБЛЕМЫ ГОРОДСКОГО ТРАНСПОРТА

6 марта 2018 года состоялось заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на котором был рассмотрен вопрос о развитии и модернизации парка общественного транспорта города Красноярска.



Татьяна ИГНАТОВА, председатель краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения, рассказала собравшимся, что в сфере горэлектротранспорта Красноярска трудится 921 человек, в том числе 235 водителей и 207 кондукторов. Число подвижного состава составляет 164 единицы

(60 трамваев, 104 троллейбуса).

Износ техники за 2017 год составил по трамваям 94,1 %, по троллейбусам — 96,8%. Средняя зарплата по МП «Горэлектротранспорт» — 21 500 рублей, в том числе у водителей — 24 700, у кондукторов — 14 700 рублей.

По мнению Татьяны Игнатовой, в целях стабилизации и дальнейшего развития МП «Горэлектротранспорт» необходимо:

— министерству транспорта Красноярского края и администрации г. Красноярска разработать и принять новую комплексную программу по развитию общественного транспорта в соответствии с решением госсовета от 22.09.2017, в том числе по существенному обновлению подвижного состава; возродить капитальный ремонт трамваев и троллейбусов (к примеру, Новосибирск получил в 2017 году дополнительную субсидию из областного бюджета в размере 100 млн рублей и восстановил 12 трамваев); убрать дублирующие маршруты, открыть новые схемы маршрутов трамваев и троллейбусов;

— администрации города необходимо закладывать в бюджет города сумму средств, которая на деле необходима для развития МП «Горэлектротранспорт». Так, начиная с 2015 года администрация Красноярска не учитывала расчеты министерства транспорта Красноярского края и не закладывала в бюджет города: в 2015 г. — 80 млн рублей, в 2016 г. — 103 млн, в 2017 г. — 153 млн, в 2018 г. — 40 млн рублей.

Расчеты минтранс делал с учетом повышения оплаты труда в соответствии с ОТС. Однако зарплата практически не индексировалась с 2013 года. Лишь с 1 апреля 2017 года она была проиндексирована на 4 %, а с 1 сентября 2017 года минимальная тарифная ставка поднялась на 5 %. Таким образом, минимальная тарифная ставка по оплате труда в 2017 году должна была составлять 7 800 рублей, а фактически стала 5 163 рубля с 1 сентября. Зарплата в МП «Горэлектротранспорт» на сегодня составляет 53 % от средней по краю.

По предложению Татьяны Игнатовой в решение трехсторонней комиссии был внесен пункт о необходимости заключить до 15 марта 2018 года соглашение о поэтапном повышении минимальной месячной тарифной ставки по оплате труда работников МП «Горэлектротранс» в 2018 году: с 01.07.2018 — до 6 113,47 рубля, с 10.10.2018 — до 7 232,24 рубля.

Необходимо отметить, что 15 марта 2018 года соглашение о поэтапном повышении заработной платы работников горэлектротранспорта было подписано.





ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

25 апреля 2018 года состоялось заседание Красноярской городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.





В 2018 году планируется трудоустроить 899 работников с ограниченными возможностями здоровья (из них уже трудоустроено 308 человек). Выступающие отметили, что данная категория работников зачастую сложно адаптируется в трудовой коллектив, лучшие результаты достигаются, если за таким сотрудником закреплен куратор либо в коллективе работает большинство инвалидов.

Работодатели оценили работоспособность и ответственность людей с ограниченными возможностями здоровья. В частности, генеральный директор ООО «КрасТЭМ» **Петр СИПКИН** сообщил, что у него на предприятии трудится 81 сотрудник, из них более 50 % — инвалиды. Петр Сипкин поделился уникальным опытом работы с данной категорией граждан: «За всё время у меня не было вопросов к качеству



работы сотрудников-инвалидов. Они с высокой ответственностью относятся к поставленным задачам. Шьют постельное белье, производят упаковку из картона, выполняют другие заказы. В мае этого года мы запускаем еще одно рабочее место для инвалида. И готовы создать их гораздо больше — всё зависит от объемов, поступающих на наше предприятие».

Кроме того, стороны социального партнерства были проинформированы о вступивших в силу изменениях в государственной программе Красноярского края «Содействие занятости населения», коснувшихся мероприятия по оборудованию рабочих мест для инвалидов. В рамках программы работодатели смогут получить до 72 тыс. рублей на приобретение, монтаж и установку необходимого оборудования.

Исполнительный директор СППКК Валерий АНДРИЯШКИН внес предложение: при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд учитывать в первую очередь интересы организаций, в которых трудится большинство работников-инвалидов. Члены трехсторонней комиссии поддержали данную инициативу. Также комиссия приняла решение инициировать внесение изменений в государственную программу Красноярского края «Содействие занятости населения» с включением мероприятий по возмещению работодателям затрат, связанных с адаптацией инвалидов на рабочем месте и наставничеством. Помимо этого администрация Красноярска рассмотрит возможность включения новых видов субсидий, связанных с трудовой деятельностью инвалидов, в муниципальную программу «Создание условий для развития предпринимательства в городе Красноярске».

ПРОФСОЮЗ – ЭТО НЕ ОТДЕЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕК, А ВСЕ МЫ

Наталья ТОМИНА

В должности председателя молодежной комиссии Дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Красноярской железной дороге утверждена Татьяна Краскова. Как привлечь в профсоюз молодежь и кто такой настоящий профлидер — об этом и многом другом Татьяна КРАСКОВА рассказала в блиц-интервью.



О СЕБЕ И ПРОФСОЮЗЕ

Пять лет назад я, в то время сотрудник ГАИ, решила связать свою жизнь с Красноярской железной дорогой. Обстоятельства сложились так, что я сразу попала в аппарат Дорпрофжела. До этого профсоюз был для меня чем-то далеким: о профсоюзной деятельности я слышала от своей тети — женщины с активной жизненной позицией, но сама никогда с этой деятельностью не соприкасалась и в ней не участвовала. Очень скоро стало понятно: профсоюз — это мое! Без деятельности, нацеленной на помощь и защиту работников, сегодня немыслима работа ни одного предприятия. При этом лично мне эта деятельность приносит огромное профессиональное и моральное удовлетворение, помогает раскрывать свои лучшие качества. Можно сказать, что именно в профсоюзе я нашла себя как профессионал и как человек.

О РЕШЕНИИ ЗАНЯТЬСЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКОЙ

В вопросе профсоюзной деятельности переломным для меня стал прошлый год. Одно из знаковых событий — Школа молодого профсоюзного лидера Роспрофжела. Общение с такими же, как я, активистами, обучающие тренинги, панельные дискуссии с руководством Роспрофжела — всё это еще лучше позволило осознать ценность профсоюзной работы

для других людей. И еще раз убедиться в том, что чувство солидарности и эмпатия — это мое второе «я», а потому чем больше пользы я буду приносить на своей работе, тем большее моральное и профессиональное удовлетворение буду получать. Участие в «Стратегическом резерве — 2017» на Байкале только закрепило эти намерения — окунувшись в среду молодых профсоюзных лидеров, я поняла, что молодежная политика — это мой путь!

О НЕОБХОДИМОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Когда в 1905 году люди объединялись в первые профсоюзные организации, делали они это не ради подарков или путевок, а ради защиты своих трудовых прав. На мой взгляд, за более чем 100 лет цели работы профсоюза не поменялись. Однако далеко не все сегодня понимают, что и коллективные договоры, и длительные отпуска, и различного рода выплаты, и еще очень многие вещи — всё это достижения профсоюза.

К примеру, возьмем железную дорогу. На сегодня коллективный договор РЖД — один из лучших договоров по всей России. Чья это заслуга? Профсоюза! Заработная плата работников индексируется два раза в год. Опять заслуга профсоюза! Именно профсоюз договорился о единовременном поощрении всех работников за хорошую работу — в феврале этого года работники на нашей магистрали получили это вознаграждение. Чтобы перечислить всё, что профсоюз сделал для работников, не хватит пальцев обеих рук. Об этих достижениях и работе обязательно нужно рассказывать — в информационных сообщениях и на личных встречах, тогда и придет понимание, что профсоюз — дело каждого. Когда я встречаюсь с молодежью, всегда говорю: «Профсоюз — это не отдельный человек, я, Татьяна Краскова, или Иван Иванович. Профсоюз — это все мы».

О САМООТВЕРЖЕННОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ И СИЛЕ ПРОФСОЮЗА

Работая в аппарате Дорпрофжела, я лично наблюдала впечатляющую работу и самоотверженность председателей первичек — настоящих профсоюзных лидеров, которые стали для меня примером работоспособности и личной ответственности перед

членами профсоюза. Если человек приходит к ним с проблемой, они не отнекиваются от нее, а делают всё, что в их силах — и даже больше, — чтобы помочь. Это касается любых вопросов: недоначисленной премии или проблем личного характера. Профлидеры идут напрямую к руководству и, что называется, «пробивают» ту или иную задачу.

О ЦЕЛЯХ И ЗАДАЧАХ МОЛОДЕЖНОГО СОВЕТА

Молодежный совет Дорпрофжела — это очень деятельная организация, движущей силой которой является молодежь. На нашей магистрали много молодежи, которая работает, ищет пути самореализации и применения своих способностей — молодежный совет Дорпрофжела может и должен стать площадкой, на которой каждый из них найдет себя. Моя основная задача — организовать эффективную деятельность совета. Первый шаг на этом пути — узнать, что заботит молодежь, какие у нее проблемы, каковы пути решения этих проблем. Хочется услышать максимально широкий срез мнений и предложений, обсудив которые совет выработает единую стратегию и в соответствии с ней будет строить свою работу.

ОБ ОСОЗНАННОМ ПРОФЧЛЕНСТВЕ

«Обратная связь» — так будет называться один из проектов, который пройдет под эгидой молодежного совета Дорпрофжела. Основная цель проекта — повысить осознанность профсоюзного членства. Через первичные профсоюзные организации и электронную рассылку по всему полигону дороги будет проведено массовое анкетирование молодых специалистов. В анкете около 15 вопросов, ответы на них дадут полную картину и понимание того, что такое профсоюз в глазах молодежи и чего еще молодые люди ждут от профсоюза. Результаты анкетирования будут в том числе анализироваться в разрезе каждой из первичек, это поможет понять, чего сегодня недостает на местах.

О ПРАВОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

Моя главная задача как молодежного лидера Дорпрофжела — это осознанное профчленство. Работа по достижению этой цели лежит в разных плоскостях. Например, важно информирование — не всегда молодые люди осознают, что вступление в профсоюз дает решение правовых вопросов, ориентирует их в такой непростой теме, как охрана труда и прочее.

Упор будет сделан на правовую работу: зачастую молодым специалистам не хватает базовых знаний — они не знают своих прав, не понимают, из чего складывается заработная плата. Чтобы восполнить этот пробел, планируем под эгидой молодежного совета проводить правовые уроки. Раз в квартал будем собирать со всех дирекций КрасЖД заинтересованную молодежь, около 60—70 человек, и привлекать профессионального юриста, компетентного как в вопросах профсоюзной деятельности, так и ориен-



тирующегося в нюансах работы железнодорожной отрасли. В начале двух-трехчасового мероприятия юрист будет информировать работников об их правах, а далее — отвечать на возникшие вопросы.

В конце правового урока каждому будет выдан раздаточный материал — небольшая брошюрка с ответами на часто возникающие вопросы.

О КОМАНДЕ МОЛОДЕЖНОГО СОВЕТА

Официальный состав молодежного совета — 15 человек, но по факту нас гораздо больше — хороший актив сформирован на местах. Совет уже провел два заседания, на которых мы определились с подробными планами на год. В команде молодежного совета — настоящие активисты, разделяющие главные ценности профсоюзного движения.

ВМЕСТО ПОСТСКРИПТУМА.О ЧУВСТВЕ СОЛИДАРНОСТИ

Уверена, что в нашем новом мире просто необходимо развивать чувство Солидарности (да, именно так — с большой буквы). Желание отстаивать свои права и интересы — и помогать в этом другим. Быть инициативным и активным, иметь желание заявить о себе и своих правах. Это, на мой взгляд, и есть ЖИЗНЬ!



ОБРАТНАЯ СТОРОНА ПОВЫШЕНИЯ МРОТ

Елена СОЧНЕВА, кандидат экономических наук, доцент, ФГАО ВО «СФУ»

С 1 января 2018 года в России был поднят минимальный размер оплаты труда (МРОТ) до 9 489 рублей в месяц (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»).

оследние годы МРОТ поступательно рос. Известно, что Трудовой кодекс РФ изначально предусматривал условие о том, что величина МРОТ должна быть равна прожиточному минимуму трудоспособного населения. Однако своевременно обеспечить исполнение данного правила государство не смогло и ввело порядок поэтапного повышения МРОТ (ст. 421 ТК РФ). Соответственно, предполагается, что к 2019 году переходные условия уже не будут действовать, а размер МРОТ будет соответствовать Трудовому кодексу РФ и будет исчисляться из величины прожиточного минимума за второй квартал предшествующего года. МРОТ, установленный с 1 января 2018 года, соответствует 85 % прожиточного минимума. С 1 мая 2018 года МРОТ составит 11 163 рубля в месяц, что эквивалентно 100 % величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал 2017 года (Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»). Начиная с 2019 года размер MPOT будет определяться ежегодно на основании величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Повышение MPOT — это, безусловно, социально значимое явление для общества, однако в условиях кризисной экономики рост MPOT может вызвать не только положительные эффекты, но и отрицательные.

Сформулируем в общем отрицательные эффекты от повышения MPOT в экономике:

- препятствие сокращению затрат фирмами во время экономического спада, что может привести к неэффективности экономики, безработице, бедности, росту цен и дисфункции в целом;
 - ущерб малому бизнесу скорее, чем крупному;
- сокращение спроса на рабочую силу либо путем сокращения рабочего дня, либо путем сокращения рабочих мест;
- снижение затрат на заработную плату путем перевода работников на долю ставки и выплата определенной части заработной платы «в конверте»;
- рост производительности труда за счет оптимизации персонала в организациях;

- инфляция затрат, поскольку бизнес стремится компенсировать потери, заложив их в цену;
- возрастание расходов бюджета для выполнения обязательств, связанных с ростом МРОТ. По мнению Министерства труда и социальной защиты РФ, в связи с повышением МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения с 1 мая 2018 года для организаций бюджетного сектора экономики потребуется дополнительно 39,3 млрд рублей. Из них объем средств федерального бюджета 7,5 млрд рублей, региональных и муниципальных бюджетов 31,8 млрд рублей;
- уход части бизнеса в нелегальный сектор или полное закрытие предприятий;
- самое главное, рост MPOT может привести к разрастанию неформального сектора на рынке труда, то есть трудоустройство без заключения трудового договора.

Практически одновременно с ростом МРОТ появился новый нормативно-правовой акт, в котором Конституционный суд РФ постановил, что надбавки за работу в особых климатических условиях начисляются сверх МРОТ (Постановление Конституционного суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш»).

В качестве обоснования этого Конституционный суд пояснил, что MPOT — это общая гарантия. Она предоставляется независимо от того, в какой местности выполняется работа. Тогда как труд в особых климатических условиях должен оплачиваться в повышенном размере. Следовательно, повышенная оплата в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после выполнения требования об обеспечении MPOT. Иначе зарплата в местностях с особыми климатическими условиями могла бы не отличаться от оплаты труда в регионах с благоприятным климатом, нарушались бы принципы равенства и справедливости.

Красноярский край — это регион, в котором присутствуют те самые особые климатические условия, которые требуют начисления районного и северного коэффициентов. Районные коэффициенты (РК) и про-

центные надбавки (ПН) устанавливаются в соответствии со статьями 316, 317 Трудового кодекса РФ и статьями 10, 11 Закона РФ от $19.02.1993 \, M \, 4520$ –1 (ред. от 16.10.2017)

«О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Таблица 1. Процентные надбавки (ПН)

Территории, на которых действуют ПН	Размер ПН в процентах к месячному заработку	Нормативные акты, установившие ПН	
Вся территория края	Работникам государственных органов края и краевых государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, — 30 %	Закон Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668	
	Совокупный размер ПН не может быть выше 60 %		
Город Енисейск	Работникам организаций, расположенных в городе, финансируемых за счет средств городского бюджета: 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждый последующий год работы до достижения 50 %	Решение Енисейского городского Совета депутатов Красноярского края от 26.01.2005 № 49-252	
Город Канск	Работникам организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, финансируемых за счет средств городского бюджета, — 30 %	Решение Канского городского Совета депутатов Красноярского края от 17.12.2004 № 51-427	
	Совокупный размер ПН не может быть выше 60 %		
Город Лесосибирск	Лицам в возрасте до 30 лет, работающим в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета, ПН устанавливается в полном размере (50 %) с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет	Постановление администрации г. Лесосибирска Красноярского края от 20.02.2007 № 177	
Город Сосновоборск	Работникам муниципальных предприятий: 10 % при наличии стажа работы в Красноярском крае один год, ПН увеличивается на 10 % за каждые последующие два года работы	Решение Сосновоборского городского Совета депутатов Красноярского края от 27.02.2008 № 203-Р	
	Лицам в возрасте до 30 лет ПН устанавливается в размере 30 % с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет		
	Совокупный размер РК и ПН не может быть выше 60 %		
Енисейский район	Работникам учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета: $10~\%$ по истечении первого года работы с увеличением на $10~\%$ за каждый последующий год работы до достижения $50~\%$	Решение Енисейского районного Совета депутатов Красноярского края от 24.05.2011 № 11-133р	
Канский район	Работникам организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, финансируемых за счет средств бюджета района, — 30 %	Постановление администрации Канского района Красноярского края от 31.12.2004 № 769-п	
	Совокупный размер ПН не может быть выше 60 %		
Кежемский район	Работникам районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, работникам органов местного самоуправления района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, до 50 %	Решение Кежемского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240	
Таймырский Долгано- Ненецкий район	Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и работающим в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях района, ПН в размере не более 80 %, рассчитанная в порядке, установленном Правительством РФ	Решение собрания Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 23.12.2005 № 02-0076	

Шушенский район	Лицам, работающим в организациях, расположенных	Решение Шушенского
	в районе и получающих финансирование на оплату труда	районного Совета
	из районного бюджета: 10 % по истечении первого года	Красноярского края
	работы с увеличением на 10 % за каждые последующие	от 14.01.2005 № 535-вн
	два года работы, но не свыше 30 %	
Местности с особыми	Работникам организаций, расположенных за пределами	Решение районного Совета
климатическими условиями	Эвенкийского района и финансируемых за счет средств	депутатов Эвенкийского
	местного бюджета, — 30 %	муниципального района
		от 30.03.2006 № 66-4

Таблица 2. Районные коэффициенты (РК)

Территории, на которых действуют РК	Круг работников, к заработной плате которых установлен районный коэффициент	Размер РК	Нормативные акты, установившие РК
Вся территория края	Работники бюджетных учреждений, финансируемых из бюджета края	1,3	Постановление администрации Красноярского края от 24.04.1992 № 160-Г
Город Красноярск	Работники предприятий и ор-	1,3	Постановление
Города: Ачинск, Боготол, Бородино, Дивногорск, Заозерный, Канск, Назарово, Сосновоборск, Шарыпово, Красноярск-26, Красноярск-45, пт Красноярск-66, Ужур-4	ганизаций, расположенных на территории городов и районов		администрации Красноярского края от 21.08.1992 № 311-П
Районы: Ачинский, Абанский, Боготольский, Балахтинский, Березовский, Бирилюсский, Большемуртинский, Большеулуйский, Дзержинский, Емельяновский, Иланский, Ирбейский, Канский, Казачинский, Козульский, Манский, Нижнеингашский, Назаровский, Новоселовский, Партизанский, Пировский, Рыбинский, Сухобузимский, Саянский, Тасеевский, Тюхтетский, Уярский, Ужурский, Шарыповский			
Город Минусинск	Работники предприятий	1,3	Постановление адми-
Районы: Ермаковский, Идринский, Каратузский, Краснотуранский, Курагинский, Минусинский, Шушенский	и организаций, располо- женных в южных районах Красноярского края		нистрации Красно- ярского края от 13.11.1992 № 393-П
Город Енисейск	Лица, работающие в организациях, финансируемых за счет городского бюджета	1,3	Решение Енисей- ского городского Совета депутатов Красноярского края от 26.01.2005 № 49-252
Город Сосновоборск	Работники муниципальных предприятий	1,3	Решение Сосново- борского городского Совета депутатов Красноярского края от 27.02.2008 № 203-Р
Енисейский район	Лица, работающие в учреждениях, финансируемых за счет средств районного бюджета	1,3	Решение Енисей- ского районного Совета депутатов Красноярского края от 24.05.2011 № 11-133р

Кежемский район	Работники предприятий и организаций, расположенных на территории района	1,6	Решение исполнительного комитета Красноярского краевого Совета народных депутатов от 09.07.1991 № 151-П
	Работники учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета		Решение Кежем- ского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240
Северо-Енисейский район	Работники, финансируемые из бюджета	1,5	Постановление администрации Красноярского края от 03.06.1992 № 215-П
Таймырский (Долгано-Ненецкий) район	Работники организаций, финансируемых из бюджета муниципального района, в том числе лица, замещаю- щие муниципальные долж- ности	1,8	Решение собрания Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 23.12.2005 № 02-0076
Шушенский район	Лица, работающие в учреждениях, получающих финансирование на оплату труда из районного бюджета	1,1 (дополнительно к РК, уста- новленному Правительством РФ)	Решение Шушен- ского районного Со- вета Красноярского края от 14.01.2005 № 535-вн
Эвенкийский район	Решение районного		
— в организациях, расположенных севернее параллели 63° северной широты	Работники организаций, расположенных в муниципаль	1,6	Совета депутатов Эвенкийского муни- ципального района
— в организациях, расположенных южнее параллели 63° северной широты	ном районе и финансируемых из средств местного бюджета	1,5	от 30.03.2006 № 66-4

Из представленных таблиц районных коэффициентов и процентных северных надбавок явствует, что суммарный коэффициент данных компенсационных доплат будет составлять от 1,6 (южные районы края, в том числе г. Красноярск) до 2,6 (Таймырский (Долгано-Ненецкий) район). То есть диапазон МРОТ составит от 15 182 рублей (расчет: 9 489 х 1,6 = 15 182) в южных районах края до 24 671 рубля (расчет: 9 489 х 2,6 = 24 671) в северных районах. С 1 мая 2018 года минимальная гарантия по оплате труда в регионе составляет 17 860 рублей в южных районах и 29 023 рубля в северных. Сравним со средней заработной платой в регионе. Она за январь — август 2017 года составила 39 649 рублей.

В самом Красноярске она составляет примерно 25 тыс. рублей. В северных районах находится на отметке примерно 60 тыс. рублей. Различается она также по отдельным отраслям. Существуют сферы экономики, которые используют малолюдные технологии, и, соответственно, для них повышение МРОТ, как и заработной платы вообще, не столь критично.

Однако наряду с этим существуют отрасли, в которых основную долю в стоимости конечного продукта составляют затраты труда. И для этих отраслей поднятие МРОТ может оказать негативное воздействие, тем более если рассматривать такие сферы, как услуги, сельское хозяйство в условиях Сибири, торговлю, где труд занимает существенную долю в общей стоимости произведенной продукции, но при этом отрасли считаются низкодоходными. Наивысший уровень зарплат в Красноярском крае зафиксирован в сфере добычи полезных ископаемых (89 500 рублей), а также финансовой и страховой деятельности (53 900 рублей). Самый низкий уровень среднемесячного дохода в крае зафиксирован в гостиничном бизнесе и общепите — 21 600 рублей, а также в сельском хозяйстве, охоте и рыбоводстве — 23 000 рублей. Если обратиться к общероссийским данным, то можно увидеть такое же соотношение. Заработная плата в сельском хозяйстве по итогам 2016 года, по данным Росстата, составляла 21 755 рублей, легкая промышленность — 17 065 рублей, гостиничный и ресторанный бизнес —

22 041 рубль, тогда как в сфере добычи полезных ископаемых заработная плата составила 77 586 рублей, в финансовой сфере — 80 289 рублей. При этом занятость в торговле и сфере услуг как в целом по России, так и в разрезе края весьма значительна. В результате, по предварительным оценкам, в середине 2018 года заработную плату на минимальном уровне в Красноярском крае будут получать около 30 % работников внебюджетных организаций.

Президент Российской Федерации В. В. Путин поручил обеспечить ускоренными темпами выполнение нормы Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 133), устанавливающей, что МРОТ должен обеспечить уровень доходов работников не ниже ВПМ. Работодатели Красноярского края в вопросах оплаты труда ориентировались именно на эти решения.

При этом Решение Конституционного суда от 07.12.2017 № 38-П не учитывает указанную выше норму трудового законодательства, вследствие чего в регионах создаются неравные условия для работодателей. В субъектах Российской Федерации ВПМ устанавливается дифференцированно, с учетом уровня тарифов и цен, обусловленных природно-климатической спецификой. Так, в целом по Красноярскому краю ВПМ за второй квартал 2017 года составляет 12 163 рубля, по территориям края — от 11 506 рублей в центральных и южных районах до 30 143 рублей в с.п. Хатанга. В результате в большинстве территорий края в 2018 году МРОТ, увеличенный на районный коэффициент и процентную надбавку, будет существенно превышать ВПМ: в центральных и южных районах — в 1,3 раза, в районах Крайнего Севера — до 1,5 раза. В целом в одних субъектах Российской Федерации (где не применяются районный коэффициент и процентная надбавка) заработная плата работников, занятых неквалифицированным трудом, выплачивается на уровне ВПМ, а в регионах с особыми климатическими условиями — существенно превышает ВПМ. При этом более существенная нагрузка на фонд заработной платы при производстве однотипных товаров и услуг негативно сказывается на конкурентоспособности предприятий в регионах с особыми климатическими условиями. В то же время уменьшение размеров районных коэффициентов и процентной северной надбавки невозможно из-за того, что зачастую это является существенным стимулом для привлечения в районы с тяжелыми климатическими условиями рабочей силы.

Сказанное выше объясняет, почему в 2018 году в Красноярском крае не было заключено региональное соглашение. Предыдущее соглашение действовало только до 31 декабря 2017 года, и в дальнейшем срок его действия истек. Логика расчета величин размеров минимальной заработной платы при заключении этого соглашения предполагала добавление к величине МРОТ размеров районного коэффициента и процентной надбавки.

Повышение МРОТ в РФ и приведенное Постановление Конституционного суда сделали сам вопрос об установлении РМЗП не актуальным, ставящим под угрозу развитие предпринимательского сектора из-за роста нагрузки на бизнес.

На фоне пессимистических оценок и выводов существуют некоторые оптимистические. Например, проректор РАНХиГС А. Марголин считает, что время для поднятия МРОТ выбрано удачное, Правительство ожидает небольшой экономический рост. Однако, исходя из выводов данного автора, если ожидаемый экономический рост всё же не произойдет, то повышение МРОТ активизирует отрицательные эффекты.

Для уменьшения отрицательного эффекта могут быть предприняты следующие меры:

- Пересмотр самого института установления МРОТ в России. Предлагаем перенести вопрос установления МРОТ в ведение регионов. Субъекты РФ имеют разные условия труда, начиная от природно-климатических и заканчивая геолого-географическими. Также регионы имеют в своем составе разную отраслевую структуру и другие особенности. Только на местах региональные власти способны дать объективную в регионе оценку в части минимальной социальной гарантии по оплате труда. При установлении МРОТ необходимо ориентироваться на возможности малого бизнеса. Минимальная социальная гарантия, если она всеобщая и одинаковая для всех, должна отталкиваться от финансовых ресурсов таких предприятий и ни в коем случае не ставить эти предприятия под угрозу самого существования, по крайней мере в легальном секторе. Сейчас сложно оценить, какая доля предприятий перейдет в «тень» после стремительного роста MPOT.
- 2. Снижение страховых взносов для всех предприятий малого бизнеса.
- 3. Освобождение от налоговой нагрузки предприятий малого бизнеса с компенсацией недополученных средств от федерального бюджета.
- 4. Для качественного и более конструктивного исследования влияния роста минимальной заработной платы предлагаем провести научное исследование, которое оценит последствия роста МРОТ. Красноярский край представляет собой сложную отраслевую структуру и имеет значительную территориальную протяженность, характеризующуюся разными климатическими условиями. Такое исследование должно проводиться в разрезе отдельных районов Красноярского края и отраслей экономики региона. По результатам данного исследования должны быть разработаны «амортизаторы» для предпринимательского сектора, которые бы смягчили отрицательные эффекты от роста МРОТ. Только в этом случае увеличение МРОТ могло бы привести к максимизации положительных эффектов и нивелированию отрицательных.

30

изнес и государство

Страницы 32-44



ПАРТНЕРСТВО БИЗНЕСА, ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

Мария АНФИМЮК

21 февраля 2018 года в Красноярске состоялось совместное заседание правления Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края и Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края.



а заседании правления объединений работодателей региона с докладом «Об итогах экономической деятельности в Красноярском крае в 2017 году» выступила заместитель руководителя Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю Светлана БЕРЕ-ЗОВСКАЯ. В своем докладе заместитель руководителя сообщила, что снижение промышленного производства, которое мы наблюдали в 2015-2016 годах, сменилось в 2017 году ростом: индекс промышленного производства составил 107,1 %, что превышает даже общероссийские показатели более чем на 6 %. Рост объемов промышленного производства был обеспечен деятельностью добывающих и обрабатывающих производств. В добыче полезных ископаемых рост объемов производства обусловлен положительными темпами добычи нефти благодаря мероприятиям по освоению и разработке Сузунского месторождения. По итогам года в крае добыто более 23 млн тонн сырой нефти, что на 4,8 % больше 2016 года. Динамика изменения объемов обрабатывающих производств в большей степени (на 96 %) обусловлена деятельностью организаций металлургии. Вместе с тем отмечается, что увеличился выпуск машин для металлургии, добычи полезных ископаемых и строительства, увеличился выпуск полимерных труб, комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств, древесины и пиломатериалов, а также ювелирных изделий и т. д. Также Светлана Березовская сообщила, что по объему инвестиций в основной капитал Красноярский край лидирует среди регионов Сибирского федерального округа. По предварительным данным, объем инвестиций в основной капитал, направленный на развитие экономики и социальной сферы Красноярского края, в 2017 году составил 424,7 млрд рублей, индекс физического объема — 97,5 % относительно предыдущего года.

Участники заседания отметили, что статистические данные являются серьезной помощью тем, кто следит за экономической ситуацией в регионе. Благодаря отчетам статистики можно увидеть долгосрочные тренды развития края.

Вторым вопросом было рассмотрено взаимодействие объединений работодателей с СФУ: развитие партнерства и интеграции бизнеса, образования и науки. Сибирский федеральный университет — надежный партнер СППКК. «Много лет у нас действует договор сотрудничества с СФУ, — сообщил исполнительный директор СППКК Валерий АНДРИЯШКИН. У нас в правлении есть представители СФУ, и новое назначение Михаила Геннадиевича Васильева на должность директора Центра координации программ развития и партнерства укрепит это взаимодействие».



Нет предела для развития взаимодействия науки и бизнеса, уверен Михаил ВАСИЛЬЕВ, директор Центра координации программ развития и партнерства СФУ. «В СФУ осуществляется реальное взаимодействие с предприятиями региона и страны, но, на взгляд многих экспертов, можно включать неограниченное количество предприятий и организаций в это сотрудничество, чтобы научные сотрудники работали над решением реальных прикладных задач, — подчеркнул Михаил Васильев. — В СФУ более 30 тысяч студентов, более 7 тысяч преподавателей и 20 институтов. Сибирский федеральный университет — это огромный ресурсный потенциал для региона в целом, необходимо использовать этот потенциал предприятиям края!»

Спикеры круглого стола, руководители СФУ (Института цветных металлов и материаловедения, Института нефти и газа, Инженерно-строительного института, Института горного дела, геологии и геотехнологий, Института экологии и географии, Политехнического института) привели практические примеры инновационного взаимодействия, основываясь на своем опыте, обсудили проблемы отношений науки и бизнеса, механизмы рождения инновационных проектов и барьеры инновационного взаимодействия.

«Предприятия настороженно идут на сотрудничество с наукой, — считает директор Института горного дела, геологии и геотехнологий СФУ Владимир МАКАРОВ. — Однако не стоит бояться работать вместе. Мы продуктивно сотрудничаем с компаниями — РУСАЛом, «Норникелем», «Полюсом», АЛРОСА, СУЭК и др. Только совместно могут появиться инновационные проекты, технологии. В 2011 году по России создалось вокруг вузов 550 инновационных предприятий, в 2017 году — лишь 50. Мы будем рады, если инициатором создания инновационных предприятий будет бизнес». Сегодня инновации, инновационная активность, ин-

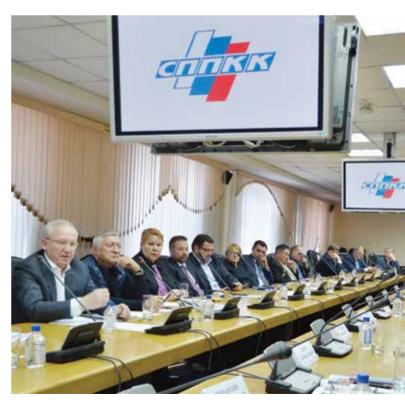
новационная компетентность являются важнейшими признаками конкурентоспособности компаний.

Особое внимание в обсуждении вопросов взаимодействия СФУ с предприятиями региона заняла тема экологии и энергосберегающих технологий. Присутствующие договорились отдельно проработать проекты, необходимые для улучшения работы бизнеса.

Член правления СППКК, генеральный директор ООО «СИАЛ» Александр НОЩИК поблагодарил Сибирский федеральный университет за представленную презентацию вуза и предложил оптимизировать сотрудничество по обучению студентов на предприятиях. «Необходимо увеличить часы производственной практики до двух месяцев, мы готовы поддерживать, обучать наших потенциальных работников», — отметил Александр Иосифович.

Директор Центра координации программ развития и партнерства СФУ Михаил Васильев поддержал инициативу СППКК и пообещал пригласить объединения работодателей региона на обсуждение образовательных программ СФУ, а также пригласил руководителей предприятий на экскурсию в СФУ, чтобы создать реальное представление о вузе, наладить продуктивные связи для развития экономики региона.

В завершение заседания правления директор по развитию СППКК **Александр ЛЫТКИН** предложил СППКК войти в состав учредителей АНО «Центр стратегических инициатив по развитию трудовых ресурсов и профессионального образования» с целью развития профессионально-общественной аккредитации как элемента Национальной системы квалификаций в регионе.



АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ СИБИРИ

23—25 января 2018 года в Красноярске прошел VII Архитектурно-строительный форум Сибири. На форуме были подведены итоги работы строительной отрасли в 2017 году и озвучены планы на предстоящий сезон. Также специалисты обсудили подготовку к Универсиаде, создание комфортной архитектурной среды в городах края, развитие территорий, использование газа как вида альтернативного топлива и другие актуальные темы.



а пленарном заседании Сергей КОЗУПИЦА, министр строительства Красноярского края, выступил с докладом «Приоритетные направления развития строительной отрасли на 2018 год», озвучив задачи на предстоящий год и сделав акцент на подготовке к Универсиаде в 2019 году.

Как уточнил Сергей Козупица, регион остается лидером по объему вводимого в эксплуатацию жилья, только в Красноярске в 2017 году ввели в эксплуатацию 676 тыс. кв. метров жилья, а по Красноярскому краю эта цифра достигает 1 млн 42 тыс. кв. метров. Среди главных задач министерства на текущий год — подготовка и сдача объектов Универсиады-2019, к 400-летию Енисейска, ввод в эксплуатацию перинатального центра в Норильске и повышение доступности жилья. «Планируется обеспечить жильем 703 семьи из числа северян, вынужденных переселенцев, чернобыльцев, выдать 259 свидетельств молодым семьям, направить средства краевого бюджета на общую сумму 341 млн рублей на поддержку 4 тыс. граждан — работников бюджетной сферы и многодетных семей», — рассказал министр.

Главный архитектор края **Константин ШУМОВ** в своем выступлении отметил, что тематика круглых столов форума соответствует основным проблемам

в отрасли. Один из них касается, например, масштабного строительства и реставрации объектов к 400-летию Енисейска. «Сегодня команда губернатора, органы местного самоуправления, архитектурное сообщество, строители и реставраторы занимаются очень серьезно этой проблемой. Масса накопившихся вопросов о том, как же комплексно сохранять, преобразовывать и модернизировать историко-архитектурную среду, — это не только проблема Енисейска, это мировая проблема», — заявил спикер.

Кроме сохранения исторической среды в населенных пунктах эксперты обсудят правовое регулирование, ипотеку с господдержкой, роль градостроительной документации в развитии территорий и другие темы. Менее оптимистичным оказалось выступление о градостроительной политике Красноярска заммэра Олега ЖИВОТОВА. По его словам, миссия города на сегодняшний день не определена, что ограничивающим образом сказывается на формировании программы социально-экономического развития. Одной из глобальных задач является разработка планировок города. Спикер выразил надежду, что этой проблемой эксперты займутся в том числе в рамках круглых столов форума.



С докладом о качестве строительства в крае выступил руководитель службы строительного надзора и жилищного контроля края Андрей ПРЯНИЧНИКОВ. По его словам, за прошлый год служба зафиксировала 11 тыс. нарушений со стороны строителей. «Обращения граждан в службу являются той лакмусовой бумажкой, которая позволяет решать вопросы своевременно. Это вопросы о принятии решений органами местного самоуправления, о размещении объектов, об отставании в сроках по проектированию и строительству дорог, инженерном обеспечении территорий», — уточнил Пряничников, добавив, что жалуются жители и на застройщиков новых микрорайонов, которые возводят дома в ночное время, не убирают стройплощадки и т. д.

В рамках форума состоялся ряд круглых столов. На круглом столе «Газ как вид альтернативного топлива: экологичность, автономность, безопасность», организованном АО «Красноярсккрайгаз», обсуждалось применение блочно-модульных котельных при строительстве и реконструкции промышленных объектов и объектов коммунального хозяйства, предлагались эффективные решения теплоснабжения для частных, коммерческих, коммунальных хозяйств и производства.

Представители ОА «Красноярсккрайгаз» предоставили информацию о проектировании систем газоснабжения и процессе проведения строительномонтажных работ при газификации объектов.

Для бесперебойного и безаварийного газоснабжения населения края OAO «Красноярсккрайгаз» имеет





службы в Красноярске, Минусинске, Канске, Назарове, а также четыре газонаполнительные станции и пять газонаполнительных пунктов. Всего в компании работает свыше 1 тыс. человек.

Большое внимание на форуме было уделено не только проблемам строительной отрасли, но и жилищно-коммунального хозяйства края. В частности, состоялся круглый стол «Использование энергоэффективных технологий и новых материалов при проведении работ по капитальному ремонту в многоквартирных домах», на котором были заслушаны доклады на темы: «Работы на кровле как важнейший этап энергоэффективного капитального ремонта»; «Замена оборудования и сетей электроснабжения в условиях существующих строительных конструкций»; «Практика формирования доступной среды при замене лифтового оборудования»; «Безопасность — наша основная задача при капитальном ремонте фасадов»; «Практика использования заводского комплекта кровли при капитальном ремонте МКД»; «Проектирование защитной легкосъемной конструкции от воздействия атмосферных осадков»; «Полимерные защитные покрытия и инновационные материалы».

Подводя итоги круглого стола, эксперты отметили, что при проведении капитального ремонта решается важная социальная задача — улучшение условий проживания граждан. При этом ставится и вторая важная задача — качественное проведение ремонтных работ с применением современных надежных и энергоэффективных строительных материалов.



ПЕРЕХОДИМ НА ГАЗ

Генеральный директор АО «Красноярсккрайгаз» Александр КОВАЛЬ поделился с редакцией журнала своими мыслями по поводу грядущей газификации Красноярского края.



— Александр Владимирович, на какой стадии находится процесс газификации края?

— Губернатором Красноярского края утвержден проект Генеральной схемы газоснабжения и газификации нашего региона. Перспективные схемы газоснабжения и газификации районов определены с учетом максимального охвата газоснабжением населенных пунктов на основе выбора оптимального направления трасс перспективных межпоселковых газопроводов. В зону влияния газотранспортной структуры попадают 10 городов и 16 районов края.

Безусловно, для края наиболее интересен сценарий с использованием местной ресурсной базы — Собинского нефтегазоконденсатного месторождения и Юрубчено-Тохомского.

— Что даст газификация?

— Помимо улучшения экологической ситуации в Красноярске, газификация даст целый ряд позитивных эффектов. Это привлечение в регион предприятий по строительству и обустройству месторождений, обслуживанию месторождений и газотранспортной инфраструктуры, добыче газа. Это дополнительная занятость, новые рабочие места, рост налоговых отчислений и другие очевидные эффекты.

Какие услуги на сегодняшний день предлагает потребителям ваша компания?

— «Красноярсккрайгаз» осуществляет весь цикл услуг, связанных с газом: это реализация и транспортировка сжиженного углеводородного газа для потребителей, проектирование систем автономной

газификации любых объектов сжиженным углеводородным газом, строительно-монтажные, пусконаладочные работы, аварийное и техническое обслуживание систем автономной газификации, круглосуточное аварийно-диспетчерское обеспечение.

Какие программы и проекты реализуются компанией для повышения безопасности использования газа?

— «Красноярсккрайгаз» ведет систематическую разъяснительную работу с управляющими компаниями, ТСЖ и жителями края о необходимости своевременного заключения договоров технического обслуживания.

С 2005 года ответственность за внутриквартирное газовое оборудование несет собственник жилья. То есть если причиной утечки станет плита или газопровод в квартире, отвечать за последствия придется собственнику или нанимателю квартиры. Поэтому необходимо ежегодно заключать договор со специализированной организацией на техническое обслуживание газовых плит.

Наши специалисты ежегодно проверяют внутридомовое газовое оборудование и три раза в год — вентиляционные каналы в рамках договоров, заключенных с УК и ТСЖ. Каждый визит сотрудников требует личного присутствия жильцов. Однако при заключении комплексного договора на обслуживание данные работы будут выполняться одновременно. Тогда вам не придется платить отдельно за обслуживание газовых плит — сумма будет включена в общую платежку. Чтобы УК могла заключить комплексный договор, за это должны проголосовать большинство собственников на общем собрании.

Граждане, проживающие в газифицированных домах, в сети специализированных магазинов АО «Красноярсккрайгаз» «ГазВегас» могут приобрести новые современные газовые плиты, оборудованные системой «Газконтроль», а также систему контроля загазованности.

Для потребителей газа в баллонах АО «Красноярсккрайгаз» поставляет баллоны, оборудованные специальной пломбой (с логотипом организации), которая гарантирует надлежащее состояние баллона и наполнение газом в соответствии с нормативными требованиями.

Специалистами АО «Красноярсккрайгаз» на постоянной основе пропагандируется необходимость соблюдения правил безопасного обращения с газовым оборудованием посредством публикации материалов в СМИ, при проведении инструктажей населению, а также при обучении школьников на тематических занятиях.

ИНТЕРЕСЫ ЖИТЕЛЕЙ – НА ПЕРВОМ МЕСТЕ

000 «УК «Калининский» обслуживает 223 тыс. кв. метров жилья в 16 многоквартирных домах Красноярска. Руководитель компании Елена ОГОЛЬ рассказала корреспонденту журнала о том, как работает УК по благоустройству придомовых территорий и о взаимодействии с жителями.



—Елена Леонидовна, каким работам вы уделяете особое внимание?

— В последнее время наша УК активно занимается вопросами обеспечения безопасности жильцов и сохранности имущества в местах общего пользования. Для этого мы закрываем жилые

комплексы, вводим двухуровневую систему охраны: пост и тревожная кнопка, при нажатии которой на помощь придет вневедомственная охрана.

— Система охраны в многоквартирных домах действительно настолько необходима?

— Во-первых, это обеспечение безопасности (ничего не может быть важнее), во-вторых — источник экономической выгоды. Большинство граждан даже не могут себе представить, сколько средств уходит у управляющих компаний на ликвидацию последствий вандализма. Порой жильцы даже не замечают, что разбитый в подъезде светильник был заменен на новый, так как новый тут же был опять разбит! И стены красить необходимо чуть ли не каждый месяц.

А в охраняемых комплексах вещи служат долго, и мы можем потратиться на повышение комфортности: посадить больше цветов во дворе, установить видеокамеры в лифтах, поставить не обычные светильники, а светодиоды. Выложить стены кафелем, влажную уборку проводить не раз в неделю, а ежедневно. Именно поэтому наша компания уделяет организации охраны жилых комплексов особое внимание. Причем в основном установка охранных систем происходит за счет жилищной услуги, а на обслуживание жильцы перечисляют ежемесячно небольшие суммы.

— Насколько охотно жители ваших домов включаются в работы по благоустройству?

— Жители у нас активные, и мы открыты для взаимодействия. Для каждой группы домов есть офис, где работает диспетчер, который выдает справки,

принимает оплату, снимает показания, контролирует слесарей и электриков, а также знает всех жильцов, и ее все знают. Созданы группы в соцсетях, общение идет 24 часа в сутки. Нередко жильцы обращаются к нам с просьбой предоставить материалы для озеленения и всю работу проводят самостоятельно — получается дешевле, и мы имеем возможность, к примеру, высадить не маленькие деревца, а размером побольше. Регулярно проводим субботники, на которых совместно с жителями убираем территории за пределами дворов, которые принадлежат муниципалитету. А во дворах у нас и так всегда чисто.

- Расскажите о коллективе управляющей компании.

— При преобразовании ТСЖ в УК в 2013 году мы сохранили его небольшой коллектив: уже много лет здесь работает слесарь-сантехник Борисевич Владимир Михайлович — очень опытный и неравнодушный к своему делу человек, его можно увидеть на работе в любое время суток, в том числе в выходные, и он даже не будет никому об этом докладывать. Увидел, что что-то случилось, так как он живет в этих домах, — встал и пошел устранять поломку. Наталья Шарова, диспетчер на ул. Норильской, также стояла у первоистоков компании, имеет колоссальный опыт, может «разрулить» любую сложную ситуацию. Дворник Анатолий Семенович Шахнов награжден в прошлом году грамотой за первое место в конкурсе на лучшего дворника в Железнодорожном районе.

Всего у нас в штате 28 человек.Мы практически не пользуемся услугами подрядных организаций, привлекая их только на лицензионные виды работ: обслуживание лифтов и автоматической пожарной сигнализации, вывоз мусора, — остальное делаем своими силами, потому что считаем, что это обеспечивает более высокую степень ответственности и повышает качество работ.

- На какие принципы вы опираетесь в работе?

— Основной принцип — клиент всегда прав и должен быть доволен. Наш клиент — житель, мы работаем для него. Но должна быть грань — отношения жителей и УК должны соответствовать закону и регулироваться им. Только благодаря тесному сотрудничеству собственников и управляющей компании можно воплотить намеченные планы и реализовать задуманное.

СОВМЕСТНАЯ РАБОТА ПРЕДПРИЯТИЙ ЖКХ

30 марта 2018 года состоялось очередное заседание правления Союза предприятий жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Красноярского края под председательством Александра Владимировича КОВАЛЯ, генерального директора АО «Красноярсккрайгаз», председателя данного правления. На состоявшемся заседании было принято решение об избрании исполнительным директором Союза Александра Ивановича АНДРЕЕВА.





Правление Союза приняло решение обратиться в Законодательное собрание Красноярского края и Минстрой РФ для внесения изменений в действующее законодательство с целью усиления лицензионных требований и совершенствования процедуры выбора способов управления многоквартирными домами.

Начальник отдела анализа и контроля службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края Денис Константинович ПОГРЕБНЯК ознакомил членов правления Союза с требованиями в ходе жилищного надзора по размещению информации управляющими компаниями в ГИС ЖКХ, остановился на проблемных вопросах в организации данной работы.

Правление Союза внесло изменение в состав рабочей группы по внедрению пилотного проекта на примере одной из управляющих компаний — членов



Союз предприятий жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Красноярского края создан 20 июля 2015 года. На сегодняшний день в Союз входит 59 организаций, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства и энергетики края.

Союза по включению услуг связи в перечень услуг, предоставляемых управляющей компанией, а также рекомендовало руководителям ТСЖ и управляющих компаний активнее сотрудничать с редакциями журналов «ЖКХ-Пост», «Социальное партнерство. Практика региона» по вопросам распространения передового опыта в сфере управления многоквартирными жилыми домами, эксплуатации и содержания жилищного фонда.

Вступление в Союз — это возможность взаимовыгодного сотрудничества в части оказания консультационной поддержки, обмена опытом и решения наиболее актуальных вопросов в сфере ЖКХ и энергетики в целях улучшения имиджа отрасли ЖКХ и энергетики на территории края.

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ГХК: ЛУЧШИЕ

1 марта 2018 года в Москве состоялось торжественное вручение ежегодной Национальной премии «Эффективный внутренний контроль и аудит — 2017» в рамках V Национальной практической конференции «Внутренний контроль и аудит в России».



о итогам 2017 года отдел внутреннего контроля Горно-химического комбината получил премию «Эффективный внутренний контроль и аудит» в номинации «Лучшее подразделение по внутреннему контролю».

Национальный конкурс «Эффективный внутренний контроль и аудит года» проводится с целью повышения престижа в нашей стране профессий внутреннего контролера и внутреннего аудитора. Отдел внутреннего контроля предприятия принял участие в нем впервые. Отметим, что данное предложение службе внутреннего контроля комбината поступило непосредственно от главного контролера госкорпорации «Росатом», что является определенным признанием профессиональных достижений предприятия в этой сфере.

На конкурсе высокую оценку профессионального сообщества получила система внутреннего контроля Горно-химического комбината, работу которой курирует заместитель генерального директора по внутреннему аудиту и контролю Юрий Новиков. Система включает в себя организацию работы, квалификацию кадров, достижения, профессиональные стандарты, результаты деятельности. Церемония награждения престижной национальной премией состоялась в Москве 1 марта в рамках V Национальной практической конференции «Внутренний контроль и аудит в России».

Данная конференция проводилась под эгидой Национального объединения внутренних контролеров и аудиторов России, участниками явились такие организации, как Федеральное казначейство, госкорпорация «Росатом», Почта России, «Россети», Объединенная авиастроительная корпорация, «Ростелеком», ОАО «РЖД», «РусГидро», «Ростех» и другие.

— Данная награда свидетельствует об определенной зрелости службы и является признанием того, что стремление развиваться и совершенствоваться этой сфере принесло соответствующие результаты. Большую роль играет поддержка генерального директора, который неукоснительно требует строгого соблюдения нормативной базы всеми подразделениями комбината. Останавливаться на достигнутом мы не собираемся, будем продолжать повышать эффективность своей работы, — отметил начальник отдела внутреннего контроля Михаил Дмитриев.

Горно-химический комбинат — Федеральная ядерная организация, Федеральное государственное унитарное предприятие (ФЯО ФГУП «ГХК»), предприятие Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», дивизион ЗСЖЦ. Расположено в ЗАТО Железногорск Красноярского края. ФЯО ФГУП «ГХК» является ключевым предприятием «Росатома» по созданию технологического комплекса замкнутого ядерного топливного цикла на основе инновационных технологий нового поколения.



ПЕТР ГАВРИЛОВ: «БЕЗОПАСНОСТЬ – БЕЗУСЛОВНЫЙ ПРИОРИТЕТ»

10 апреля 2018 года состоялось совместное заседание правления Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края и Красноярского регионального отделения Союза машиностроителей России под председательством руководителя СППКК Петра Гаврилова.



ервым на правлении был рассмотрен вопрос о влиянии реального сектора экономики на формирование доходов бюджета Красноярского края: итоги исполнения бюджета 2017 года и направления работы на 2018 год. С докладом выступила заместитель министра финансов Красноярского края Ольга СОБЕЩАНСКАЯ. По ее словам, по итогам прошедшего года ощутимый результат принесла работа по мобилизации доходов, в том числе взаимодействию с крупнейшими налогоплательщиками региона. Полностью выполнен план по налоговым и неналоговым доходам. Общая сумма поступлений — 173,6 млрд рублей. Это на 10,7 млрд больше, чем в 2016 году. Кроме того, увеличились поступления в бюджеты территорий, прирост составил 0,7 млрд рублей. Это итоги методической работы с муниципальными образованиями края, в том числе проведения выездных совещаний.

Петр ГАВРИЛОВ отметил, что вопросы развития экономики страны регулярно рассматриваются

Союзом промышленников на самом высоком уровне. В частности, на прошедшем недавно съезде Российского союза промышленников и предпринимателей, в котором принял участие Владимир Путин, состоялся довольно жесткий разговор об источниках развития экономики РФ, о том, что многие потери происходят из-за нестыковок в сфере реального ведения бизнеса, законодательства РФ, от несогласованности в действиях структур. Петр Гаврилов призвал предпринимателей края выдвигать предложения, которые СППКК будет доводить до руководства Российского Союза, что позволит более эффективно отстаивать интересы предпринимателей на всех уровнях.

Также на заседании был рассмотрен вопрос о контрольно-надзорной деятельности в крае: итоги 2017 года, проблемы предпринимательства, обсуждение проекта федерального закона № 332053-7 «О государственном контроле (надзоре) в Российской Федерации и муниципальном контроле».

Участники заседания отметили, что во многом по инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей реализуется направление стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности». Комитет по разрешительной и контрольно-надзорной деятельности РСПП проводит большую работу по совершенствованию нормативно-правовой деятельности.

С докладом об итогах работы прокуратуры Красноярского края по ведению контрольно-надзорной деятельности в регионе перед предпринимателями выступил начальник отдела по надзору за соблюдением прав предпринимателей прокуратуры Красноярского края, советник юстиции Юрий ЗДАНОВИЧ. В своем выступлении он отметил, что права хозяйствующих субъектов ущемляются практически во всех сферах взаимодействия бизнеса и власти, в том числе в нормативно-правовом регулировании, предоставлении государственных и муниципальных услуг, оказании мер поддержки, оплате исполнительных контрактов, осуществлении контрольно-надзорной деятельности. Так, за 2017 год средствами прокурорского надзора приведено в соответствие более 500 правовых актов органов государственной власти и местного самоуправления, содержавших препятствия в осуществлении предпринимательской, в том числе инвестиционной деятельности. Общий объем погашенной по мерам прокурорского реагирования задолженности перед предпринимателями по контрактам за последние три года составил более 1,8 млрд друблей. Прокуратурой края на 2018 год не согласовано более 16 % от общего числа проверок субъектов предпринимательства.

Директор по развитию СППКК Александр ЛЫТ-КИН представил результаты опроса членов Союза по контрольно-надзорной деятельности в регионе, качеству проводимых проверок. Так, Александр Лыткин сообщил, что в Красноярском крае более 40 контрольно-надзорных органов осуществляют проверки у субъектов предпринимательства. Уже само по себе это количество вызывает напряжение у бизнеса, тем более когда с одним и тем же вопросом приходят несколько контролирующих организаций. Также опрос показал, что предприятия малого, среднего и микробизнеса недостаточно информированы о контрольно-надзорной деятельности, что обусловлено большим объемом информации и отсутствием единой информационно-сервисной инфраструктуры. Для экономически слабых субъектов предпринимательства регуляторные риски, административные издержки, завышенные штрафные санкции и отсутствие эффективной и адресной государственной политики не только препятствуют формированию предпринимательской культуры, легализации микробизнеса, но и сопряжены со спадом деловой активности. О чем свидетельствуют статистические данные.

Тему контрольно-надзорной деятельности продолжили сотрудники Юридического института Сибирского федерального университета. Они провели большую аналитическую работу по изучению проекта федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», вынесли предложения по необходимости внесения поправок.

Председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Петр Гаврилов отметил: «Для нашего Союза вопросы безопасности населения являются безусловным приоритетом, и здесь мы будем поддерживать проверяющие органы. Что касается проекта закона о государственном и муниципальном контроле, мы будем тесно сотрудничать с Юридическим институтом Сибирского федерального университета, чтобы данный закон был рабочим механизмом для комфортного и безопасного ведения бизнеса».

В целом предприниматели края поддержали снижение административных барьеров, увеличение прозрачности, простоты и адекватности карательного элемента проверочных процедур. Также предприниматели рекомендуют дифференцировать административную ответственность в зависимости от отнесения субъектов предпринимательской деятельности к малым, средним и крупным, а также сформировать единую эффективную и доступную систему получения субъектами предпринимательской деятельности актуальной, адресной информации о контрольно-надзорной деятельности.

По итогам обсуждения вопросов правление союзов работодателей решило выйти с инициативой и направить предложения в РСПП, правительство Российской Федерации и органы исполнительной власти Красноярского края по корректировке законопроекта «О государственном контроле (надзоре) в Российской Федерации и муниципальном контроле».

Взаимодействие союзов работодателей с контрольнонадзорными органами позволяет транслировать проблемы бизнеса, минимизировать издержки, потери в хозяйственной деятельности субъектов предпринимательской деятельности.



ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

С 9 по 13 апреля 2018 года в Сочи прошла Всероссийская неделя охраны труда, главный форум страны, на котором обсуждаются важные для общества вопросы безопасности и сохранения здоровья на рабочих местах.



Вмероприятии приняли участие порядка 12 тысяч человек. Это практикующие специалисты по охране труда, представители органов власти, руководители крупных промышленных корпораций, ученые, разработчики инновационной продукции, представители профсоюзов. Таким образом, на площадке были представлены абсолютно все стороны трудовых отношений, что позволило обсуждать вопросы обеспечения безопасности на рабочих местах комплексно, с учетом мнений и позиций всех заинтересованных сторон.

ГЕНЕРАЛЬНАЯ ТЕМА

Генеральной темой Недели стало будущее сферы охраны труда, достижения и возможные вызовы. Министр труда и социальной защиты России Максим ТОПИЛИН, выступая на пленарной сессии «Охрана труда: достижения и вызовы», обозначил безопасность и охрану труда в качестве одного из главных приоритетов.

«На итоговой коллегии министерства была представлена публичная декларация целей и задач Минтруда России на 2018 год, и в ней вопросам безопасности



труда уделяется серьезное внимание. Мы исходим из того, что все действия, которые лежат в рамках компетенции министерства, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, направлены на то, чтобы рабочие места становились более безопасными, чтобы было меньше рисков и ситуаций, при которых люди получают вред здоровью либо выпадают, к сожалению, из производственного процесса на какое-то время, — это всё очень серьезные потери для российской экономики и для глобальной экономики. Потому мы уделяем данным вопросам самое пристальное внимание», — отметил Максим Топилин.

Министр также рассказал, что по поручению председателя правительства России Дмитрия Медведева профильные министерства усилили работу по профилактике профзаболеваний и производственного травматизма.

«Сейчас проводится очень серьезная работа с министерством промышленности, министерством энергетики, министерством сельского хозяйства, министерством строительства и другими федеральными органами исполнительной власти с тем, чтобы в этих министерствах началась последовательная, понятная, прозрачная работа в том секторе, за который они отвечают, — по анализу условий труда на производстве, по составлению соответствующих «дорожных карт», по возможному изменению законодательства в своей части для того, чтобы было всё меньше и меньше потерь рабочего времени, дополнительных затрат, которые несут работодатели в связи с тем, что люди либо болеют, либо получают травмы на производстве», — заявил Максим Топилин.

Он пояснил, что восстановительный период заболевших работников или поиск замены им ведет к дополнительным издержкам. Министр призвал превентивно снижать риски отрицательного влияния на здоровье людей на производстве и заверил, что это приведет к повышению производительности труда, «что является достаточно выгодной историей для работников и работодателей».

Министр также напомнил, что в 2017 году России удалось достичь снижения количества тяжелых несчастных случаев на 13 %, а число погибших сократилось на 23 % по сравнению с 2016 годом.

«Программа нулевого травматизма, нулевых потерь не является чем-то недостижимым. Как нам пред-

ставляется, это то, что можно достичь совместными усилиями. Просто этим нужно заниматься постоянно, ежедневно, составляя соответствующие «дорожные карты», планы, анализируя ситуацию, детально разбираясь в каждом конкретном случае, когда мы теряем людей или наносим вред их здоровью», — подчеркнул Максим Топилин.

Глава Минтруда России сообщил, что в этом году государственная программа «Содействие занятости населения» будет расширена за счет включения в ее состав новой подпрограммы «Безопасный труд».

«Правительство буквально на днях, 30 марта, приняло решение о том, что в Российской Федерации начала действовать программа «Безопасный труд» в рамках государственной программы «Содействие занятости населения». Пока заложены небольшие средства для финансирования, но мы исходим из того, что это только начало, и мы должны разрабатывать вместе с вами общие методологические подходы, общие взгляды с тем, чтобы прежде всего работодатели вкладывались в безопасные условия труда», — рассказал Максим Топилин.

По словам министра, с целью обеспечения открытости федерального надзора в сфере труда создан портал «Онлайнинспекция.рф», имеющий высокую востребованность и позволяющий работодателям осуществлять самоконтроль с помощью проверочных листов.

«Мы пытаемся сделать так, чтобы на основе новых цифровых технологий работодатели могли сами всё в большей и большей степени заниматься самопроверкой на соответствие требованиям законодательства об охране труда. Это будет гораздо удобнее для работодателя, а в последующем мы предполагаем перейти на удаленный надзор в условиях развития цифровых технологий», — отметил Максим Топилин.

ШИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Тема разработки и внедрения инноваций и цифровизации предприятий стала одной из ключевых тем деловой программы Всероссийской недели охраны труда.

На технической сессии «Цифровые технологии в сфере охраны труда» директор департамента условий и охраны труда Минтруда России Валерий КОРЖ рассказал, что Минтруд совместно с работодателями ведет эксперимент по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений. К видам работ с документами, в отношении которых проводится эксперимент, относятся: заключение трудовых договоров; извещение работников о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период; оформление отпусков и служебных командировок; ведение учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником; выдача нарядов-допусков работникам и др.



«Мы на своей площадке собрали очень широкий пул работодателей из всех отраслей: индустриальные компании, транспортные, офисные, финансовой сферы, — рассказал он. — Мы взяли основные требования, основные процедуры, которые реализуются в охране труда, и разделили их на четыре кластера: контроль за безопасным производством работ и условиями труда, контроль за состоянием здоровья работников, документирование процедур в сфере охраны труда и подготовка (обучение) работников по охране труда. Выявив эти четыре кластера, мы проанализировали их недостатки».

Так, например, периодический контроль не позволяет обеспечить постоянное наблюдение за безопасным производством работ на наиболее травмоопасных участках. А многочисленные бумажные носители и их заполнение отвлекают специалистов и руководителей структурных подразделений от непосредственного контроля на рабочих местах. Кроме того, отсутствует возможность централизованного контроля работодателя за информированием работника.

Валерий Корж также отметил, что процесс обучения по охране труда страдает от формального подхода и иногда сводится к покупке удостоверения для отчета перед надзорным органом, поскольку работодатель несет существенные потери времени и финансов при отрыве руководителей и работников от производства для прохождения обучения.

По словам Валерия Коржа, с целью осуществления контроля за безопасным производством работ планируется предоставить работодателю право ис-





пользовать системы видео-, аудио- и иной фиксации хода производственных процессов и производства работ и хранения информации, а также на добровольной основе предоставить надзорному органу онлайн-доступ к системе наблюдения.

«То же самое касается контроля за условиями труда: выявили участки с вредными условиями труда, которые объективно при наилучших доступных технологиях невозможно снизить, предоставляем право дистанционного контроля, соответственно допускаем надзор, можем увеличивать периодичность оценки условий труда на этих участках, если мы введем дистанционный контроль измерения, и снижать нагрузку на работодателя, если он применяет такие технологии», — рассказал директор департамента.

Что же касается обучения специалистов по охране труда, то предлагается создать государственный ресурс, с помощью которого можно будет пройти дистанционное обучение и оценить знания по итогам обучения.

«Определенные категории работников и специалистов должны и будут в последующем постоянно поддерживать свои компетенции в сфере безопасности на должном уровне путем классических форм, аудиторных занятий, например службы, которые отвечают за безопасность», — рассказал Валерий Корж.

Aincary

PETITE
CEF

«Мы выберем определенные категории. Сделаем государственный портал, разместим там материалы, которые специалист сможет просматривать с любого устройства. Он регистрируется, проходит тесты, нажимает на кнопку и получает удостоверение с уникальным ID-кодом. Всё это хранится в централизованной базе. Надзор и работодатель могут посмотреть информацию о работнике — кто прошел, кто просрочил», — сообщил он, отметив, что пилотный проект планируется реализовать уже в этом году.

SAPE 2018

В рамках Всероссийской недели охраны труда прошла IX Международная выставка по промышленной безопасности и охране труда SAPE 2018. 150 российских и зарубежных компаний представили свою продукцию на экспозиции площадью более 6 500 кв. метров. Пул иностранных экспонентов составил 33 компании из 13 стран. Основным трендом выставки этого года стала презентация инновационных продуктов российского производства, в том числе созданных в рамках программы локализации производства.

Лучшие разработки, выведенные на рынок в 2017 году и представленные в экспозиции, стали лауреатами премии «Лучший инновационный продукт российского рынка средств индивидуальной защиты 2017 года». Победителями признаны российские разработки: комплект боевой одежды пожарного (БОП-2), коллекция экранирующей спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты «Эпсилон» для защиты от электрических полей и токов, а также бинт «Гепоглос» для быстрой остановки артериальных кровотечений.

«Исследовательские лаборатории компаний-экспонентов выдают действительно новейшие решения и постоянно сокращают путь от производителей до потребителей. Особенно важно, что все российские разработки сертифицированы в соответствии с международными стандартами», — отметил заместитель министра труда и социальной защиты РФ Григорий ЛЕКАРЕВ.



рактикум

Страницы 46-55



ПЕНСИОННЫЙ ФОНД ОТВЕЧАЕТ НА ВОПРОСЫ

ПЕРСОНИФИЦИРОВАННЫЙ УЧЕТ

Должен ли руководитель организации, являющийся единственным учредителем организации и собственником имущества, представлять в Пенсионный фонд ежемесячный отчет по форме C3B-M?

Л. В. Петров, г. Красноярск



Елена ПОЛЕЩУК, начальник управления персонифицированного учета ОПФР по Красноярскому краю:

— Да, должен. В результате изменения позиции Минтруда России работодатель, зарегистрированный в ПФР в качестве страхователя по обязательному

пенсионному страхованию, обязан представлять отчетность по индивидуальному (персонифицированному) учету по форме СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ в отношении не только на застрахованных лиц, состоящих с данной организацией в трудовых отношениях, но и на руководителей организации, являющихся единственными участниками (учредителями), членами организации, собственниками их имущества (Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.03.018 № 17-4/10/В-1846. Дополнено Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.07.2016 № 21-3110/В-4587, ранее применявшееся по этому вопросу).

Последними датами сдачи сведений о работающих застрахованных лицах (отчетности по форме СЗВ-М) в 2018 году являются: 15 мая, 15 июня, 16 июля, 15 августа, 17 сентября, 16 октября, 15 ноября, 17 декабря, 15 января 2019 года.

За непредставление страхователем указанных сведений в установленный срок либо представление им неполных и (или) недостоверных сведений к такому страхователю применяются финансовые санкции в размере 500 рублей в отношении каждого застрахованного лица (ст. 17 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»).

Кроме того, на основании ч. 1 ст. 28 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» работодатели несут ответственность за достоверность сведений, представляемых для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения указанных обязанностей и выплаты

в связи с этим излишних сумм страховой пенсии, работодатель возмещает пенсионному органу, производящему выплаты страховой пенсии, причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

ИНВЕСТИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ

Ко мне домой в выходной день пришел сотрудник Пенсионного фонда и предъявил удостоверение Отдела пенсионного обеспечения Российской Федерации. Специалист попросил у меня для проверки СНИЛС и договор на пенсионное обеспечение. Зачем Пенсионный фонд проводит такие проверки?

А. Ю. Гончаровская, г. Красноярск



Елена ЮРЬЕВА, начальник отдела организации и учета процесса инвестирования ОПФР по Красноярскому краю:

— Сотрудники Пенсионного фонда России никогда не ходят по домам. Информация о проверке СНИЛСов и занесении их в какой-то реестр не соответствует

действительности, как не соответствует действительности и проверка договоров пенсионного обеспечения.

Еще раз напоминаем о том, что СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счета) присваивается человеку один раз на всю жизнь. Все номера СНИЛС есть в Пенсионном фонде России, и проверка номеров «поквартирно» не требуется.

Индивидуальную форму работы вне стен учреждения (в том числе и «походы» по квартирам) практикуют сотрудники негосударственных пенсионных фондов, у которых необходимо сразу узнать, какой НПФ они представляют, и ознакомиться с их удостоверением.

Гражданин сам принимает решение о том, кто будет управлять его пенсионными накоплениями (речь идет о страховых взносах, уплаченных на накопительную пенсию). Страховщиком может выступать Пенсионный фонд России или негосударственный пенсионный фонд (при условии, что он вошел в систему гарантирования сохранности средств пенсионных накоплений). Никаких требований к переводу пенсионных накоплений в НПФ не существует. Вне зависимости от того, где они у вас формируются, накопления инвестируются и будут вам выплачиваться после выхода на пенсию. Осуществляет выплату тот страховщик, где формировались ваши пенсионные накопления. Если они формируются

в НП Φ , то и за выплатой вам необходимо будет обращаться в этот фонд.

Переводить ваши накопления в негосударственный пенсионный фонд или нет — ваше право. Вы сами должны решить, кому в части будущей пенсии вы больше доверяете.

Если вы все же решили перевести пенсионные накопления в $\Pi \Phi$, отнеситесь к выбору фонда максимально ответственно.

Не забывайте: если вы меняете пенсионный фонд чаще, чем раз в пять лет, ваши деньги переводятся в него без учета инвестиционного дохода, который вы потеряете. Вам это невыгодно.

Что касается посещения вас специалистами ПФР «на дому», сообщаем, что органы Пенсионного фонда Российской Федерации осуществляют консультирование и прием граждан в клиентских службах территориальных управлений ПФР, в том числе и по вопросам инвестирования средств пенсионных накоплений.

В случае если к вам в дом пришли «сотрудники Пенсионного фонда России» или иные люди, которых вы не ждете, вы вправе не открывать им дверь и не представлять свои персональные данные, которые в последующем могут быть ими использованы.

Предупреждаем: будьте бдительны и не предоставляйте неизвестным посетителям номер СНИЛС, паспортные данные и реквизиты своих банковских карт!

МАТЕРИНСКИЙ (СЕМЕЙНЫЙ) КАПИТАЛ

Как я могу получить ежемесячное пособие из материнского капитала?

И. А. Некрасова, г. Ачинск



Елена ЛАПКО, начальник отдела социальных выплат ОПФР по Красноярскому краю:

— Семьи с доходами, которые не превышают 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения на одного человека в семье, получили право на ежемесячную выплату из материнского капи-

тала в случае рождения второго ребенка с 1 января 2018 года. Выплата предоставляется до достижения ребенком 1,5 года.

Чтобы понять, имеет ли семья право на выплату, нужно взять общую сумму доходов семьи за последние 12 календарных месяцев, разделить ее на 12, а потом разделить на количество членов семьи, включая рожденного второго ребенка. Если полученная величина меньше 1,5-кратного прожиточного минимума трудоспособного гражданина в регионе проживания семьи на каждого члена семьи, можно идти в Пенсионный фонд и подавать заявление на ежемесячную выплату.

1,5-кратный прожиточный минимум в Красноярском крае составляет 18 245 рублей. Для большего удобства в таблице ниже приведен максимальный месячный доход семей из трех и четырех человек, дающий им право на ежемесячную выплату.

При подсчете общего дохода семьи учитываются зарплаты, премии, пенсии, социальные пособия, стипендии, различного рода компенсации, алименты и др. При обращении в Пенсионный фонд суммы этих выплат должны быть подтверждены соответствующими документами, за исключением выплат, полученных от ПФР. При подсчете не учитываются суммы единовременной материальной помощи из федерального бюджета в связи с чрезвычайными происшествиями, доходы от банковских депозитов и сдачи в аренду имущества.

Ежемесячная выплата не назначается, если дети находятся на полном государственном обеспечении, если представлены недостоверные сведения о доходах семьи, а также гражданам, которые лишены родительских прав.

Подать заявление на установление ежемесячной выплаты можно в любое время в течение полутора лет со дня рождения второго ребенка. Если обратиться в первые шесть месяцев, выплата будет установлена с даты рождения ребенка, то есть будут выплачены средства в том числе и за месяцы до обращения. Если обратиться позднее шести месяцев, выплата устанавливается со дня подачи заявления.

Заявление о назначении ежемесячной выплаты можно подать в клиентской службе Пенсионного фонда России или через ряд МФЦ. Закон отводит Пенсионному фонду месяц на рассмотрение заявления и выдачу сертификата на материнский семейный капитал и еще десять рабочих дней на перевод средств. Деньги будут перечисляться на счет гражданина в российской кредитной организации.

Ежемесячная выплата осуществляется до достижения ребенком полутора лет, однако первый выплатной период рассчитан на год. После этого нужно вновь подать заявление на ее назначение. Выплаты прекращаются, если материнский капитал использован полностью, семья меняет место жительства или ребенку исполнилось полтора года. Выплаты при необходимости можно приостановить.

Субъект РФ	Прожиточный минимум для трудоспособного гражданина в субъекте РФ	' ' ' ' '	Доход семьи из четырех человек в 2017 году (роди- тели и два ребенка)	Доход семьи из трех человек в 2017 году (мама и два ребенка)	Размер ежемесячной выплаты семье — прожиточный минимум ребенка в субъекте РФ
Красноярский край	12 163 руб.	18 245 руб.	72 978 руб.	54 734 руб.	12 020 руб.

ОШИБКИ НАЙМА

Подготовлено компанией HeadHunter, www.krasnoyarsk.hh.ru

Ключевым преимуществом компании были, есть и будут люди. Безусловно, от ошибок найма не застрахован никто: от них в равной степени страдают и компании, и кандидаты. Вовремя их заметить и не повторить в следующий раз — дорогого стоит.



авайте разберем пять ключевых ошибок, с которыми сталкиваются менеджеры при найме сотрудников в команду.

1. Несоответствие роли

Евгений пришел в финтехкомпанию на роль руководителя отдела продаж. Успешно прошел несколько интервью, блеснул отличными рекомендациями и даже рассказал о том, что готов пригласить четырех бывших сотрудников к себе в команду.

На финальной встрече генерального директора слегка смутило то, что Евгений очень поверхностно разобрался в продукте, но руководитель решил сделать скидку: «Придет к нам и во всем разберется, ничего». Евгений проработал два месяца и был уволен. Оказалось, что поверхностность — его базовая модель поведения, которая касалась всего: от проведения переговоров до управления командой. В маленькой компании, где все на ладони, оказалось труднее это скрыть, чем в банке, в котором Евгений проработал пять лет.

2. Несовпадение ценностей

Хорошо, если ценности из адаптационного буклета компании совпадают с делами ее топ-менеджеров. Анна, успешный маркетолог, очень долго рассматривала предложение «люксовой компании». И все-таки приняла его. В задачах было прописано: создание маркетинговой стратегии, изменение веб-сайта, вывод компании на рынки Азии. Уже спустя пару недель

Татьяна стала чувствовать агрессию и напряжение со стороны генерального директора. «Это не будет работать. Я в этом бизнесе уже 20 лет. Где вы взяли эту аналитику? У меня другие ощущения от рынка».

Свобода действий, обещанная на старте, сменилась необходимостью согласовывать каждое предложение, каждую картинку. Спустя несколько недель Анну уволили с формулировкой «несовпадение ценностей». Уже потом она узнала, что директор очень гордится своим третьим дипломом маркетолога, полученным в 1998 году, и что компания меняет экспертов в области маркетинга каждые три месяца.

3. Несоответствие квалификации

После долгих поисков Лариса (журналист с опытом работы в СМИ более пяти лет) приняла предложение стать редактором бизнес-журнала. Карьерный рост казался логичным продолжением ее работы: она хорошо ориентировалась в повестке дня, знала крупных предпринимателей в городе и около трех лет занималась темой экономики и финансов. Одной из ее ключевых задач стало формирование команды компетентных авторов.

Не дождавшись окончания испытательного срока, Лариса сама приняла решение покинуть компанию. Как оказалось, ей было проще писать самой, чем искать исполнителей и помогать авторам разобраться в новой теме. Два с половиной месяца Лариса постоянно работала сверхурочно, заполняя журнал собственными

материалами: предложенные статьи от журналистов она предпочитала полностью переписывать на свой лад вместо того, чтобы отдать на доработку, указав на оппибки. Авторов, которые согласились бы работать с изданием, в городе практически не осталось. Ларису не удерживали: со своей задачей она, к сожалению, не справилась.

4. Избыточная квалификация

Антон очень гордился своим резюме — опыт работы в иностранных компаниях, заграничные командировки в рамках группы компаний, свободный английский. Но в 49 лет пришлось снова искать работу, и на это ушло неожиданно много времени. На роль СГО Антона не приглашали, и он принял оффер на позицию заместителя финансового директора.

Через несколько месяцев в компании начались сокращения — и Антону предложили занять позицию руководителя казначейства. Спустя несколько недель в этой роли Антон написал заявление «по собственному». Вместо того чтобы готовить компанию к IPO, проводить презентации для инвесторов или участвовать в глобальной выработке стратегии, ему пришлось проверять расчеты, готовить управленческую отчетность и вести платежный календарь!

5. Неготовность команды или руководителя к изменениям

Викторию пригласили в игровую компанию на тотальную «перезагрузку» НR-процессов. В копилке Виктории было три успешно реализованных проекта по развитию HR-бренда, диплом МВА и сильная HR-команда. Генеральный директор обещал полную поддержку во всех инициативах. Но до них так и не дошло.

По итогам двухнедельной работы Виктория пришла с результатами НR-аудита. Управленческие компетенции руководителей слабые. Адаптация не организована. Из компании уходят талантливые люди, остаются пассивные исполнители. Отсутствует обратная связь. Все решения принимает генеральный и его заместитель. «Это совсем не то, что мы с вами обсуждали, давайте усилим подбор», — ответил директор по итогам отчета. «Не сработаемся мы с вами. Давайте вы начнете искать новую работу», — более конкретно добавил зам.

ЧТО ДЕЛАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ, ЧТОБЫ НЕ ПОПАСТЬ В ЛОВУШКУ ОШИБОЧНОГО НАЙМА?

Дать правильное описание вакансии. Соблазн привлечь самых талантливых людей отрасли велик, но прежде ответьте себе на вопрос: стоит ли забивать гвозди микроскопом? Для большинства задач вам требуются профессиональные исполнители с понятной мотивацией и целями. Максимально подробно опишите задачи и требования к роли, чему человек сможет научиться и какие у него перспективы.

• **Анализировать неудачные наймы.** Понятие «ошибка выживших» — разновидность система-

тической ошибки отбора, когда по одной группе («выжившим») есть много данных, а по другой («погибшим») — практически нет. Так что исследователи пытаются искать общие черты среди «выживших» и упускают из виду, что не менее важная информация скрывается среди «погибших». Понимание причин неудачных наймов позволит вам устранить эту ошибку на всех этапах отбора.

- Проанализировать причины увольнений. Во многих компаниях выходное интервью единственная возможность получить обратную связь от сотрудника, который не станет приукрашивать или уходить от ответа. Помимо основных демотиваторов вы можете узнать о том, почему сотрудник принял такое решение.
- Оценить релевантность отклика и корректировать требования или условия работы. Хорошее правило: при каждом новом поиске делать ревью вакансии вместе с руководителем. Ведь меняется продукт, бизнес-процесс, рынок. И вакансия не может быть точно такой, как год назад.
- Определить цели должности и критерии достижения цели. Вы получите четкие маркеры, если что-то пойдет не так. А сотрудник будет спокойнее себя чувствовать и качественнее работать, четко понимая, чего от него ждут.

КАК КАНДИДАТУ ПРИНЯТЬ ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ О ВХОДЕ В КОМПАНИЮ, О КОТОРОМ ПОТОМ НЕ ПРИДЕТСЯ ЖАЛЕТЬ?

- Провести анализ потенциальной вакансии. Задайте себе вопрос: чему я могу научиться, работая в этой компании? Если предлагаемые задачи как две капли воды похожи на ваш предыдущий опыт, стоит десять раз подумать, нужна ли вам такая работа. Не заскучаете ли вы уже в первую неделю?
- Проанализировать новую роль. Если так случилось, что вам предлагают возглавить команду из 10 человек, а до этого вы управляли стажером на неполный рабочий день, или, наоборот, предлагают роль эксперта, несмотря на ваш внушительный управленческий опыт, спросите себя: по какой причине вам нравится этот оффер? Позволит ли эта роль опираться на ваши сильные стороны или это выход в зону тотального дискомфорта?
- Собрать отзывы и рекомендации. Проведите свое исследование о компании. Посмотрите отзывы клиентов и сотрудников, пообщайтесь со знакомыми рекрутерами, посмотрите, какие вакансии публиковались в последнее время. Как полученная информация соотносится с тем, что вы услышали на интервью?
- Оценить свою способность к обучению. Если новая работа требует более высокого уровня развития навыков, подойдите проактивно к их развитию. Запишитесь на курсы, возьмите несколько уроков у экспертов из этой области. Не ждите, что работодатель сам займется вашим развитием. Компании инвестируют деньги в развитие уже успешных сотрудников. И ваша задача стать им.

Взаимодействие работодателей с образовательными учреждениями и организациями профобразования по внедрению Национальной системы квалификаций



Паша Зайнул-Абидович МАГОМЕДОВ, старший методист отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентаций и развития квалификаций», председатель комитета по трудовым ресурсам и национальной системы квалификаций Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края, эксперт Национального агентства развития квалификаций Российской Федерации, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Московского психолого-социального университета, кандидат педагогических наук, заслуженный педагог Красноярского края

Национальная система квалификаций (далее — НСК) — это инструмент согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

недрение НСК вплотную зависит от организации взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями и системой подготовки и переподготовки кадров. Совершенствование взаимодействия с системой профессионального образования является ключевой в реализации НСК. Особое внимание необходимо уделить взаимодействию работодателей и системы среднего профессионального образования. Последняя является основным поставщиком рабочих кадров в Красноярском крае. Для практической реализации требований НСК работодателю желательно заключить соглашение с образовательным учреждением или организацией профобразования, которые ведут подготовку кадров по профессиям, необходимым предприятию в соответствии с требованием квалификационного уровня

Внедрение НСК осуществляется по трем основным направлениям: внедрение профессиональных стандартов, независимая оценка квалификаций и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ. При заключении соглашения о взаимодействии с образовательным учреждением или организацией профобразования по подготовке специалистов работодатель обязан учесть эти основные направления.

В качестве первых практических мероприятий по внедрению НСК предлагается организация взаимодействия с системой государственного профессионального образования и организациями, занимающимися подготовкой и переподготовкой специалистов. Государство направляет большие средства на развитие системы профессионального образования, и задача работодателей — максимально получать отдачу от этих средств в виде хорошо подготовленных специалистов.

Система профессионального образования обязана отвечать за качество своей работы. Задача работодателей — оказать образованию существенную

помощь в этом. Поэтому работодателям свои первые практические шаги во внедрении НСК необходимо начинать с организации взаимодействия с системой профессионального образования. В соглашение работодателя по совместной деятельности с образовательным учреждением или организацией профобразования необходимо внести следующие дополнительные разделы к уже существующим:

- 1. Мониторинг (поиск) образовательных учреждений и организаций профобразования, ведущих подготовку по необходимым рабочим профессиям с учетом потребности предприятия.
- 2. Определение федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) и профессионального стандарта (далее ПС) в соответствии с выполняемыми работниками трудовыми операциями и функциями. Очень часто необходимые трудовые функции определены в различных ФГОС и ПС.
- 3. Установление соответствия квалификационных требований и требований к уровню образования, предъявляемых к специалистам внутри предприятия, с требованиями ПС и Φ ГОС.
- 4. Установление необходимости внесения корректировки в вариативную часть основной образовательной программы ФГОС в соответствии с требованиями, определенными Министерством образования РФ при профессиональном обучении.
- 5. Разработка методологии дальнейших действий по внедрению требований ПС в вариативную часть основной образовательной программы ФГОС.

Раздел мониторинга предусматривает проведение поиска образовательных учреждений и организаций профобразования, ведущих профессиональное обучение, подготовку и переподготовку по необходимой рабочей профессии или специальности. Работодателю необходимы специалисты разных профессий, подготовка по которым ведется в различных образовательных учреждениях и организациях профобразования. Совместный поиск необходимых образовательных

программ при сетевом взаимодействии образовательных учреждений и организаций профобразования даст лучшие результаты.

Система профессионального образования, ведущая подготовку специалистов по квалификационным уровням с 1-го по 5-й, состоит из государственных образовательных учреждений и различных негосударственных организаций профобразования.

К ним можно отнести:

- краевые государственные бюджетные или автономные образовательные учреждения среднего (специального) профессионального образования (далее КГБОУ СПО);
- отраслевые учебно-курсовые комбинаты (далее УКК);
- организации по внутрифирменной подготовке на предприятиях.

Краевые государственные бюджетные или автономные образовательные учреждения среднего профессионального образования ведут профессиональное обучение, подготовку и переподготовку за счет бюджетного финансирования, что дает возможность при правильной организации взаимодействия с ними значительно экономить средства и время при решении вопросов кадрового обеспечения.

КГБОУ СПО осуществляют:

- подготовку и переподготовку рабочих кадров по квалификационным уровням с 1-го по 4-й;
- профессиональное обучение специалистов со средним уровнем квалификации (уровни квалификации с 3-го по 5-й).

Среднее профессиональное образование Красноярского края — это краевые государственные профессиональные образовательные учреждения и организации, подведомственные министерству образования Красноярского края. В них обучаются по 120 специальностям и рабочим профессиям более 42 тысяч человек из числа молодежи (из них 34,6 тысячи — по очной форме обучения). Учреждения и образовательные организации осуществляют ежегодную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации более чем по 100 рабочим профессиям. Обучение проходят более 20 тысяч человек из числа взрослого населения, в том числе более 10,8 тысячи — по заказам предприятий, 14,5 тысячи по договорам с физическими лицами и 4,4 тысячи по договорам с центрами занятости.

УКК (отраслевые) ведут подготовку рабочих кадров по уровням квалификации с 1-го по 4-й за счет средств заказчика. В роли заказчика выступает конкретный работодатель.

Сертификаты (свидетельства, удостоверения) образовательных организаций об окончании обучения, переподготовки, учредителями которых являются работодатели, занимающиеся подготовкой на предприятиях или фирмах, учитываются только внутри компаний.

В разделе соглашения об определении $\Phi\Gamma$ ОС и ПС, в соответствии с выполняемыми работниками трудовыми операциями и функциями, необходимо определить $\Phi\Gamma$ ОС с соответствующими уровнями квалификации, востребованными на предприятии на основании требований профессиональных стандартов.

Установление соответствия квалификационных требований и требований к уровню образования, предъявляемых к должности внутри предприятия, с требованиями ПС и ФГОС включает в себя создание совместной рабочей группы, что должно предусматриваться соглашением. В состав рабочей группы должны входить представители работодателя и образования.

Соглашение должно предусматривать разработку совместных дальнейших действий по внедрению требований профессиональных стандартов в вариативную часть $\Phi\Gamma OC$.

 ΠC является основным элементом HCK. На его основе разрабатывается $\Phi \Gamma O C$, который формируется из основных образовательных программ. Требования к разработке и реализации $\Phi \Gamma O C$ определены нормативно-правовыми актами Министерства образования $P \Phi$, предусматривающими практикоориентированное обучение, модульные технологии и т. д.

Законодательством предусмотрено, что в основной образовательной программе имеется вариативная часть, в которой до 30 % учебного времени должно формироваться за счет предложений работодателя. В соответствии с требованием законодательства корректировка вариативной части основной образовательной программы или модуля должна проводиться образовательным учреждением или организацией профобразования с работодателем ежегодно к 1 сентября.

В соглашении по организации взаимодействия работодателя с образовательным учреждением или организацией профобразования по внедрению НСК должны включаться разделы по формирова-



нию вариативной части основной образовательной программы. Это позволит сформировать команду и получить первый практический опыт работников, которые будут заниматься внедрением НСК. При необходимости свои предложения по корректировке ПС работодатель будет отправлять в отраслевой совет по профессиональным квалификациям.

В соглашении работодателя с образовательным учреждением или организацией профобразования по реализации НСК необходимо определиться с проведением независимой оценки квалификаций, получаемой обучаемым. Соглашение должно предусматривать обязательное участие в промежуточной и итоговой аттестациях обучающихся и проходящих переподготовку специалистов. Образовательные учреждения и организации профобразования проводят промежуточную и итоговую аттестации с привлечением работодателей на формальном уровне. Промежуточная аттестация, проводимая в образовательном учреждении и организации профобразования, должна отвечать тем требованиям, которые определил работодатель при согласовании вариативной части основной образовательной программы. Итоговую аттестацию в соответствии с рекомендациями Министерства образования РФ предлагается проводить в виде демонстрационного экзамена. Учитывая слабое материально-техническое обеспечение образовательных учреждений и организаций профобразования, они не могут полноценно обеспечить данный процесс, в особенности это касается вариативной части основной образовательной программы. Поэтому участие работодателя в демонстрационном экзамене обязательно. Полноценное участие сотрудников работодателя будет способствовать пониманию процесса оценки качества получаемой квалификации и даст возможность практического формирования пула экспертов.

Соглашение работодателя с образовательным учреждением и организацией профобразования по



внедрению элементов НСК должно предусматривать профессионально-общественную аккредитацию основных образовательных программ.

Специалисты работодателя, активно взаимодействующего с образовательным учреждением и организацией профобразования по разработке вариативной части образовательной программы, уже будут иметь определенный навык по аккредитации образовательной программы. Работодателям при организации профессионально общественной аккредитации основной образовательной программы в целях экономии времени и средств желательно объединиться. Постоянный мониторинг основных образовательных программ предусмотрен законодательством. Профессиональнообщественная аккредитация дает возможность сформировать свои требования. На первоначальном этапе работодатель должен контролировать именно те дополнения, которые он вносил в вариативную часть основной образовательной программы.

Особое внимание при организации взаимодействия работодателя с образовательным учреждением и организацией профобразования необходимо обратить внимание на целевую подготовку рабочих кадров и специалистов, необходимых для предприятия.

В договоре необходимо обязательно предусмотреть следующие разделы:

- мероприятия по ежегодным изменениям вариативной части $\Phi\Gamma$ OC;
- мероприятия по организации производственной практики;
- взаимосвязь с агентством труда и занятости населения Красноярского края (получение заказа на подготовку и переподготовку кадров);
- участие в работе наблюдательного совета при образовательном учреждении или организации профобразования по вопросам формирования образовательных программ: подготовки, переподготовки.

Ценность элементов НСК состоит в том, что она предоставляет работодателям надежные индикаторы для понимания уровня компетенций у кандидатов на рабочие места. НСК согласовывает эффективные механизмы правового и институционального регулирования при взаимодействии профессионального образования и рынка труда. Работодателю, как субъекту внедрения элементов НСК, необходимо при организации взаимодействия с системой профессионального образования согласовывать и контролировать внедрение этих элементов в образовательный процесс.

Внедрение НМК требует кропотливой работы по ее реализации. Методическое сопровождение этой работы в Красноярском крае осуществляет КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций».

Наши координаты: r. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2. Тел. (391) 265-78-21. E-mail: kcp24@mail.ru

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

1 мая 2018 года вступил в силу Федеральный закон от 07.03.2018 № 41-ФЗ. Согласно ему в России повышается минимальный размер оплаты труда. Согласно поправкам в статью 1 Закона о МРОТ (от 19.07.2000 № 82-ФЗ) минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года должен составлять 11 163 рубля в месяц. 16 февраля законопроект был одобрен в третьем чтении депутатами Госдумы. Инициатива была встречена положительно, исключение составили представители ЛДПР, которые предложили увеличить МРОТ сразу до 20 тысяч рублей. Однако их идея не была поддержана. Напомним также, что ИП сейчас платят за себя страховые взносы в фиксированном размере, который не привязан к МРОТ.

С 1 января 2018 года является обязательным применение риск-ориентированного подхода органами Роструда при составлении графика плановых проверок работодателей (Закон «О внесении изменений...» от 13.07.2015 № 246-ФЗ). Отнесение работодателя к той или иной категории риска производится в соответствии с постановлениями Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 и от 17.08.2016 № 806.

Напомним, что риск-ориентированный подход при организации плановых проверок работодателей введен с 1 марта 2017 года (Постановление Правительства РФ от 16 февраля 2017 г. № 197). Установлены пять групп риска, от которых зависит частота плановых проверок:

- высокий уровень один раз в два года (6,5 тыс. предприятий);
- значительный уровень один раз в три года (3,5 тыс. предприятий);
- \bullet средний уровень один раз в пять лет (22,3 тыс. предприятий);
- \bullet умеренный уровень один раз в шесть лет (1,998 млн предприятий);
- низкий уровень проведение плановых проверок не осуществляется (5,774 млн предприятий).

Основными критериями риска при этом являются: • данные ведомственной отчетности о результатах

- проверок за предшествующие три года;
 сведения о травматизме за предшествующие
- сведения о травматизме за предшествующие три года;
- сведения о задолженности по заработной плате за предшествующий год (п. 10 Критериев отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска; далее Критерии).

Однако высокий уровень риска присваивается работодателю вне зависимости от других показателей, если имел место смертельный несчастный случай на производстве (п. 9 Критериев).

Кроме того, при расчете уровня риска учитывается отраслевая принадлежность предприятия: очевидно, что в банковской сфере и угольной промышленности разные риски причинения вреда здоровью.

Вместе с тем организации и предприниматели могут подать в федеральную инспекцию труда заявление об изменении присвоенной категории риска (ч. 6 ст. 8.1 Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», п. 24 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Письмо Роструда от 12 апреля 2017 г. № ТЗ/1330-11-2). На сегодняшний день предусмотрен только один критерий снижения уровня риска — отсутствие административных наказаний за нарушение обязательных требований в сфере труда по результатам плановой проверки (п. 8 Критериев). В связи с этим Роструд прорабатывает перечень дополнительных критериев (например, наступление смертельного несчастного случая не по вине работодателя).

Помимо этого Роструд ведет работу над законопроектом, согласно которому работодатель, который прошел самопроверку с помощью размещенного на сайте ведомства сервиса «онлайн-инспекция», может получить освобождение от проверок на пять лет. По истечении этого срока можно заново пройти самопроверку и снова получить освобождение — и так каждые пять лет. Главное, чтобы у работодателя не было тяжелых и смертельных несчастных случаев на производстве.

С 4 февраля 2018 года работодателей проверяют по новым правилам.

Приказ Роструда от 10.11.2017 № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Приказ содержит формы 107 проверочных листов (списков контрольных вопросов), которые будут использоваться при проведении различных проверок, в том числе проверок:

- соблюдения порядка приема на работу;
- содержания трудовых договоров;
- соблюдения порядка прекращения трудовых договоров;
- соблюдения правил установления и выплаты заработной платы;

• соблюдения правил охраны труда при выполнении отдельных видов работ и на предприятиях, осуществляющих отдельные виды деятельности.

В проверочных листах (списках контрольных вопросов) указывается, помимо прочего: категория риска, к которой отнесено проверяемое лицо; основание проведения проверки; сведения о лицах, проводящих проверку, и лице, в отношении которого проводятся проверочные мероприятия.

Каждый проверочный лист представлен в виде таблицы, состоящей из трех граф: вопрос, отражающий содержание обязательного требования; реквизиты нормативного правового акта, содержащего соответствующее обязательное требование с указанием конкретной структурной единицы акта, в котором содержится проверяемое требование; ответ на поставленный вопрос.

Отмечается, что предмет плановой проверки всех работодателей — юридических лиц и физических лиц, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, ограничивается перечнем вопросов, включенных в соответствующий проверочный лист.

Проверочные листы включают в себя вопросы, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении проверяемым лицом установленных обязательных требований.

Напомним, что согласно Постановлению Правительства РФ от 08.09.2017 № 1080 «О внесении изменений в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» на первоначальном этапе проверки с использованием проверочных листов (списков контрольных вопросов) будут проводиться только в отношении работодателей, отнесенных к категории умеренного риска. С 1 июля 2018 года проверочные листы (списки контрольных вопросов) будут использоваться при проведении плановых проверок всех работодателей — юридических лиц и работодателей физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Определены особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования.

Приказ Минтруда России от 30.06.2017 № 543н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования» (вступил в силу 25 декабря 2017 г.).

При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных

факторов на рабочих местах исследованиям (испытаниям) и измерениям в обязательном порядке подлежат следующие вредные и (или) опасные производственные факторы, в том числе:

- шум;
- электростатическое поле (для троллейбусов, трамваев);
 - виброакустические факторы;
 - параметры микроклимата;
- тяжесть трудового процесса (рабочая поза (работа в вынужденном (фиксированном) положении);
- напряженность трудового процесса (длительность сосредоточенного наблюдения (необходимость постоянного наблюдения за проезжей частью, салоном транспортного средства) и др.).

Допускается проведение специальной оценки условий труда совместно несколькими работодателями на рабочих местах водителей, если они расположены на транспортных средствах одной модели, а указанные транспортные средства используются для регулярных перевозок пассажиров в границах одного населенного пункта и (или) для регулярных перевозок в пригородном сообщении с одним населенным пунктом и удовлетворяют требованиям части 6 статьи 9 Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Минтрудом России утверждены Правила охраны труда в организациях связи.

Приказ Минтруда России от 05.10.2017 № 712н «Об утверждении Правил по охране труда в организациях связи» (вступил в силу 5 января 2018 г.).

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и осуществлении основных производственных процессов и выполнении работ в приемных и передающих радиоцентрах, на радиостанциях, на телевизионных станциях и ретрансляторах, станциях космической связи, в радиобюро, коммутационно-распределительных аппаратных, на станциях радиоконтроля, в организациях проводного вещания, на телефонных станциях, на телеграфах и станциях радиотелефонной связи, в организациях, обеспечивающих подвижную радиотелефонную связь, кабельное и спутниковое телевидение, осуществляющих работы по строительству и обслуживанию воздушных линий связи, линий проводного вещания, радиорелейных линий, линейных сооружений кабельных линий передачи.

Правила обязательны для исполнения работодателями — юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (кроме физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) при организации и осуществлении ими деятельности в организациях связи.

Ответственность за выполнение правил возлагается на работодателя. На основе правил и требований технической (эксплуатационной) документации органи-

зации — изготовителя технологического оборудования, применяемого в организациях связи, работодателем разрабатываются инструкции по охране труда для профессий и (или) видов выполняемых работ, которые утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа либо иного уполномоченного представительного органа (при наличии).

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

Приказ Минтруда России от 23.11.2017 № 805н «О внесении изменений в приложение № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (вступает в силу 12 июня 2018 г.).

Работодатель сможет выбрать, где указывать нормы выдачи работнику смывающих и (или) обезвреживающих средств: в трудовом договоре или в локальном нормативном акте.

Если компания выберет второй вариант, то нужно будет попросить работника расписаться в акте или листе ознакомления. Изменения позволяют довести информацию о нормах выдачи и в электронной форме. В этом случае рекомендуем также получить с работника письменное подтверждение.

Еще одно изменение касается работ, связанных с легкосмываемыми загрязнениями: больше не нужно будет фиксировать выдачу мыла или жидких моющих средств.

Напомним, Минтруд считает, что офисным работникам выдавать смывающие и обезвреживающие средства по Типовым нормам не требуется (Письмо Минтруда России от $30.08.2016 \, \mathbb{N} \, 15$ –2/ООГ–3095).

Минтрудом России утвержден примерный перечень мероприятий по снижению травматизма на производстве.

Приказ Минтруда России от 12.02.2018 № 71 «Об утверждении примерного ведомственного плана мероприятий по снижению производственного травматизма».

Утвержденный примерный план мероприятий предназначен для использования федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, и органами исполнительной власти субъектов РФ при разработке ведомственных планов по снижению производственного травматизма.

В подлежащие разработке планы, согласно приказу, включаются мероприятия по пяти направлениям:

— по анализу производственного травматизма;

- по совершенствованию нормативных правовых актов в целях снижения производственного травматизмам;
- по обеспечению кадрового потенциала и повышению компетенций руководителей организаций отрасли, специалистов служб охраны труда, специалистов по охране труда, специалистов инженерно-технических служб;
- по снижению числа несчастных случаев со смертельным исходом в конкретных организациях отрасли;
- по информированию работодателей и работников отрасли, пропаганде безопасного труда.

Устанавливается, что ведомственные планы мероприятий по снижению производственного травматизма должны быть согласованы с Минтрудом России до 17 мая 2018 года.

**

С 23 апреля 2018 года введены Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам элеваторной, мукомольно-крупяной и комбикормовой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Министерства труда и социальной защиты № 863н от 22.12.2017).

3 июня 2018 года вступят в силу Типовые нормы выдачи СИЗ для работников промышленности строительных материалов, стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности (утверждены **Приказом Минтруда России от 27.12.2017 № 882н).**

Опубликован Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.02.2018 № 59н «Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте» (вступает в силу с 27 сентября 2018 г.).

Правила не распространяются на работников, занятых на работах, связанных с техническим обслуживанием и эксплуатацией напольного безрельсового колесного транспорта (автопогрузчики и электропогрузчики, автокары и электрокары, грузовые тележки), используемого в технологических транспортных операциях внутри эксплуатируемых территорий.

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями — юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) при организации и осуществлении ими работ, связанных с эксплуатацией, техническим обслуживанием, ремонтом и проверкой технического состояния транспортных средств.

16-19 MAR 2



Приглашаем принять участие **В XXVI СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ ВЫСТАВКЕ**

СТРОИТЕЛЬНЫЕ И ОТДЕЛОЧНЫЕ

МАТЕРИАЛЫ

 СОВРЕМЕННЫЕ МАТЕРИАЛЫ И ОТОНЖАТЕОЛАМ ВЛД ИНТОЛОНХЭТ и деревянного домостроения

- Бани, сауны, бассейны
- Ландшафтная архитектура
- Загородная недвижимость



Организатор - ВК «Красноярская ярмарка»

МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19 тел. (391) 22-88-405, 22-88-611 stroyka@krasfair.ru www.krasfair.ru

Более 164 компаний строительной отрасли Свыше 13 000 посетителей из 16 регионов России













Приглашаем к участию!



МиматАкваТЭкс







16-19 MAR 2018 Красноярск

ClimatAquaTEx

- Инженерные системы и коммуникации
- Водоснабжение
- Отопление, теплоснабжение
- Вентиляция и кондиционирование
- Газификация
- Контрольно-измерительные приборы и автоматика
- Холодильное оборудование
- Бассейны и СПА

В программе:

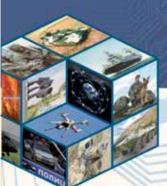
VIII Межрегиональная конференция «Город. ЖКХ. Экология»

В 2017 году выставку посетили 3 207 специалистов отрасли из России и Германии

г. Красноярск, МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19 Ten.: (391) 22-88-405, 22-88-611 climat@krasfair.ru www.krasfair.ru







30мая-1 июня

2018

Киасноянск

XIII Всероссийский специализированный форум-выставка





современные системы безопасности



Информационная безопасность

- Технические средства и системы безопасности
- Инженерно-технические средства физической защиты
- Пожарная безопасность
- Аварийно-спасательное оборудование. Транспорт
- Экипировка. Индивидуальные средства защиты

Деловая программа с участием представителей федеральной власти



Организаторы:







Официальная поддержка

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО



Итоги выставки 2017г.: Площадь экспозиции: 12000 кв. м.

Количество участников: 91 экспонент из разных городов России

Количество посетителей: 9054 человек, из которых 1999— специалисты из 426 компаний.

образование

МВДЦ «СИБИРЬ», ул. Авиаторов, 19 тел. (391) 200-44-29, ccb@krasfair.ru www.krasfair.ru

22-24 Реклама СИБИРСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КРАСНОЯРС образовательные технологии Современные • Учебное и игровое оборудование МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19 • Мебель для образовательных тел.: (391) 200-44-00, www.krastair.ru • Школьная форма и принадлежности • Дистанционное и инклюзивное

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАКТИКА РЕГИОНА»



ПЛАТНАЯ ПОДПИСКА:

- руководители государственных учреждений Красноярского края и г. Красноярска;
- администрации городов и районов Красноярского края;
- предприятия различных форм собственности, расположенные на территории Красноярска, Красноярского края и Сибири.

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ БЕСПЛАТНАЯ ДОСТАВКА:

по Российской Федерации: в Правительство РФ, Государственную Думу РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ, Федеральную службу по труду и занятости (Роструд);

по СФО: губернаторам и главам территорий СФО, в организации, общественные объединения, административные органы городов и регионов СФО, руководителям ведущих предприятий СФО;

по Красноярскому краю: членам редакционного и экспертного советов журнала, Правительству Красноярского края и администрации г. Красноярска.

ПОЗНАКОМИТЬСЯ С НАШИМ ЖУРНАЛОМ ВЫ МОЖЕТЕ В ПРИЕМНОЙ:

- департамента экономики администрации г. Красноярска;
- руководителя службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края;
- Государственной инспекции труда Красноярского края;
- Федерации профсоюзов Красноярского края;
- Отделения Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю;
- агентства труда и занятости населения Красноярского края;
- Енисейского межрегионального территориального управления технологического и экологического надзора Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор);
- управления Федеральной миграционной службы по Красноярскому краю,

А ТАКЖЕ В:

- филиалах Фонда социального страхования РФ;
- Союзе промышленников и предпринимателей Красноярского края;
- Государственной научной библиотеке Красноярского края;
- Сибирской научно-производственной ассоциации
- «Промышленная безопасность».

СВОБОДНОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ВЕДЕТСЯ:

- на тематических мероприятиях, проводимых при участии администраций городов и регионов СФО;
- в международном выставочно-деловом центре «Сибирь».

Хотите оформить подписку на журнал «Социальное партнерство. Практика региона»? Обращайтесь на почту!

^1	АБОНЕМЕНТ на <u>Fas</u>						-	52289				
							_	(14	effect vo	дания)		
Соци	иально	e na	артн	ерст	во. П	ракты	ика р	егио	на			
	(Harmendeanne MSSannik)							Количество комплектов:			1	
		_	20	$\dot{-}$	$\overline{}$		месяц					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
								X			Х	
Куда												
	40	10-TOEs	ж иңде	*C)			i).	M(pec)				
Кому												
			0	DOMNITH	R. VHVLV							
		Т			Д	OCT	ABO	RAH	KAP	точк	A	
						Газету			522	89		
	пв	ME	сто	nateo	питер Журнал Бизанс изди-						(6)	
				, z. z. z. y. j	'							
	иально	oe na		ерст		ракты		егио	на			
	иально	oe na		ерст				егио	на			
Соци	4- D	ое па	артн	ерст	MR-Cear		(988)	Ko	пичес		1	
Соци	4- D	одпис	ки	ерст	MR-Cear	че каса ублей	(988)	Ko			1	
Соци	r- Depe	одлис надрен На	хи совки 201	ерсті	900 p	че гаса ублей б од по г	коп.	Ko: kon	пичес	roe:	_	
Соци	4- D	одпис	ки	ерст	900 р	че каса ублей б	KOD.	Ko kon am	пичес		12	
Стои	r- Depe	одлис надрен На	хи совки 201	ерсті	900 p	че гаса ублей б од по г	коп.	Ko: kon	пичес	roe:	_	
Стои	r- Depe	одлис надрен На	хи совки 201	ерсті	900 p	че гаса ублей б од по г	коп.	Ko kon am	пичес	roe:	12	
Стои	r- Depe	одлис надрен На	хи совки 201	ерсті	900 p	че гаса ублей б од по г	коп.	Ko kon am	пичес	roe:	12	

По вопросам приобретения номеров журнала и размещения рекламных и имиджевых материалов обращайтесь в редакцию журнала по телефонам (391) 202-60-05, 278-59-55 или по e-mail: soc_partner@mail.ru

4-7

KPACHOЯPCKKRASNOYARSK



INTERNATIONAL SPECIALIZED EXHIBITION

ТЕХНИКА • ОБОРУДОВАНИЕ • ИНСТРУМЕНТ
 ДЛЯ ЛЕСОЗАГОТОВКИ, ДЕРЕВООБРАБОТКИ, МЕБЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ

В программе:

- Демоплощадка лесной техники и оборудования
- Площадка инвестиционных проектов лесной отрасли
- Красноярский лесопромышленный форум
- Семинар для специалистов мебельной отрасли
- Конкурс для операторов гидроманипулятора

ИТОГИ ВЫСТАВКИ 2017:

147 участников, из них **37** зарубежных компаний из **15** стран мира







