





Власть Бизнес Общество

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ПРАКТИКА РЕГИОНА № 1 (39)



РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ



ТОПИЛИН Максим Анатольевич, министр труда и социальной защиты РФ



АКБУЛАТОВ Эдхам Шукриевич,глава города
Красноярска



АХМЕТОВ Илай Узбекович,глава города
Ачинска



ВАСИЛЬЕВ Михаил Геннадьевич, министр экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края, председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края



ИСЯНОВ Олег Халильевич,председатель
Федерации
профсоюзов
Красноярского края



ЛАПУНОВ 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, заместитель председателя Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края



МИСНИК Дмитрий Петрович, независимый эксперт



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



ОКЛАДНИКОВ Сергей Михайлович, руководитель Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю

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





МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ОХРАНЫ ТРУДА И КАПРОВОГО ДЕПОПРОИЗВОДСТВА

Главный редактор Андрей Павлович БРАТЧУН Заместитель главного редактора Дарья АНИЩЕНКО Заместитель директора Светлана ВОЛКОДАЕВА Руководитель отдела маркетинга Елена КАХАНОВА

Верстка и дизайн: Виктор МАСЛОБОЕВ Корректор Елена УВАРОВА

Адрес редакции:
660020, г. Красноярск,
ул. Енисейская, 1;
ул. Алексеева, 13
Тел. (391) 278-59-55,
278-25-55, 202-60-05
e-mail: soc_partner@mail.ru
сайт: www.soc-partner.ru

Периодичность: ежеквартально Тираж: 4 000 экз.

Отпечатано в типографии: Издательский дом «Всем. Всем. Всем» 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 ₱, 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.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА

6. ПРИОРИТЕТ – СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫМ СФЕРАМ



ЭКОЛОГИЯ

10. ЕСТЬ ВОЛЯ И ЖЕЛАНИЕ

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

12. ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ: РУКОВОДСТВО К ДЕЙСТВИЮ



профсоюзы

- **13.** ПРЕЗИДИУМ ПРОФСОЮЗА ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ
- **14.** БЕДЫ И ПОБЕДЫ ПРОФСОЮЗА ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ
- **18.** ЗАКОН СУРОВ, НО ОН ЗАКОН

ХРОНОГРАФ

20. ПРОЦЕСС ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В НАЧАЛЕ 2000-Х ГГ.

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

жкх

- 22. ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛЬЕМ
- **24.** ПРОФЕССИОНАЛЫ УПРАВЛЯЮЩЕЙ КОМПАНИИ «КОНТИНЕНТ»
- 26. «ПРЕДПРИЯТИЕ ЖКХ»: ВСЁ НА БЛАГО ГОРОЖАН



- 28. ГЛАВНОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ И ОБЩЕНИЕ С ЛЮДЬМИ
- 30. вода и тепло основа жизни
- **32.** РАБОТАЕМ ДЛЯ ЛЮДЕЙ, РАБОТАЕМ НА СОВЕСТЬ

события

- 33. АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ
- **34.** НЕДЕЛЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА ГЛАЗАМИ КРАСНОЯРЦЕВ

ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА

- **36.** ПРИНЦИПЫ ЛИДЕРСТВА КОМПАНИИ «Р-СИМ»
- 38. качественно. надежно. компетентно

ОБРАЗОВАНИЕ

- **39.** молодые профессионалы показали высший класс
- 40. ФОРМУЛА НАСТОЯЩЕГО УЧИТЕЛЯ

ПРАКТИКУМ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- **44.** УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ: ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ НА САМОМ ДЕЛЕ?
- **46.** ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА



48. SMM-ПРОДВИЖЕНИЕ: КАК «РАСКРУТИТЬСЯ» В СОЦСЕТЯХ

КАДРЫ

- 50. ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ
- **53.** СОКРАЩЕНИЕ РАБОТНИКОВ: ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ

ОХРАНА ТРУДА

- **56.** ЗАГАДОЧНАЯ ОХРАНА ТРУДА
- 58. ЧЕТВЕРТЬ ВЕКА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ



ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- 60. ПФР ПОДВЕЛ ИТОГИ
- **61.** НАЛОГИ-2017: ИЗМЕНЕНИЯ

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

64. НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА



2017 год в России объявлен Годом экологии. В последнее время появилось множество слов и терминов с приставкой «эко»: экотопливо, экопосуда, экопарк и так далее. Можно сказать, что в нашем XXI веке быть экологически сознательным — в тренде. Но — на самом деле быть или только лишь кричать об этом?

«Все мы дети одного корабля по имени Земля, значит, пересесть из него просто некуда. Если у человечества не найдется сил, средств и разума, чтобы поладить с природой, то на умершей, покрытой пылью безжизненной Земле стоило бы, пожалуй, установить надгробную плиту со скорбной надписью: «Каждый хотел лучшего только для себя!» — писал Антуан де Сент-Экзюпери.

Трудно не согласиться с писателем, не так ли? Человек часто делает что-то, не думая о последствиях. Например, приходя в лес, мы первым делом ищем красивое чистое место, чтобы приятно провести время, а уходя, чаще всего оставляем мусор, полагая, что кто-то другой его уберет.

И еще, мне всегда было интересно, о чем думает владелец завода, выбрасывающего вредные вещества в окружающую среду. Неужели он считает, что его это не касается? Ведь он дышит воздухом, который сам загрязняет, он пьет воду, в которую сбрасывает отходы. Неужели его не заботит здоровье его детей и близких?

Мы должны осознавать, что выбросы в атмосферу на предприятии, к примеру, в Китае — это не просто «выброс где-то там далеко и нас не касается». Всё в природе взаимосвязано, и так или иначе всё, что выбрасывается в атмосферу, сбрасывается в воду или хоронится в почву в одной части света, рано или поздно найдет свой отклик в другой.

Почему человечество тратит огромные деньги на лечение онкологии, но забывает о ее причине? И неужели люди действительно считают, что кислотные дожди по всему миру стоят меньше внимания, чем терроризм? На военные расходы в мире тратится около 1,7 триллиона долларов в год. Катастрофические растраты. Ведь эти деньги можно потратить на более важные нужды. А сколько человеко-часов, а значит, и денег тратится за различные совещания, заседания, собрания...

Как тут не вспомнить высказывание американского инженера и футуролога Жака Фреско: «У землян нет денег, чтобы доставить воду в засушливые районы Земли, но есть деньги, чтобы искать воду на Марсе. После этого стоит задаться вопросом: есть ли на Земле разум?»

Хочешь изменить мир к лучшему? Начни с себя! Намусорил — убери, упало — подними. Тогда и экологических проблем будет меньше, и жить станет лучше!

Искренне ваш, Андрей БРАТЧУН, главный редактор



Страницы 6-20



ПРИОРИТЕТ – СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫМ СФЕРАМ

9 января 2017 года губернатор Красноярского края Виктор ТОЛОКОНСКИЙ провел расширенное аппаратное совещание, в ходе которого обозначил свое видение основных направлений развития региона в 2017 году. Публикуем основные тезисы выступления, касающиеся таких важнейших и социально значимых сфер жизни людей, как образование, здравоохранение, строительство, ЖКХ и экология.



РАЗВИТИЕ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Для Красноярского края очень важно повышение социальной привлекательности региона, улучшение всей среды жизнедеятельности людей, обновление сознания красноярцев.

Поэтому развитие науки, образования, культуры — это безусловный приоритет. Сегодня я могу уверенно говорить о том, что в развитии научно-исследовательского и образовательного комплекса края произошли серьезные изменения. Сегодня мы не только укрепляем классический университет, отметивший в прошлом году первые десять лет своей новейшей истории. У нас сформирован инженерный, технологический университет со статусом опорного

университета, укрепляются региональные отраслевые вузы, которые обеспечивают подготовку специалистов массовых профессий: медицинский, педагогический, аграрный, творческий вузы. Всё это та структура, которая позволяет качественно расти без серьезных структурных ломок, перестроений, то, что дает нам стратегическое будущее.

Хороши результаты работы научно-исследовательских институтов Красноярского научного центра, который сейчас называется Федеральным исследовательским центром, получено немало грантов на новые исследования. По всем показателям качества работы научно-исследовательского комплекса у нас, безусловно, есть позитивная динамика.

Хочу особо выделить задачу развития науки и профессионального образования. И не только потому, что человеческий капитал, который во многом формируется в сфере профессионального образования, — это основной ресурс роста экономики. Для Красноярского края рост человеческого капитала должен быть самоцелью! Не просто подготовить кадры для растущей экономики, а сделать край привлекательным для жизни. Главное, что требуется человеку, — реализовать себя, получить что-то новое. В первую очередь это дает сфера образования.

Многое предстоит обновить в области среднего профессионального образования. Очень быстро нужно преодолеть стереотип, что это вспомогательная сфера, которая забирает не самых мотивированных школьников. Это необходимая сфера. И качество профессионального образования должно быть не хуже, чем в университетах. Оно иное, более ориентированное на практику, более конкретное. Но от этого не менее качественное.

Здесь нам предстоит вкладывать больше в техническое переоснащение, в новые технологии. Мы должны добиться полного преобладания контрактной подготовки, чтобы был заказ от производства. Нужно более глубоко интегрироваться в производство при проведении соревнований, таких как WorldSkills. Сельским учреждениям образования нужна новая техника. И точно так же во всех других направлениях: и педагогические колледжи, и медицинские должны быть на самом современном уровне.



На чемпионате WorldSkills, февраль 2017 г.

Подготовка учительских кадров требует очень серьезного обновления. Учитель очень часто является сдерживающим фактором, поэтому здесь очень важны энергичные действия и меры. Ну и конечно, укрепление материальной базы. Строительство новых школ — это федеральный и краевой приоритет безусловного действия. У нас огромное число ветхих и старых школ и нет эффективных проектов, как их обновить. На то, чтобы сломать деревянные школы и поставить по современным проектам новые, нам денег никогда не хватит. Но найти правильное решение нужно незамедлительно.

Эта проблема остро стоит и в краевом центре, особенно в недавно построенных жилых микрорайонах. В центральной части города хорошие, отремонтированные школы не заполнены, а в новых районах перегружены в полтора, два раза. Поэтому и краевые средства, и муниципальные должны быть добавлены в эту сферу без всяких сомнений.

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Кадры — одна из ключевых проблем в сфере охраны здоровья, медицины. Кадровый голод в этой сфере уже стал влиять на качество медицинского обслуживания. При этом я всегда подчеркиваю, что в сфере здравоохранения очень эффективное соотношение главных профессий с управленческими и вспомогательными. Но мы ведь теряем не управленцев и даже не вспомогательный персонал. Мы теряем врачей, медицинских сестер. Их численность уменьшилась на 11 тысяч. Я мог бы это принять за оптимизацию, если бы не было пустых участков. Но в поликлиниках половина участков не укомплектована. Значит, нормально обслужить население мы не можем. И даже если с такой ситуацией мирятся сами врачи, потому что зарабатывают, это не может терпеть общество и государство.

Конечно, нужно продолжать работу по профилактике и диспансерному наблюдению. Убежден, что пока идея диспансеризации не реализована, лечебные учреждения отчитываются количеством, а не истинным результатом диспансеризации. У нас по-прежнему большая доля населения находится вне регулярного наблюдения, вне медицинской поддержки.

Мы не завершили структурно-функциональную типизацию лечебных учреждений. Хотя близки к этому. Масштабы территории нашего края не позволяют сделать большой акцент на специализированных центрах в Красноярске. Акцент нужно делать не на санитарной авиации, а на способности оказать срочную медицинскую помощь на месте. Мы должны максимально точно выстроить модель многопрофильной больницы скорой медицинской помощи, которая должна быть способна оказать самую современную помощь в городах и удаленных территориях.

Вопрос недоремонта в здравоохранении стоит так же остро, как и в сфере образования. Поэтому при корректировке бюджета мы увеличим ассигнования на эти цели. Ну и, конечно, требуется эффективное развитие государственно-частного партнерства. Бизнес готов вкладывать деньги в здания, сооружения, сложное оборудование. И пусть вкладывает, а мы формируем заказ. У нас вполне эффективные отношения с фондом ОМС, в крае большой бюджет в здравоохранении и вполне комфортно себя чувствуют частные клиники — это всё нужно направить на системную эффективность, а не решать какие-то частные задачи того или иного бизнеса.

СТРОИТЕЛЬСТВО

Несколько слов о строительном комплексе. Нам предстоит очень серьезно активизировать всю работу по подготовке градостроительной документации, планов землепользования. Мы по статистике отчитываемся: сделано, принято. Но вот куда бы ни пришел, ни при-



Город Ачинск, декабрь 2016 г.



ехал — везде вижу проблемы. Доходит до абсурда. Мне недавно в одном маленьком поселке говорят: «У нас нет ни квадратного метра, чтобы складировать мусор». Или в маленьком селе мне не могут показать место, где построить новый дом. Мы в Минусинском районе после пожара 2015 года с трудом решали задачу, как поставить шесть или семь домов. Это в маленькой деревне, где кругом большие просторы!

У нас проблема в Красноярске, потому что тоже кругом базы, склады, а мы идем вширь, где у нас ни школ, ни поликлиник, ни коммуникаций, ни транспорта — ничего! Поэтому я прошу уйти от формализма и точно, ясно понимать все градостроительные возможности наших поселений, чтоб было понятно, где строить новое жилье, где строить здания общественного значения, где иметь производственные территории для развития производственно-экономической деятельности.



Считаю важным наращивать жилищное строительство. Если мы хотим, чтобы край приобретал всё большую социальную привлекательность, нового жилья должно быть больше! Поэтому миллион триста тысяч квадратных метров построенного жилья в год — это для нас маловато. Новосибирская область с таким же населением строит сегодня больше двух миллионов. Поверьте, 700 тысяч — это огромный разрыв. Понятно, что нарастить объемы строительства можно только с применением дополнительных мер господдержки покупателей жилья. Поэтому я прошу, чтобы эта программа была в кратчайшие сроки завершена и представлена на утверждение.

Я просил бы максимально поддерживать кооперативное строительство. Не обманутых дольщиков порождать, а создавать настоящие кооперативы и строить кооперативное жилье, как было с коллективом завода «Радиосвязь». Надо укреплять подрядно-строительную деятельность, а не спекуляцию земельными участками.

жилищно-коммунальное хозяйство

Огромная задача стоит по программе капитального ремонта многоквартирных домов. Нам предстоит в 2017 году почти в три раза увеличить объем капитального ремонта домов. Значит, нужно выигрывать каждый день, работать на этих объектах, как работаем на объектах Универсиады. Нужно, конечно, чтобы дом, который прошел капремонт, не оставался домом, в котором есть что ремонтировать. И не бойтесь здесь качественных проектов. Я готов поддержать, чтобы на федеральном уровне рассмотрели некоторые вопросы нормирования проекта капитального ремонта. Но такие проекты обладают потенциальной неэффективностью и не решают задачу восстановления качественных характеристик этих домов.

У нас очень важная программа расселения граждан из ветхого и аварийного жилья. По тому этапу программы, который сейчас действует, мы сможем построить примерно 250 тысяч квадратных метров нового жилья и переселить 15 тысяч граждан. Но этого мало. Какое бы решение ни приняло федеральное правительство, программа расселения в Красноярском крае должна продолжаться. Решение нам это предстоит принять в течение 2017 года с включением средств бюджета 2018 года, приблизительно на том уровне, на котором мы имели эти средства в 2016 и 2017 годах.

Ну и, конечно, нужно повышать эффективность контроля за ходом строительства важнейших объектов. Кроме объектов Универсиады это, безусловно, аэропорт, перинатальный центр в Норильске, еще ряд объектов, которые принципиально определяют инфраструктурные возможности. И вообще, средства по всем строительноремонтным программам должны быть распределены до 1 февраля с тем, чтобы до 1 апреля состоялись все конкурсные процедуры, были заключены подрядные договоры и можно было эффективно реализовать всю инвестиционно-строительную программу.

БЛАГОУСТРОЙСТВО

Впервые как об отдельном направлении работы говорю о благоустройстве городов и поселков края. Без решения этих задач невозможно обеспечить социальное благополучие и поддержку населением всех планов нашего развития.

Благоустройство — первое, что видит каждый гражданин, каждый человек. Поэтому прошу быстрее подготовить закон края о требованиях к благоустройству. В Московской области и еще ряде регионов такие законы приняты.

На основании этого закона будут формироваться программы благоустройства каждого города и района. Будет поддержка бюджета края муниципальных образований, которые выдержат определенные требования, условия, изыщут собственные ресурсы и по определенному коэффициенту софинансирования получат средства на проведение этих благоустроительных работ.

Особое внимание, безусловно, должно быть уделено благоустройству краевого центра. И это связано не только с Универсиадой, просто мы не можем допускать такого диссонанса, когда у нас много нового строится и в то же время какие-то элементы благоустройства просто отсутствуют или находятся в каком-то подавленном состоянии.

В 2017 году на эти цели будет направлено 270 млн рублей. В бюджете 2018 года на благоустройство средства будут заложены в большем объеме, думаю, около одного млрд рублей, и в бюджете 2019 года — в размере 1,5 млрд рублей.

ЭКОЛОГИЯ

2017 год — Год экологии. Экология для Красноярского края — проблема из проблем, поэтому очень большое внимание правительство будет уделять решению задач по улучшению экологического состояния. Нам необходимо обновить всю систему наблюдений за состоянием атмосферы, внедрить действенную систему реагирования на неблагоприятные погодные условия. Погода изменилась — мы должны изменить режим работы предприятий, организаций, и ничего в этом сложного нет.

Экология — это то, что не позволяет нам идти на какие-то компромиссы. Нам предстоит сформировать эффективный регламент и порядок информирования населения. Термин «черное небо» знают все. Когда спращиваю, сколько людей выходят на сайт нашей лаборатории и смотрят реальные показатели состояния экологии, их оказывается единицы. Следовательно, с одной стороны, присутствует бытовая, обывательская спекуляция проблемами, с другой стороны, мы имеем богатейший материал наблюдений, который никак не используем. Получили результат наблюдения — быстро передали сигнал алюминиевому заводу, ТЭЦ, другим предприятиям уменьшить объемы производства. Всё это поддается управлению.



Должна быть специальная программа мер по оздоровлению экологии на дорогах за счет работы общественного транспорта. На каждом углу вижу — продают какие-то жидкости, но нигде не видел, чтобы у нас замеряли СО2 в Красноярске. Не знаю, насколько дорожно-патрульная служба активна, но тоже, думаю, не очень, поскольку постоянно вынужден звонить из машины, когда вижу автобусы дымящие, грузовые машины, выезжающие со стройки в черном дыму. Надзор и контроль здесь должен быть очень жесткий.

Разрабатывается новый том показателей предельно допустимых выбросов, мы должны здесь максимально ужесточить административные действия. Еще раз подчеркиваю, никаких компромиссов в отношении экологического состояния! Это долговременная политика, без реализации которой Красноярску не быть социально привлекательным городом, а край не получит то развитие, о котором мы говорим.



ЕСТЬ ВОЛЯ И ЖЕЛАНИЕ

Мария ПАНУРСКАЯ

В Ачинске для решения экологических проблем объединились власть, общественники и промышленники.



чинск входит в число городов Красноярского края, где жители обеспокоены состоянием окружающей среды. Это очевидно, ведь город является крупным промышленным и транспортным центром. В непосредственной близости к нему располагается промплощадка Ачинского глиноземного комбината. Недавно свою работу на базе старого керамзитового завода начал Красноярский завод проппантов. Список промышленных объектов можно продолжить и дальше. К тому же в несколько раз за последние годы увеличилось число автомобильного транспорта, и даже дорожные пробки стали обыденностью для этого 100-тысячного города. Чтобы экологическая нагрузка на Ачинск не росла, а уменьшалась, местные власти совместно с общественными организациями и промышленными предприятиями разрабатывают и реализовывают программы экологической ответственности. О том, как строится эта работа и чего удалось достичь, мы говорим с главой города Ачинска Илаем АХМЕТОВЫМ.

— Илай Узбекович, насколько активно влияние общественности на вопросы экологической безопасности Ачинска?

 В 2014 году в Ачинске был создан Общественный экологический Совет. В его состав на выборной основе входят общественные активисты, эксперты в области природоохранной деятельности, представители промышленных предприятий, надзорных структур и муниципалитета. Влияния Совета хватает, чтобы заходить на промышленные площадки и общаться с руководителями напрямую. Не редкостью стало проведение очередного заседания Совета по экологии прямо в заводских цехах, в рабочих кабинетах предприятий. Участники Совета добились главного — их слышат, с ними сотрудничают, перед ними открываются двери. Кроме того, активность общественных экологов позволила обеспечить выделение 10 миллионов рублей из краевого бюджета на оснащение необходимой техникой автоматического поста мониторинга воздуха. Модернизированный пост повысит уровень экологического контроля.

Показательным станет и нынешний год: в планах экологов составить реестр всех загрязнителей окружающей среды города. Мы будем им в этом помогать.

— В России 2017 год проходит под эгидой экологии. Как Ачинск будет отмечать этот год?

- В начале года был утвержден план мероприятий, который включает более 30 основных пунктов, в том

числе природоохранные мероприятия АО «РУСАЛ Ачинск», проведение общегородских субботников и экологических акций, благоустройство города, а также различные общегородские массовые мероприятия, направленные на формирование экологической культуры населения. Перечень событий будет дополняться в течение всего года. Мы надеемся, что инициаторами проведения и участниками мероприятий экологической и природоохранной направленности выступят жители города.

- Традиционно считается, что самая большая экологическая нагрузка на Ачинск исходит от самого крупного промышленного предприятия города глиноземного комбината. Насколько продуктивно выстраивается ваша совместная деятельность в области экологической безопасности?
- Важно отметить, что сами металлурги заинтересованы в экологической модернизации производства. На эти цели РУСАЛ уже направил несколько миллиардов рублей. Также АГК остается открыт для диалога и контрольных мероприятий. К примеру, Экологический совет города контролирует строительство шламовой карты № 3, ремонты и модернизацию газоочистных установок, знакомится с результатами испытаний, заключениями надзорных органов и прочее.

На АГК реализуется целый ряд экологических программ. В 2017 году продолжится капитальный ремонт



существующих электрофильтров цеха спекания и их модернизация — оснащение дополнительной степенью очистки. Продолжается реконструкция шламохранилища: готовится к вводу в эксплуатацию шламовая карта № 3, консервация карты № 1. Реализуется план восстановительных работ, который предусматривает рекультивацию территорий, прилегающих к шламовым картам. Идет модернизация угольных мельниц. Пополняется новым оборудованием санитарно-промышленная лаборатория АГК, которая контролирует состояние атмосферного воздуха и соблюдение норм предельно допустимых выбросов. РУСАЛ принимает участие в разработке системы предупреждения о неблагоприятных метеоусловиях.

Но экологическая деятельность АГК значительно шире. К примеру, с 2015 года реализуется программа «РУСАЛ за чистый Ачинск!», в рамках которой на комбинате был создан участок уборки городских

улиц. За счет РУСАЛа закуплено 10 современных машин и создано около 20 рабочих мест. Затраты на его содержание, составляющие десятки миллионов рублей в год, предприятие также взяло на себя. Участок работает круглогодично и круглосуточно по плануграфику. При содействии РУСАЛа в Ачинске проходит экологическая акция «День Чулыма». На очистку берега реки выходят неравнодушные горожане — студенты, рабочие и служащие, бизнесмены. Несколько лет подряд металлурги высаживают саженцы деревьев как на границе санитарно-защитной зоны, так и на территории города. Очередная подобная акция пройдет в мае. Эти примеры можно продолжать.

Безусловно, экологические проблемы Ачинска невозможно решить в одночасье. Однако у многих промышленных предприятий, общественных активистов и местной власти есть воля и желание решать эти проблемы сообща и постоянно.



ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ: РУКОВОДСТВО К ДЕЙСТВИЮ

10 февраля состоялось подписание трехстороннего соглашения о регулировании социально-трудовых отношений на 2017—2019 годы. Документ подписан председателем правительства края Виктором Томенко, председателем Федерации профсоюзов края Олегом Исяновым, исполнительным директором Союза промышленников и предпринимателей края Валерием Андрияшкиным и президентом регионального Союза товаропроизводителей и предпринимателей Ринатом Галеевым. В соглашении зафиксированы обязательства сторон по развитию региональной экономики, содействию занятости населения, повышению уровня жизни населения, реализации мер социальной политики.



о словам Виктора ТОМЕНКО, соглашение является основой социального партнерства краевой власти, профсоюзов и работодателей. «Наиболее важная задача, которая решалась в ходе коллективных переговоров, — согласовать интересы и возможности сторон в решении задач социально-экономического развития края. В этом суть социального партнерства — совместная работа, основанная на согласовании интересов. Эти договоренности необходимы для поддержания общественного согласия, обеспечения социальной стабильности, повышения качества и уровня жизни работников и их семей, обеспечения экономического развития предприятий,

повышения производительности труда», — заявил премьер-министр.

Добавим, соглашение, которое заключается ежегодно с 1992 года, постоянно дополняется предложениями сторон социального партнерства. В этом году в текст документа были включены новые обязательства сторон в части улучшения инвестиционного климата, повышения конкурентоспособности продукции и импортозамещения, сокращения неформальной занятости и легализации трудовых отношений.

Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами региональных объединений, и оставляет возможность присоединиться к нему предприятиям, не входящим в данные объединения.

ПРЕЗИДИУМ ПРОФСОЮЗА ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ

2 марта 2017 года состоялось заседание президиума Красноярской краевой (территориальной) организации профсоюза жизнеобеспечения, на котором, помимо организационных и актуальных вопросов работы крайкома, рассматривался вопрос о сотрудничестве с журналом «Социальное партнерство. Практика региона».



докладом выступила Светлана ВОЛКОДАЕВА, заместитель директора журнала по коммерческим вопросам. Светлана Викторовна поздравила собравшихся с наступающим профессиональным праздником — Днем работника ЖКХ, а также сообщила, что журнал «Социальное партнерство. Практика региона» в 2017 году отметит 10-летний юбилей.

Все эти годы журнал уделял и продолжает уделять большое внимание теме жилищно-коммунального хозяйства, которая, пожалуй, является одной из главных рассматриваемых в журнале тем в силу ее социальной значимости. В каждом номере журнала публикуются статьи о работающих в ЖКХ компаниях, которые являются примером для подражания.

Цель, которую ставит перед собой коллектив редакции журнала, — объективное и компетентное освещение проблематики ЖКХ, повышение престижа отрасли в обществе, формирование у читателей устойчивого интереса к темам жилищно-коммунального хозяйства, к сфере управления многоквартирными домами.

«Мы стараемся и надеемся, что нам удается рассказать о нелегком труде работников вашей многофункциональной отрасли — отрасли жизнеобеспечения — и выразить благодарность за участие в нужных, на наш взгляд, проектах», — отметила Светлана Волкодаева.

Далее Татьяна ИГНАТОВА, председатель Красноярской краевой организации профсоюза жизнеобеспечения, высказала свое мнение по поводу журнала «Социальное партнерство. Практика региона». Татьяна Александровна считает журнал одним из лучших СМИ в Красноярском крае, освещающим вопросы ЖКХ, показывающим положительные примеры и практики работы в этой отрасли. Татьяна Александровна предложила всем собравшимся обратить внимание на данный журнал, так как в нем они наверняка найдут немало полезной и интересной для себя информации.

Также на мероприятии заведующий отделом социально-экономической и правовой работы краевой организации профсоюза жизнеобеспечения **Марина КОТОВА** рассказала о выполнении соглашения о социальном партнерстве и взаимодействии между министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края и Красноярской краевой (территориальной) организацией профсоюза жизнеобеспечения за 2016 год. По ее словам, все обязательства соглашения профсоюзная сторона выполнила в полном объеме и выработанная система взаимодействия позволяет своевременно вникнуть в проблемы предприятий, эффективно проводить защиту социально-трудовых отношений работников.



БЕДЫ И ПОБЕДЫ ПРОФСОЮЗА ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ



Для председателя краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения Татьяны ИГНАТОВОЙ, как и для других отраслевых профлидеров, социальное партнерство не теория, но практика. В отрасли она нарабатывалась непросто, у профсоюза имелся разный опыт взаимодействия с социальными партнерами. Однако благодаря профессионализму отраслевого профсоюзного лидера сегодня практически все вопросы решаются за столом переговоров, а не путем конфронтации и противостояния. Мы попросили Татьяну Александровну рассказать о том, каких результатов удалось достичь профсоюзу жизнеобеспечения в ушедшем году.

СОГЛАШЕНИЯ

Краевой организацией профсоюза жизнеобеспечения заключены четыре соглашения о социальном партнерстве и взаимодействии: с министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства края; с Государственной инспекцией труда; с Союзом предприятий ЖКХ и энергетики Красноярского края, с АДС «Саморегулируемая организация «Лифтсервис».

Представитель крайкома профсоюза входит на постоянной основе в состав членов трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в крае и Красноярке, а также в ряд координационных советов: по занятости населения, по развитию малого и среднего предпринимательства и другие.

В рамках соглашения, заключенного с краевым органом исполнительной власти — министерством строительства и ЖКХ, председатель профсоюза жизнеобеспечения осуществляет систематическую работу в краевой комиссии по подготовке организаций ЖКХ к работе в зимний период, в комиссии для подготовки предложений по реализации мероприятий государственной программы Красноярского края «Реформирование и модернизация ЖКХ и повышение энергетической эффективности», в Общественном совете при министерстве строительства и ЖКХ края. Осуществляется взаимодействие с комитетом по ЖКХ Законодательного собрания Красноярского края.

Выработанная система взаимодействия позволяет своевременно вникнуть в проблемы предприятий, в первую очередь в защиту социально-трудовых отношений работников.

ВСТРЕЧИ С ГУБЕРНАТОРОМ

Важным направлением работы краевой организации профсоюза стали регулярные встречи с губернатором края Виктором Александровичем

Толоконским, на которых предоставляется возможность обозначить проблемы отрасли. Например, удалось убедить губернатора не переводить оплату за объекты по государственной программе, в том числе и по программе на неотложные мероприятия в кредиторскую задолженность, а рассчитываться из краевого бюджета своевременно; улучшить обстановку по перечислению субсидий из краевого бюджета по выпадающим доходам за население и т. д.

В 2016 году по инициативе крайкома профсоюза жизнеобеспечения состоялись две встречи профсоюзного актива с губернатором Красноярского края:

- 28 июня состоялась первая встреча, на которой почти 60 человек руководители и председатели профкомов, профактивисты собрались для обсуждения требующих незамедлительного решения вопросов;
- 6 декабря 2016 года прошла вторая встреча профактива ЖКХ с губернатором, где обсуждалось исполнение поручений губернатора по итогам первой встречи, а также появившиеся новые проблемы в ЖКХ и ГЭТ. Было отмечено, что поставленные проф-



активом вопросы не выполнены до конца: не решен вопрос об установлении минимального размера платы за содержание жилого помещения; не выделяются средства краевого бюджета на инвестиционные программы организациям водоснабжения, переходящим на концессионные соглашения; не решены вопросы установки приборов учета горячей и холодной воды ресурсоснабжающими организациями; остаются долги Министерства обороны за коммунальные услуги в ЗАТО Солнечный, Ужурскому ЖКХ, МП «Канский Электросетьсбыт», ООО «Водоканал-Сервис» г. Канска, МУП «Городской коммунальный сервис» г. Енисейска; не решен вопрос о долгах ООО «ЖЭК» г. Канска перед Сибирской генерирующей компанией, образовавшихся не по их вине; Сибирская генерирующая компания продолжает не рассчитываться с МУП «Канский Электросетьсбыт» за услуги по передаче тепловой энергии.

Многие из этих вопросов губернатор решал в телефонном режиме либо поручал внести их в перечень поручений. На конец 2016 года часть из них была выполнена, в том числе ЦРБ Курагинского района рассчиталась со своим долгом по коммунальным услугам, два миллиона рублей СГК перечислила ООО «Канский Электросетьсбыт».

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Реализацию отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ в части установления и повышения минимальной месячной тарифной ставки рабочих 1-го разряда в соответствии с ОТС удалось осуществить только на 70 % предприятий, состоящих на профсоюзном учете. Ставки рабочего 1-го разряда в ЖКХ составляли в 2016 году: для коммунальных ресурсоснабжающих организаций — 8 819, фактически — 8 010 рублей; для жилищных организаций — 8 190, фактически — от 3 645 до 6 866 рублей.

В 2016 году Региональная энергетическая комиссия впервые не учла размер базовой месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда в полном объеме. Согласно письму РЭК Красноярского края от 13.01.2016 № 2-41/1 при установлении тарифов на коммунальные услуги на 2016 год органом регулирования тарифная ставка рабочего 1-го разряда принята в размере 8 010,59 рубля, что меньше размера минимальной тарифной ставки согласно Отраслевому тарифному соглашению в ЖКХ на 5,8 %.

Низкий уровень заработной платы сложился в управляющих и других жилищных организациях, оказывающих услуги по обслуживанию жилого фонда, где заработная плата является составляющей частью тарифа на жилищные услуги, который, согласно Жилищному кодексу РФ, устанавливается решением собрания собственников жилья или муниципалитетами. В настоящее время заработная плата работников данных предприятий составляет 40 % от средней зарплаты по Красноярскому краю и фактически не индексировалась с 2012 года.



По данному вопросу по результатам встречи с губернатором было сформулировано поручение в адрес глав муниципальных образований края по принятию мер по повышению заработной платы работников муниципальных предприятий ЖКХ (в их числе снижение общих затрат и издержек, оптимизация технологических процессов и др.).

Не удалось проиндексировать заработную плату работников муниципальных предприятий городского хозяйства Красноярска в 2016 году по вине администрации города Красноярска.

В МП г. Красноярска «Горэлектротранс» минимальная тарифная ставка не индексировалась в течение трех лет, в 2016 году согласно Отраслевому тарифному соглашению она должна составлять 6 693 рубля, фактически — 4 917. Крайкому и профкому МП «ГЭТ» удалось добиться повышения зарплаты на 4 % с 1 апреля 2016 года, но не самой тарифной ставки, а за счет изменения межразрядных коэффициентов. В соответствии с решением краевой трехсторонней комиссии от 18 октября 2016 года необходимо было подписать график повышения минимальной месячной тарифной ставки до уровня ОТС в 2017 году между администрацией Красноярска и краевой (территориальной) организацией профсоюза жизнеобеспечения. Однако принято решение вернуться к этому вопросу в первом квартале 2017 года.

Среднемесячная заработная плата по предприятиям ЖКХ составляет 26 935,2 рубля, или 71 % от средней начисленной зарплаты по Красноярскому краю за ноябрь 2016 года (37 519 рублей), в жилищных организациях — 14 000 рублей (37 % к средней по краю), газовом хозяйстве — 28 810 рублей (77 % к средней). Наблюдается устойчивая тенденция замедления темпов роста реальной заработной платы на предприятиях ЖКХ за счет снижения объема работ, проведения мероприятий по оптимизации рабочего времени и численности работников.

КОЛДОГОВОРНАЯ КАМПАНИЯ

На учете в Красноярской краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения состоит 165 первичных профсоюзных организаций. По состоянию на 31 декабря 2016 года в 153 организациях заключены



коллективные договоры, что составляет 93 % (на 3 % больше, чем в 2015 году). В четырех организациях в настоящее время проводится процедура разработки и заключения коллективного договора.

В краевой организации профсоюза разработан макет коллективного договора с учетом последних изменений законодательства, проводится экспертиза проектов коллективных договоров, заключаемых на предприятиях. В 2016 году проведена экспертиза 48 коллективных договоров и локальных нормативных актов, оказывалось содействие в разработке иных внутренних локальных нормативных актов (положение об аттестации, о порядке внедрения профессиональных стандартов и др.), направлены рекомендации и поправки по текстам коллективных договоров и внесению в них дополнительных разделов по вопросам социально-экономических гарантий и компенсаций, по работе с молодежью и др.

Вопросы заключения коллективных договоров и их выполнение контролируются постоянной комиссией крайкома профсоюза по социально-экономической и правовой защите, где периодически заслушиваются работодатели и профкомы о выполнении коллективных договоров. На заседании президиума крайкома профсоюза ежегодно рассматривается вопрос о проведении колдоговорной кампании и подводятся итоги за год.

На предприятиях созданы постоянно действующие совместные комиссии для ведения переговоров и заключения коллективных договоров, осуществляющие контроль за выполнением принятых колдоговоров. Инициатором начала переговоров, как правило, выступают профсоюзные комитеты предприятий.

Положения большинства коллективных договоров организаций ЖКХ соответствуют отраслевым тарифным соглашениям и действующему законодательству, однако

условие о ежегодной индексации заработной платы в соответствии с ОТС не всегда выполняется. Например, на двух предприятиях ЖКХ Кежемского района и в МУП ЖКХ ЗАТО Солнечный Красноярского края заработная плата в 2016 году была проиндексирована не всем, а только части работников. После вмешательства краевой профсоюзной организации ситуация на данных предприятиях исправлена, работникам доначислены причитающиеся суммы индексации зарплаты в общей сумме четыре миллиона рублей.

КОНТРОЛЬ

В 2016 году проведено 15 проверок деятельности работодателей, в том числе 10 комплексных, по результатам которых выявлены 162 нарушения. По результатам проверок оформлены соответствующие справки, содержащие выявленные нарушения, большинство из которых были устранены. При осуществлении проверок применяется практика ведения переговоров с работодателями по добровольному устранению выявленных нарушений и обсуждения наиболее оптимальных форм и способов их устранения.

Наиболее распространенными нарушениями за-конодательства о труде являлись:

- несоблюдение процедуры принятия локальных нормативных актов с учетом требований ст. 372 ТК РФ: не всегда соблюдается порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, зачастую работодатели игнорируют данную процедуру и не всегда согласовывают локальные нормативные акты с профсоюзными организациями;
- нарушение требований ст. 134 ТК РФ и п. 2.4 Отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ: не производится ежегодная индексация заработной платы;
- несоблюдение графика отпусков в соответствии со ст. ст. $123-125\,\mathrm{TK}\,\mathrm{P\Phi};$
- несоблюдение требований ст. 74 ТК РФ при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

В МП г. Красноярска «Специализированное автотранспортное предприятие» (САТП) имел место случай незаконного увольнения работника — члена профсоюза по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации). Профком предприятия в мотивированном мнении, направленном работодателю в порядке ст. 373 ТК РФ, выразил свое несогласие с данным увольнением, соглашения с работодателем не было достигнуто. Юристом краевой организации профсоюза жизнеобеспечения было оформлено исковое заявление в суд, по результатам рассмотрения которого работница восстановлена на работе с выплатой причитающихся сумм утраченного заработка за время вынужденного прогула в размере 365 312 рублей.



КОНКУРСЫ

Во многих организациях при заключении коллективных договоров разрабатываются положения о стимулировании работников, направленные на укрепление трудовой дисциплины, повышение качества продукции. В организациях жизнеобеспечения разработаны положения и ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии». Например, в 2016 году при участии краевой организации профсоюза жизнеобеспечения такие конкурсы прошли на предприятиях ООО «Жилицно-эксплуатационное обслуживание» г. Канска, в АО «Красноярсккрайтаз», в МП г. Красноярска «Красноярскгорсвет» и др.

В МП «Горэлектротранс» г. Красноярска водители троллейбуса ежегодно принимают участие во Всероссийском конкурсе на лучшего водителя троллейбуса, в торжественной обстановке в МП «Горэлектротранс» присваивается звание «Кадровый рабочий» — 15 лет стажа, «Почетный работник» — 20 лет, «Ветеран производства» — 25 лет. 9 сентября 2016 года впервые проведен городской конкурс профмастерства среди кондукторов, где приняла участие команда МП г. Красноярска «Горэлектротранс».

ОХРАНА ТРУДА

Большое внимание уделяется профсоюзному общественному контролю через создание совместных комиссий по охране труда, избранию уполномоченных по охране труда в каждом подразделении предприятия. С целью усиления внимания работодателей и профсоюзных комитетов к вопросам соблюдения законодательства по охране труда, улучшения условий и безопасности труда работающих, повышения уровня

организации работы, эффективности общественного контроля за охраной труда, снижения производственного травматизма, профессиональной и общей заболеваемости, крайком профсоюза ежегодно проводит смотр-конкурс на лучшую организацию работы по охране труда и культуре производства среди предприятий жилищно-коммунального хозяйства, газового хозяйства и городского электрического транспорта.

По итогам 2016 года в группе предприятий с численностью до 100 человек членов профсоюза 1-е место присвоено МУП «Уральские тепловые сети», 2-е — МП г. Красноярска «ДРСП Ленинского района», 3-е — МУП «Канский Электросетьсбыт» и ООО «Водоотведение» г. Кодинска.

В группе предприятий с численностью от 101 до 250 членов профсоюза 1-е место присвоено МП г. Красноярска «Управление зеленого строительства», 2-е — OOO «Каратузский ТеплоВодоКанал», 3-е — OOO «Курагинский ТеплоВодоканал».

В группе предприятий численностью свыше 250 человек членов профсоюза 1-е место присвоено AO «Красноярсккрайгаз», 2-е — МУП Шушенского района, 3-е — МП г. Красноярска «Горэлектротранс».

Предприятия ЖКХ принимают активное участие в краевом смотре-конкурсе за высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства, по результатам участия победителями конкурса стали следующие организации, состоящие на учете в краевой организации профсоюза жизнеобеспечения: 2-е место — ООО «Ужурский сервисцентр»; 3-е — МУП «Канский Электросетьсбыт», МУП «Электрические сети» г. Зеленогорска, МУП тепловых сетей г. Зеленогорска.

По результатам участия в городском смотреконкурсе на лучшую организацию работы в области социального партнерства и охраны труда победители конкурса: 1-е место — МП г. Красноярска «ДРСП Ленинского района», 2-е — МП г. Красноярска «Управление зеленого строительства».



ЗАКОН СУРОВ, НО ОН ЗАКОН

По инициативе Канской территориальной (районной) организации профсоюза работников народного образования и науки РФ 28 марта 2017 года состоялся круглый стол на тему «Закон суров, но он закон».



круглом столе приняли участие: глава Канского района Заруцкий Александр Анастасьевич, депутаты Законодательного собрания Красноярского края Креминский Николай Анатольевич и Мкртчян Артур Алварои, председатель Совета депутатов Канского района Костюков Владимир Николаевич, Канский межрайонный прокурор Федоров Евгений Викторович, начальник территориального отдела Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучию человека Безгодов Николай Прокопьевич, начальник отдела надзорной деятельности и профилактической работы в г. Канске Пешков Александр Вадимович, начальник отделения военного комиссариата г. Канска Фещенко Юрий Петрович, заместитель начальника отдела ГИБДД МО МВД России «Канский» Тюрханов Анатолий Витальевич, заместитель главы Канского района, член муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Котин Владимир Николаевич, заведующий юридическим отделом, главный правовой инспектор труда Красноярской территориальной (краевой) организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Мубаракшина Римма Амировна, председатель координационного совета профсоюзов Канского района Стоян Ольга Яковлевна, председатель комиссии по социальным вопросам Совета депутатов Канского района Неживая Нина Георгиевна, руководитель МКУ «УО Канского района» Желонкина Ирина Геннадьевна, директор Браженской школы, член Общественного совета Канского района Лебедева Лидия Ивановна, ведущий специалист МКУ «УО Канского района», внештатный правовой инспектор районного комитета профсоюза Авраменко Александр Иванович, юрист МБУ «ЦБУО Канского района», внештатный правовой инспектор районного комитета профсоюза Кузьминова Юлия Александровна, методист МБУ «ОРЦ», внештатный инспектор по охране труда районного комитета профсоюза Вечканова Елена Владимировна и члены молодежного совета «МАРС» профсоюза образования Канского района.

Основной целью работы круглого стола являлось повышение уровня правовых знаний молодых работников отрасли образования Канского района в целях защиты их прав и законных интересов, недопущения нарушения ими требований закона; выработка принципов взаимодействия органов исполнительной и законодательной власти, местного самоуправления Канского района, надзорных органов, общественных организаций, профсоюзной организации образования и молодежного совета отрасли образования Канского района.

В ходе дискуссии затрагивались вопросы организации местного самоуправления, деятельности депутатов, правовых основ деятельности прокуратуры, судебной практики, функционирования Федеральной службы





по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, пожарной безопасности, организации надзорной деятельности, безопасности дорожного движения, прохождения военной службы, основ прав и гарантий деятельности краевой организации профсоюза образования, трудовой дисциплины молодых специалистов в образовательных организациях, социального партнерства. Приводились примеры часто встречающихся нарушений требований законодательства. Как показала дискуссия, в нашем обществе нет равнодушия к вопросам деятельности

молодежи. Знание и понимание права, осознанное исполнение его предписаний — неотъемлемый компонент цивилизованного правового государства. Молодежному совету, как представителю интересов молодых работников сферы образования Канского района, необходима поддержка, контроль и надзор компетентных структур. И деятельность самого молодежного совета, и взаимодействие должно быть в рамках закона, с учетом целей, задач, принципов, организации и порядка деятельности, функций и полномочий соответствующих органов и лиц.

Молодежный совет «МАРС»

Молодежный совет «МАРС» профсоюза образования Канского района начал деятельность в апреле 2016 года. Данный совет создан для разработки предложений и проведения мероприятий, направленных на реализацию концепции молодежной политики профсоюза образования, координации работы молодежных советов (комиссий) организаций, входящих в состав профсоюза.



В состав совета входят 42 человека, среди них — директора школ района, заведующие детскими садами, педагоги — победители конкурса «Учитель года». Председателем совета является ЩУРСКАЯ Мария Викторовна, начальник отдела дополнительного образования и воспитания Управления

образования администрации Канского района.

В течение всего года молодежный совет активно реализовывал поставленные задачи, направленные на обеспечение личностно-профессионального развития молодых педагогов Канского района. Задачами совета являются:

- работа над защитой прав специалистов, проведение консультаций по трудовому праву и иным законодательным актам;
- участие в подготовке и проведении различных районных праздников и конкурсов;
- развитие творческого потенциала молодых педагогов, проведение научных и практических конференций, помощь в научно-исследовательской деятельности;
- разработка предложений о совершенствовании государственной политики, затрагивающих права и законные интересы молодежи;
- оказание практической помощи профсоюзным организациям всех уровней в работе с молодежью.

Поводя итоги годовой работы молодежного совета, хочется отметить, что совет состоялся и востребован. Удалось сформировать активную, надежную команду единомышленников, которые ставят перед собой задачи по реализации мероприятий, направленных на повышение профессионализма молодых педагогов Канского района.



Члены молодежного совета «МАРС» и председатель координационного совета профсоюзов Канского района Стоян Ольга Яковлевна



Члены молодежного совета на первомайской демонстрации, 2016 г.



«Школа молодого педагога» в с. Абан, июль 2016 г.

Процесс заключения трудовых договоров в начале 2000-х гг.

Ирина ЦВЕТОЧКИНА, кандидат исторических наук, доцент кафедры «Экономика и управление бизнес-процессами» Института управления бизнес-процессами и экономики Сибирского федерального университета

В 2002 году впервые в отчетах комитета труда стал присутствовать такой показатель, как количество зарегистрированных трудовых договоров. Анализ показал, что в среднем по краю органами местного самоуправления зарегистрировано 29 112 таких договоров, 29 112 человек, работающих по найму у физических лиц, урегулировали свои отношения с работодателями. Но эта цифра недостоверна, так как 17 территорий (5 городов и 12 районов) в своих отчетах вместо количества трудовых договоров указали количество коллективных договоров, прошедших уведомительную регистрацию¹.



В 2003 году объединенные усилия администрации Красноярского края, органов местного самоуправления городов и районов края, общественных формирований, направленные на развитие трудовых отношений в сфере малого бизнеса, позволили достичь следующих результатов:

у 80 464 предпринимателей, зарегистрированных без образования юридического лица, действовало 58 976 трудовых договоров². Это составило 73,3 % от количества зарегистрированных предпринимателей и возросло по сравнению с предыдущим годом в два раза. Практика заключения индивидуальных трудовых контрактов была объективно обусловлена процессами приватизации и разгосударствления предприятий, ростом удельного веса сферы услуг, малых и средних предприятий, а также активно развивающимся процессом индивидуализации труда.

Между тем отечественная, а еще в большей степени международная практика социальных отношений подтверждала, что только на основе индивидуального трудового контракта разносторонние интересы наемного работника не могут быть полностью и стабильно защищены. Несмотря на то что уровень заработной платы, зафиксированный в индивидуальном контракте, может значительно превышать среднюю заработную плату на данном предприятии, наемный работник, имеющий такой контракт, заинтересован и в том, чтобы другие социальные гарантии (продолжительность рабочего дня, недели, длительность основных, дополнительных, специальных отпусков, их оплата, регулирование сверхурочных работ, охрана труда и т. д.) не были для него ниже, чем это предусмотрено в коллективном договоре. Таким образом, не должно быть противоречия между индивидуальным трудовым контрактом и коллективным договором. При нормальном функционировании системы договорных отношений они должны дополнять друг друга и являться взаимосвязанными элементами системы социального партнерства.

Таким образом, с конца 1990-х по 2003 год в крае стала складываться система социального партнерства, главной целью которой было решение вопросов социально-экономического развития и сохранение социальной стабильности в регионе. В крае утвердилась положительная практика заключения соглашений на региональном, отраслевом, территориальном уровнях и коллективных договоров на базовом уровне. Все уровни системы были взаимосвязаны, что обеспечивалось благодаря участию и координации деятельности членов краевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству.

Однако исходя из данных анализа заключения соглашений и договоров в анализируемый период можно констатировать, что система пока только формировалась, ее составные элементы работали изолированно, с низким коэффициентом полезного действия. Только краевой уровень соответствовал тем компонентам, по которым должно развиваться социальное партнерство.

Слабо прослеживалась преемственность при заключении соглашений и договоров. На практике порядок взаимодействия различных видов соглашений как по содержанию, так и по срокам заключения нередко нарушался. Коллективные договоры заключались в основном на государственных и муниципальных предприятиях. Многие акционерные объединения, а также совместные и частные предприятия предпочитали обходиться без них.

Перед всеми участниками в начале 2000-х гг. стояла задача создать систему социального партнерства с эффективным механизмом ее реализации.

¹Зырянова Т. В. Социальное партнерство в Красноярском крае в 2002 г. // Курьер комитета труда. — 2003. — № 2. — С. 48.
²Информация о результатах работы по развитию трудовых отношений в сфере малого бизнеса в Красноярском крае во втором полугодии 2003 г. // Текущий архив комитета труда. — 2003. — С. 3.

20

изнес и государство

Страницы 22-42



ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛЬЕМ

Современный многоквартирный дом — это сложный механизм, управлять которым не только ответственная работа, но и особое искусство. ООО УК «Континент», являясь одним из лидеров рынка управляющих компаний Красноярска, обеспечивает полный комплекс услуг в области управления и обслуживания объектов жилья.



УК «Континент» была образована в 2006 году. На тот момент доверие компании оказал один многоквартирный дом. Сегодня на обслуживании УК находится 40 домов общей площадью более 500 тыс. кв. метров, и заявки на переход под опеку «Континента» поступают регулярно.

услуг по управлению многоквартирными домами и получила сертификат соответствия Министерства регионального развития РФ.

Компания «Континент» одна из первых в Красноярске прошла процедуру добровольной сертификации

В структуре УК — четыре жилищно-эксплуатационных участка в разных районах города, ремонтные и другие подразделения, необходимые для содержания, текущего и капитального ремонта жилого фонда. диспетчерско-аварийная служба, а также службы: по работе с гражданами, по организации и осуществлению расчетов за ЖКУ и приему платежей, регистрационного учета граждан, контроля за качеством оказываемых услуг и выполненных работ.

Генеральный директор УК «Континент» Ирина ДОБРОГОРСКАЯ уверена: жители доверяют компании, потому что видят неравнодушное отношение к своим проблемам и стремление навести в домах образцовый порядок. «Только при помощи активных совместных действий работников управляющей компании и собственников жилья могут быть достигнуты результаты, направленные на улучшение жизни граждан», — убеждена Ирина Леонидовна.

ИУК «Континент» неукоснительно следует этому убеждению. В период 2014—2015 годов на общих собраниях собственников были приняты новые долговременные планы работ по текущему ремонту на пять лет, которые позволили рационально распределить финансовую нагрузку собственников и проводить работы по текущему ремонту, исходя из принципа первоочередности и значимости.

Особое внимание в управляющей компании отводится благоустройству придомовых территорий. «Облагороженные дворы с красивыми газонами, пышными цветниками, детскими площадками, отремонтированными пешеходными дорожками и асфальтом — это не просто красота и уют, но и более качественное обслуживание населения. Каждый житель, возвращаясь домой, должен чувствовать







заботу и уют, — считает генеральный директор компании. — К тому же мы всегда активно включаемся в городские социальные программы: ежегодно в рамках акции «Миллионному городу — миллион деревьев» наши сотрудники и жители высаживают деревья и кустарники, принимают активное участие в месячниках по благоустройству города. Два раза в год, перед началом зимы и после таяния снега весной, весь дружный коллектив УК «Континент» совместно с жителями выходит на традиционный городской субботник, чтобы навести порядок на прилегающих к нашим дворам территориях и пустырях, а также посадить цветы».

Помимо социальной ответственности, которая законодательно предусмотрена государством, предприятие, используя свои внутренние резервы, старается сделать гораздо больше как для сотрудников, так и для жителей. «Континент» ежегодно проводит во дворах праздники с привлечением профессиональных коллективов и раздачей подарков: отмечают Новый год, встречу весны — Масленицу, День Победы, День защиты детей, День пожилого человека, праздник осени и сбора урожая. В этом году мероприятие к 9 Мая, подготавливаемое полностью силами жителей домов мкрн Солнечный, будет проходить на территории дома № 30 по ул. 40 лет Победы.

В Красноярске по инициативе главы города повышенное внимание уделяется качеству работы управляющих компаний. В начале 2012 года впервые была дана публичная оценка деятельности управляющих компаний путем составления рейтинга. УК «Континент» заняла тогда в рейтинге первое место и в течение всех лет существования рейтинга стабильно удерживала позиции в первой тройке лучших управляющих компаний города.

Неоднократно побеждала компания в городских конкурсах по благоустройству. Так, в 2015 году в конкурсе «Самый благоустроенный район города Красноярска» заняла первое место в номинациях «Управляющие организации, обслуживающие более 15 многоквартирных домов», «Чистый город — чистый подъезд», «Лучший красноярский двор».

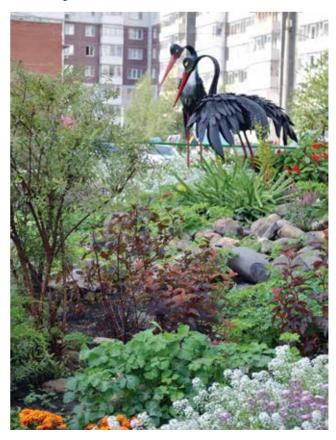
УК «Континент» является участником национального реестра «Ведущие организации жилищнокоммунального хозяйства России» в 2014-2015 годах, в 2016-м заняла третье место во всероссийском конкурсе «100 лучших товаров России» в номинации «Услуги населению».

Генеральный директор и сотрудники УК «Континент» за свой честный и нелегкий труд не единожды были отмечены различными грамотами и благодарственными письмами краевых, городских и районных властей, а также на федеральном уровне.

«В основе высоких показателей в рейтингах, побед в конкурсах и наград лежит системная работа всех сотрудников компании, их трудолюбие, самоотверженность и профессионализм», — уверена Ирина Доброгорская.

Основой компании является дружный и сплоченный коллектив, ответственно выполняющий свою работу. Причем при подборе персонала учитывается не только профессионализм, но и умение работать с людьми, быть доброжелательным и самоотверженным, относиться к проблеме, возникающей в той или иной квартире, как к своей. Квалификация сотрудников и уровень обслуживания постоянно повышаются.

«Наш коллектив является единой командой, настроенной на достижение высокого результата, — считает Ирина Доброгорская. — Именно люди являются главным активом предприятия. Именно их наработанный опыт и профессионализм позволяют УК «Континент» активно развиваться».



ПРОФЕССИОНАЛЫ УПРАВЛЯЮЩЕЙ КОМПАНИИ «КОНТИНЕНТ»

Их работа особенная: чем лучше ее выполняешь, тем меньше она на виду. Кажется, что жизнеобеспечение дома происходит само собой. На самом деле это результат каждодневного труда работников «невидимого фронта».



Игорь Николаевич МЕЖОВ работает в УК «Континент» шесть лет, а в коммунальном хозяйстве — более 22-х. Строитель по образованию, он по воле случая оказался в сфере ЖКХ и за почти четверть века прошел все ступени карьерной лестницы: от слесаря до технического директора. Игорь Николаевич знает весь цикл работ в управляющей компании, при необходимости выполнит любую из них. Он — специалист высокого уровня, который в любой ситуации найдет технически верное и обоснованное решение проблемы. При возникновении аварийных ситуаций реагирует хладнокровно и осмотрительно.

Игорь Николаевич руководит службами, которые обеспечивают комфорт и безопасность жителям многоквартирных домов. Функции технического директора в сфере ЖКХ включают руководство эксплуатацией инженерных систем и техническое обслуживание оборудования. Другими словами, от его работы зависит наличие воды в кране, тепла и света

в квартире, бесперебойная работа лифта и многое другое.

Не считаясь с собственным временем, он готов моментально выехать в любое время суток на устранение аварии и контролировать процесс ее ликвидации. Отвечает за модернизацию и поддержание работоспособности производственных процессов, продумывает пути технического развития компании, ведет переговоры с поставщиками, обеспечивает безопасность на производстве и своевременный ремонт оборудования.

Уже 11 лет, с самого создания компании «Континент», в ней работает **Вера Николаевна ЛАРЧЕНКО**, старший кассир.

Касса — это лицо любой управляющей компании, а в случае Веры Николаевны — еще и сердце. Доброе, отзывчивое сердце. Вера Николаевна пришла работать, когда под управлением был всего лишь один многоквартирный дом, каждого жителя знала в лицо и по имени-отчеству. Жители этого первого дома стали ее большой дружной семьей.

Шли годы, дома в управлении компании прибавлялись, к сегодняшнему дню количество домов достигло 39, в них проживает более 16 тысяч людей, а Вера Николаевна попрежнему их знает в лицо и по имени-отчеству. Принимая оплату за жилищно-коммунальные услуги, успевает с каждым поговорить о бедах и радостях, спросить о здоровье и детях. Жители с нетерпением ждут ее возвращения из отпуска. И коллектив компании, и жители домов, общаясь с Верой Николаевной, получают заряд положительных эмоций, она очень добрый и светлый человек.



При этом работа с деньгами требует высокой степени аккуратности, внимательности и ответственности. У Веры Николаевны ошибок никогда не бывает, всегда копеечка к копеечке. Она очень исполнительный и организованный сотрудник, терпелива к людям и требовательна к себе.



Светлана Александровна ФИЛОНЕНКО, заместитель генерального директора по юридическим вопросам, трудится в УК «Континент» два года.

«Безусловно, юрист не может знать всё, но к этому нужно стремиться. Я не боюсь признаться в том, что чего-то не знаю. В любой ситуации необходимо выработать четкую линию и структуру поведения, которые обезопасят организацию от различных рисков, связанных с моей профессиональной деятельностью. Законодательная регламентация играет в данном случае немаловажную роль, но этого далеко не достаточно. Каждый юрист должен не только обладать высокой правовой квалификацией, но и быть высоконравственным человеком с развитым чувством долга, ответственности, справедливости.

Работая в управляющей организации, приходится знакомиться и с технической стороной этой деятельности, изучать строение конструктивов многоквартирных домов,

канализационных и водопроводных систем, для того чтобы умело и доступно излагать свою позицию при представлении интересов компании в различных инстанциях», — рассказывает Светлана Александровна.

Елена КОНДИК, заместитель главного бухгалтера, работает в «Континенте» пять лет.

«Считается, что труд бухгалтера связан преимущественно с цифрами и бумагами. Но при работе с населением главное качество — это коммуникабельность, умение находить общий язык с собеседником, так как бухгалтерская работа — это работа с людьми, среди людей и для людей. Взаимоотношения с жителями — одновременно и самое сложное, и самое интересное в работе.

Такт и доброжелательное отношение к человеку, который обращается с просьбой или за разъяснением, всегда должны присутствовать у бухгалтера. У жителей часто возникают вопросы по начислениям, им нужно помочь в этом разобраться. И когда приходят благодарные люди и говорят спасибо — это и есть самое дорогое! И главным качеством для любого специалиста является любовь к выбранному делу», — считает Елена.



Иногда кажется, что большинство людей, успешно работающих в сфере управления жилищно-коммунальным хозяйством, не ставили целью своей жизни работать именно в этой области. Можно сказать, что сфера ЖКХ сама выбирает людей, испытывает их на порядочность, прочность, трудолюбие и человеколюбие. Многие не выдерживают такой темп, нагрузку, постоянное общение с людьми, критику... и уходят. Но прошедшие это испытание — люди с «коммунальной» группой крови — работают успешно, вкладывая в сферу ЖКХ не только свой профессионализм, но и душу.



«ПРЕДПРИЯТИЕ ЖКХ»: ВСЁ НА БЛАГО ГОРОЖАН

ЖКХ — это отрасль испытаний, преодолений и большого каждодневного труда. В сфере жизнеобеспечения нет перерывов и выходных, всегда приходится быть на передовой. Сегодня в гостях у журнала «СП» Елена МАЛЫШЕВА, директор 000 «Предприятие Жилищно-коммунального Хозяйства», г. Шарыпово.



— Елена Аркадьевна, какой жилищный фонд обслуживает 000 «ПЖКХ»?

— Под нашим управлением находятся 38 домов в микрорайонах Пионерный, Северный и Шарыповский. Есть дома относительно молодые, построенные 20-25 лет назад, есть довольно старые — 50-х годов, есть новостройки. Есть у нас и бывшие общежития. Хочу отметить, что не всегда дома старой постройки являются наиболее проблемными. Эти дома теплые, кровля там в хорошем состоянии. Да, в них со временем происходит естественный износ сетей, но это решаемая проблема, сети можно менять частями. Качество же многих современных домов оставляет желать лучшего, и управляющие компании нашего города не рвутся обслуживать новостройки.

Каким был 2016 год для вашей управляющей компании?

— Год был сложным, как, наверное, и для всех, но объемов работ мы не снизили. Не было ни аварий и происшествий, ни каких-либо претензий со стороны жилищной инспекции в ходе проведенной проверки. И это уже хорошо.

В конце 2015 года мы выиграли конкурс на проведение капитального ремонта в одном из обслуживаемых нами домов и в 2016 году провели капремонт электрических сетей, установив при этом автономный аккумулятор. Теперь даже если во всем городе отключат электричество, в местах общего пользования этого дома в течение трех-четырех часов свет будет.

Причем мы были одной из первых управляющих компаний в Красноярском крае, которая сама провела капремонт в обслуживаемом доме. По итогам проведения капремонта мы не только не имели претензий со стороны регионального оператора, но и я была приглашена на селекторное совещание в Министерство строительства и архитектуры Красноярского края, где министр поставил нашу компанию в пример и отметил, что проведение капремонта силами УК — наиболее оптимальный вариант. Управляющая компания лучше сторонней организации знает все тонкости конкретного дома и понимает, что ей впоследствии его эксплуатировать, поэтому все работы проводит максимально качественно. В 2017 году планируем также участвовать в конкурсе по капремонту.

- Уделяете ли вы внимание благоустройству?

— Разумеется. Поскольку благоустройство — слишком дорогостоящее мероприятие, чтобы проводить его за средства жильцов, мы стараемся принимать участие во всех существующих грантовых программах. Благодаря гранту компании СУЭК, который мы выиграли, в Пионерном микрорайоне был установлен детско-спортивный городок с горками, качелями, беседками, брусьями общей стоимостью два миллиона рублей. Также выигрывали ряд более мелких грантов на обустройство спортивных площадок. Один из наших дворов проводил асфальтирование придо-



26

мовой территории с помощью городской программы «50 на 50», где половина необходимых средств была предоставлена из муниципального бюджета.

В этом году мы подали заявку на грант «Благоустройство и комфортная среда обитания» по программе «СУЭК — регионам», планируем принять участие в федеральной программе «Жители — за чистоту и благоустройство».

Еще хочу отметить, что наши дворы регулярно участвуют в конкурсе на самый благоустроенный двор, который проводится администрацией г. Шарыпово, и по итогам 2016 года один из наших дворов занял первое место.

— Какова ситуация с профессиональными кадрами в ЖКХ? Существует ли проблема нехватки квалифицированных специалистов?

— Отрасль коммунального хозяйства действительно испытывает кадровый голод, особенно в малых городах, потому что работа это тяжелая, сложная и невысокооплачиваемая. И повышать зарплаты нет возможности, так как мы напрямую зависим от тарифа, который регулируется государством. В отрасли не хватает сантехников, дворников, водителей мусоровозов и машин по откачке канализационных стоков.

Мы в течение нескольких лет пытались привлечь в компанию молодые кадры, обращались в колледжи и техникумы, сотрудничали с центром занятости, который специально для наших нужд проводил обучение сварщиков, сантехников. В настоящий момент штат ООО «ПЖКХ» полностью укомплектован. Есть люди, которые работают с момента основания компании, — в следующем году наша организация будет праздновать уже 20-летний юбилей.

Есть и новые, свежие силы — молодежь. У нас сформирована профессиональная команда из 150 специалистов, которые понимают задачи, поставленные перед ними, и осознают всю ответственность работы в сфере ЖКХ. Заслуги работников компании регулярно бывают отмечены администрацией. К примеру, в прошлом году один из электриков был награжден премией главы города «Молодой профессионал».

Я не могу выделить лучших сотрудников, потому что весь коллектив работает слаженно, как единый механизм. Мы вместе занимаемся общим делом на благо горожан — улучшаем облик нашего города и каждого отдельного дома, двора.

Каким образом удается выстраивать результативную работу с жителями?

— Мое твердое убеждение — управляющая компания не должна быть огромной. В Шарыпове сейчас работает восемь УК, включая нашу, каждая из которых обслуживает примерно одинаковое количество домов. В итоге в городе есть и здоровая конкуренция среди управляющих компаний, и УК имеют возможность уделить внимание каждому дому.



Мы на протяжении нескольких лет активно внедряли такой институт управления жильем, как совет многоквартирного дома. Сейчас советы созданы во всех наших домах. Председатели советов активно работают с жильцами, доносят до нас их пожелания, мы в свою очередь сообщаем им все изменения в системе управления жильем. Работа проходит эффективно и неформально.

По каждому дому утвержден перечень обязательных работ, по желанию собственников проводим дополнительные. Сейчас, к примеру, жильцы нескольких домов старой постройки проголосовали на общем собрании за замену окон в подъездах на пластиковые. Также по просъбе жителей устанавливаем во дворах малые архитектурные формы.

Регулярно проводим субботники, в прошлом году совместно с жителями посадили более 100 деревьев рябины, в этом году опять заказали саженцы. Стараемся поощрять тех жильцов, кто вовремя платит за коммунальные услуги — ежегодно в декабре проводим среди них розыгрыш ценных призов.

Уже стал традиционным праздник «День двора», который мы устраиваем совместно с отделом культуры г. Шарьшово в разных микрорайонах города. На наших праздниках выступают городские творческие коллективы, проходят конкурсы талантов среди жителей, выбирают первую красавицу микрорайона. Организуются выставки, где каждый может продемонстрировать свои увлечения, будь то вышивка, живопись или даже выращивание «богатырских» овощей.

Ежегодно устанавливаем во дворах новогодние елки, а в этот раз ввели «ноу-хау» — не стали покупать живые ели, а сами изготовили искусственные елки с подсветкой. Идея оказалась настолько удачной и так понравилась жителям, что отдел культуры города предложил проводить под нашими елками новогодние утренники.

Какие пожелания вы бы адресовали собственникам жилья?

— Я пожелала бы жителям как можно бережнее относиться к своим домам. Все усилия УК будут напрасны, если сами собственники не станут заботиться о своем жилье. Пусть в наших цветущих дворах звучит веселый детский смех, а гости города Шарыпово попрежнему отмечают его чистоту и уют!

ГЛАВНОЕ – КАЧЕСТВО РАБОТЫ И ОБЩЕНИЕ С ЛЮДЬМИ

Тесный контакт с населением — особенность сферы управления жильем. УК 000 «Мега Полис» г. Лесосибирска старается наладить взаимоотношения со всеми жильцами и выполнять свою работу максимально качественно.



 Я часто слышу, что ЖКХ — сложная сфера. На самом деле не такая уж и сложная, если уметь правильно общаться с жителями. Если налажен контакт, не возникает больших проблем. Надо быть в первую очередь психологом. Когда я вижу, что посетитель пришел ко мне с намерением поругаться, я сразу предлагаю ему попить чаю вместе и за угощением обсудить все вопросы. Некоторых людей достаточно просто выслушать, и человек успокаивается. Да, проблемы в городе есть, в частности — некачественная вода, особенно в период ледохода на Енисее, и люди этим, естественно, недовольны. Стараемся проблему решить, с согласия жителей ставим фильтры. Главное контакт с жителями, без этого компания не будет развиваться, - считает директор УК «Мега Полис» Елена МЕШКАУСКАС.

Юрист по образованию, в системе ЖКХ Елена Александровна работает почти семь лет. Начинала начальником юридического отдела в управляющей компании «Ваш партнер плюс», в 2013 году перешла на ту же должность в «Мега Полис», а с 1 июня 2016 года по решению учредителей компании стала ее директором.

УК «Мега Полис» была создана пять лет назад, и за это время количество обслуживаемых жилых домов увеличилось с 2-х до 11-ти. Также под управлением компании находится одно нежилое здание и здание суда. Жители еще трех многоквартирных домов проголосовали за переход под управление УК «Мега Полис», сейчас данный вопрос решается в суде.

— Для нас главное — не забрать под управление «чужие» дома, главное — чтобы во всех дворах Лесосибирска был порядок, — рассказывает Елена Мешкаускас. — Хочется, чтобы наш город стал краше, чище и комфортнее. Поэтому сейчас наше предприятие начинает заниматься озеленением — и не только придомовых территорий, но и центральной клумбы города, на кольцевой развязке. Уже разработан дизайн клумбы и продумано оформление, посеяны на рассаду профессиональные семена красивых и морозостойких цветов. К посадке клумбы и уходу за растениями будут привлекаться безработные, стоящие на учете в Центре занятости, по государственной программе поддержки незанятого населения.

Особенность работы УК «Мега Полис» — индивидуальный подход к каждому жильцу. При оказании платных услуг учитывается материальное положение обратившегося, предоставляются скидки, рассрочка. Если человек действительно испытывает трудности, то работа выполняется полностью за счет предприятия. К примеру, недавно были бесплатно установлены счетчики на воду многодетной семье, несмотря на то что эта семья является задолжником по квартплате. Для всех пенсионеров города предусмотрены скидки до 50 % на платные услуги, и нередко в «Мега Полис» обращаются жители домов, обслуживаемых другими УК.

— Мы стараемся сделать цены на услуги ниже среднерыночных, да и текущий ремонт у нас всегда стоит дешевле, чем в других компаниях. Договариваясь с поставщиками материалов и подрядчиками (к примеру, с установщиками пластиковых окон), я всегда добиваюсь максимальной скидки. Ведь мы действуем исключительно в интересах жителей, — говорит директор компании.

Если есть возможность провести какие-то работы при помощи действующих государственных программ по благоустройству, компания старается ее не упустить. Большие надежды возлагает УК на программу

«Комфортная городская среда» «Единой России». В этом году в одном из дворов будет отремонтирована придомовая территория, в будущем планируется охватить этой программой весь жилфонд.

Несмотря на индивидуальный подход к каждой проблеме и каждому жильцу, все вопросы решаются в строгом соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере ЖКХ. УК работает согласно решениям общего собрания собственников жилья и в рамках тарифа.

С особой гордостью и любовью Елена Александровна отзывается о коллективе организации. Это и понятно: все здесь профессионалы, мастера своего дела. В штате компании — 30 человек. Создана своя аварийная служба, обеспеченная автотранспортом для оперативного реагирования на происшествия в обслуживаемых домах. Для осуществления текущего ремонта в штате компании есть слесари-сантехники, плотники, электрики, сварщики и другие специалисты.

Все работы УК проводит своими силами, не привлекая обслуживающую организацию. Работники компании прошли обучение на промышленный альпинизм и теперь сами скидывают снег с крыш. Такой способ проведения работ, с одной стороны, стоит гораздо дешевле, чем услуги специализированных фирм, а с другой — обеспечивает работникам «Мега Полиса» прибавку к зарплате.

В планах руководства компании — проведение капитальных ремонтов в обслуживаемых домах, так как в настоящее время в Лесосибирске капремонты проводят фирмы из других городов и, обнаружив недостатки в проведении ремонта (а они есть), управляющей организации очень трудно добиться их устранения.

 Жалко, когда деньги жителей уходят в никуда, вздыхает Елена Александровна.

Ну а в ближайших планах — проведение праздника для жильцов, приуроченного к Международному дню соседей, который традиционно отмечается в конце мая. В этот день «Мега Полис» устроит в одном из дворов бесплатное чаепитие со сладостями, куда будут приглашены жители всех домов, находящих под управлением компании. Спонсором мероприятия выступят две лесосибирские кофейни.

Не обходится в работе УК и без сложностей. Недавно компания приняла под управление три многоквартирных дома, ранее принадлежавших ОАО «Лесосибирский ЛДК \mathbb{N} 1».

— Дома построены в 70-х годах, находятся в запущенном состоянии и требуют капитального ремонта: межпанельных швов, стояков водоснабжения, подъездов... Это дорогостоящие работы, сделать всё сразу мы не сможем. Но что можем — делаем. Заменили окна в подъездах на пластиковые — и сразу дома стали смотреться намного лучше. Достигнута договоренность с руководством ЛДК об установке во дворе детского городка — сейчас там пустырь. И, представляете, — жители этих домов говорят, что

в их подъездах никогда не мыли полы! Теперь уборка проводится регулярно, по графику, — рассказывает Елена Мешкаускас.

Эти дома не зря были переданы именно «Мега Полису», потому что секрет успешного управления даже самыми проблемными домами заключается в правильном, внимательном и предельно вежливом общении с их жителями. А этим искусством компания владеет в полной мере.

— Я всегда говорю своим сотрудникам, диспетчерам: если человек разговаривает с тобой на повышенных тонах, отнесись к нему с пониманием — у него какая-то проблема, прорвало трубу или еще что-то случилось, он в состоянии стресса. Но у тебя-то, диспетчера, ничего не случилось, и, значит, нет никакого права выходить за рамки вежливого общения. Безусловно, стрессоустойчивость — необходимое качество для работы в сфере ЖКХ.

Я сама никогда не отказываю жителям во встрече, ко мне можно попасть в любой день. И если звонит человек с просьбой встретиться вечером, так как днем он на работе, я буду ждать и после окончания моего рабочего дня. И люди ценят такое к ним отношение, благодарят. А когда осенью прошлого года наши дома попыталась взять в управление одна крупная управляющая организация и жители отказали им, оставшись верными нашей компании, — я испытала настоящее ощущение счастья!

Качество и общение — вот основа работы в сфере управления жильем, основа профессии. Надеемся, что в дальнейшем наши взаимоотношения с жильцами будут только улучшаться. Мы ведь работаем для них, — подвела итог нашей беседе Елена Александровна.



ВОДА И ТЕПЛО – ОСНОВА ЖИЗНИ

Невозможно представить жизнь без наличия в наших домах и квартирах воды и тепла, о жизненной необходимости которых начинаешь задумываться только при их отсутствии. О работе 000 «Каратузский Тепло Водо Канал» рассказывает директор предприятия Андрей ПИНЧУК.



 Андрей Юрьевич, расскажите историю создания и становления вашей компании.

— ООО «Каратузский Тепло Водо Канал» было образовано в 2009 году на базе обанкротившегося муниципального предприятия. И перед нами сразу же встало несколько задач. Во-первых, было

необходимо сохранить коллектив, не допустить массовых сокращений. Это было очень важно не только с социальной точки зрения, но и с чисто практической, экономической, так как мы прекрасно понимали: таких опытных работников — а многие из них проработали в ЖКХ не один десяток лет — нам впоследствии не найти. И с этой задачей нам удалось справиться: коллектив на новое предприятие перешел практически в полном составе.

Второй задачей стало экономическое укрепление предприятия, его развитие, чтобы иметь возможность бесперебойно обеспечивать население района водой и теплом. Ведь от эффективности работы нашей компании зависит благополучие людей, их спокойствие и защищенность.

Опыт в сфере управления коммунальным хозяйством у меня к тому времени уже был приличный, в сфере ЖКХ я работал с 1992 года. Основным вектором нашей деятельности стало повышение собираемости платы с абонентов предприятия и максимальное снижение затрат на производство. Коммерческий оператор отличается от муниципальной компании



прежде всего высоким уровнем мотивации. Если МУП может позволить себе убытки и существование за счет муниципального бюджета, то частник вынужден быть эффективным, внедрять прогрессивные технологии и управленческие практики. Также бизнес берет на себя инвестиционные обязательства по развитию инфраструктуры.

В настоящее время ООО «Каратузский Тепло Водо Канал» обеспечивает водоснабжением семь из четырнадцати сельских администраций Каратузского района, теплоснабжением — две администрации, а также является управляющей компанией в селе Каратузском, обслуживая в общей сложности 11,6 тысячи квадратных метров жилья.

Еще одним направлением нашей деятельности является сервисное обслуживание термороботов — автоматических угольных котельных. Сейчас в районе на социальных объектах (школах и детских садах) установлены 10 таких котельных, в этом году планируется установка еще двух на объекты культуры — сельские клубы. Практика показала, что отопление с помощью термороботов более чем в три раза дешевле электроотопления, что позволяет бюджету района экономить десятки миллионов рублей.

В летний период наша компания проводит ремонтностроительные работы на всех своих объектах, а также участвует в тендерах на ремонт муниципальных инженерных сетей.

— Как вы оцениваете сегодняшнее положение предприятия с экономической точки зрения? Какими вам видятся перспективы роста компании?

— Думаю, выражу мнение многих компаний, работающих в сфере ЖКХ, — о развитии в настоящее время говорить не приходится. Задачей нескольких предыдущих и, очевидно, ряда последующих лет для нас остается удержание позиций в плане качества обслуживания населения, текущего ремонта сетей и сохранения коллектива.

В непростой экономической ситуации, в которой сейчас находится вся страна, в условиях экономически необоснованного тарифа на услуги ЖКХ, государственного сдерживания роста тарифов (притом что цены на ГСМ и электроэнергию повышаются без всякого госрегулирования), при нашем жилищном законодательстве, меняющемся, как погода в Сибири, не о каком развитии не может идти речь. Сейчас ЖКХ, в отличие от других сфер экономики страны, находится не в рыночных, а в политических отношениях.

30

P

В марте 2017 года ООО «Каратузский Тепло Водо Канал» награждено Службой строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края за положительный опыт работы при осуществлении эксплуатации и содержания жилищного фонда на территории Красноярского края

Какие меры, на ваш взгляд, необходимы для развития отрасли коммунального хозяйства?

— В целом для отрасли необходимы прозрачные правила игры, гарантии того, что твои усилия и затраты окупятся. Да, мы понимаем, что решать проблемы повышением тарифа для населения нельзя, платить больше люди не в состоянии. Но тогда государством должны приниматься меры поддержки, субсидирования предприятий ЖКХ.

Но еще более важно дать частному бизнесу понимание, как и в каких условиях мы будем работать через несколько лет, в перспективе. Чтобы был стимул, проводя ремонт, поставить трубу из качественного современного материала — и спокойно работать на этих сетях лет 20. Для этого нужны долгосрочные отношения, нужна уверенность, что все риски лежат за границей взаимоотношений бизнеса и власти. Сегодня существует, пожалуй, единственный механизм, исключающий административные риски, — это концессия. Концессионное соглашение — форма государственно-частного партнерства. Договор концессии — это не аренда и не получение права на собственность, а некая третья форма владения, когда для конкретного объекта коммунального хозяйства можно зафиксировать долгосрочное тарифное решение на весь период концессионного соглашения, которое рассчитывается по формуле, привязанной к уровню инфляции.

Собственно, этим мы сейчас вплотную и занимаемся. Наша компания выступила инициатором концессионного соглашения, в администрации района создана рабочая группа, идет сложный и интересный процесс подготовки соглашения, к июлю надеемся выйти на его заключение. В целом хочу отметить, что с главой Каратузского района Константином Алексеевичем Тюниным у нашей компании сложились хорошие отношения, основанные на взаимопонимании.

Что вы считаете главным достижением компании за годы ее работы?

— Наше главное достижение — это наш коллектив. В компании работает 120 человек, на период летних ремонтных работ принимаем еще около 20. Все работники компании — специалисты высокого уровня профессионализма, отношения в коллективе строятся на принципах ответственности и взаимо-

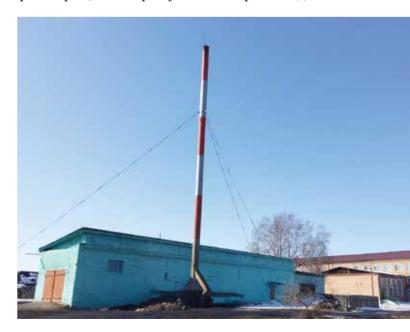


выручки. Достижением считаю уверенность наших работников в завтрашнем дне, то, что они не боятся брать кредит, зная, что своевременно будут получать зарплату. Наши сотрудники социально защищены — компания отчисляет пенсионные и прочие взносы в полном объеме.

На предприятии действует коллективный договор, предусматривающий ряд льгот и гарантий, в том числе существенную материальную помощь работникам при рождении ребенка и достижении пенсионного возраста.

Более того, почти 100 % наших работников являются членами действующей на предприятии профсоюзной организации. Наша профсоюзная ячейка по итогам 2016 года заняла второе место в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда и культуре производства, проводимом краевой организацией профсоюза работников жизнеобеспечения. Разумеется, это является доказательством того, что все нормы и требования охраны труда в ООО «Каратузский Тепло Водо Канал» неукоснительно соблюдаются.

Могу еще добавить, что главное не в том, каких достижений мы добились за эти годы. Гораздо важнее — вектор, который мы для себя выбрали, философия развития. Если совсем коротко охарактеризовать эту философию, то она прозвучит так: всерьез и надолго.





РАБОТАЕМ ДЛЯ ЛЮДЕЙ, РАБОТАЕМ НА СОВЕСТЬ

000 «Курагинский ТеплоВодоканал» — главное предприятие жизнеобеспечения и инфраструктуры п. Курагино.



«Курагинский ТеплоВодоканал» оказывает услуги по обеспечению населения теплом, горячим и холодным водоснабжением, по сбору, отведению и очистке сточных вод, обслуживает наружные сети тепловодоснабжения и канализации, проводит их текущий и капитальный ремонты, а также оказывает дополнительные услуги: вывоз мусора, очистка септиков, продажа угля населению.

На сегодняшний день в структуру предприятия входят четыре котельных, суммарная мощность которых составляет 30,9 Гкал/час, а площадь отапливаемых объектов — более 90 тыс. кв. метров. Предприятие содержит 25 километров тепловых, 34 километра водопроводных и 3,7 километра канализационных сетей. Специалистами предприятия ежегодно разрабатываются программы по модернизации систем и оборудования, мероприятия по подготовке к отопительному сезону, которые успешно реализуются. В итоге текущий отопительный сезон проходит без сбоев в работе и крупных аварий, а любые мелкие неполадки оперативно устраняются в самые сжатые сроки. Для этого круглосуточно работает диспетчерская служба и дежурит аварийная бригада.

«На нашем предприятии трудится сплоченный, профессиональный коллектив, готовый выполнять самые сложные задачи, — рассказывает директор ООО «Курагинский ТеплоВодоканал» Александр МОРОЗОВ. — И в жару, и в холод специалисты «ТеплоВодоканала» готовы выйти и нейтрализовать любую аварийную ситуацию. При этом я уверен, что ни один мой сотрудник не покинет место аварии до конца устранения неполадок. Нужно работать сутки напролет — значит, будем работать сутки!»

В коллективе предприятия трудятся более 120 человек. Многие из них работают в этой отрасли более 20-30 лет. Большое внимание уделяется на предприятии повышению квалификации: рабочие проходят переподготовку в краевом Центре подготовки работников ЖКХ, а инженерно-технические работники повышают уровень образования в высших учебных заведениях по заочной форме обучения. Ведется на предприятии работа по улучшению социально-бытовых условий сотрудников, успешно выполняются условия коллективного договора, функционирует профсоюзная организация. «Тепло-Водоканал» не имеет долгов по заработной плате перед работниками и по налоговым платежам. Чего, к сожалению, нельзя сказать по поводу долгов потребителей перед предприятием.

«Собираемость коммунальных платежей с населения у нас неплохая — 97 %, но тем не менее ежемесячно скапливается около 200 тысяч рублей невзысканных долгов, за год это уже более двух с половиной миллионов рублей. К тому же задерживаются платежи из государственного бюджета за объекты социальной инфраструктуры», — сетует Александр Морозов.

Тем не менее руководство предприятия находит возможность не только поддерживать текущее состояние сетей, но и проводить их замену. «В 2016 году утвердили инвестиционную программу на ближайшие три года, взяли на себя обязательства заменить 1,5 километра теплотрассы, что поможет уменьшить давление в сетях и подключить новых абонентов. В прошлом году мы подключили к теплотрассе шесть коммерческих объектов, и сейчас есть желающие подключиться. Также многие жители хотели бы присоединиться к нашему водопроводу, потому что вода из колонок хуже по качеству, чем наша вода. В настоящее время решается вопрос за счет бюджета поменять два километра центрального водопровода от водозабора до поселка. С администрацией поселка работаем по концессионному соглашению, которое мы заключили первыми в Красноярском крае еще восемь лет назад», — рассказывает директор.

В целом Александр Морозов с уверенностью смотрит в будущее и благодарен своим сотрудникам за все достижения предприятия: «От их ежедневного и добросовестного труда, инициативы, настойчивости и твердости характера зависит то, будут ли наши жители обеспечены водой и теплом. И мы знаем, что работаем для людей, поэтому работаем на совесть!»

АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ

С 24 по 27 января 2017 года в Красноярске проходил Архитектурно-строительный форум Сибири.

ткрылся форум заседанием расширенной коллегии министерства строительства и жилищнокоммунального хозяйства Красноярского края, где были подведены итоги работы ведомства в 2016 году. По результатам года на территории края было введено 1 млн 353,2 тыс. кв. метров жилья. В частности, в Красноярске — 910,6 тыс., в Ачинске — 36,2 тыс., в Минусинске — 34,5 тыс., в Канске — 22,7 тыс., в Сосновоборске — 22,1 тыс., в Лесосибирске — 19,4 тыс. кв. метров. Среди районов-передовиков: Емельяновский — 72 тыс., Богучанский — 39,1 тыс., Березовский — 17,1 тыс. кв. метров.

По оценке министерства строительства и ЖКХ края, строительная отрасль достойно завершила 2016 год. Объемы выполненных строительно-монтажных работ и инвестиций оказались выше, чем в 2015 году, и жилья было введено больше.

Круглый стол «Кластерный подход в развитии деревянного домостроения» был посвящен созданию кластера деревянного домостроения на территории Сибирского федерального округа. Владимир Терентьев, председатель Комитета лесной промышленности и лесного хозяйства, раскрыл в докладе идею об использовании предприятиями кластера низкосортной и сухостойной древесины, которая позволит решить сразу несколько проблем. Во-первых, при таком подходе неизбежно сокращение площади сухостойной древесины, представляющей опасность в пожарном отношении. Во-вторых, такое сырье является доступным и недорогим, что снижает себестоимость домостроения. В то же время после мульчирования и раскорчевки почвы на ранее простаивающих



площадях появится возможность вырастить лесные культуры с использованием передовых технологий лесовыращивания.

Свои точки зрения и различные аспекты реализации кластерного подхода в развитии деревянного домостроения высказали предприниматели. Они поднимали вопросы разработки и принятия единых с зарубежными нормативов, технических регламентов и отраслевых стандартов, делились опытом использования эффективных материалов, инновационных технологий и методов строительства.

Кроме того, в ходе работы форума прошли круглые столы, посвященные строительству объектов Универсиады-2019, подготовке к празднованию 400-летия Енисейска, вопросам развития сферы ЖКХ и городской среды, качеству строительства, работе системы капремонта, ситуации на рынке ипотечного кредитования и ряду других актуальных тем.





НЕДЕЛЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА ГЛАЗАМИ КРАСНОЯРЦЕВ

Ольга КУРАШЕВА

16 марта 2017 года в рамках X Недели российского бизнеса (НРБ) в Москве состоялся XXI съезд Российского союза промышленников и предпринимателей. В его работе приняли участие президент РФ Владимир Путин, члены правительства РФ, главы субъектов РФ, представители ведущих российских и зарубежных компаний.



Вделегацию от Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края входили исполнительный директор Валерий Андрияшкин, заместитель директора Евгений Дмитриев, директор по развитию Александр Лыткин, а также представители краевого бизнес-сообщества.



Основные обсуждения на съезде шли вокруг плана работы правительства на 2017—2025 годы. Общий позитивный тон задал президент России **Владимир ПУТИН**, который сообщил о положительной динамике в развитии экономики. «Мы вышли на траекторию устойчивого снижения инфляции, что считаю

чрезвычайно важным. По состоянию на 13 марта она составила 4,4 процента в годовом исчислении. Удалось удержать на приемлемом уровне бюджетный дефицит, курс национальной валюты. Важно, что мы не просто сохранили, но и наращиваем золотовалютные резервы и резервы правительства. Например, на 1 января 2016 года они составляли 368 миллиардов долларов,

на 1 января 2017 года — уже 377 с лишним, а на 1 марта — 397,3 миллиарда», — отметил Владимир Путин.



Делегаты съезда вспоминают, что лейтмотивом прошлогодней Недели российского бизнеса, проходившей в более сложных экономических реалиях, была необходимость получения долгосрочных планов со стороны органов власти. «Есть ощущение, что государство отказалось от долго-

срочного планирования», — констатировал год назад **Александр ШОХИН.**

«Президент тогда услышал нас, и конец 2016 года ознаменовался переходом к проектному управлению в рамках стратегического развития Российской Федерации. Не первый раз наблюдаю ситуацию, когда проблема, особенно остро поднимаемая предпринимателями на очередном съезде, попадает в перечень приоритетных задач правительства на текущий год, что свидетельствует о наличии обратной связи, — отметила Юлия ГАНУСОВА, исполнительный директор крас-

ноярской компании «Ситалл». — Президент России высоко оценил вклад РСПП в развитие страны и готовность делового сообщества разделять ответственность за достижение общих целей. Глава государства также сообщил, что правительство завершает подготовку плана по повышению темпов



роста отечественной экономики до 2025 года. Но, по словам Владимира Путина, уже на рубеже 2019—2020 годов темпы роста должны опережать мировые».

Одной из важнейших тем НРБ, по мнению предпринимателей, стало совершенствование налоговой системы. В рамках налогового форума «Настройка налоговой системы с целью стимулирования деловой активности, роста экономики и инвестиций» прозвучало множество предложений по изменению данной сферы.



«Мы стоим на пороге больших перемен, — отметил исполнительный директор СППКК Валерий АНДРИЯШКИН. — Сейчас идет активная полемика, какой же будет налоговая система. Думаю, что 2018 год станет годом кардинальных решений, а с 2019 года бизнес начнет работать по новым правилам.

Какими они будут — один из главных вопросов, волнующих предпринимателей сегодня».

По словам директора по развитию СППКК Александра ЛЫТ-КИНА, было заявлено несколько интересных предложений, например о снижении размера страховых взносов до 22 процентов и увеличении ставки НДС также до 22 процентов. Прозвучали идеи ввести полноценное освобождение от на-



лога на имущество на пять лет для новых объектов основных средств и снизить налоги для компаний, использующих российские комплектующие.

Однако президент РФ не поддержал данные предложения, отметив, что все меры требуют тщательного обсуждения. Задача, которую, по словам президента, должна решить налоговая реформа, — не только в пополнении бюджета. «Налоговая система призвана стать одним из мощных инструментов стимулирования развития отечественной экономики и социальной сферы, регионов, муниципалитетов», — сказал Владимир Путин. Глава государства также дал четкое указание не допустить увеличение неналоговых платежей.

Кроме того, Владимир Путин заявил о предоставлении новых возможностей для предпринимателей. «Дальнейшее расширение свобод для бизнеса — лучший ответ на все внешние вызовы и ограничения. Поэтому мы, безусловно, будем продолжать создавать

максимально благоприятные условия для всех, кто готов инвестировать в отечественную экономику и промышленность, в разработку технологий и современные рабочие места», — сообщил он.

«К сожалению, бизнес сейчас поставлен в такие условия, что думает прежде всего о получении быстрой прибыли и не заинтересован в долгосрочных вложениях и инвестициях, — считает Александр Лыткин. — И недостаток «длинных проектов» сегодня обусловлен объективными причинами современной действительности».

Об обременительности налогов для бизнеса говорил и президент РСПП Александр Шохин. По его словам, промышленники и предприниматели попросту «затаились в ожидании новой экономической реальности». Инвестировать средства в развитие бизнеса решаются лишь самые отчаянные смельчаки.

В связи с этим Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края планирует создать рабочую группу, которая подготовит свои предложения по следующим направлениям — установление предельной фискальной нагрузки для бизнеса, упрощение системы администрирования и контрольно-надзорной деятельности, а также развитие малого и среднего бизнеса, подготовка квалифицированных кадров. «Разработанные совместно с краевыми предпринимателями предложения по данным вопросам мы через РСПП будем продвигать дальше», — сообщил Александр Лыткин.

Еще одним значимым событием НРБ стал экологический форум «Год экологии в России: задачи государства и бизнеса». Важное сообщение сделал министр природных ресурсов и экологии РФ Сергей Донской. По его словам, законопроект по урегулированию вопросов оснащения источников выбросов приборами автоматического контроля будет принят до конца 2017 года. «В частности, предлагается внести изменения, предусматривающие оснащение предприятий системами автоматического контроля выбросов

и сбросов в рамках программ производственного экологического контроля, — рассказал заместитель генерального директора АО «Красноярскнефтепродукт» **Борис ЗОЛОТАРЕВ.** — Для нашего края это будет означать, что предприятия, осуществляющие выбросы в атмосферу, будут находиться под



постоянным автоматизированным контролем. Может быть, тогда нам удастся решить проблему «черного неба» над Красноярском».

В заключительный день Недели российского бизнеса — 2017 в рамках заседания Федерального совета РСПП Александр Шохин высоко оценил деятельность исполнительного директора СППКК Валерия Андрияшкина. За высокие заслуги в реализации целей и задач Союза Валерию Николаевичу была объявлена благодарность.

ПРИНЦИПЫ ЛИДЕРСТВА КОМПАНИИ «Р-СИМ»

Ачинск — город типовой застройки. Кирпичные и панельные многоэтажки образуют привычный облик города. Поэтому что-то необычное и интересное, появляющееся в жилищном строительстве, сразу притягивает взгляд. Рельефная, яркая архитектура домов, построенных компанией «Р-СиМ», преображает городские микрорайоны. Наш корреспондент взял интервью у директора компании-застройщика Сабита ИБАДОВА.

- Сабит Садиевич, ООО «Р-СиМ» один из лидеров строительного рынка Ачинска. Что выделяет ее на фоне компаний-конкурентов?
- Я предпочитаю называть конкурентов партнерами. Мы вместе формируем рынок квартир, а конкуренция просто инструмент повышения качества, что в итоге всегда выгодно конечному потребителю. Все наши преимущества видны покупателю, который выбирает нас из всего многообразия предложений.

Во-первых, мы используем самые современные технологии строительства, доступные в настоящий момент. Во-вторых, применяем не самые дешевые, а самые лучшие материалы, хорошо зарекомендовавшие себя на рынке. В-третьих, разрабатывая планировки квартир и варианты отделки, мы ориентируемся исключительно на текущий спрос. В-четвертых, предлагаем жилье хорошего качества по доступной цене: квадратный метр в домах, которые сейчас находятся на стадии строительства, стоит 40 тысяч рублей, средняя стоимость однокомнатной квартиры — в районе 1 миллиона 670 тысяч. И главное — мы строим только красивые дома.

Важной составляющей работы компании «P-CuM» является благотворительная деятельность, направленная на развитие спортивных и культурных сфер жизни города Ачинска. Этот вклад отмечен рядом наград









- Что вы подразумеваете под самыми современными технологиями?
- Например, нами было налажено собственное производство товарного бетона и железобетонных изделий. Мы одними из первых в Красноярском крае запустили линию безопалубочного формования железобетонных изделий на длинных стендах. Принцип прост металл натягивается с помощью специального оборудования, затем заливается плита, тем самым получается предварительно напряженное изделие. Предварительно напряженные железобетонные конструкции прочнее и надежнее обычных железобетонных. К тому же такие изделия более экономичны, в связи с тем что уменьшается расход арматурной стали и трудозатраты на изготовление.

Также в нашей собственности Ачинский завод силикатного кирпича мощностью 20 млн штук в год. К настоящему моменту практически 85 процентов материалов для строительства мы производим сами. Это создает производство полного цикла в жилищном строительстве и позволяет снизить себестоимость жилья, тем самым увеличив его доступность для горожан.

— A что можете сказать о планировке и отделке квартир? Здесь у вас тоже какой-то особый подход?



— Да, это именно так. Мы строим такие квартиры, которые хотят и, главное, могут себе позволить наши клиенты. Продуманные, удобные планировки квартир при небольшой площади и полной отделке за низкую стоимость — вот что получает наш покупатель. Из дополнительных преимуществ наших домов упомяну бесшумные скоростные лифты, продуманное благоустройство дворовой территории с множеством парковочных мест, современные детские площадки.

— В отрасли, как известно, постоянно становятся всё более жесткими требования к технике безопасности, экологии, сертификации и т. д. Как у вас с этим?

— У нас есть все необходимые сертификаты и свидетельства. Все производимые на базе нашего предприятия материалы проходят лабораторные испытания. В штате предприятия есть специалист по охране труда, аттестованные специалисты по электробезопасности и промышленной безопасности. Разработана нормативная документация, регулярно проводятся плановые мероприятия, инструктажи, работники обеспечены качественной, сертифицированной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Несчастных случаев в «Р-СиМ» не бывает.

- Кадры, наверное, самый сложный вопрос...

— Кадры — наша главная гордость. В компании трудится более 100 человек, на летний сезон набираем рабочих дополнительно. Текучка кадров у нас минимальна, многие сотрудники работают с 2004 года, с момента создания предприятия. Но если требуется новый работник в связи с расширением производства — да, квалифицированного специалиста — сварщика, машиниста башенного крана и т. д. — найти не просто.

И мы готовы «растить» своих профессионалов, принимая на работу перспективную молодежь, — примерно треть работников предприятия моложе 30 лет. Перед молодыми специалистами мы открываем широкие перспективы карьерного роста, регулярно обсуждаем с начальниками участков и мастерами возможность продвижения тех, кто уже успел себя зарекомендовать.

К примеру, наш заместитель директора по производству Сергей Обгольц когда-то проходил на ООО «Р-СиМ» — победитель краевого конкурса «Лучшие строительные площадки — 2015» в номинации «Лучшая организация строительной площадки на территории Красноярского края»

«Р-СиМ» практику во время обучения в строительном техникуме, затем мы пригласили его к нам в штат, и за несколько лет он достиг высокой руководящей должности. Кстати, студенты техникума (теперь он называется Ачинский колледж отраслевых технологий и бизнеса) по-прежнему регулярно проходят практику в нашей компании.

— Какие принципы социального партнерства реализуются в компании «P-CuM»?

— Все работники предприятия социально защищены, получают достойную по сегодняшним меркам заработную плату, все налоговые и пенсионные отчисления мы производим в полном объеме. Помогаем сотрудникам в строительстве их собственных домов — материалами, техникой.

Также мы помогаем с проведением ремонтов детским садам и школам, спонсируем турнир по бодибилдингу на кубок Главы города, организовывали в Ачинске турнир по боксу, участвуем в проведении праздничных мероприятий для жителей города.

Получается, что принципы лидерства крайне просты?

Да, они просты. Придерживаться их сложно.
 Но мы стараемся.





КАЧЕСТВЕННО. НАДЕЖНО. КОМПЕТЕНТНО

Производственно-коммерческая фирма «Комплекс-Строй» достаточно известна как в Ачинске, так и за его пределами. О сегодняшнем дне компании, а также о планах на будущее мы поговорим с директором предприятия Игорем КОТЕГОВЫМ.



- Игорь Юрьевич, ваша компания работает на рынке строительных услуг уже 10 лет. Как удается столько времени удерживать качество на стабильно высоком уровне?
- Лично для меня это принципиально. Обязанности перед заказчиками должны быть выполнены в срок и в полном объеме, а качество продукции быть стабильно высоким.

На сегодняшний день наша компания оказывает широкий спектр услуг по строительству, ремонту зданий и сооружений, благоустройству территорий. На базе предприятия выпускаются различные виды изделий из бетона: блоки, брусчатка, тротуарная плитка, декоративные бетонные заборы, элементы благоустройства, малые архитектурные формы. Также выполняем индивидуальные нестандартные заказы розничных и оптовых клиентов.

Как отдельный сегмент хотелось бы выделить производство пенопласта и изделий из него. Листовой пенопласт широко используется как утеплитель, а несъемная опалубка пользуется популярностью у индивидуальных застройщиков. Принципиально она похожа на постройку дома из конструктора Lego. В процессе строительства из пустотелых термоблоков собирается каркас дома, который последовательно армируется и заливается бетоном.

В 2015 году мы запустили собственный дробильносортировочный комплекс. Так в ассортименте производимой нами продукции появились инертные материалы: щебень различных фракций, песок из отсевов дробления, а также смеси, которые широко используются в строительстве.

Ориентируясь на потребности рынка, мы с каждым годом расширяем ассортимент выпускаемой продукции. Новая вершина, которую мы намерены покорить уже

в этом году, — запуск собственного бетонного завода. Производство товарного бетона — это качественно новый уровень, который позволит укрепить позиции на рынке строительных материалов.

— В строительстве каких объектов ваша компания принимала участие? Что строите сейчас?

— Мы принимали участие в благоустройстве Ачинского перинатального центра, Дворца культуры, в устройстве парков и скверов, детских и спортивных площадок. Также компания осуществляет ремонт и устройство мостов, дорог общего пользования на территории различных муниципальных образований, занимается изготовлением и монтажом элементов городской дорожной инфраструктуры. В настоящее время строим собственный торговый комплекс и принимаем активное участие в исполнении муниципальных заказов, размещенных на электронных площадках.

- Что вы считаете сильными сторонами компании?

— Прежде всего, это собственное производство, широкий спектр оказываемых услуг и сплоченная команда. Нашу компанию отличают высокое качество производимой продукции и оказываемых услуг, неукоснительное соблюдение технологии производства, широкий ассортимент, сжатые сроки выполнения работ и заказов, подтвержденные документально гарантии и доступные цены.

Какие направления социальной и благотворительной деятельности реализует ваша компания?

— Безвозмездная помощь в реализации различных социальных проектов уже стала нашей доброй традицией. Среди спонсируемых компанией учреждений — Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, Ачинский медицинский техникум, Комплексный центр социального обслуживания населения города Ачинска, МВД России «Ачинский». Также мы оказывали благотворительную помощь в организации проекта «Детский городок» и чемпионата Красноярского края по тайскому боксу.

Каковы дальнейшие планы предприятия, чем будете заниматься в ближайшем будущем?

— Тем же, что делаем и сейчас: будем внедрять инновации и современные технологии, стремиться к росту и расширению компании, осваивать новые рынки. Мы занимаемся любимым делом и делаем это в соответствии с тремя принципами, полностью характеризующими нашу компанию: качественно, надежно, компетентно.

МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ ПОКАЗАЛИ ВЫСШИЙ КЛАСС

С 1 по 4 февраля 2017 года в Красноярске проходил чемпионат рабочих специальностей WorldSkills.



региональном этапе приняли участие около 500 молодых профессионалов. Ребята соревновались за право быть лучшими в 47 компетенциях, включая фрезерные работы на станках с ЧПУ, столярное дело, парикмахерское искусство, сварочные технологии, кузовной ремонт, веб-дизайн и прочее. Их профессиональные умения оценивали почти 400 экспертов.

Всего на региональном этапе разыграли 132 медали, из которых 47 — золотые. Ребята, показавшие себя лучше всех, отправятся на отборочные федеральные соревнования, чтобы побороться за право выступить на Национальном чемпионате, который пройдет в Краснодарском крае.





С успешным завершением конкурсных испытаний участников поздравила заместитель министра образования Красноярского края Ольга Никитина. «Каждый год на 30 процентов задания усложняются. Эксперты оценивают конкурсантов по 100-балльной шкале. Чтобы набрать 60 баллов, нужно выполнить за определенное время определенный уровень работ. Это высочайший темп, высочайшее качество! — отметила Ольга Никитина. — Мы должны вместе с работодателями создать условия, чтобы талантливые, способные ребята брали высоты чемпионатов Европы, мира».

Параллельно с соревнованиями WorldSkills Russia в Красноярске проходил региональный чемпионат для школьников JuniorSkills, в котором приняли участие более 200 школьников в возрасте от 10 до 17 лет.



ФОРМУЛА НАСТОЯЩЕГО УЧИТЕЛЯ

Канский педагогический колледж вписал немало страниц в летопись истории нашего края. Открытие в 1927 году педагогического техникума дало импульс развитию образования, стало мощным фундаментом системы подготовки учительских кадров. В наступившем году учреждение отмечает 90-летний юбилей.



В настоящее время Канский педагогический колледж заслуженно называют кузницей педагогических кадров восточной группы районов края, ведь здесь получили образование 50 % учителей Канска и 85 % учителей близлежащих сел и деревень.

В колледже ведется обучение по четырем специальностям: «Преподавание в начальных классах», «Дошкольное образование», «Физическая культура», «Прикладная информатика». Каждое из отделений пользуется популярностью среди абитуриентов, подтверждение тому — ежегодный конкурс при поступлении. А выпускники педколледжа в свою очередь неизменно востребованы в образовательных учреждениях края. В 2016 году вдвое был увеличен набор на специальность «Преподавание в начальных классах», это требование времени.

О высоком качестве подготовки студентов колледжа свидетельствуют многочисленные призовые места, занимаемые ими в различных конкурсах и соревнованиях краевого уровня. В частности, в январе этого года студенты колледжа достойно выступили на региональном чемпионате WorldSkills Russia, заняв второе место в компетенции «Преподаватель младших классов», третье — в отделении «Дошкольное образование» и четвертое — в компетенции «Физическая культура и спорт». В течение вот уж нескольких лет студенты побеждают в конкурсе на получение губернаторской стипендии, а педагоги — государственной премии правительства Красноярского края в области профессионального образования.

За 90 лет из стен колледжа вышли «в большую жизнь» десятки тысяч выпускников. И каждый из них — это не просто компетентный специалист с крепкой образовательной базой, а педагог, который, по



выражению А. П. Чехова, «призван воспитывать народ». Эту высокую миссию, безусловно, должны выполнять люди умные, творческие, порядочные, уважающие себя и других. Именно такие качества культивируют в студентах преподаватели Канского педагогического колледжа. «Наша цель — подго-

товка не только профессионально подкованных, но и всесторонне развитых будущих педагогов», — считает директор колледжа **Александр Львович АНДРЕЕВ.**

Важнейшим направлением работы колледжа является создание условий для культурного, нравственного и личностного роста студентов. Начинается работа с создания особой среды, в которой учатся и живут будущие педагоги. «Окружающая человека среда сама по себе является эффективным средством воспитания. Поэтому мы немало средств вкладываем в создание особой домашней атмосферы красоты и уюта, начиная с картин на стенах и заканчивая современным интерьером столовой и общежитий. В прошлом году установили на входе в колледж памятник студенту, и уже появилась традиция у наших учащихся перед сдачей сложного экзамена тереть зачетку памятника на удачу. Сейчас на территории колледжа на внебюджетные средства строится часовня, к 1 сентября планируем ее открытие. И надо сказать, что этот подход эффективно работает — вандализм в стенах колледжа отсутствует, студенты берегут ту красоту, которая их окружает», — поясняет директор.

Учитель, по определению, — человек высокого уровня культуры, и этому аспекту в колледже уделяется особое внимание. «95 % студентов приехали к нам из сельской местности, многие из них до поступления в колледж не имели возможности познакомиться с произведениями русской культуры: художественной, театральной, музыкальной, — и мы стараемся сделать всё для того, чтобы три года обучения они получили, впитали в себя максимум возможного. У колледжа заключен договор с краевой филармонией, к нам регулярно приезжают самые известные ансамбли. Каждый месяц студенты бесплатно посещают Канский драматический театр. Кстати, директор театра — тоже наша выпускница», — рассказывает Александр Андреев.

Учитель должен быть носителем ключевых ценностей: духовности, гражданственности и патриотизма. Одним из инструментов развития духовности молодых воспитанников колледжа являются ежегодные



Рождественские образовательные чтения. «Цель Рождественских чтений — нравственное воспитание студентов, осмысление исторического опыта, умение его понять и принять, извлечь уроки, с уважением относиться к другой точке зрения, гражданская сознательность», — считает Светлана

НАУМЕНКО, заместитель директора колледжа по научно-методической работе. В декабре 2016 года главная тема чтений была обозначена как «1917—2017 годы: уроки столетия» и приурочена к 100-летию начала государственных преобразований в России. В работе секций и пленарной части чтений приняли участие митрополит Красноярский и Ачинский Пантелеимон, епископ Канский и Богучанский Филарет, ведущие преподаватели краевых вузов, доктора и кандидаты наук.

Также в феврале 2017 года Канский педагогический колледж принял участие в первом Российском патриотическом фестивале. Экспозиция работ, включающая информационный стенд, выставку сувенирных изделий мастер-клуба «Заряница», демонстрацию видеосюжетов, объединенных в проект колледжа «От человека к человеку», вошла в пятерку лучших практик патриотического воспитания.

Важная составляющая работы педагога — способность к творчеству, ведь студентам колледжа в будущем предстоит не только учить детей, но и организовывать их досуг, проводить праздничные мероприятия. Поэтому более 85 % студентов колледжа заняты каким-либо видом внеучебной деятельности: занимаются декоративно-прикладным творчеством в клубе «Заряница», посещают вокальную, хореографическую, театральную, телевизионную студии и добиваются при этом значительных успехов. Так, к примеру, в феврале этого года снятый студенческой видеостудией телевизионный сюжет о Рождественских чтениях стал призером краевого медиафестиваля «Сретенская свеча».

Есть в колледже и спортивные секции: баскетбола, волейбола, футбола, хоккея, лыжных гонок, легкой и тяжелой атлетики, APM-спорта и гиревого спорта. Активно развивается фитнес-движение: студенческая команда «Аэрофит» является неоднократным победителем городских и краевых фестивалей и фитнес-марафонов. Не отстают от студентов и преподаватели. В декабре 2016 года команда преподавателей колледжа стала победителем городской спартакиады среди работников ссузов Канска.

Развитие исследовательского навыка важно для каждого студента, желающего стать учителем, поэтому в колледже созданы все условия для реализации научного потенциала. На базе колледжа на протяжении 13 лет проводятся научные чтения, посвященные памяти В. И. Даля, в которых принимают участие молодые ученые со всей России и из-за рубежа.



Директорский прием, 2017 г.



Стенд Канского педагогического колледжа на Российском патриотическом фестивале, 2017 г.

Развитию международных связей в колледже вообще уделяется большое внимание, и иностранцы в нем — частые гости. Пять лет назад стартовал культурно-образовательный проект «Дни русской культуры», и с того времени каждый год в феврале колледж встречает гостей — студентов разных стран: Франции, Индии, Кореи, США, Камеруна, Монголии, Таиланда, Туркменистана, Китая и других. В этом году Дни русской культуры совпали с масленичной неделей, поэтому иностранные студенты не только совершили экскурсию по колледжу и приняли участие в разнообразных творческих мастерских по изготовлению народных сувениров, но и покатались на лошадях, проводили Зиму, сожгли Масленицу и попили чаю с блинами.

Еще одна «изюминка» колледжа — конкурс «Студент года». Старт конкурсу дает директорский прием, проходящий по всем правилам светского мероприятия: с соблюдением дресс-кода, организацией фуршета и присутствием почетных гостей — директоров про-







Дни русской культуры, 2017 г.

фессиональных образовательных учреждений города. 27 января этого года на прием были приглашены 36 лучших студентов колледжа, которым за достижения в учебе, научной, общественной, творческой и спортивной деятельности были вручены благодарственные письма. Незабываемым прием сделали музыкальные коллективы из Красноярска, являющиеся лауреатами

международных конкурсов: вокальная группа «Лунный свет» и дуэт аккордеонистов «Бум».

Конкурс «Студент года» продлится до середины весны и закончится настоящими выборами. Борьба за статус самого достойного предполагает ряд соревновательных этапов на профессиональное самоопределение и пригодность. Лучший студент получает действительно ценный приз — сертификат на турпоездку на выбор по одному из четырех направлений, включающих как страны зарубежья, так и культурный центр России — город Санкт-Петербург.

Еще одно новаторство колледжа — тесное общение между студентами и педагогами из учреждений городской системы образования, в частности проект «Школа молодого педагога», в рамках которого выпускники проходят повышение квалификации, знакомятся с лучшими социально-культурными практиками, накопленными учителями Канска и района за последнее время. На базе колледжа открыты филиалы вузов, что дает возможность выпускникам колледжа, трудоустроившись по специальности, одновременно получать высшее образование.

С социальными партнерами — школами и представителями администраций, курирующими сферу образования — колледжу работается легко еще и потому, что практически в каждой организации или учреждении трудятся его выпускники. Многие из них сделали успешную карьеру, стали руководителями.

Педагоги колледжа часто выезжают в школы края, проводят переподготовку и повышение квалификации учителей. В настоящее время Канский педколледж является территориальным координатором внедрения новых государственных стандартов дошкольного и начального образования в детских садах и школах восточной группы районов края. «В сотрудничестве с краевым институтом повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования специалисты колледжа осуществляют методическую поддержку детских садов и школ, которые стали пилотными площадками по апробации новых стандартов. За образовательным учреждением закреплены детские сады в Бородине и Зеленогорске. Для педагогического коллектива это не первый опыт такой работы: ранее колледж был выбран в качестве территориального координатора федерального проекта «Информатизация системы образования». Центр стал своеобразной точкой роста для местных образовательных учреждений в области использования информационных и коммуникационных технологий», рассказывает Александр Андреев.

Ориентация на культурное, духовное, нравственное, патриотическое, творческое и личностное развитие студентов; воспитание настоящего педагога, который знает свою профессию, уверен в ней, видит себя в ней и готов отдать этой профессии многие годы своей жизни, — это отличительные черты Канского педагогического колледжа. За 90 лет колледж не постарел душой, сохранив молодой задор и способность постоянно развиваться, внедряя технические и творческие инновации в ответ на требования времени и общества.

рактикум

Страницы 44-67



Умеете ли вы работать в команде: что это значит на самом деле?

«Умеете ли вы работать в команде?» — частый вопрос на собеседованиях. В нем скрыто два значения: что значит «уметь» и что значит «работать в команде»? Разобраться в этом помогла Ангелина ШАМ, автор курса «Как принимать решения в команде» в «Академии» HeadHunter.



ЕСТЬ ДВА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПОРТРЕТА ЧЕЛОВЕКА. КОГО ИЗ НИХ ВЫ БЫ ВЗЯЛИ К СЕБЕ В КОМАНДУ?

Первый портрет: покладистый, улыбчиво-приветливый, нескандальный, готовый уступать, неконфликтный, ставит общие интересы выше своих, готов ради общего дела пойти против личных амбиций, «не высовывается», всегда открыт к общению.

Второй портрет: принципиальный и амбициозный, имеет и отстаивает по любому вопросу свое мнение, непослушный и своенравный, всегда готов к конфликту, экспертный и знает об этом, яркий и эгоцентричный, не готов идти на ущерб личных интересов, не умеет уступать.

Кого выберете вы? Какой ответ правильный? Прежде чем его озвучить, позвольте задать вспомогательные вопросы.

- В чем специфика командного взаимодействия?
- Для чего нужна команда?
- Кто нужен команде?
- Чем отличается команда от любого другого коллектива, группы, отдела, бригады?

И коллектив, и группа, и отдел, и бригада, и команда решают какие-то бизнес-цели. Они могут быть краткосрочными или долгосрочными. Но отличие команды в том, что у нее всегда есть свои внутренние цели, связанные с развитием команды в целом и каждого ее участника лично.

Зачем это надо команде? А дело в том, что настоящая команда и ее лидер ставят такие цели, которые невозможно достичь без развития всех ее членов. Поэтому команды бывают либо развивающимися, либо мертвыми.

Отсюда ответ на вопрос: «кто нужен команде?». Тот, кто будет способствовать ее развитию. За счет чего развиваются команда и бизнес? За счет качественных, продуманных, взвешенных и своевременных решений.

Способен ли один человек принимать постоянно по всем вопросам лучшие решения? Нет. Потому что, каким бы он разносторонним ни был, его взгляд всё равно ограничен его компетенциями и его представлениями о мире.

Для качественного решения нужны разные, порой полярные мнения, нужны хорошие сомнения и несогласия, нужен горячий обмен суждениями. И для этого нужны люди со своей позицией, готовые отстаивать и не соглашаться.

Если вы в команде думаете одинаково, согласны друг с другом, быстро находите консенсус, ловите на лету, находитесь «на одной волне» — значит, все, кроме одного, в ней лишние. Они — бесполезные клоны.

НО ВЕДЬ ЭТО ЧРЕВАТО ПОСТОЯННЫМИ КОНФЛИКТАМИ. НЕ БУДЕТ ЛИ ЭТО РАЗРУШАТЬ КОМАНДУ?

Конфликт — это столкновение противоречивых мнений. Может ли столкновение мнений само по себе

что-то разрушить? Могут ли фразы, слова, буквы сами по себе обладать деструктивным действием? Нет! Их таковыми делают люди. Деструктивный конфликт происходит не от того, что люди о чем-то спорят, а от того, как они спорят.

И умение работать в команде по большому счету состоит из умения конфликтовать, не разрушая себя и других. Сами посудите, что может быть сильнее команды, в которой очень разные и очень сильные люди умеют вместе искать сильные решения, становясь каждый раз сильнее?

А ЧТО ЗНАЧИТ «УМЕТЬ КОНФЛИКТОВАТЬ»?

Умение конфликтовать — это умение спорить, доказывать, не соглашаться, оставаясь конструктивным, не вызывая у других желания защищаться и нападать, не обижая чувств другого человека, помня о целях этой дискуссии, не теряя своего достоинства и не умаляя достоинства других. Всё это называется одним словом: уважение.

Командный игрок — это человек, способный проявлять уважение к другим и вызывать уважение к себе. Уважение — двустороннее явление.

КАК ПРОТЕСТИРОВАТЬ СПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА К УВАЖЕНИЮ?

Это проявляется в том, как человек с вами не соглашается, как реагирует на несогласие с ним, как отзывается о других и соблюдает правила. Понятно, что заставить уважать кого-либо силой невозможно. Также невозможно измерить степень уважения друг к другу. И то, что для одного кажется верхом уважения, другому может показаться оскорблением.

Но также возможно создать в команде общую культуру взаимоуважения, основанную на принятых

правилах. Эти правила формируются сообща из ответов на вопрос: что нам мешает чувствовать взаимное уважение? Ответов будет много: мы опаздываем на совещания, перебиваем друг друга, не слушаем, отвлекаемся на посторонние вопросы, не пытаемся понять точку зрения другого, а стараемся продавить свою, перехватываем инициативу, не даем слова тихоням. Из этих ответов и формируются правила.

ТАК КОГО БЫ ВЫ ВЗЯЛИ В КОМАНДУ?

Есть люди удобные, а есть люди полезные. Редко это совмещается. Если вы хотите работать в комфорте и без конфликтов, то вам не нужна взаимодополняющая развивающаяся команда. Если же от ваших целей и амбиций у вас захватывает дух, то вам нужны хорошие решения и отличные помощники. Лучшие помощники — это люди, несогласные с вами и готовые с уважением отстаивать свою точку зрения, не обижая вас. Они будут находить изъяны в ваших решениях, открывать для вас другие ракурсы, позволять смотреть на ситуацию с разных сторон, видеть подводные камни и заранее обращать внимание на детали.

Говоря об умении работать в команде, я вспоминаю притчу о том, как человек по дороге в рай попросил показать ему ад. И он был очень удивлен, потому что увидел красивое изобильное место, полные столы с нетронутыми яствами и злых голодных людей. На вопрос, почему они голодные, ему ответили, что здесь можно кушать только трехметровыми палочками. Человек посочувствовал и оказался в раю. Там он увидел точно такую же картину, только люди были сытые и довольные. Он первым делом спросил, чем они тут кушают, и ему ответили, что трехметровыми палочками. Он удивился еще сильнее, пока ему не объяснили, что здесь, в раю, люди научились кормить друг друга.



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА



Артем ДОНЕЦ, бизнес-тренер компании «Медведь Холдинг»

В современной быстро меняющейся рыночной среде компании могут добиться успеха только в том случае, если им удастся поднять методы своей работы на качественно новый уровень. Обучение и развитие персонала позволяет организации увеличить уровень доходности бизнеса за счет повышения эффективности коллективной работы, ценности специалистов, а также их профессионального уровня. Но как же понять, было ли проведенное обучение эффективным, достигло ли цели?

Внастоящее время лишь немногие бизнес-тренеры, тренинговые компании и консалтинговые агентства готовы ответить на один простой вопрос заказчика обучения: «А как мы сможем оценить эффективность проделанной вами работы в отношении наших сотрудников?»

Обычно тренер с готовностью начинает рассказывать об итоговом тестировании, повышении командного духа и стопроцентно действенных техниках, при помощи которых продавцы покорят всех клиентов. Как правило, тренер совершенно не лукавит и искренне верит в свои возможности научить. При этом и сам заказчик испытывает трудности с ответом на вопрос о том, что он желает получить от обучающего мероприятия.

Конечно, есть очевидный ответ — увеличение продаж. Но опытный тренер никогда не попадет в эту ловушку, так как на результаты продающих специалистов оказывают влияние самые разные факторы, особенно в России. И кризисы, сменяющие друг друга, — не самые главные из них. Имеет значение последующее закрепление знаний, полученных на тренинге, система мотивации персонала, конкурентная среда и множество других внешне не заметных, но очень важных нюансов. Поэтому простое измерение количественного изменения объемов продаж не станет истинным критерием оценки эффективности тренинга.

Что же делать? Самое простое — это применить старую и проверенную систему измерения эффективности обучения, введенную Дональдом Киркпатриком. В середине прошлого столетия он в книге «Четыре ступеньки к успешному тренингу» предложил многоуровневый концептуальный подход к оценке эффективности обучающих программ, который остается базовым и сегодня. При переходе от уровня к уровню оценка становится всё более глубокой и точной.



На начальном этапе проводится оценка на уровне «нравится/не нравится», то есть определяется степень эмоциональной удовлетворенности. Неудовлетворенность говорит о неэффективности данного обучения для того, кто остался им не доволен. Однако удовлетворенность остальных участников вовсе не является показателем того, что обучение было для них эффективным.

На втором этапе оценка дополняется проверкой знаний и умений до и после обучения, то есть осуществляется качественная оценка реальной эффективности обучения.

На третьем этапе модели Киркпатрика необходимо убедиться в реальных изменениях производственного поведения обученного сотрудника. То есть понять, применяет сотрудник полученные знания и навыки в своей работе или нет.

Четвертый этап подразумевает исследование изменений в работе сотрудника, подразделения или даже компании в целом. Например, речь может идти о количестве клиентов, удержанных или возвра-

Самое простое — это применить старую и проверенную систему измерения эффективности обучения, введенную Дональдом Киркпатриком

щенных благодаря усилиям обученного сотрудника, о снижении количества брака на определенное число единиц продукции, о сокращении времени выполнения заказа и т. д.

Другим американцем — Дж. Филипсом — в 1991 году был добавлен в модель Киркпатрика пятый уровень оценки — ROI (Return On Investment — отдача от инвестиций в развитие сотрудников). Расчет ROI проводится по следующей формуле:

ROI =
$$\frac{\text{(Доходы} - 3атраты)}{3атраты}$$
 x 100 %

Таким образом, для оценки эффективности процесса обучения можно выделить следующие критерии:

- мнение обучающихся;
- удовлетворенность учащихся;
- усвоение учебного материала;
- изменения поведения, степень использования полученных знаний и навыков в процессе работы;
 - рабочие результаты;
 - эффективность затрат.

Для измерения результатов можно использовать различные методы, такие как анкетирование, тестирование, опрос, срез производственных показателей.

Однако мало кто из руководителей и собственников готов пойти по такому тернистому пути. И тут можно немного изменить концепцию и вернуться в старую и добрую социалистическую систему, где всё было продумано и многократно отработано.

Прежде всего следует задать вопрос: какие умения должны вынести сотрудники после обучения?

Затем продумать систему закрепления данного умения у сотрудников и перевода его в навык.

И в завершение создать условия, при которых применять данный навык будет проще, чем не применять.

Подобный эксперимент был реализован мною, когда я работал на должности бизнес-тренера в компании, имеющей большой штат продающего персонала. Прежде всего я провел полный аудит всех продавцов компании на предмет знания техники продаж и обслуживания клиентов. Затем была создана «Книга продаж компании», в которой подробно описывались этапы продаж и действия продавцов, с составлением скриптов и указанием областей их применения.

Далее начался тренинговый этап, в котором все продавцы прошли через обучающие мероприятия, с привязкой к «Книге продаж». Следующим шагом был контроль действий продавцов при помощи чек-листов с последующей обратной связью с каждым из них.



При этом ежеквартально проводилось оценочное мероприятие, по результатам которого слабые сотрудники могли быть уволены. Оценка проводилась как в форме тестов, так и с помощью устной беседы. Очень важно отметить, что до проведения оценочных мероприятий все продавцы получали вопросы для подготовки и участвовали в подготовительных занятиях. В итоге многократного и разнообразного повторения у продавцов произошло уверенное закрепление необходимого материала, а применение его на практике и индивидуальный контроль привели к формированию и закреплению навыка.

Эксперимент показал, что при слабом первоначальном сопротивлении продавцы, увидев, что компания не ведет жесткие репрессии и старается помочь с усвоением материала, с удовольствием включились в процесс обучения. По итогам программы, рассчитанной на один год, на итоговом тестировании продавцы показали средний результат в 4,9 балла по пятибалльной шкале. Также произошел рост индивидуальных показателей по продажам, увеличение среднего чека.

Данный эксперимент показал, что в первую очередь необходимо довести умения продавцов до автоматизма, сформировав у них необходимый навык, а затем мотивировать их на применение данного навыка посредством правильно сформированной системы материальной и нематериальной мотивации.

Только в таком случае можно говорить об эффективности обучения. Иначе после обучения можно увидеть лишь всплеск эйфории и кратковременный энтузиазм, который со временем растворится в производственных буднях.

Для измерения результатов можно использовать различные методы, такие как анкетирование, тестирование, опрос, срез производственных показателей

СИГРИТИТЬ СЯЗИВНИЕ: КАК «РАСКРУТИТЬ СЯ» В СОЦСЕТЯХ



Милена ЗЕЛЕНОВА, соучредитель Продюсерского центра, SMM-маркетолог

Social Media Marketing (SMM) — новое направление в методах продвижения — помогает освоить интернет-аудиторию, которая представляет собой весь мир. Еще десять лет назад прямой и регулярный доступ во всемирную сеть имело не такое большое количество людей, сегодня же на просторах Интернета люди проводят огромную часть своего времени. Интернет сейчас двигает товары и услуги на 80 %, и от того, насколько грамотно вы выстроите общение в соцсетях, будет зависеть ваша результативность.

рактически каждый человек имеет страницы в социальных сетях (Вконтакте, FaceBook, Twitter, Google+, Одноклассники, LiveJournal, LiveInternet, Мой Мир, LinkedIn, Профессиональ.ру, Мой круг, Мир тесен, Я.ру, YouTube) для общения, продвижения продукта и развития тех или иных направлений деятельности. Есть и другие социальные сети, более специализированные, но они рассчитаны на более узкий круг людей, компаний и поэтому не для всех подходят.

С чего необходимо начать продвижение продукта? Во-первых, с создания странички в социальных сетях с использованием эксклюзивного дизайна страницы, группы, сообщества. С создания бренда компании. Нет необходимости нанимать дорогого дизайнера, это можно сделать самому. Поверьте, есть масса вариантов оформления. Прежде чем создавать страницу, продумайте пошагово все мелочи, что и зачем будете ставить и как будет выстроен дизайн страницы.

Необходимо создать сообщество по тематике, близкой вашему товару, услуге, сайту. Если вы создадите страницу и начнете закидывать ее кучей ваших предложений по купле-продаже, это будет неверно. Основа основ — скрытый маркетинг (Stealth Marketing) — завуалированная реклама бренда, товара, услуги. Это процесс сложный, но интересный. Ваша задача — создать сообщество внутри социальной сети, нужной вам или схожей с тематикой вашего товара или услуги. То есть у вас должны быть как минимум два сообщества. Первое — тематическое, так называемая ниша, второе — непосредственно сообщество, страница ваших товаров, услуг или сайта. С целью продвижения главное — это тематическое сообщество, для целей брендинга — ваше собственное.

Будьте основательны и придерживайтесь двух сообществ, тем самым вы увеличите шансы на успех компании в социальных сетях. Безусловно, всё индивидуально. К примеру, если вы что-то продаете: ткани, косметику и т. п., — то вам подойдет вариант создания страницы вашего сайта, а не тематического сообщества.

Далее перейдем к подписчикам. Основа основ — это заинтересованность в приобретении продукта, товара или услуги. Вносите разнообразие в сообще-



управление персоналом



SMM-инструменты продвижения товара или услуги:

- размещайте новости первыми;
- ярко и красочно подходите к публикации новости;
- ставьте цитаты великих людей;
- используйте черный юмор;
- придумывайте новость со знаменитостью;
- используйте так называемый бартер в размещении информации, а именно в обмен на выдачу информации;
- озвучьте то, чего нет в других сообществах,
- а есть у вас;
- используйте социальные тексты, чтобы привлечь подписчиков;
- если вы решились на обман раскройте карты
- в конце, переведите всё на шутку;
- следите за лайками к каждой записи;
- соотносите посещаемость и количество лайков на каждую запись в сообществе.

ство, наполняя его интересным контентом, свежими новостями, афоризмами, ведите новостийные блоги, репортажи с места событий, привлекая клиентов и подписчиков сообщества.

Следующий момент — язык и стиль текста. Как завоевать сердце аудитории, какова будет подача материала? Для этого нужен креатор, как я называю таких людей, который составляет забавные высказывания, постит картинки и видео. Креатор должен писать умно и интересно и, главное, в рамках вашей тематики. Даже если на вас подпишется 100 человек, которым понравились шутки, то никто не даст гарантии, что вы привлечете их на свой сайт и уж тем более продадите им что-либо.

Немаловажным плюсом является раздача чего-то бесплатно. Поверьте, этот метод работал, работает и будет работать, ведь бесплатное нравится всем и всегда. Это могут быть электронные книги по вашей тематике, бесплатные абонементы, скидки и т. д.

Ваше цель и задача — убедить людей в том, что вы предлагаете им что-то очень полезное, нужное и ценное, причем в ограниченное время и в ограниченном количестве. И что люди, которые уже получили товар, стали лучше жить. Опишите, как и чем помогло им то, что вы раздаете.

Учитывайте, что писать надо сенсационно, чтобы «поднять шум», заставить вступить в сообщество, писать комментарии, ругаться, критиковать, спорить, делать репосты. Например, в городе N создали средство для предотвращения рака, или умер знаменитый человек, и вы стали первым, кто опубликовал новость об этом. Следите за событиями, интересными не только для людей 15-25 лет, но и для людей от 25 лет и старше. Ваша аудитория — все люди!

Необходимо использовать видеоматериалы: создавать ролики по вашей тематике и двигать в FaceBook и YouTube. Видео — мощный инструмент продвижения сообщества, товара, услуги. Как только вы получите признание людей вашего видеоматериала, вы получите признание и вашего сообщества. Важным моментом также является создание видеоприветствия, инфографика, музыка.

Если мы используем соцсеть FaceBook, то аудитория здесь — преимущественно деловые люди. Стоит помнить, что на FB у вас два вида аватарки. Первая — большая, вверху страницы — это основное внимание, вторая — которая будет везде отображаться. Лучше две аватарки сделать одинаковыми.

Также необходимо просить людей оценить ваше сообщество: нравится ли им дизайн или нет и чем именно. Не удаляйте негативные комментарии. От негатива тоже есть толк. Благодаря ему вы развиваетесь и учитываете все нюансы.

Расширяйте ваш аккуант, создайте сообщество вокруг своего аккаунта. Делитесь ссылкой на ваше сообщество в соцсетях. Если решите брать платное размещение, рискните разместиться за деньги на стенах людей, которые имеют много подписчиков, друзей.

Любые задачи по продвижению в Интернете стоит выполнять комплексно. Словом, используйте одновременно все техники SMM для достижения максимального эффекта. И не забывайте, что стратегия продвижения в социальных сетях является лишь частью комплексного интернет-маркетинга.

В этой статье был рассмотрен только один из способов воздействия на целевую аудиторию. О других способах мы расскажем в следующем номере журнала.



ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ

Марат БАЙГЕРЕЕВ, директор Восточно-Сибирского филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Все, кто уже приступил к переходу на профстандарты, наверняка столкнулись с нестыковками разного рода, и в ходе работы, как обычно, возникли совершенно конкретные вопросы разной степени сложности, на которые никто — ни «экспертное сообщество», ни официальные лица — не дадут вам прямого ответа.



апример, задают в полне конкретный вопрос специализированному изданию для кадровиков: «Разъясните, пожалуйста, возможность применения профстандарта «слесарьэлектрик» по профессии «электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования». Является ли это необходимостью для

нашего горнодобывающего предприятия? Редакция журнала дает ответ в виде пространного рассуждения о том, что такое профстандарт, какие требования предъявляются бухгалтеру (?!) и т. д. и т. п., но только не прямой ответ на поставленный вопрос.

Давайте рассмотрим некоторые из проблем, с которыми приходится сталкиваться на практике при попытке внедрения профстандартов, и попытаемся разобраться с возможными вариантами решений. Итак, составили план-график перехода на профстандарты, определили мероприятия, распределили ответственность между подразделениями и исполнителями, приступили к сравнительному анализу, работа закипела...

Понятно, что сначала, зная свою организацию (по крайней мере, вид (-ы) экономической деятельности по ОКВЭД и кадровый состав по штатному расписанию), вы приступили к изучению Реестра профстандартов на сайте Минтруда России или даже ознакомились с соответствующим инфоресурсом нашего головного института: что же там уже есть и что вам подходит. В результате у вас должно получиться примерно следующее:

- подготовили перечень профессиональных стандартов, соответствующих видам деятельности вашей организации, в том числе обязательных к применению в силу ст. 57 и ст. 195.3 Трудового кодекса РФ (далее Перечень);
- проанализировали штатное расписание на предмет определения соответствия указанных в них наименований должностей/профессий наименованиям, содержащимся в профессиональных стандартах, включенных в предварительно составленный Перечень;

Если у вас есть штатные рабочие профессии, то вы уже обратили внимание на несоответствия по тем профессиям, наименования которых содержат тарифные разряды, в то время как многие профессиональные стандарты возможные наименования должностей предлагают без тарифных разрядов

 составили акт расхождений и нестыковок для обсуждений с руководством организации.

В ходе выполнения этой работы, кроме указанных статей 57 и 195.3 Трудового кодекса, вы руководствовались также Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), учитывая, что наименования профессий и должностей ваших работников, как и их функционал и т. п., были взяты не из воздуха, а именно из этих справочников.

При сравнительном анализе Перечня профстандартов и вашего штатного расписания наверняка учитывалась информация из раздела «Дополнительные характеристики» каждой обобщенной трудовой функции (ОТФ) каждого профессионального стандарта. Дополнительно также анализировались трудовые функции согласно должностным/рабочим инструкциям ваших работников с целью уточнения их соответствия с ОТФ в том или ином профессиональном стандарте.

Если у вас есть штатные рабочие профессии, то вы уже обратили внимание на несоответствия по тем профессиям, наименования которых содержат тарифные разряды, в то время как многие профессиональные стандарты возможные наименования должностей предлагают без тарифных разрядов. Например, штатным расписанием предусмотрены «Повар 3-го разряда» и «Повар 4-го разряда», которые должны соответствовать профессиональному стандарту «Повар» (рег. номер 557, утв. Приказом Минтруда России № 610н от 08.09.2015), в котором, в свою очередь, предусмотрены лишь возможные наименования «Помощник

повара» и «Младший повар». Стандарт обязателен к применению, как минимум, в силу требований ст. 213 Трудового кодекса РФ («Медицинские осмотры некоторых категорий работников»).

В этой связи возникает вопрос о технологии перехода на данный профстандарт и соответствующего переименования профессии в штатном расписании, если вы понимаете, что вашему повару 4-го разряда необходимо будет объявить, что профстандарт предлагает ему стать помощником повара или младшим поваром. И дело даже еще не дошло до оплаты его труда, ведь это отдельный вопрос — втиснуть в «уровни квалификаций» действующую на вашем предприятии тарифную сетку! Для этого надо не только представлять себе кухню ваших поваров, но и «кухню» самой тарифной сетки. Точнее, откуда и как эти разряды появились, как работают на предприятии тарифные коэффициенты или другие критерии межразрядной дифференциации, и только тогда станет более или менее ясно, что можно делать, а что категорически нельзя даже трогать сейчас, чтобы потом «вдруг» не столкнуться с тем, что система оплаты труда забуксовала из-за того, что некоторые системные элементы перестали работать. Старшее поколение еще помнит, что бывает, когда не обремененные производственным опытом «эффективные менеджеры» и «научные эксперты», наскоро начитавшись заморских методичек, вмешиваются в производственные дела (в системы, построенные и отлаженные за долгие советские годы!), когда потом даже чудеса антикризисного менеджмента не спасают от того, чтобы под «эффектом домино» не рухнула вся система...

Какие можно дать рекомендации по переходу на данные профессиональные стандарты? Вызвать ваших штатных электриков и ознакомить их с перспективой переименования: «Егорыч, ты сейчас у нас «электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования 7-го разряда», а вскоре станешь просто «слесарь-электрик по ремонту электрооборудования», как и тот парнишкастажер, что у тебя в подмастерьях, который сейчас 2-го разряда; зарплаты, конечно же, не изменятся (в смысле — никто не потеряет и останется «при своих»), но называться все будете одинаково...» Так?

А если зарплаты останутся прежними и функционал тот же, то зачем весь сыр-бор, спросят ваши работники. Приготовьте людям правильный ответ, даже если вы пока не намерены изменять их трудовые функции или, тем более, объявлять им о предстоящей аттестации их знаний с последующей проверкой их умений на предмет степени соответствия профстандарту! А чтобы не терять время, задумайтесь над словами, когда вам говорят, что профессиональные стандарты идут на смену тем самым справочникам (ЕТКС и ЕКС), «которые на текущий момент утратили свою актуальность и уже не могут в полной мере отвечать современным требованиям бизнеса»... О чьем бизнесе идет речь, ведь безликого или «бесхозного» бизнеса не бывает, не так ли? Это надо четко и конкретно, а не в общих чертах, как часто бывает, представлять, чтобы с пониманием сути вопроса приступить

Извлечение из профессионального стандарта «Повар» (утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2015 г. № 610н) 3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Приготовление блюд, напитков, кулинарных изделий и другой про- дукции под руководством повара	Код А	Уровень квалификации 3
Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал Х	Заимствовано из оригинала	
Возможные наименования должностей, профессий		Помощник повара Младший повар	

Дополнительные характеристики:

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности	
ОКЗ	5120	Повара	
ETKC	§ 22	Повар 3-го разряда	
	§ 23	Повар 4-го разряда	
ОКПДТР	16675	Повар	

Вот еще один пример переименования некоторых тарифицированных должностей/профессий, по которым профессиональными стандартами указание тарифных разрядов в наименовании не предусмотрены.

Должность/профессия по штатному расписанию	Должность согласно профессиональному стандарту (ПС)	Дополнительные характеристики ОТФ ПС
Электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования 7-го разряда	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	ЕТКС, § 165—171: слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (2—8-е разряды)
Кондитер 4-го разряда	Помощник кондитера	ETKC, § 45:кондитер 4-го разряда
Официант 3-го разряда	Помощник официанта	ETKC, § 18: официант 3-го разряда

к следующим шагам исполнения или корректировке вашего плана-графика.

Ломая (или «оптимизируя», или «модернизируя») вашу тарифную сетку, вы должны подобрать слова, правильно объясняющие процесс исполнения стратегии (если она есть) вашей организации, чтобы объяснить людям полезный «выхлоп» той суеты, в которую вы вынужденно (не по вашей же инициативе всё это затеяли и вас не спрашивали) втянуты.

Работая над составлением и исполнением вашего плана-графика, вы должны также понимать, что параллельно кипит работа «экспертного сообщества» над новыми профессиональными стандартами. Так, например, если вы включили в свой Перечень два профессиональных стандарта «Кровельщик» (утв. Приказом Минтруда России от 31 октября 2014 г. № 860н) и «Монтажник опалубочных систем» (утв. Приказом Минтруда России от 16 января 2015 г. № 17н), подходящих, согласно ОКВЭД, для вашей организации по таким штатным профессиям, как «плотник», «столяр», «столяр-плотник», а потом вдруг выяснилось, что уже разработан проект профессионального стандарта «Плотник промышленный», который, возможно, больше подойдет для указанных профессий, то более правильным будет, наверное, не торопиться и отложить переход на указанные профессиональные стандарты до утверждения нового, более подходящего по функционалу профессионального стандарта.

В ходе сравнительного анализа должностных и рабочих инструкций ваших сотрудников и характеристик ОТФ профессиональных стандартов выяснится, что некоторые профессиональные стандарты подходят лишь частично. Например, для слесаря-сантехника горно-обогатительного комбината частично подходит профессиональный стандарт «Монтажник санитарно-

технических систем и оборудования» (рег. номер 794, утв. Приказом Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1077н), который предусматривает трудовые функции не только по монтажу систем отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения и водостоков, но и по ремонту этих систем. Но, очевидно, благоразумнее было бы также рассмотреть вопрос о преждевременности перехода на данный профессиональный стандарт и отложить его применение до возможного принятия более подходящего профстандарта. Ведь процесс стандартизации профессий еще далек от завершения и вряд ли будет завершен вообще, пока экономика еще жива.

Стоит ли переходить на профессиональный стандарт «Бухгалтер», который предусматривает только две должности — «главный бухгалтер» и «бухгалтер», если принятая у вас дифференциация наименований бухгалтеров более точно отражает их профессиональную специализацию (по учету финансовых операций, по налоговому учету, по учету затрат на производство, по учету материальных ценностей, материально-производственных запасов, основных средств, заработной платы и т. д.)?

Вот лишь некоторые вопросы, которые наверняка у вас возникли, возникают или возникнут при переходе на профстандарты, на которые вам никто не даст однозначного ответа. На наших семинарах и курсах повышения квалификации мы тоже не даем однозначного ответа на сложные вопросы, но на простые, не требующие философской рефлексии, отвечаем прямо и просто, поскольку знаем предмет по собственному опыту; а для решения сложных проблем — не рассуждаем, а просто делимся своим опытом (опытом не только текущим, но и предыдущих поколений сотрудников Института труда), ведь учиться всегда лучше не на своих ошибках. Не так ли?



52

СОКРАЩЕНИЕ РАБОТНИКОВ: ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ

Ольга МОНИД, специалист по кадрам 000 «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства»

В сложной экономической ситуации на рынке, в связи с уменьшением спроса на продукцию или услугу либо с оптимизацией некоторых направлений деятельности, многие работодатели прибегают к процедуре сокращения численности или штата работников.



роцедура сокращения довольно длительная и финансово затратная. Прежде чем приступать к ее реализации, рекомендуется проанализировать все возможные варианты работы с персоналом (согласовать новые режимы труда, переквалифицировать персонал и пр.). Если же принято окончательное решение — со-

кращать, потребуется строго соблюдать необходимые процедуры и сроки. Нарушение установленного порядка может привести к тому, что уволенного придется восстановить на работе и оплатить ему вынужденный прогул.

Необходимо разделять термины «сокращение численности» и «сокращение штата работников».

Сокращение численности — это уменьшение численного состава работников одной должности и профессии (например, в штате пять кассиров, под сокращение подпадают две штатные единицы). В данном случае требуется учесть преимущественное право на оставление на работе (более высокая производительность труда и квалификация, заслуги перед работодателем, наличие иждивенцев и сотрудников-родственников, которые также могли попасть под сокращение).

Сокращение штата — полное исключение из штатного расписания некоторых должностей. Например, позиция кассира полностью исключается из штатного расписания. С точки зрения рисков судебного разбирательства с уволенными сотрудниками более надежным вариантом является процедура сокращения штата, ведь сокращаются все сотрудники с выбранной штатной должностью, то есть работодатель не стоит перед выбором, кого из работников оставить, а кого уволить. Судебная практика также исходит из того, что при сокращении штата преимущественное право не учитывается при предложении вакантных должностей.

В первую очередь работодатель должен издать приказ о сокращении численности или штата, в котором указаны должности, подлежащие сокращению, и утвердить новое штатное расписание (с внесенными изменениями, которые повлекло за собой сокращение) и сроки вступления изменений в силу. Во избежание дополнительных трудностей предусмотреть, чтобы день сокращения (последний рабочий день) не приходился на выходной или нерабочий праздничный день.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников нужно письменно уведомить персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Уведомление рекомендуется вручать работникам при не менее чем двух свидетелях. Если работник откажется ставить отметку об ознакомлении, следует составить акт об отказе, который и будет подтверждением факта уведомления об увольнении.

При сокращении численности работников необходимо учесть преимущественное право на оставление на работе. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.



Законодательством запрещено расторгать трудовой договор по инициативе работодателя (сокращать):

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенкаинвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- работников, находящихся в отпуске, независимо от его вида (ежегодный, дополнительный, иной);

- работников в период временной нетрудоспособности;
- представителей работников в период ведения коллективных переговоров;
 - работников, являющихся членами профсоюза;
 - работников в возрасте до 18 лет;
- представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора;
- работников, участвующих в коллективном трудовом споре или в забастовке;
- работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам;
- руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним).

Мероприятие Срок исполнения		Необходимая документация	Основание
Приказ работодателя о предстоящем сокращении и утверждении нового штатного расписания	Не менее чем за два месяца до сокращения	Приказ	Законом данный пункт не предусмотрен, но судебная практика подтверждает необходимость его наличия
Уведомление органа службы занятости о сокращении работников	Не менее чем за два месяца до сокращения (при массовом — за три)	Уведомление	п. 2 ст. 25 Закона РФ № 1032-1 от 19.04.1991
Уведомление работника о предстоящем сокращении	Не менее чем за два месяца до увольнения	Письменное уведомление каждому работнику, врученное под роспись	ч. 2 ст. 180 ТК РФ
Предложение имеющихся вакансий	В течение всего периода проведения мероприятий по сокращению	Письменные предложения вакансий	ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ
С письменного согласия работника расторжения трудового договора до истечения двухмесячного срока	В любое время с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении	Предложение о досрочном расторжении трудового договора	ч. 3 ст. 180 ТК РФ
Оформление документов на увольнение работника	В день увольнения	Выдача ему трудовой книжки, окончательный расчет с работником, выплата выходного пособия	ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
Выплата дополнительной компенсации на период трудоустройства (с зачетом выходного пособия)	По окончании второго (третьего — для работников Крайнего Севера) месяца с момента прекращения трудового договора	Заявление работника и трудовая книжка	ч. 1 ст. 178 ТК РФ, ч. 1 ст. 318 ТК РФ
Выплата дополнительной компенсации на период трудоустройства (с зачетом выходного пособия)	В течение третьего месяца (для работников Крайнего Севера), четвертого, пятого или шестого месяца	На основании решения ЦЗН, при условии, если работник обратился в орган в течение двухнедельного срока (месячного для работников Крайнего Севера) и не был трудоустроен	ч. 1 ст. 178 ТК РФ, ч. 2 ст. 318 ТК РФ

Примерный образец уведомления в службу занятости

СВЕДЕНИЯ О ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКАХ

(полное	наименование п	редприятия, учреждени	ия, организации; д	ля лиц,	
—————————————————————————————————————	ощих отдельных	к граждан по договорам	и, – фамилия, имя,	отчество)	
Телефон	и				
Номер п/п	Ф.И.О.	Образование	Профессия или специальность	Квалификация	Средняя заработная плата
	1	r	1	1	

Если работник относится к «запрещенной» категории, он должен известить работодателя с приложением подтверждающих документов.

Работодатель обязан сообщить о сокращении численности или штата в службу занятости. Сделать это нужно в письменной форме не позднее чем за два месяца до увольнения сотрудников. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В обращении в органы службы занятости указываются должность, профессия, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. За непредоставление или несвоевременное предоставление в орган службы занятости информации либо предоставление такой информации в неполном объеме или в искаженном виде возможно привлечение к ответственности по ст. 19.7 КоАП РФ.

В соответствии с трудовым законодательством работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор до окончания срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Для такого досрочного расторжения трудового договора работодателю необходимо получить письменное согласие работника.

Сотрудникам, подлежащим сокращению, нужно предлагать каждую вакансию, которая появилась в компании в период уведомления. Исходя из практики и позиции судов, рекомендуем трижды сообщать работникам, подпадающим под сокращение, о вакансиях: вместе с уведомлением, через месяц после ознакомления с уведомлением и в день, предшествующий последнему рабочему дню. Также рекомендуем не вводить

обратно в штатное расписание должность в течение как минимум шести месяцев после завершения процедуры сокращения. В ином случае у работников есть шанс успешно оспорить увольнение и восстановиться на работе, доказав, что фактического сокращения численности или штата не произошло.

На заключительном этапе процедуры сокращения численности или штата (последний рабочий день) нужно выплатить компенсации уволенным работникам, которые не согласились на вакансии и не продолжат работать в организации на других должностях. Сотрудникам нужно выплатить выходное пособие в размере среднемесячного заработка и сохранить средний заработок на время, пока уволенный ищет работу (но не дольше чем на два месяца с даты увольнения). Также нужно издать приказы о расторжении трудовых договоров, внести записи в трудовые книжки уволенных работников и ознакомить работников. Запись будет выглядеть так: «Трудовой договор прекращен в связи с сокращением численности (штата) работников организации, п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации».



ЗАГАДОЧНАЯ ОХРАНА ТРУДА

Светлана АГАФАРОВА, заместитель директора по сервисному обслуживанию 000 «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства»



Работая в области охраны труда более 20 лет, я часто слышу и от заказчиков, и от знакомых: «А что такое охрана труда?», «Что вы делаете?» или «Техника безопасности — да тут всё понятно, пальцы в розетку не совать!». И даже мой любимый папа путает меня с экологом, грозно задавая периодически вопрос о предпринимаемых мною профессиональных действиях, направленных на спасение Красноярска от экологического бедствия.

т таких понятий иногда становится смешно, но в большей степени — грустно, потому что это показывает наш общий уровень юридической безграмотности и безалаберного отношения к своей безопасности, не говоря уже про отсутствие заботы о других. Наш менталитет, сложившийся из сочетания советских времен и «лихих» девяностых, позиционирует охрану труда как пережиток прошлого, с допотопными «журнальчиками» по технике безопасности и ТБ-шником пенсионного возраста с томиком КЗоТа наперевес.

Безусловно, в эпоху социализма в нашей стране действовала стабильная лаконичная система безопасности труда, с четкой нормативной правовой базой и жесткой схемой надзора. Во время перестройки система была разрушена, с последующим долгим процессом построения новой структуры. За последние 30 лет,



несмотря на попытки правительства $P\Phi$, Минтруда, по моему мнению, система процессов в сфере охраны труда так и не выстроена.

До сих пор не установлена единая профессиональная нормативная правовая база в области охраны труда. Среди актов есть и устаревшие по всем параметрам (как вам действующий документ — «Правила о работе на открытом воздухе в холодное время года», утвержденные Постановлением НКТ СССР от 11 декабря 1929 года с изменениями от 10 апреля и от 22 августа 1930 года?), так и противоречащие между собой (в связи с этим порой очень не просто отстоять свои позиции при проверке организации государственным инспектором труда).

Хорошо еще, что на благо радеющих за свою организацию Роструд утвердил перечни актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору) (Приказ Роструда от 30.12.2016 № 538 «Об утверждении перечней правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору), осуществляемых Федеральной службой по труду и занятости»). Таким образом профессиональному сообществу специалистов по охране труда даны хоть какие-то ориентиры.

С другой стороны, за последние два года власти «радуют» выпуском новых правил, норм по охране труда. Конечно, модернизация некоторых актов просто необходима, но она должна быть грамотной, с учетом новшеств современного общества и установкой однозначных нормативных требований. Для примера приведу «Правила по охране труда на высоте», по которым только ленивый не писал запрос в Минтруд для получения разъяснений по поводу существующих в данных правилах разночтений и возможностей чтения «между строк». Уже появилась и судебная практика по данным правилам, которая только подтверждает наличие разногласий в толковании содержащихся в них требованиях.

Или всех пугающий возможностью обязательности применения с 01.03.2017 новый ГОСТ по обучению по охране труда. Кстати, всем пока не разобравшимся сообщаю: ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» введен в действие для добровольного применения в Российской Федерации в качестве национального стандарта (см. п. 1 Приказа Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 09.06.2016 № 600-ст «О введении в действие межгосударственного стандарта»).

Для понимания того, насколько разработчики сего творения далеки от жизни, рекомендую его прочитать, чтобы потом забыть как страшный сон. И совсем не рекомендую «добровольно» данный ГОСТ применять, иначе возможна угроза привлечения к административной ответственности по ст. 5.27.1. КоАП РФ (административный штраф на юридическое лицо до 130 тыс. рублей).

Например, в соответствии с п. 8.3 ГОСТа для проведения инструктажа по охране труда могут быть использованы специальная программа проведения инструктажа, разработанная и утвержденная на предприятии, иные методы и средства обучения, в том числе инструкции по охране труда, по безопасности выполнения видов работ, нормативные документы, учебные пособия, наглядные пособия, тренажеры, компьютеры, видеоинструктажи и т. п.

Однако согласно п. п. 2.1.4, 2.1.5 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации, утвержденного Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 (напоминаю: данный документ является НПА, обязательным для применения), первичный и повторный инструктажи на рабочем месте проводятся руководителями структурных подразделений организации по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Таким образом, воспользовавшись ГОСТом — применяя «иные методы и средства обучения», вы нарушаете Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29, а это уже прямая дорога к санкциям.

Печальную картину в нормативной правовой базе дополняет несовершенная система государственного надзора в сфере охраны труда. По поручению президента РФ «не кошмарить бизнес» органы власти предпринимают скромные попытки снизить уровень нагрузки проверяющими на предпринимателя. Конечно, в существующих экономических условиях меры по минимизации контроля нужны, но, с другой стороны, по моему мнению, надзор в области именно трудового законодательства должен быть, наоборот, усилен.

В настоящее время в рамках уже проведенных мероприятий действительно наблюдается уменьшение контроля в сфере охраны труда со стороны Государственной инспекции труда. Например, в отношении малого бизнеса плановые проверки теперь не проводятся. В проверяемом крупном бизнесе в большинстве случаев существует какая-никакая система охраны труда. А в малом бизнесе, который остался за бортом контроля, практически единицы работодателей понимают, что обязаны создавать безопасные условия труда, а пытаются это сделать — еще меньше.

Таким образом, в последнее время производственный травматизм и смертельные несчастные случаи на производстве в большинстве своем фиксируются на малых предприятиях. Безграмотность и халатное отношение таких горе-руководителей может привести к серьезным штрафам и уголовной ответственности. Но, к сожалению, здоровье и жизнь работнику это уже не вернет.

Не стоит забывать и об ответственности самих работников. Согласно трудовому законодательству на работодателя возлагается большинство обязанностей по охране труда по сравнению с работником.

И все-таки напомню про обязанности работника (ст. $214\,\mathrm{TK}$ $P\Phi$):



- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в определенных случаях.

Ничего сверхъестественного в перечисленном нет, но при нашем менталитете у работника возникают проблемы с выполнением возложенных обязанностей, даже таких простых.

Начинать надо с себя. И тогда охрана труда перестанет быть загадкой.

ЧЕТВЕРТЬ ВЕКА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ

Екатерина СМИРНОВА, генеральный директор 000 «Красноярск-Восток-Сервис»



2017 год – юбилейный год группы компаний «Восток-Сервис»

«Восток-Сервис» — лидер российского и европейского рынка средств охраны труда, ведущий разработчик, производитель и поставщик спецодежды, спецобуви, СИЗ, инструмента, сопутствующих товаров и комплексных услуг.

Мы создаем в высшей степени безопасные и комфортные условия труда для работников любого предприятия, сохраняем здоровье трудоспособной части населения России.

Визитная карточка ГК «Восток-Сервис» — поиск, разработка и внедрение инновационных продуктов и технологий в сфере охраны труда. Компания является владельцем более 20 собственных брендов.

В тесном сотрудничестве с компаниями 3M, Ansell, UVEX, Honeywell, Deb-STOKO, Du Pont, JSP, MSA, NOKIAN, Scott и другими ведущими производителями СИЗ наши специалисты находят и разрабатывают современные материалы для производства средств защиты, самые эффективные технологии, продукты и решения.

ГК «Восток-Сервис» — это международный холдинг, имеющий зарубежные активы в Чехии (компания

Cerva Export Import a.s.), Словакии, Польше, Венгрии, Германии, Бельгии, Голландии, Дании, Италии (обувная компания Panda Sport srl.), Турции, ЮАР.

Российские активы «Восток-Сервис» — собственная уникальная производственная база (11 швейных и 4 обувные фабрики), мощная сеть региональных представительств (120 филиалов), разветвленная розничная сеть (260 фирменных магазинов в 170 городах с численностью населения 100 тысяч человек) на территории России, Беларуси, Украины, Казахстана, Азербайджана.

«Восток-Сервис» — компания, которая активно изучает и внедряет самый успешный опыт ведения бизнес-процессов, производства и торговли. Для



58

Сегодня ΓK «Восток-Сервис» — это:

- инновационные продукты и технологии;
- комплексные решения в сфере охраны труда;
- выбор большинства крупнейших предприятий;
- широкий ассортимент товаров;
- качество, соответствующее ΓOCT ISO 9001-2011;
- сотрудничество с «Ассоциацией СИЗ»

того чтобы соответствовать мировым требованиям, в компании созданы и приняты корпоративные стандарты, регламентирующие деятельность сотрудников, принципы и философию бизнеса.

ГК «Восток-Сервис» удалось многого достичь и многое еще предстоит сделать. Впереди — очередные этапы развития, освоение новых территорий, расширение производства на территории России. Всё это позволит значительно увеличить объем выпускаемой продукции, сделать совершенным ее качество, поставлять нашим клиентам высокоэффективные и комфортные средства защиты, оправдывающие их ожидания. Наша первостепенная задача — формирование и утверждение в обществе высокой культуры трудовой деятельности, которая сделает рабочий процесс эффективным, безопасным, комфортным и престижным.

ООО «Красноярск-Восток-Сервис» профессионально защищает жизнь и здоровье работников таких крупных предприятий, как ОАО «Красцветмет», АО «Ванкорнефть», ООО «РН-Ванкор», АО «АНПЗ ВПК», ПАО «Богучанская ГЭС», ЗАО «Богучанский алюминиевый завод», ООО «Монолитхолдинг», ОАО «Горевский горно-обогатительный комбинат», ООО «Новоангарский обогатительный комбинат», АО «Сибирьэнергоинжиниринг», АО «Холдинговая компания «Сибирский цемент», предприятия Хакасии и Тывы: ООО «Сорский ГОК», «Сорский ферромолибденовый завод», «Тыва-Энерго» и др.





ООО «Красноярск-Восток-Сервис» является незаменимым помощником для специалистов служб охраны труда по применению нормативно-правовой базы. Регулярно проводя семинары-совещания, наши специалисты помогают разбираться в сложных вопросах обеспечения СИЗ. Проводится массовая работа в цехах предприятий, на производственных площадках по обучению работников правильному использованию СИЗ, уходу за спецодеждой и спецобувью, тестирование новинок СИЗ, с получением оперативной обратной связи. Такой подход позволяет оценить эффективность СИЗ в самых жестких, реальных, рабочих условиях. Учитывая мнение работников, мы меняем наш ассортимент, актуализируем детали, вплоть до каждого шва, пуговицы, кроя рукава, колодки обуви и т. д., обеспечивая не только максимальную безопасность, но и комфорт.

Плодотворное сотрудничество с центрами дополнительного образования в рамках обучающих курсов «Охрана труда и промышленная безопасность» позволяет говорить о наших специалистах как об экспертах в области охраны труда.

Также ООО «Красноярск-Восток-Сервис» выступает спонсором различных профильных мероприятий, предоставляя выступающим высококачественную одежду, обувь, СИЗ.

В ходе работы мы получаем новые знания, изобретаем, совершенствуемся, приобретаем опыт. Надеемся, что результаты нашей деятельности принесут вам пользу, помогут в работе и повысят качество жизни.



ПФР ПОДВЕЛ ИТОГИ

Елена ЮРЬЕВА, начальник отдела организации учета процесса инвестирования Отделения Пенсионного фонда России по Красноярскому краю

Пенсионный фонд России подвел итоги переходной кампании 2016 года по переводу гражданами своих пенсионных накоплений из одного пенсионного фонда в другой и в управляющие компании (УК).



Всего в 2016 году ПФР принял к рассмотрению 12 млн заявлений граждан о смене пенсионного фонда или выборе УК. Это количество заявлений включает в себя и заявления 2013—2015 гг. о выборе негосударственного пенсионного фонда (НПФ) — ранее они были оставлены без рассмотрения, поскольку выбранный

НПФ к тому моменту не был внесен в реестр участников системы гарантирования прав застрахованных лиц.

При рассмотрении заявлений согласно действующему законодательству решение принималось по заявлению с самой поздней датой поступления в ПФР.

Положительные решения приняты по 6.5 млн заявлений (54.2 % от принятых к рассмотрению заявлений). Из них:

- 4,7 млн человек перевели свои пенсионные накопления из ПФР в НПФ (72,3 %);
- 1,7 млн человек перешли из одного НП Φ в другой НП Φ (26,2 %);
 - 79,3 тыс. человек вернулись из НПФ в ПФР (1,2 %);
- 9,1 тыс. человек изменили выбор управляющей компании (0,14 %) страховщик ПФР.

В Красноярском крае 152 человека передали заявления о переводе своих пенсионных накоплений из ПФР в НПФ (5 %); 181 человек перешел из одного НПФ в другой НПФ (6 %), 2 575 человек вернулись из НПФ в ПФР (85 %); 110 человек изменили выбор управляющей компании (4 %).

По результатам кампании в 39 негосударственных пенсионных фондов, вошедших в систему гарантирования прав застрахованных лиц, будет передано 234,37 млрд рублей средств пенсионных накоплений.

Как и в переходную кампанию 2015 года, Пенсионный фонд принимал заявления о досрочном переходе (по итогам года) и «пятилетнем» переходе. Напомним: если переход из фонда в фонд осуществляется чаще раза в пять лет, гражданин теряет инвестиционный доход с момента предыдущего перехода. Так, досрочные заявления, по которым пенсионные накопления подлежат передаче в 2017 году, составили 6,45 млн

заявлений, что составляет 99,2 % от общего количества удовлетворенных заявлений, в том числе:

- 4,65 млн заявлений из ПФР в НПФ (72,1 %);
- 1,7 млн заявлений из НП Φ в другой НП Φ (26,5 %);
- 72 тыс. заявлений из НПФ в ПФР (1,1 %).

В Красноярском крае досрочные заявления составили 2 372 экземпляра, что составляет 78 % от общего количества, из них 109 заявлений о переходе из ПФР в НПФ (5 %), 143 - 0 переходе из НПФ в другой НПФ (6 %) и 2 120 - 0 переходе из НПФ в ПФР (15,6 %).

По 0,25 млн заявлений граждан (заявления о «пятилетнем» переходе) еще не наступил срок рассмотрения. Срок рассмотрения Пенсионным фондом этих заявлений в соответствии с действующим законодательством наступает в 2021 году.

В результате переходной кампании 2016 года сегодня пенсионные накопления в государственной управляющей компании «Внешэкономбанк» формируют 41,5 млн граждан, в негосударственных пенсионных фондах — 34,5 млн, в частных управляющих компаниях — 0,4 млн.

По результатам кампании 2016 года отказы были вынесены по 5,2 млн заявлений. Основные причины отказов следующие:

- наличие заявления с более поздней датой 2.9 млн (55.8 % от общего количества отказов);
- $^{\circ}$ заявления подано застрахованным лицом, но уведомление НПФ о вновь заключенном застрахованным лицом договоре ОПС в ПФР не поступало 1,6 млн (30,8 % от общего количества отказов);
- $^{\circ}$ заявление подано застрахованным лицом в пользу текущего страховщика 0,145 млн (2,8 % от общего количества отказов);
- $^{\circ}$ заявление застрахованного лица подано с нарушением установленного порядка подачи (в один день от застрахованного лица поступило несколько заявлений) 0,154 млн (2,9 % от общего количества отказов);
- \bullet застрахованным лицом подан неверный тип заявления 0,23 млн (4,4 % от общего количества отказов);
- $^{\circ}$ выбранный застрахованным лицом НПФ не включен в реестр участников системы гарантирования прав застрахованных лиц и у выбранного НПФ аннулирована лицензия на осуществление деятельности по обязательному пенсионному страхованию 0,12 млн (2,3 % от общего количества отказов).

НАЛОГИ-2017: ИЗМЕНЕНИЯ

Ольга БУЧАЦКАЯ, заместитель руководителя Управления ФНС России по Красноярскому краю

В пенсионной системе России в 2017 году произойдет ряд изменений, которые коснутся всех участников системы обязательного пенсионного страхования: и нынешних, и будущих пенсионеров, а также работодателей.



ИЗМЕНЕНИЯ, КОТОРЫЕ КОСНУТСЯ БИЗНЕС-СООБШЕСТВА

Внесены изменения в федеральное законодательство, касающиеся нового порядка применения ККТ. Законом предусмотрен плавный и поэтапный переход к новому порядку применения контрольнокассовой техники. Так, с 15 июля 2016 года была

предусмотрена возможность добровольного перехода на новый порядок, с 1 февраля 2017 года регистрация ККТ осуществляется только по новому порядку, а с 1 июля 2017 года старый порядок практически прекратит свое существование.

При этом у предприятий сферы услуг, владельцев торговых автоматов, а также лиц, применяющих патент и ЕНВД, то есть у малого бизнеса, который не был обязан применять ККТ, будет еще целый год для перехода на новый порядок, для них он становится обязательным с 1 июля 2018 года. Для налогоплательщиков, реализующих алкогольную продукцию, включая пиво, срок начала обязательного применения контрольно-кассовой техники — 31 марта 2017 года. Таким образом, новый порядок коснется деятельности всех налогоплательщиков, использующих ККТ.

По новым правилам данные с чеков передаются и навечно оседают в налоговом «цифровом облаке», а по цепочке можно проследить «жизнь денег» и, соответственно, движение налогов. Сегодня информация о действиях ККТ хранится на офлайн-носителе — на так называемой ЭКЛЗ (электронная контрольная лента защищенная). На смену ей придут устройства нового поколения, которые будут в режиме онлайн передавать информацию о кассовых операциях в налоговую службу и формировать электронные чеки. В качестве онлайн-кассы можно будет использовать смартфон, компьютер, любой гаджет, имеющий возможность внедрения накопителя и присоединения к принтеру.

Зачем это сделано? Прежде всего, переход на новую технику приведет к сокращению теневого оборота денег, проходящих через сферу торговли и услуг. Сейчас все операции по продаже товаров хранятся в фискальной памяти контрольно-кассовой машины и только раз в год передаются в налоговый орган.

У продавцов есть время откорректировать показатели в свою пользу. Новые же кассовые аппараты, так называемые онлайн-кассы (в реестр включено порядка 50 моделей), будут передавать каждый расчет в режиме реального времени. Так что реальную выручку уже не скрыть. И с нее же придется платить налоги. Изменятся отношения между налоговиками и предпринимателями. Оперативное получение информации о расчетах позволит фактически отказаться от проверок с выходом на место продаж.

Еще одна цель перехода — новая технология применения ККТ — передача информации с ККТ в налоговые органы в режиме онлайн должна привести на новый уровень оказания качественных услуг населению. Что касается пользы от новых касс для покупателей, она в том, чтобы, например, контролировать семейный бюджет. Ведь удобнее хранить не бумажные, а электронные чеки. Покупатель может отследить свои траты. Это более качественная, более детализированная статистика. ФНС России специально для работы с электронными чеками разработала бесплатное мобильное приложение, адаптированное под операционные системы iOS и Android.

Так как же получить электронный чек? На свой смартфон надо установить мобильное приложение покупателя. Там будет прописан личный QR-код, который необходимо показывать в магазине. Кассир его считает сканером, в результате чего автоматически получит электронный адрес, на который и будет отправлен чек.

Еще одна польза: электронные чеки, говорят эксперты, невозможно потерять или забыть в магазине. И если дома вы обнаружите брак в купленном товаре, то легче будет отстаивать свои права потребителя. При этом чеки в привычном покупателю бумажном варианте сохранятся и будут выдаваться на кассах.

Флагманами перехода на новую систему уже стали крупные торговые сети. Новую технику можно зарегистрировать (перерегистрировать, снять с учета) в электронном виде в течение 15 минут с момента представления заявления в личном кабинете ФНС России. Налогоплательщики оценили это нововведение, по состоянию на текущую дату на территории Красноярского края зарегистрировано уже более одной тысячи единиц ККТ с использованием электронного сервиса.

В среднем новый кассовый аппарат стоит 20-25 тысяч рублей. В скором будущем для предпринимателей будет предусмотрен налоговый вычет на их покупку.

важная информация

Несмотря на плавный переход, который предусмотрел законодатель в течение двух лет, сроки достаточно сжаты, поэтому переход на новый порядок лучше начинать прямо сейчас, не откладывая на крайний срок. Чтобы перейти на онлайн-кассы, налогоплательщику необходимо: зарегистрировать личный кабинет на сайте налоговой службы, если он это еще не сделал (для этого понадобится квалифицированная электронная подпись); выбрать и заключить договор с оператором фискальных данных; модернизировать ККТ или приобрести новую, а также обновить кассовую программу или начать использовать новую. Предлагаем всем пользователям в ближайшее время обратиться в налоговые инспекции для выяснения всех вопросов, связанных с переходом на новый порядок применения ККТ. Кроме того, вся необходимая информация по данной теме находится на сайте Федеральной налоговой службы в разделе «Новый порядок применения контрольно-кассовой техники».

По состоянию на февраль 2017 года сертифицирована 51 модель ККТ нового образца от разных производителей. Уже лицензированы и работают пять операторов фискальных данных. Таким образом, сейчас всё готово для работы по новым правилам. Новая техника на территорию Красноярского края поставлена.

НОВОВВЕДЕНИЯ, КОТОРЫЕ КОСНУТСЯ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКОВ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

С 30 декабря 2016 года в России можно платить налоги не только за себя, но и за других. В современных технологиях, когда можно платить налоги даже с телефона, устаревшая законодательная норма мешала. Граждане жаловались на незачисление платежей при уплате налогов за близких родственников. Например, мужем за жену или родителями за детей. Теперь любое лицо может уплатить налог за любого налогоплательщика. А по реквизитам платежного поручения установить, кто и за кого платил. «Схемы» исключаются. В случае пересчета налогов деньги вернут налогоплательщику, за которого заплатили налог.

В России введены новые штрафы за неуплату налогов. Граждан, обязанных платить налоги — транспортный, земельный и на имущество, ждут серьезные санкции, если за все время владения дачами, квартирами, земельными участками и другой недвижимостью они не платили за них налоги только из-за того, что не получали уведомлений из налоговых органов и не заявляли налоговую льготу по этим объектам.

В апреле 2014 года в России вышел закон, по которому отсутствие налоговых уведомлений из налоговых органов не является уважительной причиной по неуплате налогов. За исключением льготников. Гражданам до 31 декабря года следующего за налоговым периодом, в котором они владели таким

объектом, необходимо самим уведомить налоговых инспекторов о машинах, земельных участках и квартирах-невидимках. В ином случае это расценивается как утаивание собственности от налогов.

Сообщение о наличии собственности можно представить в налоговую инспекцию лично (или через представителя), либо направить по почте заказным письмом, либо передать в электронной форме по Интернету, либо через личный кабинет налогоплательщика на сайте nalog.ru. Так что если собственники объектов-невидимок, приобретенных в 2015 году, проигнорировали требование закона или не знали о нем (а незнание не освобождает от ответственности) в прошлом году, то уже в 2017 году они могут быть привлечены к налоговой ответственности в виде штрафа в размере 20 % от неуплаченной суммы налога за каждый объект налогообложения.

Начиная с 2017 года, при получении от граждан сообщений об объектах-невидимках, налоговики по совокупности рассчитают налоги за три предшествующих календарных года. Правда, не ранее момента возникновения права собственности на машину или дачу. Конкретная сумма налога будет зависеть от объекта налогообложения (вид недвижимости — квартира, дача, гараж, баня), от назначения и размера земельного участка, мощности автомобиля.

Если же налогоплательщик ранее получал налоговое уведомление и не получил его в 2016 году, то это другой вопрос. Возможно, что он зарегистрировался на сайте ФНС России в личном кабинете налогоплательщика для физических лиц и не обратился в налоговую с просьбой присылать ему налоговые квитки по почте, как всегда, в бумажном виде. А если так, то по новым изменениям налоговики не обязаны направлять бумажные уведомления по адресу. Таким образом, неполучение уведомления по почте, в связи с чем гражданин решил не платить налоги, не освобождает его от штрафов и пени.

Налоговые уведомления за 2015 год не посылались тем налогоплательщикам — владельцам имущества, которые имеют налоговые льготы или налоговые вычеты, полностью освобождающие собственников от уплаты налога. Это касается в большей степени пенсионеров и других льготников. Кроме того, уведомления не рассылаются, если общая сумма налогов составляет менее 100 рублей (за исключением расчетов за 2013 год). Тем не менее в этом случае обязанность по уплате налога сохраняется (соответственно будут начисляться пени), просто уведомление направят позже, когда сумма задолженности превысит 100 рублей.

Для разрешения спорных ситуаций гражданам следует обратиться в налоговый орган, непосредственно администрирующий объект налогообложения, либо изложить проблему, воспользовавшись интернетсервисом на сайте ФНС России nalog.ru «Обратиться в ФНС России».

Если в 2016 году у физического лица впервые возникло право на налоговую льготу в отношении налогооблагаемого недвижимого имущества или транспортных средств, то налогоплательщик может заявить об этом в налоговый орган.

Федеральная налоговая служба рекомендует сделать это до 1 апреля 2017 года для учета льготы при исчислении имущественных налогов до направления налоговых уведомлений за 2016 год.

Направить заявление об использовании налоговой льготы и подтверждающие право на льготу документы можно любым удобным способом: через личный кабинет налогоплательщика для физических лиц; почтовым сообщением или обратившись лично в налоговую инспекцию. Ознакомиться с перечнем налоговых льгот (налоговых вычетов) по всем имущественным налогам, действующим за налоговый период 2016 года, можно с помощью сервиса «Справочная информация о ставках и льготах по имущественным налогам».

ФНС России напоминает, что по налогу на имущество физических лиц налоговые льготы для 15 категорий налогоплательщиков предусмотрены статьей 407 НК РФ. Льготы по транспортному налогу, освобождающие полностью или частично от уплаты налога, на федеральном уровне предусмотрены статьей 361.1 НК РФ для физических лиц — владельцев транспортных средств, имеющих разрешенную максимальную массу свыше 12 тонн, зарегистрированных в реестре транспортных средств системы взимания платы. На региональном уровне — законом Красноярского края.

По земельному налогу льготы для физических лиц установлены нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований по месту нахождения земельных участков. Кроме того, в соответствии со статьей 391 НК РФ налогоплательщик вправе представить в налоговый орган заявление об уменьшении налоговой базы (кадастровой стоимости земельных участков) на необлагаемую налогом сумму в размере 10 000 рублей или в большем объеме в соответствии с нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований.

Еще одно новшество, которое касается всех налогоплательщиков. Теперь физическое лицо может подать заявление о постановке на налоговый учет в любом налоговом органе страны для получения идентификационного номера налогоплательщика (ИНН). Место регистрации значения не имеет Принцип экстерриториальности при предоставлении государственных услуг налоговыми органами является одним из основных в деятельности ФНС. Впрочем, действующий принцип учета физического лица в налоговом органе по месту жительства или по месту пребывания (при отсутствии места жительства) сохраняется.

АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ВЗНОСОВ ПЕРЕДАНО НАЛОГОВЫМ ОРГАНАМ

С 1 января наступившего года Федеральная налоговая служба России приступила к администрированию страховых взносов. Основная цель реформы — создание условий для снижения административных издержек бизнеса. Давайте разберемся, что это означает и как это повлияет на бизнес.

Всё дело в том, что современные технологии администрирования налогов и сборов (о чем мы уже говорили не раз) позволяют с успехом администрировать и страховые взносы. К тому же налоговая база для исчисления взносов та же, что и для исчисления НДФЛ. Так что передача администрирования страховых взносов значительно оптимизирует многие бизнес-процессы.

Что касается существенного снижения административных издержек бизнеса, тут максимально сохранены существующий порядок исчисления и уплаты страховых взносов без повышения фискальной нагрузки на бизнес. Сохранились перечень плательщиков, база для исчисления взносов и размеры тарифов и льготы. Поэтому передача полномочий налоговым органам не только не доставит неудобств плательщикам страховых взносов, но и, наоборот, упростит их работу.

Сосредоточив в одних руках администрирование страховых взносов, установив единый срок представления единого расчета, налоговые органы сократят и число проверок, и количество форм отчетности с 4 до 1.

Как это нововведение коснется налогоплательщиков — физических лиц?

В ближайшее время граждане смогут увидеть в своих личных кабинетах налогоплательщика для физических лиц на сайте nalog.ru все отчисления работодателей за себя в страховые фонды. Точно так же, как видят сегодня информацию по уплаченному налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) в личном кабинете.

Вместе с передачей администрирования страховых взносов налоговым органам также передается функция по взысканию задолженности по страховым взносам, накопленной за шесть лет фондами по состоянию на 1 января 2017 года. Эта задолженность оценивается в сумму более 300 млрд рублей по всей России. Ожидания налоговиков вполне оптимистичные, так как пополнение бюджетов и работа по снижению задолженности — одни из первоочередных задач налоговой службы. В 2001 году ФНС уже принимала задолженность от внебюджетных фондов по единому социальному налогу в размере 689 млрд рублей. В 2010 году, когда администрирование вновь перешло к фондам, она снизилась до 99 млрд рублей.

Необходимо отметить, что по сравнению с государственными внебюджетными фондами у налоговой службы более широкие возможности по работе с задолженностью.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Приказ Роструда от 30.12.2016 № 538 «Об утверждении перечней правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору), осуществляемых Федеральной службой по труду и занятости».

В приказе указаны следующие перечни:

- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по надзору и контролю за нормативноправовым регулированием, осуществляемым органами государственной власти субъектов Российской Федерации в части осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан;
- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю за выполнением частными агентствами занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников;
- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по надзору и контролю за осуществлением социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю за деятельностью органов опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан;
- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю за порядком установления степени утраты профессиональной трудоспособности

в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере социального обслуживания;
- перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю за деятельностью по оказанию гражданам государственной социальной помощи в виде предоставления социальных услуг.

Роспотребнадзор разместил информацию «Об оценке условий труда».

В связи с участившимися обращениями в адрес Роспотребнадзора по вопросам дублирования полномочий Минтруда России и Роспотребнадзора при проведении специальной оценки условий труда и производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, в части проведения лабораторно-инструментальных измерений и исследований на рабочих местах, Роспотребнадзор разъясняет следующее.

Специальная оценка условий труда осуществляется не реже чем один раз в пять лет в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» путем проведения идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия в целях назначения льгот и компенсаций работающим.

Федеральным законом от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» на индивидуальных предпринимателей и юридических лиц возложена обязанность осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний, в целях профилактики и снижения негативного воздействия на работающих вредных и опасных факторов производственной среды, которые установлены в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, содержащимися в санитарных правилах и гигиенических нормативах. В силу положений Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» санитарные правила и гигиенические нормативы

являются актами санитарного законодательства, разрабатываемыми и утверждаемыми Главным государственным врачом Российской Федерации.

Лабораторно-инструментальные исследования как при производственном контроле, так и при специальной оценке условий труда осуществляются с привлечением лабораторий, аккредитованных в установленном порядке.

Таким образом, протоколы исследований, проведенных при специальной оценке условий труда, могут учитываться в рамках проведения производственного контроля в случае, если сроки данных исследований совпадают со сроками, установленными программой производственного контроля.

Учитывая изложенное, дублирование полномочий Роспотребнадзора и Минтруда России при контроле за организацией и проведением лабораторно-инструментальных исследований в рамках производственного контроля и специальной оценки условий труда отсутствует.

Приказ Минтруда России от 14.11.2016 № 634н «Об утверждении Правил по охране труда при нанесении металлопокрытий».

В соответствии с данными Правилами и требованиями технической (эксплуатационной) документации организации — изготовителя технологического оборудования, применяемого при нанесении металлопокрытий (далее — организация-изготовитель), 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 работниками, осуществляющими работы, связанные с нанесением металлопокрытий (далее — работники), представительного органа (при наличии).

Приказ Минтруда России от 14.11.2016 № 635н «Об утверждении Правил по охране труда на городском электрическом транспорте».

Правилами установлены государственные нормативные требования охраны труда при эксплуатации, ремонте и обслуживании городского наземного электрического транспорта: троллейбусов и трамваев. Ответственность за выполнение Правил возлагается на работодателя. На работодателя возлагаются обязанности по обеспечению:

- 1) содержания городского электротранспорта в исправном состоянии и его эксплуатации в соответствии с требованиями Правил и технической (эксплуатационной) документации организации-изготовителя;
- 2) обучения работников по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
- 3) контроля за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда.

Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации № 81 от 21.06.2016 о введении в действие СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

С 1 января 2017 года вступили в силу СанПиН 2.2.4.3359-16. Согласно данным правилам и нормам утратили силу: СанПиН 2.2.4.1191-03 «Электромагнитные поля в производственных условиях»; СанПиН 2.1.8/2.2.4.2490-09 «Изменения № 1 к СанПиН 2.2.4.1191-03 «Электромагнитные поля в производственных условиях»; Приложение № 3 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы».

В СанПиН 2.2.4.3359-16 приведены нормируемые показатели и параметры, а также требования к организации контроля и методам измерения следующих параметров на рабочих местах: микроклимата; шума, инфразвука, воздушного и контактного ультразвука, вибрации; электрических, магнитных и электромагнитных полей; лазерного изучения; ультрафиолетового излучения; освещения. При этом в настоящее время не отменены действующие санитарные правила и нормы на указанные параметры.

Испытательные лаборатории должны расширить имеющуюся область аккредитации в связи с вступлением в силу СанПиН 2.2.4.3359-16. Срок процедуры по расширению области аккредитации составляет 90 рабочих дней. Таким образом, ИЛ с 1 января 2017 года не могут продолжать свою деятельность по проведению специальной оценки условий труда и замеров по программе производственного контроля по измерению электромагнитных полей.

Приказ Минтруда России от 14.11.2016 № 642н «О внесении изменений в нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Согласно Федеральному закону от 01.05.2016 № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» внесены изменения в процедуру проведения специальной оценки условий труда. Для уточнения порядка проведения СОУТ внесены изменения в нормативные правовые акты по СОУТ, например:

Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и

(или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»;

Приказ Минтруда России от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»;

Приказ Минтруда России от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»;

Приказ Минтруда России от 05.12.2014 № 976н «Об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом»;

Приказ Минтруда России от 03.11.2015 № 843н «Об утверждении Порядка формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда».

В частности, изменения коснулись подачи деклараций. В отношении рабочих мест, условия труда на которых на день вступления в силу Федерального закона № 136-ФЗ по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми (за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), работодателем подается в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости по месту своего нахождения уточненная декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда по форме, утвержденной данным приказом (Приказ Минтруда России от 14.11.2016 № 642н).

Постановление Правительства РФ от 16.02.2017 № 197 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

На основании данного Постановления федеральный государственный надзор в сфере труда с применением риск-ориентированного подхода осуществляется в отношении работодателей — юридических лиц и работодателей — физических лиц, зарегистриро-

ванных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Деятельность работодателей подлежит отнесению к определенной категории риска в соответствии с Правилами отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 августа 2016 года № 806 «О применении рискориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

Отнесение деятельности к определенной категории риска осуществляется на основании определенных критериев.

Проведение плановых проверок в отношении деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя в зависимости от присвоенной их деятельности категории риска осуществляется со следующей периодичностью:

- для категории высокого риска один раз в 2 года;
- \bullet для категории значительного риска один раз в 3 года;
- для категории среднего риска не чаще чем один раз в 5 лет;
- \bullet для категории умеренного риска не чаще чем один раз в 6 лет.

В отношении юридического лица или индивидуального предпринимателя, деятельность которых отнесена к категории низкого риска, плановые проверки не проводятся.

Решение Верховного Суда РФ от 26.01.2017 № АКПИ16-1035 «О признании недействующим абзаца первого пункта 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20».

В соответствии с абзацем первым пункта 12 «Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или

должности. В настоящее время ТК РФ установлено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени, а также опасным условиям труда. При определении продолжительности такого отпуска необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные частью 3 статьи 121 ТК РФ, согласно которой при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Таким образом, норма Инструкции не соответствует положениям ТК РФ, поскольку вводит ограничения на продолжительность подлежащего учету периода работы во вредных условиях труда в целях предоставления ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска и, соответственно, на получение его оплаты в размере, установленном трудовым законодательством.

Решением Верховного Суда РФ признан недействующим абзац первый пункта 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Письмо Росприроднадзора от 15.03.2017 № АС-06-02-36/5194 «О зачете, возврате излишне уплаченной платы за негативное воздействие на окружающую среду».

Зачет, возврат излишне уплаченных сумм платы осуществляется по письменным заявлениям (с приложением к ним документов, подтверждающих переплату, и документов, необходимых для проведения сверки по платежам), по результатам рассмотрения которых принимается решение о зачете или возврате излишне уплаченных сумм платы. При этом при выявлении излишне уплаченных сумм платы лиц, обязанных вносить ежеквартальные авансовые платежи, приоритетным является принятие решения о зачете денежных средств в счет платежей будущего периода.

Возврат излишне уплаченных сумм платы оформляется только после зачета сумм излишне уплаченной платы в счет погашения задолженности, пеней, начисленных на сумму задолженности. Кроме того, территориальный орган вправе отказать в возврате добровольно исчисленной и внесенной лицом, обязанным вносить плату, ежеквартальной авансовой платы за негативное воздействие на окружающую среду в силу ч. 4 ст. 1109 ГК РФ («Неосновательное обогащение, не подлежащее возврату»).

Федеральный закон от 07.03.2017 № 31-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и статью 60 Градостроительного кодекса Российской Федерации».

Уточнена сфера применения обоснований безопасности опасных производственных объектов. В соответствии с п. 4 ст. 3 Федерального закона от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» при эксплуатации, капитальном ремонте, консервации или ликвидации опасного производственного объекта (далее — ОПО) предусмотрена возможность отступления от требований промышленной безопасности путем использования обоснования безопасности ОПО, которое содержит сведения о результатах оценки риска аварии на ОПО и связанной с ней угрозы, условия безопасной эксплуатации ОПО, требования к эксплуатации, капитальному ремонту, консервации и ликвидации опасного производственного объекта. Настоящим Федеральным законом в сферу применения обоснования безопасности ОПО включены также стадии проектирования, строительства и реконструкции.

Кроме того, установлено, что к организации, которая провела экспертизу промышленной безопасности обоснования безопасности ОПО, если вред причинен в результате применения обоснования безопасности ОПО и имеется положительное заключение экспертизы промышленной безопасности такого обоснования, может быть предъявлено право обратного требования (регресса) в размере возмещения вреда и выплаты компенсации сверх возмещения вреда.

Приказ Минздрава России от 12.01.2017 № 3н «Об утверждении Порядка проведения судебно-психиатрической экспертизы».

Обновлен порядок проведения судебно-психиатрической экспертизы. Судебно-психиатрическая экспертиза осуществляется в виде:

- однородной амбулаторной судебно-психиатрической экспертизы;
- комплексной амбулаторной судебно-психиатрической экспертизы (живых лиц и заочной, в том числе посмертной, по медицинским документам и иным материалам), включая психолого-психиатрическую и сексолого-психиатрическую; однородной стационарной судебно-психиатрической экспертизы;
- комплексной стационарной судебно-психиатрической экспертизы, в том числе психолого-психиатрической и сексолого-психиатрической.

Основаниями производства судебно-психиатрической экспертизы являются определение суда, постановления судьи, лица, производящего дознание, следователя.

Приказ Минздравсоцразвития России от 30.05.2005 № 370, регулирующий аналогичные правоотношения, признан утратившим силу.

Приглашаем к участию!



V МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА КЛИМАТИЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ И ИНЖЕНЕРНОГО ОБОРУДОВАНИЯ

КлиматАкваТЭкс ClimatAquaTEx







16-19 MAR 2017 **Красноярск**



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

В программе:

VII Межрегиональная конференция «Город. ЖКХ. Экология»

В 2016 году выставку посетили 13 613 человек из России, Украины, Киргизии, Казахстана, Германии



Организатор:



г. Красноярск, МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19

тел.: (391) 22-88-405, 22-88-611

climat@krasfair.ru

www.krasfair.ru

16-19 MAЯ 2017

КРАСНОЯРСК



ВЫСТАВКА



МАЛОЭТАЖНОЕ ДОМОСТРОЕНИЕ. СТРОИТЕЛЬНЫЕ И ОТДЕЛОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Старт нового ремонтно-строительного сезона!



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







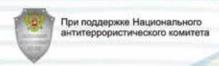




тел. (391) 22-88-405 www.krasfair.ru



24-26 May 2017



XIII Всероссийский специализированный форум-выставка

AHTUTEPPOP

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:















г. КРАСНОЯРСК ул. Березина, 7/11, тел. (391) 227-48-48 ул. Пионерской правды, 2, тел. (391) 260-23-06 г. АБАКАН ул. Итыгина, 20А, тел. (3902) 285-515 с. БОГУЧАНЫ пер. Первомайский, 9, стр.5, тел. (39162) 28-645

