





Власть Бизнес Общество

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ПРАКТИКА РЕГИОНА № 2 (32)



### РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ



ТОПИЛИН Максим Анатольевич, министр труда и социальной защиты РФ



АДАШКИН
Леонид
Федорович,
управляющий
ГУ — Красноярского
регионального
отделения ФСС РФ



АКБУЛАТОВ Эдхам Шукриевич, глава города Красноярска



**АХМЕТОВ Илай Узбекович,**глава города
Ачинска



ВАСИЛЬЕВ Михаил Геннадьевич, 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



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»



ГРУДИНА
Зоя Владимировна,
начальник УФМС
России
по Красноярскому
краю



ДМИТРИЕВ Евгений Дмитриевич, глава Курагинского района



МИСНИК Дмитрий Петрович, независимый эксперт



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

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





МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ОХРАНЫ ТРУДА И КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА

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 Тел. (391) 278-59-55, тел./факс (391) 201-84-79, 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. За достоверность рекламных материалов ответственность несет рекламодатель. 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 Российской прессы «Почта России» Также подписаться на журнал можно через редакцию.

### ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

### ПЕРСОНА

**6.** ЭДХАМ АКБУЛАТОВ: «КРАСНОЯРСК — ГОРОД, КОТОРЫЙ ПООЩРЯЕТ ЖИТЕЛЕЙ К ТВОРЧЕСТВУ, К РАСКРЫТИЮ СВОИХ ТАЛАНТОВ»

### **НАДЗОР И КОНТРОЛЬ**

**11.** ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

### МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ



- 14. КОГДА СТРОИТЕЛЬСТВО СТАНЕТ БЕЗОПАСНЫМ?
- **16.** РАБОТА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИЗНАНА ЭФФЕКТИВНОЙ

### **ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**

**18.** ЗАСЕДАНИЕ КРАЕВОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

### **МИГРАЦИЯ**



20. мигранты под особым контролем

### события

**21.** ЛУЧШИЕ СТРАХОВАТЕЛИ

### ПЕНСИЯ

22. БОРЬБА С ЧЕРНЫМИ И СЕРЫМИ

### профсоюзы

24. ЗАСЛОН ПОСТАВЛЕН ПРОЧНЫЙ

### **ХРОНОГРАФ**



28. ФОРМИРОВАНИЕ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ В 1990—2000 ГГ.

### БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

32. СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «РЕСТАВРАЦИЯ». АРХИТЕКТУРНЫЕ ШЕДЕВРЫ

### СМОТР-КОНКУРС



- 36. ЛИДЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
- **40.** БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА ПРИОРИТЕТ АО «ПОЛЮС»
- **44.** СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПУТЬ К ЭФФЕКТИВНОМУ ПРЕДПРИЯТИЮ
- **46.** ИТОГИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА ПО ОХРАНЕ ТРУДА
- 48. награждение победителей

### жкх



50. В ПОИСКЕ ОТВЕТОВ И РЕШЕНИЙ

### ПРАКТИКУМ

### КАДРЫ

56. КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ В ПЕРИОД КРИЗИСА

### УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- 58. ТЕРРИТОРИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
- **60.** НА ЧТО ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЕ СОИСКАТЕЛИ В РОССИИ ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ?
- 62. СОТРУДНИК НА ГРАНИ ВЫГОРАНИЯ

### ОХРАНА ТРУДА



- 63. БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТ НА ВЫСОТЕ
- **64.** О ВОПРОСАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ РАБОТЕ НА ВЫСОТЕ
- 66. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ РАБОТЕ НА ВЫСОТЕ
- 70. ВАЖНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ОТ ПАДЕНИЯ С ВЫСОТЫ

### трудовой юмор



оразмышляем сегодня о... жизни. Да, не оригинально. Зато актуально. Всегда. Для каждого.

Жизнь одна. Это не черновик. Не пробная версия. Ее нельзя удлинить, повернуть вспять или на время остановить. Жизнь — это материал, из которого его хозяин может сделать всё, что хочет. Вопрос — знает ли он, чего хочет.

Как часто вы задумывались над тем, для чего вы живете? Ладно, вопрос попроще: знаете ли вы, что вам надо от этой жизни? И теперь для тех, кто знает: а вы уверены, что то, к чему вы стремитесь — это именно ваша, а не навязанная кем-то социальная или просто модная модель?

Тем, кто может сказать, что имеет именно свою цель, можно по-настоящему позавидовать. Ведь дальше всё просто: вы знаете конечный результат, осталось составить план и в путь. Добейтесь цели! Ведь если нет, то зачем нужна вся эта жизнь?

Нельзя попусту тратить такой драгоценный материал. Надо жить максимально осмысленно. Любую минуту проводить с удовольствием и пользой. Любое самое сокровенное желание может стать реальностью. И не когда-то в будущем, а уже сейчас, скоро, недалеко тот день, но... Но это нелегко. И разве это не замечательно? Делать и добиваться результата. Жить полноценной жизнью.

А чтобы жить полноценной счастливой жизнью, надо добиваться своих, именно своих целей. Не

надо бояться рисковать и ошибаться. Не ошибается только тот, кто ничего не делает. Не надо бояться поставить всё на кон. Но и нет смысла бросаться в бой, не подготовившись.

То, что вы поставили перед собой цель, не значит, что ее нельзя видоизменять. Случиться может всё, что угодно, могут возникнуть внешние обстоятельства и препятствия. Жизнь вносит свои коррективы в любые сверстанные планы. А чтобы жизни не казалось, что она хозяйка моей судьбы, я их принимаю. И когда всё меняется к лучшему, и когда наоборот. Жизнь меняется, и нужно успевать меняться вместе с ней!

Кроме того, истинная цель, когда вам двадцать лет, может уже не быть ею в сорок. Вы уже не тот. И нет смысла продолжать преследовать цели, которые уже не являются вашими.

Вы никогда не думали, почему заниматься тем, что нравится, можно очень долго и силы как будто берутся из воздуха? И самое интересное, устаешь больше всего от безделья или от работы, которую ты не хочешь делать или не понимаешь ее смысл. Если работа интересная, приносит результаты и она приближает к ТВОЕЙ цели, ты можешь этим заниматься сутки напролет. И есть масса примеров успешных, миллиардных бизнесов, выросших из хобби.

Так вот, подводя итог сегодняшней мысли... Ищите. Ищите свое, свою цель, свой путь. Ищите и обрящите.

Искренне ваш, Андрей БРАТЧУН, главный редактор



Страницы 6-30



### Эдхам АКБУЛАТОВ: «КРАСНОЯРСК – ГОРОД, КОТОРЫЙ ПООЩРЯЕТ ЖИТЕЛЕЙ К ТВОРЧЕСТВУ, К РАСКРЫТИЮ СВОИХ ТАЛАНТОВ»

Фотографии предоставлены пресс-службой Администрации г. Красноярска

Красноярск — город-миллионник. Город проведения всемирной Универсиады 2019 года. Город уникальной истории и новых возможностей. Сегодня в Красноярске реализуются масштабные проекты. Построен ряд новых современных образовательных учреждений, медицинских центров. Ведется проектирование объектов Универсиады 2019 года. Завершается строительство крупнейшего в масштабах России четвертого моста через реку Енисей, который станет одним из главных элементов первого транспортного кольца. Открылся после реконструкции Красноярский драматический театр имени Пушкина. Это всего несколько важных штрихов жизни современного Красноярска. Глава города Эдхам Акбулатов рассказал нашему изданию о приоритетных задачах, которые стоят перед муниципалитетом сегодня.



— Эдхам Шукриевич, принято считать, что лето — пора делового затишья. Но для города это важный период для проведения основных работ в сфере благоустройства. И, безусловно, данная сфера является ключевой в определении такого понятия, как «город, комфортный для жизни». А что для вас — город, комфортный для жизни?

— У каждого человека свое понимание комфортной жизни в городе. Для одного комфорт — это когда тихо, много зелени, не «летают» и не коптят машины, рядом с домом есть детская площадка, детский сад, поликлиника и супермаркет.

В то же время есть горожане, для которых комфорт города заключен в его динамичности, когда есть полное ощущение нахождения в современном мегаполисе. Если сформулировать емко, то комфортный для жизни город — это город, в котором хорошо и удобно всем: детям и молодежи, служащим и бизнесменам, старшему поколению коренных красноярцев и тем, кто решил связать судьбу с нашим городом совсем недавно... Поэтому необходимо учесть интересы каждого. В этой связи по всем направлениям развития Красноярска мы поставили перед собой задачи-максимум, разработали «дорожные карты» и приступили к их реализации.

Эта планомерная и поэтапная работа формирует Красноярск как комфортный город во всех аспектах жизнедеятельности.

Именно этот смысл является ключевым в недавно принятом генеральном плане развития города на период до 2033 года. Поставлены масштабные задачи в области совершенствования жилой застройки, создания экологического каркаса, комфортной транспортной схемы, территорий, на которых будут развиваться современные производства, комплексного подхода к возведению объектов социальной инфраструктуры, сохранения

### персона << теория и практика социального партнерства

исторического наследия. И сейчас определяющим принципом является поэтапность в реализации каждой из задач.

Безусловно, один из факторов, который характеризует город как комфортный для жизни, это рост численности населения. Напомню, что по итогам 2014 года Красноярск демонстрирует один из самых высоких в России темпов роста по этому показателю. Это значит, что горожане уверены в перспективности родного города. И очень важно, что свое будущее связывает с Красноярском наша молодежь. В конце июня я побывал на церемонии чествования выпускниковмедалистов Красноярска, общался с ребятами. Большинство из них делились своими планами на будущее и говорили, что именно в родном городе они хотят получить высшее образование, состояться в профессии, создать семью. Такие стремления юных красноярцев, конечно, радуют. Молодежь принимает самое действенное участие в жизни города. Красноярцы вообще отличаются активной гражданской позицией, выходят с самыми разными предложениями и идеями, направленными на формирование красивого, уютного и удобного для жизни мегаполиса.

И наша задача — поддержать добрые инициативы всех горожан и создать условия для их реализации.

Существует понимание комфортности города в контексте его креативности. Так вот, креативный город — это город, который поощряет жителей к творчеству, к раскрытию своих талантов, к освоению пространства вокруг себя наилучшим способом. Считаю, что Красноярск уверенно можно назвать креативным городом.

### Какие инициативы красноярцев были успешно реализованы в последнее время?

— Таких инициатив достаточно много. Одним из примеров может служить конкурс «Самый благоустроенный район», который впервые был проведен в прошлом году. Конкурс, действительно, стал одним из механизмов качественного благоустройства городской среды. Для участия в конкурсе нет никаких ограничений. Оборудовать вместе с соседями детскую площадку, посадить во дворе цветочную клумбу, обустроить подъезд либо улицу — масштаб реализованной идеи, с которой можно заявить о себе и войти в число участников конкурса, разнообразен.

В прошлом году каждый восьмой двор принял участие в состязании. По предложениям жителей мы расширили число номинаций конкурса, к ним добавились такие, как «Образцовая детская развивающая площадка», «Лучший палисадник частного сектора», «Самые активные жители», «Самая динамично меняющаяся улица частного сектора». Отмечу, что общий призовой фонд в этом году составит 20 миллионов рублей. Эти средства будут направлены на дальнейшее благоустройство районов, оказавшихся в тройке лучших. В эти дни в районные администрации поступают сотни заявок от жителей города, и в сентябре мы подведем итоги.

Говоря об активном участии горожан в благоустройстве, необходимо отметить акцию «Миллионному городу — миллион деревьев», которая превратилась в настоящее общегородское движение.



Посадка деревьев с участием мэра и лауреатов премии Главы города молодым талантам 2015 года на территории Музея-усадьбы Г. В. Юдина

### теория и практика социального партнерства >> персона

Многие из участников акции не просто высаживали деревья, а брали под опеку целые скверы. Я благодарен горожанам, общественным организациям, представителям бизнес-сообщества за такие по-настоящему добрые дела.

Очень важно, что красноярцы заинтересованы в том, чтобы не просто благоустроить сквер или парк, но и наполнить его жизнью, придать новому общественному пространству идейный смысл. В этом плане показателен проект «Арт-берег», благодаря которому по инициативе талантливых горожан левобережная набережная Енисея получила новый виток развития. Теперь это не просто одна из визитных карточек Красноярска. Это еще и место творческих инициатив. Горожане «вдохнули» жизнь в парк 400-летия Красноярска. В День защиты детей здесь был проведен яркий праздник для всех маленьких красноярцев. И я надеюсь, что это новое общественное пространство со временем также приобретет свои добрые традиции, станет одной из ярких культурных площадок города.

- Эдхам Шукриевич, вы упомянули маленьких красноярцев. И, конечно, самый актуальный вопрос на эту тему обеспечение мальшей местами в детских садах. Удастся ли к 2016 году предоставить места всем очередникам?
- Обеспечение местами детей в детских садах это один из наиболее насущных вопросов жизни горожан. И, соответственно, это одно из приоритетных направлений работы муниципалитета. Сегодня мы реализуем целый комплекс мер для решения этого вопроса. Только за последние три года в городе было построено 19

новых детских садов, 15 зданий было капитально отремонтировано.

В прошлом году муниципалитету совместно с красноярскими строителями удалось значительно сократить период строительства детских садов, не уменьшая требований к качеству выполняемых работ. В этом году в Красноярске планируется строительство восьми дошкольных учреждений.

Кроме того, в решении этого актуального вопроса мы применяем новые, нестандартные подходы. Так, в городе продолжается инициатива по созданию при поддержке городского бюджета мест в частных детских садах. Мы уже выкупили порядка одной тысячи мест в частных детских садах и планируем до конца года выкупить еще около 1,5 тысячи, чтобы предоставить места очередникам. В этом году мы начнем внедрять новые формы финансовой поддержки родителей. Депутаты горсовета поддержали инициативу по выплате ежемесячной субсидии в случае непредоставления муниципалитетом места ребенку в возрасте от трех до семи лет.

Рассчитываю, что весь комплекс мер позволит решить задачу по обеспечению местами в дошкольных учреждениях детей от трех до семи лет до 2016 года.

— Вы отметили, что в комфортном городе каждая сфера должна быть нацелена на удобство горожан. Для любого мегаполиса острой проблемой являются автомобильные пробки, загруженность транспортом центральных улиц. В Красноярске улучшить дорожную ситуацию призван в том числе проект платных парковок.



Центр Красноярска

### персона << теория и практика социального партнерства



На Красной площади

### Как вы оцениваете реализацию этого проекта? Всё ли идет по плану?

 В Красноярске проект платных парковок реализуется впервые, его можно смело назвать революцией в транспортной инфраструктуре города. Более того, по всей России не так много городов, в которых проект платных парковок состоялся. И это еще раз доказывает, насколько он сложен и масштабен. Ведь проект, прежде всего, меняет привычки и устои горожан. И поэтому мнение красноярцев при его реализации является для нас крайне важным. Администрация города организовала диалог с общественностью по этому вопросу. Свои предложения высказывают представители различных общественных организаций, Общероссийского народного фронта, Федерации автовладельцев, Всероссийского общества инвалидов, надзорных органов, депутатского корпуса, жители города...

Самая главная задача при реализации данного проекта — формирование новой системы организации движения в центре Красноярска на качественном уровне. Она должна быть удобной и комфортной для каждого красноярца. Я уверен, что через некоторое время горожане смогут в полной мере ощутить позитивные перемены данного проекта. Но уже сегодня его эффект очевиден: движение в центре города стало более ритмичным, увеличилась средняя скорость движения, упорядочилось движение общественного транспорта по правой полосе, на 10,1 процента уменьшилось количество ДТП.

Проект платных парковок мы воплощаем в жизнь поэтапно. В начале июня завершился

этап тестового режима. Сейчас проект запущен на полную мощность. Более того, мы готовим предложения по выставлению на торги порядка 700 дополнительных парковочных мест.

Безусловно, муниципалитету необходимо еще многое сделать, чтобы считать проект платных парковок состоявшимся. Это касается и организации движения общественного транспорта, и знаковой информации, и улучшения содержания дорожного полотна, и ликвидации парковочных карманов по правой стороне для создания приоритета общественного транспорта. И эту работу мы продолжим.

- Говоря о центре города, хочется обратиться к его историческому облику. Сейчас имеет место диссонанс между современными новыми зданиями и деревянными постройками XIX века. Какое будущее у центра Красноярска с архитектурной точки зрения?
- Красноярск современный, динамично развивающийся город, который приобретает свое уникальное лицо современного мегаполиса.

Вместе с тем Красноярск — город почти четырехвековой истории со своими традициями и особенностями, одновременно современный и консервативный, динамичный и неторопливый, хаотичный и строгий. Красноярская энергетика, «новые красноярцы», наша молодежь, особый красноярский юмор, который отмечают все гости нашего города, дружелюбная обстановка и открытость, настроение города, воплощенное в его ярких и красочных традициях... Красноярск неповторим. И поэтому всегда будет являться источником вдохновения для многих наших



Остров Татышев

### теория и практика социального партнерства >> персона



Красноярск весной

художников, дизайнеров и архитекторов. Как вы отметили, Красноярску свойственна некая неоднородность, масштаб и культурная полифоничность. Поэтому наш город является очень интересным объектом для художественного осмысления.

Но я уверен, что архитектурный облик, эстетика всех уникальных с точки зрения истории объектов должна быть сохранена. Это как реликвия, которая передается от поколения к поколению и напоминает горожанам об истории становления сибирского города на Енисее. Но в то же время таким объектам необходимо новое идейное содержание.

Ведь за счет чего формируется так называемый дух города? Безусловно, за счет архитектурных шедевров, благодаря которым он запоминается. Но в то же время облик Красноярска должен соответствовать пониманию современного городамиллионника, открытого новым перспективам и возможностям. Идея сочетания современности

и истории заложена в проекте «Исторический квартал». Как вы знаете, этот знаковый проект направлен на сохранение историко-архитектурного наследия Красноярска, в рамках которого нам предстоит сформировать новое общественное пространство. Оно будет представлять собой единую среду: исторический квартал, центральный парк, выход к набережной реки Енисей. Нам важно сплести воедино подлинную атмосферу Красноярска XIX века с элементами современного метаполиса.

На данный момент в городе проходит конкурс по отбору проектов обустройства Исторического квартала.

При этом принципиально важно не просто реставрировать архитектурные памятники, а сформировать новое общественное пространство города. И я рассчитываю на поддержку красноярцев, на их предложения в реализации этого проекта. Исторический квартал должен стать проектом всего городского сообщества.

### — Эдхам Шукриевич, за что вы любите Красноярск?

— Невозможно любить за что-то. Я просто всем сердцем люблю наш город. Здесь я родился, вырос. Это моя родина и мое будущее. Позвольте немного по-другому сформулировать ваш вопрос: в чем заключаются исключительные особенности Красноярска? Конечно, это его уникальный природный ландшафт, сибирский лес, горные пейзажи, величественный Енисей...

Но для меня главная особенность Красноярска заключена в его горожанах — инициативных, одаренных, трудолюбивых и по-сибирски радушных. Их труд и стремления являются главной движущей силой, благодаря которой Красноярск уверенно берет новые высоты. Город создается красноярцами, и в этом залог его успешного будущего!



Коммунальный мост

10

## ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Валентина БЫКАСОВА, прокурор отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан управления по надзору за исполнением федерального законодательства, юрист 2-го класса прокуратуры Красноярского края

Анализ состояния законности и практики прокурорского надзора свидетельствует о неудовлетворительном уровне охраны труда и безопасности проведения работ на предприятиях строительной отрасли края.



ак показывают результаты проведенных прокурорами проверок, строительные работы зачастую сопровождаются многочисленными нарушениями требований трудового, миграционного, градостроительного законодательства, законодательства в сфере промышленной безопасности, что приводит к неконтролируемым действиям участников строительного производства на объектах строительства и производственному травматизму.

Не исключены случаи ведения строительных работ без разрешения на строительство в нарушение ст. 51 ГрК РФ. Такой факт вскрыт в Назаровском районе, где ООО «Стройсервис», не имея разрешения, приступило к строительству

здания детского сада, за что 23.12.2014 решением Арбитражного суда Красноярского края привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 9.5 КоАП РФ в виде штрафа 70 тыс. рублей. По результатам рассмотрения представления, внесенного Назаровским межрайонным прокурором 15.07.2014 руководителю организации, разрешение получено, главный инженер общества привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

На строительные площадки нередко допускаются граждане без оформления с ними правоотношений в установленном законом порядке и в отсутствие у них разрешительных документов на осуществление трудовой деятельности.

## теория и практика социального партнерства >> надзор и контроль

К примеру, только после вмешательства прокурора Кировского района г. Красноярска ООО «НСК» в январе 2015 года исполнило требования ст. ст. 67, 68 ТК РФ и оформило трудовые отношения с 10 разнорабочими, выполнявшими трудовые функции каменщиков при строительстве детского сада по ул. Грунтовой в г. Красноярске. В октябре 2014 года прокурором Октябрьского района г. Красноярска пресечены нарушения п. 4 ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в деятельности ООО «МастерСтрой», ООО СК «Лидер», которыми к выполнению работ в строящихся жилых домах привлечено девять граждан Таджикистана и Узбекистана, не имевших разрешения на работу или патента. По инициативе прокурора руководителям указанных организаций за совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ, назначены штрафы на общую сумму 225 тыс. рублей.

Наряду с указанным предприятиями не выполняются установленные ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Так, повсеместно в нарушение ст. 221 ТК РФ в строительных организациях бетонщики, плотники, каменщики, электрики, а также работники других специальностей не обеспечивались специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Такие нарушения выявлялись в ООО СК «СибЭлит», «СибСтройДизайн» в Октябрьском районе, в ООО УСК «Сибиряк», ООО «НСК» в Кировском районе, в ООО «СК «Красгорстрой» в Ленинском районе и на других предприятиях.

Кроме того, к строительным работам допускались работники, не обученные безопасным методам и приемам выполнения работ, не прошедшие инструктаж по охране труда, что противоречит требованиям ст. 225 ТК РФ. В результате прокурорского вмешательства указанные нарушения устранены ООО «СибСтройДизайн», ООО «НСК», ООО «СибЭлит» и другими организациями в Кировском и Октябрьском районах г. Красноярска. Также только после принятия мер прокурорами данных районов на предприятиях ООО «ТехноСтрой», ООО «ЕнисейТехноСтройСервис», ООО «Флагман» организовано проведение обязательных предварительных и ежегодных медицинских осмотров в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

Очевидно, что связанные со строительством работы осуществляются во вредных и опасных условиях труда. Несмотря на это, практически каждой из проверенных организаций обязанность по проведению специальной оценки условий труда не выполняется (ООО «СибСтройДизайн», ООО

СК «СибЭлит», ООО «Флагман» в Октябрьском районе, ОАО «Стройиндустрия» в Железнодорожном районе, ООО «СК «Красгорстрой» в Ленинском районе).

Также не обеспечивается строительными организациями выполнение требований строительных норм и правил Российской Федерации. К примеру, прокуратурой города Дивногорска установлено, что ЗАО «КМУ «Гидромонтаж» в сентябре 2014 года осуществляло строительно-монтажные работы на объекте капитального строительства с нарушением п. п. 6.2.2, 6.2.3 СНиП 12-03-2001 «Безопасность труда в строительстве», п. 5.1 СНиП 12-01-2004 «Организация строительства», поскольку на объекте отсутствовали защитные ограждения опасных зон, видимые знаки и надписи, световая сигнализация и защитные козырьки, указатели проездов и проходов, что представляло угрозу жизни и здоровью. За совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 9.4 КоАП РФ, 27.11.2014 юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде штрафа в размере 100 тыс. рублей. Кроме того, поскольку по результатам рассмотрения внесенного прокурором представления организацией действенных мер принято не было, прокурор 30.09.2014 в судебном порядке потребовал устранения указанных нарушений, требования прокурора исполнены. Аналогичная ситуация имела место при строительстве многоквартирного дома ООО «СКИФ» в Боготольском районе. После обращения Боготольского межрайонного прокурора в суд с исковым заявлением обществом приняты меры к организации безопасного проведения работ.

Многочисленные нарушения требований Федерального закона «О промышленной безопасности» установлены Минусинской межрайонной прокуратурой в ООО «СтройВо», осуществлявшем строительство 9-этажного жилого дома в г. Минусинске. Так, при строительстве использовался башенный кран, отработавший срок службы, заключение экспертизы промышленной безопасности о возможности продления срока службы крана организацией получено не было, техническое освидетельствование башенного крана перед пуском в работу на площадке строительства не проводилось, назначенные приказом организации стропальщики с проектом производства работ краном ознакомлены не были. По результатам рассмотрения представления об устранении нарушений закона от 26.05.2014 ООО «СтройВо» принято решение о консервации башенного крана. Кроме того, по инициативе прокурора директор организации привлечен к административной ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 9.1 КоАП РФ, ему назначен штраф в размере 20 тыс. рублей.

Неисполнение указанных требований в конечном итоге приводит к несчастным случаям на строительных площадках.

К примеру, в мае 2014 года в результате нарушения правил безопасности в Енисейском районе погиб слесарь ЗАО «Енисейэнергоком», допущенный к выполнению слесарных работ при прокладке и врезке металлопластиковой трубы к жилому дому на глубине до трех метров. Мастер производственного участка, осуществлявший руководство земляными работами, перед допуском бригады слесарей и экскаваторщика к работам соответствующий допуск-наряд на выполнение работ повышенной опасности не получил. По факту нарушения правил безопасности, повлекших по неосторожности причинение смерти работнику, возбуждено уголовное дело, в сентябре 2014 года приговором Енисейского районного суда мастер признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 216 УК РФ, и осужден к 6 месяцам лишения свободы условно с испытательным сроком 6 месяцев.

Всего в 2014 году по результатам доследственных проверок по фактам несчастных случаев на предприятиях всех отраслей и сфер деятельности края возбуждено 15 уголовных дел (гг. Норильск, Лесосибирск, Игарка, Октябрьский, Ленинский, Большеулуйский, Назаровский, Балахтинский, Енисейский, Шарыповский, Кежемский районы), в том числе восемь дел — по ст. 216 УК РФ (нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ), пять — по ст. 143 УК РФ (нарушение требований охраны труда).

В текущем году также не обощлось без несчастных случаев. Примером отсутствия должной организации работ на строительном объекте является произошедший в январе 2015 года несчастный случай в Октябрьском районе, где двое граждан, привлеченных к работам ООО «Современная Строительная Компания», были сбиты стрелой башенного крана с пятнадцатого этажа строящегося дома и погибли.

Проведенная прокуратурой Октябрьского района проверка показала, что генеральным подрядчиком ООО «ЕнисейСтройПроект» в нарушение п. п. 4.6, 4.7 СНиП 12-03-2001 на вверенном ему объекте не обеспечена координация действий субподрядных организаций и граждан, а также контроль в части выполнения мероприятий по безопасности труда. В свою очередь деятельность субподрядных организаций по строительству объекта сопровождалась грубыми нарушениями законодательства о промышленной безопасности, охране труда и миграционного законодательства, выявленными прокуратурой и органами государственного контроля после несчастного случая.

В 2014 году по результатам доследственных проверок по фактам несчастных случаев на предприятиях всех отраслей и сфер деятельности края возбуждено 15 уголовных дел.

Вопреки требованиям п. 2 ст. 2 Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» башенный кран, отнесенный к опасному производственному объекту 4-го класса опасности, эксплуатировался ООО «Енисей-Лифтстрой» без регистрации в государственном реестре опасных производственных объектов. Кроме того, допущенный к управлению краном иностранный гражданин не прошел соответствующего обучения, не имел разрешения на работу или патента и с мая 2014 года незаконно находился на территории Российской Федерации. В ООО «Современная Строительная Компания» в нарушение ч. 4 ст. 91, ст. 212 ТК РФ не исполнялись обязанности по проведению специальной оценки условий труда, осуществлению учета рабочего времени.

Несоблюдение требований закона послужило основанием для возбуждения в отношении виновных лиц восьми дел об административных правонарушениях по ст. ст. 5.27, 5.27.1, 9.1, 18.8, 18.10 и 18.15 КоАП РФ. Кроме того, прокурором Октябрьского района г. Красноярска генеральному подрядчику и субподрядным организациям внесены представления, по результатам рассмотрения которых приняты меры к устранению нарушений законов. Кроме того, в отношении гражданина, управлявшего башенным краном, 14.01.2015 возбуждено уголовное дело по ч. 3 ст. 109 УК РФ (причинение смерти по неосторожности двум и более лицам). Вместе с тем в связи с объявлением Государственной Думой амнистии уголовное дело прекращено Октябрьским районным судом 14.05.2015.

Подобные факты свидетельствуют о безответственном подходе организаций к выполнению возложенных обязанностей в сфере охраны труда, что, как правило, сказывается на безопасности участников строительного производства.

С учетом изложенного также необходимо отметить, что вопросы безопасности труда в строительстве требуют особого внимания со стороны не только органов государственного контроля, осуществляющих надзор за исполнением трудового законодательства, но и государственных органов, на которые возложены задачи по пресечению нарушений закона при осуществлении строительства.

## КОГДА СТРОИТЕЛЬСТВО СТАНЕТ БЕЗОПАСНЫМ?

27 мая состоялось очередное заседание краевого межведомственного координационного совета по охране труда, где обсуждались вопросы аварийности и производственного травматизма при эксплуатации подъемных сооружений в строительных организациях.





ватор ТРЕТЬЯКОВ, начальник отдела по котлонадзору и надзору за подъемными сооружениями Енисейского управления Ростехнадзора, сообщил, что в 2014 году в организациях Российской Федерации, использующих подъемные со-

оружения, произошло 34 аварии, что на четыре аварии больше, чем в 2013 году. При этом смертельно травмирован 51 человек.

Основными проблемами и факторами риска, по мнению представителей Ростехнадзора, являются высокая степень износа основных производственных фондов и технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах; низкий уровень производственной и технологической дисциплины в строительной отрасли; нехватка квалифицированных специалистов, недостаточный уровень знаний специалистами требований промышленной безопасности; слабый производственный контроль со стороны должностных лиц и др.

Вместе с тем, по информации Государственной инспекции труда Красноярского края, количество смертельных несчастных случаев, происшедших

на предприятиях края в строительной отрасли, в 2014 году заметно снизилось по сравнению с 2013 годом. Так, в 2014 году произошло восемь смертельных случаев (12 % от общего числа). В 2013 году на строительных площадках погибли 28 человек (30 % от общей численности погибших).



Заместитель руководителя Гострудинспекции Александр ЕКИМОВ отметил, что основными причинами несчастных случаев в строительстве являются неудовлетворительная организация производства работ; личная неосторожность пострадавших; необеспечение

либо неприменение работниками средств индивидуальной защиты; недостаточный контроль со стороны должностных лиц; нарушение требований безопасности при эксплуатации оборудования. Также Александр Екимов акцентировал внимание собравшихся на участившихся случаях допуска на строительные объекты лиц, с которыми не оформлены трудовые отношения.



исполняющий обязанности начальника отдела надзора за строительством дорог и промышленных объектов службы строительного над-

Михаил СТУПНИКОВ,

службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края, сообщил, что за 2014 год службой было

выявлено 2 135 нарушений в области организации строительного производства, составлено 286 протоколов об административной ответственности. С 1 июля 2015 года в силу вступает Постановление Правительства РФ от 26.12.2014 № 1521 «Об утверждении перечня национальных стандартов и сводов правил (частей таких стандартов и сводов правил), в результате применения которых на обязательной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений».

## межведомственное взаимодействие << теория и практика социального партнерства

В указанный перечень не входят СНиПы, которые устанавливали бы обязательный порядок применения нормативных документов при организации строительного производства и безопасности труда в строительстве. В связи с чем служба строительного надзора и жилищного контроля не сможет контролировать в рамках проверок такие нарушения, как, к примеру, отсутствие ограждений и средств обеспечения безопасности. В связи с этим служба строительного надзора и жилищного контроля обратилась в министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края с просьбой организовать расширенную коллегию министерства для обозначения этого вопроса перед организациями отрасли.

Елена БРАТЧУН, заместитель директора ООО «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства», руководитель секции по безопасности труда Союза строителей Красноярского края, отметила, что согласно строительным нормам и правилам

генеральный подрядчик обязан обеспечивать выполнение общих для всех организаций-субподрядчиков мероприятий по безопасному выполнению работ и контролировать соблюдение состояния промышленной безопасности и охраны труда на объекте, что на практике применяется редко.

«Генподрядчик, как правило, выбирает подрядчиков по критериям кратчайших сроков исполнения договора и низкой цены, в связи с чем на строительных объектах выполняют работы множество привлеченных по цепочке субподрядчиков (до 30 и более), в основном относящихся к малому бизнесу.

Как показывает практика, обеспечение безопасных условий труда на производстве представляется не самой приоритетной задачей для предприятий малого бизнеса, где на первый план ставятся вопросы хозяйственной деятельности. Нередко в таких организациях наблюдается низкий уровень производственной дисциплины и контроля со стороны руководителей, отсутствует специалист по охране труда и промышленной безопасности. Работники допускаются к выполнению работ на строительном объекте без достаточной квалификации, необходимого опыта и подготовки по охране труда. Финансирование мероприятий работодателями осуществляется не в полной мере, поэтому работники на объекте находятся без средств индивидуальной защиты, используются технически неисправные, морально и физически устаревшие подъемные сооружения, строительные машины и оборудование и т. д.», — сообщила Елена Братчун.

В 2014 году в организациях Российской Федерации, использующих подъемные сооружения, произошло 34 аварии. При этом смертельно травмирован 51 человек.

Также Елена Братчун рассказала о профилактической работе Союза строителей по повышению уровня безопасности труда и культуры производства в организациях отрасли. По ее словам, совместно с министерством строительства и архитектуры Красноярского края, департаментом градостроительства администрации г. Красноярска, службой строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края, Союзом строителей ежегодно проводится конкурс на лучшие строительные площадки края. Целью конкурса является повышение уровня культуры строительного производства и распространение лучших практик среди строительных компаний, в том числе в отношении соблюдения требований промышленной безопасности и создания безопасных условий труда рабочих и инженерно-технического персонала.

Учитывая высокий уровень травматизма, с начала текущего года по решению правления Союза были организованы и проведены проверки строительных объектов членских организаций. По результатам проверок подготовлены обращения к руководителям предприятий с требованием об устранении выявленных нарушений.

В Союзе работает секция по безопасности труда. Недавно в рамках заседания секции был проведен семинар на тему «Изменения законодательства в области промышленной безопасности при эксплуатации подъемных сооружений».

Кроме того, проводится информационная рассылка членам Союза с актуальной информацией об изменениях в законодательстве, которая также размещается на сайте www.sskk.ru.



# РАБОТА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИЗНАНА ЭФФЕКТИВНОЙ

Организация работы с учетом требований, предъявляемых в области охраны труда, является важной частью ежедневных забот предприятий и организаций края. Поэтому мы обратились к руководителю агентства труда и занятости населения Красноярского края Виктору Новикову с вопросами о том, как строится эта работа и что нового появилось в области охраны труда в крае.



— Из нового следует отметить то, что в июне этого года утверждена государственная региональная программа «Улучшение условий и охраны труда в Красноярском крае на 2015-2017 годы». Необходимость ее принятия была вызвана изменениями в федеральном законодательстве, в частности введением специальной оценки условий труда. Также Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации был утвержден новый формат государственной программы для субъектов РФ. Новая программа предусматривает введение таких целевых индикаторов, как количество и удельный вес рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда; количество рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам проведения спецоценки и др. Отмечу, что программа, действовавшая на территории края ранее, доказала свою целесообразность. Ее эффективность признана высокой в связи с устойчивой тенденцией снижения численности пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и составила в 2014 году 111 процентов.

Также отмечу усиление работы в области информирования об организации охраны труда и профилактики. Так, в этом году утвержден Порядок организации сбора и обработки информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Красноярского края (от 22.05.2015 № 253-п), который исключает дублирование информации, собираемой органами статистики. Еще в этом году проведен целый комплекс мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда. Был разработан общекраевой план, содержащий порядка 500 мероприятий различного уровня. В их реализации задействованы все стороны социального партнерства. Мы вообще уделяем большое внимание вопросам информирования работодателей и работников в области охраны труда. Система информирования включает в себя постоянный мониторинг вопросов, поступающих в агентство. На нашем официальном сайте www. rabota-enisey.ru есть раздел «Охрана труда», где размещается информация о мероприятиях по охране труда, нормативно-правовых актах и изменениях законодательства, опыте работы организаций, рекомендации по различным направлениям по охране труда и др. Регулярно проводятся информационные семинары и встречи с представителями различных отраслей.

### Как оценивают работу в области охраны труда, которая проводится в крае, на уровне Федерации?

— Сразу скажу, что наш регион является непременным участником различных всероссийских конференций, где обсуждаются опыт,

## межведомственное взаимодействие << теория и практика социального партнерства

новые технологии работы в этой области. Но мы не просто учимся, в последние годы нас всё чаще приглашают поделиться своими достижениями. Так, в этом году опыт Красноярского края был представлен в Москве, на первой Всероссийской неделе охраны труда. Организаторами этого мероприятия выступили Минтруд РФ и Межрегиональная ассоциация содействия обеспечению безопасных условий труда «Эталон». Одним из проектов недели стал круглый стол «Совершенствование формирования и анализа сведений о состоянии условий и охраны труда и повреждениях здоровья работников при исполнении трудовых (профессиональных) обязанностей: проблемы и перспективы развития». Речь на круглом столе шла о снижении уровня производственного травматизма, увеличении числа прошедших обучение охране труда, показателях проведения государственной экспертизы и спецоценки условий труда. И нам есть о чем рассказать: в 2014 году в крае государственная экспертиза условий труда проведена более чем на пяти тысячах рабочих мест; специальную оценку условий труда провели 510 работодателей края на 13 тысячах рабочих мест с численностью работающих более 28 тысяч человек. Так что коллеги из других регионов высоко оценили наши наработки.

Край также активно участвует в федеральных конкурсах. Около 20 органов местного самоуправления и более 100 работодателей региона в 2014 году приняли участие во Всероссийском конкурсе на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда «Успех и безопасность». За работу по организации и проведению этого конкурса и высокий результат по привлечению общественного внимания к вопросам обеспечения безопасности условий труда на рабочих местах агентство труда и занятости населения Красноярского края отмечено дипломом Минтруда.

## — Чтобы было чем похвалиться, нужно сперва организовать работу. Понятно, что одно агентство, без поддержки других структур, с таким объемом не справилось бы. Есть ли межведомственное взаимодействие в крае в этой области?

— Наша работа, конечно же, строится в тесном взаимодействии органов власти, надзорных структур, объединений работодателей, профессиональных союзов, научно-исследовательских организаций. Все они объединены в рамках деятельности краевого межведомственного координационного совета по охране труда, которому в этом году исполняется 16 лет. Приоритетным направлением совета, как и прежде, остается координация совместной деятельности указанных структур и выработка мер по реализации государственной политики в области охраны

труда на территории края. Ежегодно проводятся три-четыре заседания совета.

Критериями отбора вопросов для обсуждения остаются проблемы, которые требуют усиленного внимания и безотлагательного решения со стороны правительства края. Например, на последнем заседании совета 27 мая рассматривался вопрос об аварийности и производственном травматизме при эксплуатации подъемных сооружений в строительных организациях. Рассмотрение вопроса позволило в комплексе увидеть ситуацию, понять болевые точки, мы увидели пробелы в законодательстве в части грузоподъемных сооружений, готовим запрос в соответствующее федеральное министерство о разъяснении сложившейся ситуации.

Кроме того, ведется совместный мониторинг ситуации с производственным травматизмом с участием Государственной инспекции труда, Ростехнадзора, Красноярского регионального отделения Фонда социального страхования. Не только ведется сверка данных, ежеквартально этот вопрос рассматривается на специальных совещаниях, затем осуществляется контроль того, как исполняются принятые на них решения. По итогу вопросы профилактики производственного травматизма включаются в отраслевые трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.

#### НА ТЕРРИТОРИИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ:

- сократилась численность пострадавших с тяжелыми последствиями на производстве с 289 в 2009 году до 236 в 2014 году;
- увеличилась численность руководителей и специалистов организаций края, прошедших обучение по охране труда, с 11,1 тысячи человек в 2009 году до 18,2 тысячи человек в 2014 году.

### — Как известно, снижение производственного травматизма невозможно без обучения охране труда. Что делается в этой области?

Эта работа также ведется системно. Количество прошедших обучение на предприятиях и в организациях год от года растет. В том числе и потому, что эта сфера деятельности находится под постоянным контролем. Так, специалисты агентства в качестве аккредитованных экспертов принимают участие в плановых выездных проверках обучающих организаций, проводимых министерством образования и науки Красноярского края. Органы прокуратуры проводят регулярные проверки обучающих организаций и работодателей по вопросам исполнения законодательства в части проведения обучения охране труда. Для тех, кто заинтересован в этом вопросе, скажу, что актуальная информация об организации и итогах обучения регулярно размещается на нашем официальном сайте.

## ЗАСЕДАНИЕ КРАЕВОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

10 июня в Союзе товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края состоялось очередное заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



а повестку дня были вынесены два важных вопроса: «Об итогах работы организаций пассажирского автомобильного транспорта на городских и пригородных маршрутах г. Красноярска и перспективах их развития» и «О тарифной политике в системе ЖКХ на период 2014—2016 годов».



По первому вопросу выступил **Андрей ИВАНОВ**, заместитель министра транспорта Красноярского края. Он отметил, что одно из условий Закона от 9 декабря 2010 года № 11-54-24 «О транспортном обслуживании населения и некоторых вопросах обес-

печения безопасности дорожного движения в Красноярском крае» — равенство условий доступа перевозчиков на рынок транспортных услуг. Привлечение транспортных предприятий к проведению пассажироперевозок проводится на конкурсной основе.

Андрей Иванов также сообщил, что министерством транспорта разработан проект закона

края, в котором в качестве дополнительных мер, направленных на обеспечение безопасности дорожного движения, вводятся дополнительные критерии отбора перевозчиков, такие как количество нарушений, допущенных перевозчиком и водителем, количество ДТП в течение трех лет, предшествующих проведению конкурса, соответствие транспортных средств требованиям безопасности.

В настоящее время в Красноярске действует 55 маршрутов, работает 30 автотранспортных предприятий, из них 5 государственных, 6 муниципальных и 19 частных. Перевозится 11,2 млн пассажиров в год.



Анатолий ЗУЕВ, заместитель руководителя департамента транспорта г. Красноярска, отметил, что большинство обращений граждан в департамент с жалобой связано со сбоями в расписании транспорта по причине дорожных заторов.

На втором месте — нарушения правил дорожного

## трехстороннее взаимодействие << теория и практика социального партнерства

движения, на третьем — курение водителя, нарушение режима движения, культуры обслуживания, микроклимата в салоне и т.д. По словам Анатолия Зуева, департаментом транспорта организована группа контроля, которая взаимодействует с автодорожной инспекцией, службой ГИБДД и другими органами по вопросам обеспечения безопасности пассажирских перевозок. В 2014 году проведено 755 проверок, составлено 115 протоколов об административных нарушениях, выдано 976 уведомлений об устранении выявленных нарушений. В 2014 году в Красноярске произошло 71 ДТП по вине водителей общественного транспорта (в 1913 году — 44), в которых пострадали 83 человека (в 2013 году — 70).

Также Анатолий Зуев сообщил, что в 2014 году начал работу колл-центр (телефон 233-55-56), который в автоматическом режиме производит передачу информации о состоянии маршрутной сети.

В целях обеспечения равной доступности услуг общественного транспорта для всех жителей города департаментом транспорта ведется работа по двум направлениям: первое — оптимизация маршрутной сети города и расписания работы подвижного состава, второе — муниципальная поддержка организаций, осуществляющих перевозку пассажиров по маршрутам с небольшой интенсивностью пассажиропотока.

Также он отметил, что на предприятиях транспорта присутствует дефицит и постоянная текучесть кадров по основным специальностям, что связано со сложностью и ответственностью работы. При этом уровень заработной платы водителей городских автобусов за баланс рабочего времени — 27 тысяч рублей в месяц, кондуктора — 16 тысяч, для водителя электротранспорта средний уровень зарплаты — 22,3 тысячи, кондуктора — 13,5 тысячи.



Виктор МЕДВЕДЕВ, председатель Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, заявил о необходимости изменения в Красноярске схемы движения автобусов. По его

мнению, много автобусов ходит по одним и тем же маршрутам. И если муниципальный транспорт находится под строгим контролем с помощью системы ГЛОНАСС, то частников невозможно проконтролировать, и в час пик предприниматель, имея на маршруте 20 карточек выхода автобусов, высылает 28, что еще более ухудшает ситуацию на дорогах города.

Виктор Медведев считает, что необходимо принять краевой закон, определяющий порядок допуска и количество частного пассажирского транспорта на маршруте, а также обратить пристальное внимание на тревожное финансовое состояние муниципальных предприятий, иначе к Универсиаде Красноярск рискует подойти с разваленным муниципальным транспортом.



По второму вопросу («О тарифной политике в системе ЖКХ на период 2014—2016 годов») выступил Александр АНАНЬЕВ, заместитель руководителя Региональной энергетической комиссии Красноярского края. Он рассказал, что це-

новая тарифная политика в крае проводится в соответствии с нормативно-правовыми актами федерального уровня, законами Красноярского края и направлена на сдерживание необоснованного роста регулируемых тарифов и цен. При установлении тарифов на 2015 год РЭК края руководствовалась предельными уровнями тарифов, которые утверждены федеральной службой по тарифам. При этом предельные минимальные и максимальные уровни устанавливаются в последние годы с небольшим разбегом. Для населения минимальный тариф — 1,89 рубля, максимальный — 1,90. На все виды коммунальных услуг, регулируемых РЭК, тарифы были установлены в рамках предельных, нарушений в крае не выявлено.

Все тарифы на коммунальные услуги в настоящее время индексируются с 1 июля. С июля 2015 года тарифы для населения на электрическую энергию в рамках социальной нормы увеличиваются на 9%, сверх нормы — на 8%.

Что касается проблем электроснабжения предприятий жилищно-коммунальной сферы. осенью прошлого года правительством РФ было принято решение о либерализации рынка мощности, в основном гидроэлектростанций, что привело к существенному росту тарифов. «Будем стараться компенсировать предприятиям стремительный рост стоимости электроэнергии. К тому же правительством РФ подготавливается постановление о том, что гидроэлектростанции, получающие дополнительный доход от либерализации рынка, будут заключать с регионами двусторонние договоры, в которых будет оговорена более низкая стоимость электроэнергии, чтобы в среднем по году ее рост был равен росту, согласованному прогнозом социально-экономического развития», - отметил Александр Ананьев.

## МИГРАНТЫ ПОД ОСОБЫМ КОНТРОЛЕМ

15 мая состоялось очередное заседание общественно-консультативного совета при УФМС России по Красноярскому краю.



а заседании выступила Марина КАРНАУ-ХОВА, и.о. начальника отдела по вопросам гражданства УФМС России по Красноярскому краю. Она рассказала собравшимся о том, что 4 августа 2014 года вступил в силу Федеральный закон № 142-ФЗ «О внесении

изменений в статьи 6 и 30 Федерального закона «О гражданстве Российской Федерации» и в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Во исполнение данного закона граждане России обязаны подавать уведомления о наличии у них гражданства другого государства либо документа, дающего право на постоянное проживание за пределами РФ. Уведомление необходимо подавать при условии, что гражданство РФ приобретено до 4 августа 2014 года и на эту дату гражданин имел два гражданства.

Также изменения были внесены Федеральным законом № 507-ФЗ от 31.12.2014 «О внесении изменений в статью 6 Федерального закона «О гражданстве Российской Федерации». Был продлен срок подачи уведомления до 1 января 2016 года отдельным категориям граждан таких государств, как Беларусь, Армения, Азербайджан, Молдавия, Узбекистан, Казахстан, Киргизия, Таджикистан и Туркменистан.

Нормативными правовыми актами не предусмотрена обязанность по подаче уведомления гражданами РФ, которые приобрели гражданство РФ после 4 августа 2014 года.

За нарушение порядка подачи уведомления предусмотрена административная ответственность, за неисполнение обязанности по подаче уведомления — уголовная. Данное уведомление гражданин может подать по месту жительства непосредственно в УФМС России по Красноярскому краю либо через почтовое отделение связи.

Далее выступил Владимир ПАНИКАРОВСКИЙ, начальник специального учреждения временного содержания иностранных граждан УФМС России по Красноярскому краю. Он сообщил, что с 1 апреля 2014 года по постановлению суда о принудительном выдворении за пределы Российской Федерации, о депортации или реадмиссии в



специальное учреждение было помещено 1 293 иностранных гражданина.

На сегодняшний день в специальном учреждении содержится 94 человека. Иностранные граждане, поступившие в специальное учреждение без документов, могут содержаться до двух

лет. При их поступлении незамедлительно собираются все необходимые документы для документирования иностранного гражданина и исполнения постановления суда. В данном случае осуществляется взаимодействие с консульствами и представителями диаспор.

Существует проблема, когда иностранные граждане скрывают в суде, что у них имеются документы, а также недобросовестные работодатели, которые отбирают паспорта у иностранных граждан.

Охрана специального учреждения возложена на полицию, на сегодняшний день между УФМС России по Красноярскому краю и ГУ МВД России по Красноярскому краю заключен договор и охрану осуществляют сотрудники краевого батальона вневедомственной охраны, а также по договору охрану специального учреждения осуществляет частное охранное предприятие.



20

### ЛУЧШИЕ СТРАХОВАТЕЛИ

4 июня в пресс-центре Сибирского агентства новостей состоялась церемония награждения победителей всероссийского конкурса «Лучший страхователь 2014 года по обязательному пенсионному страхованию». В Красноярском крае в конкурсе приняли участие более 96 тысяч страхователей. Лучшие работодатели определялись конкурсной комиссией по ряду критериев:

- работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы на страховую и накопительную пенсии своих сотрудников, а также в установленные сроки и без ошибок представляет все документы, необходимые для ведения персонифицированного учета, назначения и перерасчета пенсий, конвертации пенсионных прав;
- $\bullet$  работодатель должен своевременно производить регистрацию в ПФР при приеме на работу лиц, не имеющих страхового свидетельства. При этом регистрацией в системе обязательного пенсионного страхования должно быть охвачено 100~% сотрудников;
- в течение календарного года отделениями ПФР не должно быть зафиксировано жалоб на работодателя о нарушениях законодательства об обязательном пенсионном страховании. Средняя заработная плата сотрудников должна быть выше суммы прожиточного минимума, утвержденного правительством Красноярского края;
- все победители конкурса «Лучший страхователь 2014 года по обязательному пенсионному страхованию» ранее были награждены сертификатами социальной ответственности I, II или III степени.

«К сожалению, пока не все страхователи понимают, что сегодня взносы в пенсионную систему персонифицированы, а значит, они — будущая пенсия сотрудников, — рассказывает Денис Майборода. — В настоящее время у 20 % трудоспособных жителей Красноярского края на индивидуальных лицевых счетах отсутствует информация о начисленных страховых взносах. А это значит, что в будущем эти граждане не смогут претендовать на страховую пенсию, только на социальную и на пять лет позже установленного срока».

По мнению Дениса Майбороды, очень важно, что в Красноярском крае есть страхователи, которые осознают свою ответственность перед сотрудниками, служат примером землякам и партнерам, а главное — содействуют созданию новой пенсионной культуры, которая станет не только залогом стабильности пенсионной системы, но и важным фактором социально-экономического развития нашей страны.



### В Красноярском крае победителями конкурса стали следующие страхователи:

в категории «Численность сотрудников у работодателя свыше 500 человек»:

- Красноярская железная дорога филиал ОАО «РЖД»;
- ЗАО «Солгонское»;
- ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»;
- Филиал ФГУП «Почта России»;

### в категории «Численность сотрудников у работодателя от 100 до 500 человек»:

- Негосударственное учреждение здравоохранения «Отделенческая поликлиника на станции Ачинск ОАО «РЖД»;
  - ОАО «Красноярский завод синтетического каучука»;
  - ООО «Тигрицкое»;
  - ООО «Бородинский ремонтно-механический завод»;

### в категории «Численность сотрудников у работодателя до 100 человек»:

- управление социальной защиты населения администрации Ленинского района в городе Красноярске;
  - КГКУ «ЦЗН Кежемского района»;
  - ФГКУ Комбинат «Саяны» Росрезерва;
  - КГКУ «Рыбинский отдел ветеринарии»;

### в категории «Индивидуальные предприниматели, имеющие наемных работников»:

- ИП Медведев Виктор Геннадьевич;
- ИП Черномуров Андрей Михайлович;
- ИП Герасимович Ирина Юрьевна;
- ИП Гафнер Владимир Андреевич.

### БОРЬБА С ЧЕРНЫМИ И СЕРЫМИ

В настоящее время выплата заработной платы в конверте и неформальная работа стали нормой жизни. Недостатки теневой заработной платы, как и теневой занятости, не только в том, что бюджет недополучает средства. Использование наемного труда без оформления трудовых отношений содержит в себе много негативных последствий, но прежде всего это отразится на будущем пенсионном обеспечении сотрудников. Сегодня работники не видят проблем в получении теневой заработной платы, так как в карман поступают чистые доходы. Но согласившись работать на таких условиях, они лишают себя социальных гарантий.



о данным Отделения Пенсионного фонда России по Красноярскому краю, на сегодняшний день численность трудоспособного населения в регионе составляет 1 934 тысячи человек, на 318 тысяч из них ни один работодатель в 2014 году не представил сведения о заработке и стаже. Значит, у этих граждан за указанный период пенсионные права в рамках обязательного пенсионного страхования не формировались.

При составлении анализа краевым Пенсионным фондом в число трудоспособного населения

Численность трудоспособного населения в регионе составляет 1 934 тысячи человек, на 318 тысяч из них ни один работодатель в 2014 году не представил сведения о заработке и стаже.

были включены граждане от 16 до 54 и 59 лет (женщины и мужчины соответственно). При проведении анализа не учитывались студенты, военнослужащие, а также безработные граждане, стоящие на учете в центрах занятости населения.

В число 318 тысяч граждан, на которых не представляются сведения и не уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд, безусловно, входят и те, кто занят нелегальной трудовой деятельностью и получает заработную плату в конверте.



«Пенсионная система России построена на страховых принципах, — объясняет заместитель управляющего ОПФР по Красноярскому краю Елена БЕКЛЕМЫШЕВА. — Это означает, что будущая пенсия зависит от страховых взносов в Пенсионный фонд и

продолжительности стажа. С 1999 года у каждого гражданина РФ есть индивидуальный лицевой счет, на котором фиксируются пенсионные права застрахованных лиц, то есть каждого человека. Если гражданин работал без оформления трудовых отношений, без отчислений страховых взносов, то на его лицевом счете не отражаются пенсионные права. Это равносильно тому, что гражданин вовсе не работал в этот период».

С 1 января 2015 года каждый календарный год трудовой деятельности гражданина оценивается таким параметром, как годовой индивидуальный коэффициент (балл). Он равен отношению суммы уплаченных работодателем (работодателями) страховых взносов на формирование страховой пенсии по тарифу 10 % или 16 % (зависит от выбора гражданина — формировать накопительную пенсию или нет) к сумме страховых взносов с максимальной взносооблагаемой по закону заработной платы, которые уплачиваются работодателем по тарифу 16 %. Полученный результат умножается на 10. Таким образом, чем выше зарплата, тем выше значение годового пенсионного коэффициента (балла).

### пенсия << теория и практика социального партнерства





«До 1 января 2015 года при достижении пенсионного возраста для возникновения права на трудовую пенсию требовалось лишь пять лет стажа, поэтому серая зарплата влияла лишь на размер будущей пенсии, — рассказывает заместитель

управляющего ОПФР по Красноярскому краю **Лариса ШЛОМА.** — В настоящее время из-за серой зарплаты право на страховую пенсию может не возникнуть».

Дело в том, что в соответствии с федеральным законодательством, вступившим в силу с 1 января 2015 года, пенсия назначается при одновременном выполнении трех условий: возраст, стаж, наличие пенсионных баллов. Несмотря на то что изменения вводятся поэтапно, будем говорить о конечном результате в 2025 году: это должен быть возраст 55 (для женщин) и 60 лет (для мужчин), 15 лет стажа и 30 пенсионных баллов.

Баллы рассчитываются исходя из начисленных взносов, то есть в расчет идет только официальная заработная плата. Если гражданин получает официально только минимальную заработную плату (МРОТ), то в год он заработает всего 1 балл. Получается, например, что к 55 годам у гражданина 15 лет стажа и всего 15 баллов вместо 30 требуемых, то есть условия для назначения пенсии не выполнены. Выход на пенсию будет вынужденно отложен на пять лет. И получать гражданин будет минимальную социальную пенсию.

Пенсионный фонд является одним из участников борьбы с неформальной занятостью граждан, в первую очередь как страховщик по обязательному пенсионному страхованию, осуществляющий защиту прав и законных интересов застрахованных лиц.

«Представленные плательщиками отчеты подвергаются тщательному анализу и позволяют выявлять страхователей «группы риска», с которыми проводится разъяснительная работа, — говорит Елена Беклемышева. — К «группе риска» относятся страхователи, выплачивающие заработную плату работникам ниже прожиточного минимума или МРОТ, имеющие недоимку по страховым взносам, представившие нулевую отчетность, уклоняющиеся от представления отчетности, представившие отчетность с незначительной численностью наемных работников».

По мнению Ларисы Шломы, сами граждане должны ответственно относиться к своему будущему: «Всем известно, что серая зарплата лишает людей социальных гарантий, достойной пенсии, не позволяет получить кредиты на жилье, обучение и лечение. И заботясь о своем будущем, необходимо отказываться от выплаты заработной платы в конвертах».

Узнать о количестве пенсионных баллов и продолжительности стажа, учтенных на индивидуальном лицевом счете в ПФР, можно посредством нового электронного сервиса для граждан «Личный кабинет застрахованного лица», который размещен на официальном сайте ПФР.

С 1 января 2015 года пенсия назначается при одновременном выполнении трех условий: возраст, стаж, наличие пенсионных баллов.



## ЗАСЛОН ПОСТАВЛЕН ПРОЧНЫЙ

Мария ГРЕКОВА

Седьмая конференция Федерации профсоюзов Красноярского края состоялась во Дворце Труда и Согласия 28 мая. Как раз в День пограничника, что в некотором роде символично. Ведь профсоюзы остаются главными часовыми на страже социально-трудовых отношений. В их нынешнем арсенале важное место занимает диалог, компромисс, и это, по мнению большинства участников конференции, самый прочный заслон различным «вражьим силам», кризисным явлениям в экономической и нравственной жизни общества, сложной внешнеполитической ситуации и пр. Труд не живет без Согласия.





онференция подвела итоги пяти лет деятельности Федерации профсоюзов Красноярского края, определила главные задачи до 2020 года, выбрала лидера профсоюзов края. Им единодушно избран прежний председатель ФПКК Олег Исянов.

В фойе были размещены фотовыставки о работе краевого объединения профсоюзов за

последние пять лет Перед началом конференции демонстрировался фильм информационно-редакционного отдела ФПКК, посвященный главным задачам и направлениям работы профсоюзов, которые, в принципе, остаются вечными, актуальными во все времена.

110 лет профсоюз занимается проблемами заработной платы, занятости, охраны труда, социальными гарантиями... Каждому наемному работнику знакомы «узкие места», «тайные ловушки», подстерегающие его на трудовом поле. Ну, а если еще не знакомы, то профсоюз просветит, а главное — защитит.

Сегодня в Красноярском крае около 300 тысяч членов профсоюзов, состоящих в 21 членской организации. За последние пять лет численность профсоюзных рядов уменьшилась почти на 50 тысяч человек (об объективных и субъективных причинах подробно сказано в отчетном докладе

председателя ФПКК Олега Исянова, опубликованном на сайте Федерации профсоюзов Красноярского края www. fpkk.ru).

Первое слово было предоставлено мэру Красноярска Эдхаму АКБУЛАТОВУ.

### профсоюзы << теория и практика социального партнерства

В прошлом координатор краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений со стороны власти, Эдхам Шукриевич является давним социальным партнером профсоюзам и в курсе всех их дел.

А иначе и нельзя. В выступлении главы города говорилось о перспективах развития Красноярска — крупного промышленного центра с большим спектром производств; о генеральном плане, направленном на увеличение современного производства; о том, что в ближайшие двадцать лет масштабы красноярской экономики увеличатся, как минимум, в два раза... Сегодня в городе более 700 тысяч наемных работников — и трудно переоценить роль профсоюзов в его развитии.

У ФПКК и городской администрации — большие общие планы. И это дорогого стоит, как заметил Эдхам Акбулатов. Планы эти заключены, например, в Красноярском городском соглашении.

Благодаря совместной работе в прошлом году прирост заработной платы в городе составил более шести процентов. Конечно, это скромнее, чем в предыдущие годы, но учитывая сложившуюся ситуацию, совсем неплохо... Задолженность по заработной плате имеется только на предприятиях-банкротах, а безработица, особо подчеркнул выступающий, достигла своего «исторического минимума». По официальным данным, работу в городе ищут 3 800 человек, что в два раза меньше, чем пять лет назад.

Приняты и действуют меры муниципальной поддержки оставшимся без работы гражданам, ведется борьба с «теневыми» заработными платами... Более 700 работодателей повысили зарплату своим работникам, в более чем 800 предприятиях подписаны коллективные договоры. Проводятся смотры-конкурсы на лучшую организацию в области социального партнерства, число их участников увеличивается... Социально-трудовые вопросы требуют каждодневной системной работы, и руку с пульса трудовой жизни снимать никак нельзя.

Эдхам Акбулатов не преминул сказать доброе слово о руководителе ФПКК Олеге Исянове. Вставши у руля профсоюзов края десять лет назад, он значительно способствовал созданию на нашей территории цивилизованных отношений

между властями и наемными работниками.

Заместитель председателя правительства Красноярского края — министр экономического развития и инвестиционной политики края Виктор ЗУБАРЕВ приветствовал

участников конференции от имени губернатора и правительства. Зубарев подчеркнул, что ключевое слово в названии возглавляемого им ведомства — «развитие». Развитие экономики, развитие края возможно только на базе социального партнерства, значение которого велико в любые времена, но особенно — в переломные, когда проводятся реформы, ставятся серьезные, капитальные задачи. Нравственная зрелость общества — первый залог успешного их решения, а она во многом зависит от профсоюзной составляющей.

Виктор Владиславович вкратце коснулся последних событий и фактов социально-трудовой сферы. Санаторное оздоровление, детский отдых... Отсутствие в последние десять лет зарегистрированных коллективных трудовых споров... Подписание регионального соглашения о МРОТ, который значительно превышает общефедеральный, да еще и предполагает дополнительные районные коэффициенты... Всё это внушает оптимизм и радужные надежды на дальнейшее плодотворное сотрудничество краевой власти и профсоюзов.



Заместитель председателя Заксобрания края, глава комитета по государственному строительству, местному самоуправлению и развитию институтов гражданского общества Алексей КЛЕШКО построил свое выступление на «трех китах», он говорил

о «дружбе, тревогах и надеждах».

Да, Законодательное собрание Красноярского края связывает с профсоюзами даже не нейтральное «партнерство», а самая настоящая дружба, глубоко уважительные отношения. Это в теперь уже далеких 90-х годах профсоюзные лидеры воспринимались в первую очередь в качестве «специалистов по организации недовольств и митингов», сегодня же они приобрели репутацию серьезных профессионалов, решающих проблемы своих отраслей.

Тревоги депутата связаны, в частности, с неторопливостью и успокоенностью некоторых государственных органов по вопросам антикризисных мер, с тем, что целый ряд муниципалитетов предпочитает занимать не активную, а пассивную роль. Беспокоит и нравственная атмосфера в крае, общественная апатия и равнодушие по отношению к возмутительным поступкам иных собственников-работодателей.

Первая задача нынешнего дня может быть обозначена как «выстраивание социальной солидарности», считает Алексей Клешко. И это единая задача для всего общества.

### теория и практика социального партнерства >> профсоюзы

Виктор Зубарев, Алексей Клешко наградили профсоюзных активистов почетными грамотами и благодарностями от правительства и Законодательного собрания края. Профсоюзные награды вручали Сергей Некрасов, Олег Исянов.

О ситуации в своих организациях рассказали лидеры отраслевых профсоюзов края Оксана Гаговская (профсоюз работников культуры), Юрий Калинин (Дорпрофсож), Татьяна Орлова (профсоюз авиаработников), председатель первичной профорганизации «Горэлектротранса» Нина Михалева, представитель железнодорожников станции Иланская Сергей Науменко и другие профлидеры и активисты.

Темы затрагивались самые актуальные. Например, отраслевое тарифное соглашение по городскому транспорту, которым в свое время так гордились красноярцы, не приносит ожидаемых результатов. Причина — в сокращении рабочей недели, которое, конечно же, не может не отразиться на зарплате.

Жизнь оказывается сложнее, ее трудно вписать в рамки даже самого лучшего документа. Старая истина: бумага бессильна, если за ее исполнение не возьмутся люди; если конкретный человек, член профсоюза не приложит свое конкретное усилие — то изменится очень мало.



Как всегда содержательно и нетривиально выступил депутат Заксобрания края, президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей края Валерий СЕРГИЕНКО. Он не только похвалил профсоюзы, но и высказал некоторые критические замечания, сомнения

по поводу пути, которым мы все движемся, — ведь что за польза от конференции, если там звучат одни только комплименты?

Валерий Иванович вспомнил далекие 80-е годы, когда уже маститый профсоюзный лидер Владимир Павлович Толюпа предложил ему, тогда молодому председателю крайисполкома, подписать первое краевое соглашение о сотрудничестве. С тех пор утекло много воды, сменилась череда губернаторов, и социальное партнерство в крае не раз переживало кризис, однако, несмотря на многочисленные препоны, выжило. Это сочетание слов стало привычным, однако определенного рода глубина социального партнерства в крае всё же отсутствует. С подписанием соглашений сегодня проблем нет, а вот насчет содержания, рекомендаций, действительного их выполнения, наконец, куда сложнее...

В крае действует 3 000 договоров и соглашений, привел Валерий Сергиенко цифру из подготов-

ленных  $\Phi\Pi KK$  отчетных материалов. Но львиная доля их  $-1\,700$  — относится к отрасли народного образования и науки. А что остальные?

С профлидером красноярских аграриев Виталием Дрожжаковым, рассказал Сергиенко, они «объехали край на три раза», но восстановить профорганизации в сельскохозяйственном секторе так и не удалось. «С кем подписывать соглашения?» — задался вопросом президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей края. (И вспомнилось, что совершенно таким же образом ставят вопрос председатели иных координационных советов профорганизаций районов, которым для подписания соглашения, напротив, не хватает стороны работодателя. — *Ped.*) Работодателю хотелось бы, чтобы профсоюзы были боевитее, активнее, энергичнее...

Проблем общих — за глаза. Повышение уровня жизни возможно только при развитии производства. Развивать же его бывает весьма непросто. Нормальной работе товаропроизводителей мешают гигантского размера штрафы, оплата надуманных мероприятий... Валерий Иванович вспомнил один, можно сказать, трагикомический и, к сожалению, типичный случай, когда проверка в одной из больниц обнаружила единственное нарушение — двери на три сантиметра уже, чем прописано правилами. Наказали всех, кого можно было наказать, были заплачены штрафы. Ну, а дверные проемы — поменяли их?

Замалчивание трудностей отнюдь не воодушевляет. Оратор даже засомневался в том, что отсутствие забастовок в последние годы — положительный факт. Не зиждется ли это внешнее согласие на пороховой бочке?

В каждом совете директоров должен быть представитель рабочего коллектива, уверен Валерий Сергиенко. Сегодня о таком даже не мечтается! Вот и на профсоюзной конференции присутствует только один генеральный директор — Геннадий Лапунов, вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края. А где другие ответственные за производство лица? Ведь только в тесной промышленно-профсоюзной связке можно добиться сколько-нибудь значительных успехов в повышении уровня жизни работающего человека.



Председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Михаил ВАСИЛЬЕВ отметил качественный и вдумчивый анализ ситуации, который продемонстрировали на конференции профсоюзы.

26

### профсоюзы << теория и практика социального партнерства

Он тоже совершил небольшой экскурс в историю, вспомнил об Александре Николаевиче Кузнецове, Герое Социалистического Труда, директоре Красноярского металлургического завода в 1966—1997 годах, при котором был построен тот самый Дворец Труда, где проходила конференция.

Сегодня бы Кузнецова назвали «дурацким», «чиновничьим» словом — «работодатель», не отражающим истинной сути таких людей. Точнее, правильнее употребить слово «предприниматель», то есть человек, предпринимающий усилия для того, чтобы жизнь была лучше. Таких людей было немало в том государстве — «государстве Толюпы и Кузнецова», которое, как многорукое божество, строило заводы, открывало вузы, готовило рабочие кадры. Нынешнее же государство только декларирует старые принципы, но мало делает... Однако, заметил Михаил Васильев, он не хочет становиться в позицию критиканства, потому что понимает, что такое государство мы построили себе сами.

Михаил Васильев так же, как и его коллега по «работодательскому статусу» Валерий Сергиенко, так же, как и сами профсоюзы, озабочен падением количества участников профсоюзного движения. Потому что становится меньше людей, с которыми они, предприниматели, могли бы строить диалог и, в принципе, строить жизнь.

Впервые с 1991 года совокупный доход негосударственных предприятий России имеет отрицательный результат, то есть «совокупный частник» работал себе в убыток. Тому много причин, и, возможно, одна из них — уменьшение числа людей, с которыми этот «частник» мог бы договориться.

Но, тем не менее, Васильев выразил уверенность в правильности избранной дороги и даже рассказал аудитории, что в нынешний Первомай впервые за много лет принял участие в демонстрации, в профсоюзной колонне.

В конце же своего выступления Михаил Геннадьевич позволил себе призвать делегатов снова выбрать председателем ФПКК Олега Исянова, а работу краевого объединения профсоюзов оценил на твердое «хорошо».

Первый зампред ФНПР Сергей Некрасов передал привет и поздравление делегатам от лидера российских профсоюзов Михаила Шмакова. Он отметил, что красноярская конференция происходит в самый разгар отчетно-выборной кампании ФНПР. Уже прошло шесть отраслевых съездов и 29 региональных конференций, шесть территориальных объединений профсоюзов сменили руководителей. Некрасов информировал присутствующих о генеральном совете ФНПР, состоявшемся накануне. Главные темы его прак-

тически полностью совпадали с красноярскими. Специальная оценка рабочих мест, которая должна проходить под строгим профсоюзным контролем... Пенсии работающим пенсионерам и невозможность повышения пенсионного возраста... Нерациональное положение с коллективными договорами, которые заключаются профсоюзами, а распространяются и на несоюзных работников тоже...

В заключение своего выступления Сергей Некрасов вручил Олегу Исянову почетную грамоту ФНПР за помощь в проведении Всероссийского профсоюзного автопробега в честь 70-летия Великой Победы.

Важный итог конференции — единогласное признание работы ФПКК удовлетворительной и (тоже единогласное!) избрание Олега Исянова вновь председателем краевого объединения профсоюзов.

Конференция Федерации профсоюзов Красноярского края проходила в четком рабочем ритме. Хорошая ее организация позволила избежать утомительной затянутости. В результате мероприятие закончилось даже раньше, чем предполагалось. Профсоюзы знают, куда и во имя чего они идут.

...А, возможно, самый важный показатель жизнестойкости, актуальности профсоюзного движения — присутствие на конференции его ветеранов. Это значит, что профсоюзы так просто от себя не отпускают, что профсоюзная работа — нечто несоизмеримо большее, чем карьера. Это особый закал души, дело жизни, дело, благодаря которому жизнь становится лучше...



# ФОРМИРОВАНИЕ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ в 1990—2000 гг.

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



убъектами системы социального партнерства в Красноярском крае в 1990-х гг. выступали профессиональные союзы, объединенные в Федерацию профсоюзов Красноярского края (ФПКК), объединение работодателей — Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края (СТПКК), комитет труда администрации Красноярского края.

В рамках социального партнерства они выступали в качестве независимых сторон, каждая из



Встреча руководителей и членов СППКК с предпринимателями из Индии. Председатель СППКК Николай Ашлапов и исполнительный директор Михаил Васильев рассказывают гостям о перспективах сотрудничества индийских и красноярских предприятий. 2005 г

которых решала свои специфические проблемы. Для профсоюзов это рост реальных доходов наемных работников, гарантии социальной защиты, обеспечение достойных условий труда и жизни, участие трудящихся в управлении. Для предпринимателей это гарантии эффективного использования капитала, увеличение прибыли через рост производительности труда, улучшение качества продукции. Для государства как представителя общественных интересов это социальный мир и сплоченность нации, условие ее процветания, рост доходов бюджета, экологическая безопасность, общая конкурентоспособность национальной экономики.

В процессе приватизации государственных и муниципальных предприятий и перехода к многоукладной экономике появился новый социальный слой предпринимателей. Осуществление первой предпринимательской деятельности стало возможным уже в 1988 году после принятия Закона «О кооперации в СССР», согласно которому «право добровольного вступления в кооператив и свободного выхода из него», «личные доходы, соответствующие количеству и качеству труда» были гарантированы.

Первым объединением предпринимателей, работодателей в регионе стал Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края, зарегистрированный в Управлении юстиции администрации края 28 мая 1992 года. Он был создан по инициативе руководителей крупных предприятий, предпринимателей и стал правопреемником краевой ассоциации государственных предприятий и организаций. Первоначально в СТПКК входили в основном представители крупных предприятий бывшего военно-промышленного комплекса, республиканских министерств и ведомств<sup>2</sup>. Основной задачей при его создании было осуществление крупных конверсионных программ с целью переориентации оборонных предприятий. Однако в силу объективных причин (неблагоприятные экономические и геополитические процессы) в первую очередь пришлось

<sup>1</sup> Устав СТПКК. — Красноярск, 1992 г. // Текущий архив СТПКК.

<sup>2</sup> Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края. 10 лет. — С. 4.

### хронограф << теория и практика социального партнерства



Общее собрание СППКК. Председатель Союза Николай Ашлапов и президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин. 2006 г

заниматься сохранением рабочих мест, самих предприятий, их потенциала.

На федеральном уровне СТПКК являлся членом Федерации товаропроизводителей России, взаимодействовал с Союзом промышленников России, с Координационным Советом российских товаропроизводителей.

Одной из основных целей СТПКК было организовать работу по развитию социального партнерства с органами представительной власти и профсоюзами, уделив максимум внимания выполнению принимаемых на трехсторонней основе решений и рекомендаций. Добиваться повсеместного распространения сотрудничества на всей территории края и в трудовых коллективах на основе коллективных договоров, активного взаимодействия с партиями и движениями, отстаивающими интересы отечественных производителей<sup>3</sup>.

На 1 октября 1999 года СТПКК объединял около 500 членов. В их числе 146 физических лиц, около 110 заводов и фабрик, 32 академических и отраслевых НИИ, 90 крупных акционерных обществ, 18 строительных, около 20 лесных, 20 горнодобывающих, 34 сельскохозяйственных предприятия и организаций и пр. В СТПКК входили ассоциированные члены — Союз строителей, аграрный Союз, Бытсоюз<sup>4</sup>. Охват предприятий был очень низким и составлял 1 % (43 866 предприятий зарегистрировано в 1998 году)<sup>5</sup>.

3 Постановление отчетно-выборного собрания СТПКК от 28.10.1999 г. //

Все о социальном партнерстве. — С. 176.

В 1993 году СТПКК возглавил В. И. Сергиенко, опытный партийный и хозяйственный деятель края, хорошо владеющий политической и экономической ситуацией. Опыт, приобретенный на руководящей работе (с 1988 по 1993 год он был председателем исполкома Красноярского крайсовета<sup>6</sup>), пригодился для объединения работодателей. Для защиты интересов населения края в 1995 году Валерий Сергиенко был избран депутатом в Государственную Думу.

СТПКК до 2003 года являлся единственным субъектом социального партнерства от работодателей как на краевом, так и на городском уровне. С одной стороны, это позволяло ему быть монополистом в решении всех вопросов, с другой — получался некоторый застой, которым могло бы двигать только альтернативное объединение предпринимателей, включающее малый и средний бизнес.

В 2000-х годах наряду с СТПКК были образованы объединения работодателей — Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края (СППКК), возглавляемый Н. И. Ашлаповым, и краевое объединение «Работодатель», возглавляемое В. В. Зубаревым.

Региональное объединение работодателей (некоммерческая организация) «Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края» было зарегистрировано 26 декабря 2002 года. В феврале 2003 года Николай Ашлапов официально объявил о создании Союза. Предполагалось, что объединение будет действовать параллельно с Союзом товаропроизводителей и предпринимателей?

<sup>7</sup> http://www.yarsk.ru/news/?i=5133333



Общее собрание СППКК. Президент РСПП Александр Шохин, губернатор Красноярского края Александр Хлопонин и председатель СППКК Николай Ашлапов. 2006 г

<sup>4</sup> Все о социальном партнерстве. — Красноярск, 2000. — С. 175.

<sup>5</sup> Экономика Красноярского края в 2000 г. — Красноярск, 2001. — С 205

<sup>6</sup> Енисейский энциклопедический словарь. — Красноярск, 1998. — C. 554.

### теория и практика социального партнерства >> хронограф



Руководство СППКК и члены Союза. 16 июня 2006 г.

Целью объединения работодателей является представительство законных интересов и защита прав его членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления. Задачи объединения работодателей: развитие социального партнерства, обеспечение участия работодателей в установленном порядке в формировании и проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений; поддержка деловой активности, высокого социального и правового статуса, престижа работодателей во всех секторах экономики, защита интересов членов объединения работодателей во взаимоотношениях с органами государственной власти и местного самоуправления, с профсоюзами и другими организациями работников наемного труда<sup>8</sup>.

3 сентября 2004 года в Красноярске в бизнесцентре гостиницы «Октябрьская» состоялась презентация краевого объединения «Работодатель». В мероприятии принимали участие заместители губернатора Юрий Олейников и Эдхам Акбулатов, член Совета Федерации РФ от Красноярского края Вячеслав Новиков, депутаты Заксобрания края Алексей Клешко, Анатолий Ромашов. Проводил презентацию президент объединения, депутат ЗС, председатель комиссии ЗС по промышленности, жилищно-коммунальной политике и коммуникационному комплексу Виктор Зубарев.

Президент «Работодателя» заявил, что одной из основных целей объединения является создание с участием Совета администрации края и Заксобрания постоянно действующей площадки взаимодействия представителей бизнеса и власти. Миссия объединения звучит таким образом:

«Создание условий для роста экономики края посредством развития предпринимательской деятельности в регионе». Как отметил Виктор Зубарев, она будет достигаться с помощью участия членов «Работодателя» в работе по совершенствованию законодательной базы региона, в подписании трехсторонних договоров с краевыми властями и профсоюзами, а также через продвижение представителей объединения во властные структуры края и его муниципалитетов. Кроме того, подчеркнул Виктор Зубарев, «Работодатель» намерен проводить работу по объединению в единый фронт всех организаций края, представляющих интересы предпринимателей.

Виктор Зубарев также отметил, что «существенной особенностью «Работодателя» по сравнению с уже существующими в крае подобными организациями является средний возраст его членов, который колеблется в пределах 30—35 лет». 9

Таким образом, в 1990—2000 годах объединения работодателей находились в стадии формирования. Можно выделить несколько стимулов к их объединению: законодательное принуждение к объединению на государственном уровне и уровне субъектов Федерации; законодательное закрепление их права на участие в разработке федеральной и региональной программ социально-экономического развития, программ развития отраслей; финансирование администрацией предпринимательских проектов, социально значимых для региона.

Со времени объединения работодатели старались активно участвовать в общественных преобразованиях, оказывать содействие консолидации интересов в обществе, влиять на формирование государственной политики и решение социально-экономических вопросов.

9 http://newslab.ru/news/140483



Рабочий визит делегации администрации Красноярского края, руководителей объединений работодателей в Таймырский автономный округ по вопросу создания трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. 2006 г

<sup>8</sup> http://www.sppkk.ru/uchreditelnyie-dokumentyi/ustav

## изнес и государство

Страницы 32-53



## Архитектурные шедевры

Каждый комплекс «Реставрации» спроектирован как уникальный ансамбль, обладающий своим неповторимым обликом, гармонично вписывается в природный и городской ландшафт. Визитной карточкой компании стали роскошные комплексы «Альбатрос» и «Эдельвейс» в Студенческом городке.

















## ТАМ, ГДЕ ХОЧЕТСЯ ЖИТЬ!









инвестиционный отдел
 ● 211.9.112
 www.restavracia24.ru



лен С вами

## ЛИДЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8 июля в правительстве Красноярского края подвели итоги смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по результатам 2014 года.

аграждение лидеров в области социального партнерства прошло в рамках расширенного заседания краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Поздравили победителей и вручили им дипломы заместитель председателя правительства края Виктор Зубарев, председатель Федерации профсоюзов края Олег Исянов и первый вицепрезидент Союза товаропроизводителей и предпринимателей края Геннадий Лапунов.

Напомним, конкурс проводится с 2007 года, в нем традиционно участвуют муниципальные образования, предприятия и организации региона. Основной критерий — умение руководителей выстроить и соблюдать механизмы социального партнерства с гражданским обществом, бизнесом и

трудовыми коллективами. При этом учитываются расходы на оздоровление работников, наличие дополнительно созданных рабочих мест, затраты на переподготовку и повышение квалификации персонала и многое другое.

«В этом году мы награждаем более 50 коллективов. Многие получали заслуженные награды уже не один раз. Отрадно видеть и тех, кто впервые доказал свою эффективность в важнейшем деле социального партнерства. Благодаря вам наш край находится в числе наиболее социально ориентированных регионов России, регионов, где власть, общество и бизнес считают своим главным принципом внимание к человеку, к развитию его потенциала, поддержку трудовых и культурных способностей», — отметил в своем выступлении Виктор Зубарев.

## Победители краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2014 года

Лучи	Лучшее муниципальное образование Красноярского края по развитию социального партнерства	
среди городских округов		
1-е место	г. Шарыпово	
2-е место	г. Назарово	
3-е место	ЗАТО г. Зеленогорск	
среди муниципальных районов		
1-е место	Канский район	
2-е место	Боготольский район	
3-е место	Каратузский район	
3-е место	Дзержинский район	
Организация Красноярского края высокой социальной эффективности и лучших достижений в сфере развития социального партнерства		
	Агропромышленный комплекс	
1-е место	ООО «Опытно-производственное хозяйство «Солянское», Рыбинский район	
2-е место	КГКУ «Дзержинский отдел ветеринарии», Дзержинский район	
3-е место	ООО «Боготольская птицефабрика», Боготольский район	
Жилищно-коммунальное хозяйство		
1-е место	МП «Дорожное ремонтно-строительное предприятие Ленинского района», г. Красноярск	
2-е место	МП «Городское жилищно-коммунальное управление», ЗАТО г. Железногорск	
3-е место	ООО «Уральские тепловые сети», Рыбинский район	
Здравоохранение		
1-е место	КГАУЗ «Назаровская городская стоматологическая поликлиника», г. Назарово	
2-е место	КГБУЗ «Канская межрайонная больница», г. Канск	
3-е место	КГБУЗ «Дзержинская районная больница», Дзержинский район	

## смотр-конкурс << бизнес и государство

	Образование	
1-е место	МКОУ «Чайковская средняя общеобразовательная школа», Боготольский район	
2-е место	МБОУ «Браженская средняя общеобразовательная школа», Канский район	
3-е место	МКОУ «Краснозаводская средняя общеобразовательная школа», Боготольский район	
	Детские дошкольные учреждения	
1-е место	МБДОУ Денисовский детский сад «Солнышко», Дзержинский район	
2-е место	МБДОУ Усольский детский сад № 5 «Колосок», Дзержинский район	
2-е место	МДОУ Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Звездочка», Рыбинский район	
3-е место	МБДОУ детский сад «Дюймовочка», Рыбинский район	
	Культура	
1-е место	МБУК «Дом ремесел Козульского района», Козульский район	
2-е место	МБУК «Районный Дом культуры», Боготольский район	
3-е место	МБУК «Централизованная библиотечная система», Боготольский район	
	Промышленность	
1-е место	ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1», г. Лесосибирск	
2-е место	ООО «Норильскникельремонт», г. Норильск	
3-е место	АО «Золотодобывающая компания «Полюс», Северо-Енисейский район	
	Строительство	
1-е место	ЗАО «Монтажно-строительное управление № 75», ЗАТО г. Зеленогорск	
2-е место	000 «Ачинский цемент», г. Ачинск	
3-е место	ООО «Комбинат «Волна», г. Красноярск	
	Транспорт	
1-е место	ОАО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта», г. Красноярск	
2-е место	ООО «ЭРА Терминал», Емельяновский район	
3-е место	OOO «Дзержинское автотранспортное предприятие — междугородные и заказные перевозки», Дзержинский район	
	Дорожное хозяйство	
1-е место	Дзержинский филиал ГП Красноярского края «Дорожно-эксплуатационная организация», Дзержинский район	
2-е место	Шушенский филиал ГП Красноярского края «Дорожное ремонтно-строительное управление № 10», Шушенский район	
	Связь	
1-е место	МП «Городская телефонная сеть», ЗАТО г. Железногорск	
	Энергетика	
1-е место	МП «Горэлектросеть», ЗАТО г. Железногорск	
2-е место	Филиал «Назаровский завод теплоизоляционных изделий и конструкций» ОАО «Фирма Энергозащита», г. Назарово	
2-е место	МП «Гортеплоэнерго», ЗАТО г. Железногорск	
3-е место	ОАО «Вторая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии», филиал ОАО «ОГК-2» — Красноярская ГРЭС-2, ЗАТО г. Зеленогорск	
	Угольная промышленность	
1-е место	ООО «Бородинский ремонтно-механический завод», г. Бородино	
2-е место	АО «СУЭК-Красноярск», филиал «Разрез Бородинский имени М. И. Щадова», г. Бородино	
3-е место	ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление», г. Назарово	
	Учреждения социального обслуживания	
1-е место	КГБУ социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Тюхтетский», Тюхтетский район	
2-е место	МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения», Березовский район	
3-е место	КГБУ социального обслуживания «Дзержинский психоневрологический интернат», Дзержинский район	
Иные виды деятельности		
1-е место	МБУ «Молодежный центр «Созвездие», Березовский район	
2-е место	КГБУ «Дзержинское лесничество», Дзержинский район	
3-е место	МБУ по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений, Каратузский район	

## бизнес и государство >> смотр-конкурс

#### Победители краевого смотра-конкурса «За высокую



Награждается филиал «Назаровский завод теплоизоляционных изделий и конструкций» ОАО «Фирма Энергозащита», г. Назарово



Награждается МП «Гортеплоэнерго», ЗАТО г. Железногорск



Награждается МП «Горэлектросеть», ЗАТО г. Железногорск



Награждается Канский район



38

### смотр-конкурс << бизнес и государство

#### социальную эффективность и развитие социального партнерства»





Награждается Дзержинский район

Награждается г. Шарыпово



Награждается АО «Золотодобывающая компания «Полюс», Северо-Енисейский район





# БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА – ПРИОРИТЕТ АО «ПОЛЮС»

Охрана труда и промышленная безопасность — параметр, определяющий отношение руководства компании к своему персоналу. Организации, заботящиеся о безопасности сотрудников, как правило, обладают трудоспособным, заинтересованным и эффективно работающим коллективом. Одним из таких предприятий является компания «Полюс». Мы попросили поделиться с читателями опытом работы директора по охране труда и промышленной безопасности АО «Полюс» Павла ПОМЫКАНОВА.



— Павел Васильевич, горно-металлургическое производство традиционно относится к производствам повышенной опасности. Какое внимание в вашей компании уделяется вопросам охраны труда?

Для АО «Полюс» жизнь и здоровье работников являются приоритетными по отношению к результатам производственной деятельности.

В 2013 году предприятием был получен сертификат соответствия международному стандарту OHSAS 18001:2007, который дал нам механизм,

В 2014 году на пожарную безопасность и охрану труда сотрудников в АО «Полюс» было выделено более 202 млн рублей (36 тысяч на одного работающего).

позволяющий идентифицировать реальные и потенциальные опасности, оценивать риски в области охраны труда и промышленной безопасности, а также управлять этими рисками.

В компании действует трехступенчатая система мониторинга и контроля. Первую ступень ежедневно осуществляют непосредственные руководители на производстве, вторую — руководители цехов, главные специалисты предприятия, третью — высшее руководство компании. Также еженедельно в День охраны труда руководители цехов проводят проверки в своих подразделениях, общаются с коллективами работников.

В 2014 году было закончено оснащение производств системами охранно-пожарной сигнализации, сейчас завершаем проект модернизации локальной системы оповещения в связи с вводом новых жилых и производственных объектов. Готовимся к проведению специальной оценки условий труда взамен действующей аттестации рабочих мест.

На предприятии практикуется возврат средств из Фонда социального страхования на предупредительные меры по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости - средства ФСС идут на обеспечение работников качественной спецодеждой и СИЗ. В этом вопросе компания сотрудничает только с крупными проверенными поставщиками, нередко к нам на производство приходят представители крупнейших компаний — производителей спецодежды, знакомят персонал с новинками рынка и направляют спецодежду на проведение испытаний. В год мы тестируем 10-15 новейших образцов различных средств защиты, большинство из которых российского производства. Предпочтение отдается самым качественным вариантам.

В конце апреля этого года в клубе Олимпиадинского ГОК впервые состоялась конференция, посвященная охране труда и промышленной безопасности в компании. Руководители и специ-

#### смотр-конкурс << бизнес и государство



алисты АО «Полюс» рассказали о действующих на предприятии программах, сотрудники нашего отдела доложили о показателях работы по своим направлениям, состоялась презентация корпоративного стандарта управления СИЗ, работали круглые столы по актуальным направлениям охраны труда и промышленной безопасности, прошла выставка средств индивидуальной защиты спецодежды, спецобуви и СИЗ. За два дня работы конференции ее посетили более 800 человек — руководителей подразделений, специалистов, работников ОГОК.

Для работников, которые не смогли посетить конференцию, выдержки и слайды демонстрируются на внутреннем канале телевещания на ОГОК.

Как видите, вопросам безопасности на предприятии уделяется постоянное повышенное внимание.





#### Пользуетесь ли наработками и опытом зарубежных компаний по обеспечению безопасности труда?

— В 2013 году мы начали работу по внедрению в деятельность компании лучших мировых практик в области охраны труда и промышленной безопасности. С этой целью сотрудничаем с компанией «DuPont. Наука и технологии», которая является консалтинговым подразделением транснациональной научной и химической корпорации «DuPont». Зарубежные партнеры предлагают свое видение тех или иных процессов, мы его адаптируем, чтобы не вступить в противоречие с российским законодательством, и затем внедряем.

В АО «Полюс» уже в полном объеме функционирует система оценки профессиональных рисков, активно используемая передовыми компаниями. Каждый работник перед началом трудового дня



#### бизнес и государство >> смотр-конкурс



должен оценить риски на своем рабочем месте, определить источники опасности и меры для защиты от них и, наконец, принять решение о возможности или невозможности начать работу. «Если задача не может быть выполнена безопасно, то ее не следует начинать» — так звучит основное правило действующих в компании «Золотых правил безопасности». Но и приступив к работе, человек должен непрерывно оценивать риски в течение всего дня. Ведь на производстве ситуация может измениться за секунды.

Также в рамках использования лучших мировых практик мы внедряем стандарт определения коренных причин происшествий, который не только является дополнительным нормативным документом при проведении расследований аварий и несчастных случаев, но и применяется в тех ситуациях, когда при инциденте на производстве никто не пострадал, хотя мог бы пострадать. Каж-

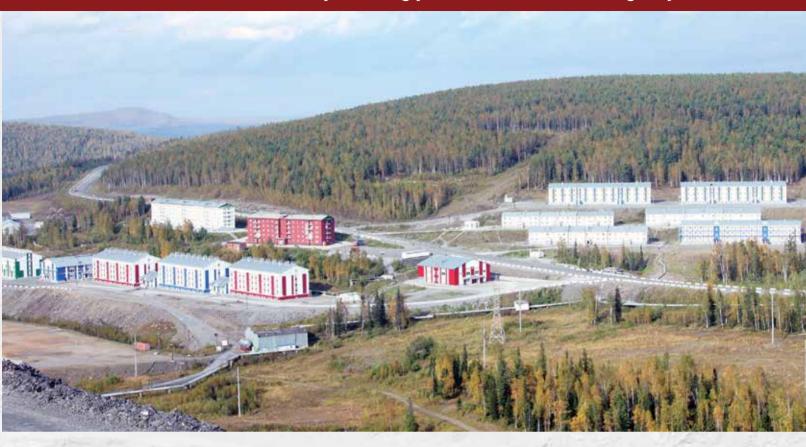
дое происшествие — это свидетельство того, что существующая система управления охраной труда и промышленной безопасности дала сбой. Если о нем не сообщить, то сложно будет предотвратить повторение подобных случаев, поскольку причина не выявлена и не устранена. По результатам определения причин разрабатываются эффективные корректирующие и предупреждающие мероприятия, вплоть до внесения изменений в действующую на предприятии политику в области охраны труда и промышленной безопасности и в технологию производственного процесса.

В 2014 году, также опираясь на опыт компании «DuPont», мы начали внедрение стандарта поведенческих аудитов безопасности, которые позволяют максимально вовлечь персонал предприятия в работу по охране труда и формируют сознание каждого работника, направленное на обеспечение личной и общественной безопасности. И это очень важный момент, так как можно поставить новую технику, дать современную защитную одежду, обучить и проконтролировать, но всё это не будет иметь смысла, если сам сотрудник не изменит личного отношения к вопросам охраны труда.

Проводя поведенческий аудит безопасности, мы наблюдаем за работником в процессе его производственной деятельности, за безопасностью выполнения операций и его поведением на рабочем месте. После этого на основании проведенного анализа беседуем с работником, отмечаем положительные стороны его поведения (правильность выполнения операций, использование средств защиты, точное выполнение инструкций), обращаем внимание на то, что делается небезопасно. В процессе разговора пытаемся понять, знает ли работник, как делать правильно, умеет ли он это делать, есть ли у него все необходимые средства



#### смотр-конкурс << бизнес и государство



для безопасного выполнения работы. Ведь бывают трудности, связанные с реальным неудобством соблюдения требований безопасности. Наша цель — не заставить, а научить сотрудника, объяснив так, чтобы он сам понял важность соблюдения норм безопасности.

В дальнейшем мы планируем, продолжая сотрудничество с «DuPont», разработать еще ряд стандартов: по управлению подрядчиками, по безопасности дорожного движения и так далее.

#### Приносят ли предпринимаемые меры свои плоды?

— По итогам последних лет мы добились значительного снижения количества несчастных случаев. Если в 2010 и 2011 годах было по 12 случаев, в 2012-м — девять, то в 2013 году — пять, а в 2014-м — ни одного.

#### — Значит, теперь можно с уверенностью заявить, что вы добились необходимых результатов в области охраны труда?

— Мы добились значимых результатов, но работа должна проводиться постоянно. Нередко несчастные случаи происходят с достаточно опытными людьми, которые изо дня в день производят одни и те же действия совершенно автоматически. Со временем притупляется чувство опасности. Производство становится обыденностью. Поэтому охраной труда на предприятии необходимо заниматься в ежедневном режиме, постоянно напоминать о возможных последствиях, о том, что мы работаем на технически сложном произ-

По итогам 2014 года АО «Золотодобывающая компания «Полюс» заняло призовое место в краевом смотре-конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства».



водстве, где требуется высокий профессионализм и повышенное внимание. И, конечно, ответственность. В том числе и за свои действия.

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ПУТЬ К ЭФФЕКТИВНОМУ ПРЕДПРИЯТИЮ

По итогам краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда за 2014 год первое место в номинации «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг» заняло железногорское муниципальное предприятие «Горэлектросеть». Оно же было признано лучшим в краевом смотре-конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» в номинации «Энергетика». Наш журнал решил поближе познакомиться с предприятием из закрытого города.



елезногорское муниципальное предприятие «Горэлектросеть» работает с 1992 года. В настоящее время в его штате трудится около 100 человек, а основной деятельностью является обеспечение работоспособности электрических сетей, в том числе монтаж, наладка, ремонт и техобслуживание электротехнического оборудования, аппаратуры и средств защиты электросетей, оперативно-диспетчерское управление и т. д.

Как рассказал директор МП «Горэлектросеть» Анатолий Коваль, обеспечение социальных гарантий, забота о коллективе являются одной из традиций предприятия, заложенных со дня его основания. С тех пор каждый руководитель предприятия старается не изменять этой традиции. «Социальное партнерство помогает выстраивать цивилизованные отношения, которые учитывают интересы как работников, так и работодателя. Это путь к эффективному предприятию», — отметил Анатолий Коваль.

#### ГАРАНТИИ СВЕРХ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Основой социального партнерства и гарантий соцзащиты сотрудников на каждом предприятии является коллективный договор. Принят этот документ и в «Горэлектросети». Помимо гарантий, установленных нормами Трудового кодекса РФ, колдоговор железногорского предприятия включает перечень дополнительных льгот для сотрудников, в частности материальную поддержку в различных жизненных ситуациях. Так, в связи с рождением ребенка предприятие выплачивает сотруднику материальную помощь в размере двух ставок оплаты труда. В связи со смертью близкого родственника — одной ставки. Также предприятие оказывает материальную помощь на погребение своих умерших работников в размере 1,5 ставки оплаты труда, оплачивает проезд на похороны близких родственников (100 % фактических затрат).

Проявляет «Горэлектросеть» и заботу о здоровье сотрудников, выделяя индивидуальную материальную помощь на приобретение лекарств, прохождение медицинского обследования в размере 50 % от фактических затрат. На стоматологические услуги — удаление, протезирование, пломбирование и т. д. — работникам предприятия компенсируется 35 % затрат.

Также поощряются сотрудники при награждении и присвоении различных званий: «Ветеран труда», «Кадровый работник», «Ветеран атомной энергетики и промышленности» «За отличия в труде». В этих случаях они премируются в размере 1,25—1,5 ставки оплаты труда. На каждый юбилей, начиная с 50 лет, работникам предприятия полагается денежная премия в размере двух ставок. Такая же выплата следует при увольнении с предприятия в связи с выходом на пенсию (по старости, по инвалидности).

Наконец, в коллективном договоре «Горэлектросети» предусмотрена помощь работникам,

#### смотр-конкурс << бизнес и государство



Анатолий Ковалев, директор муниципального предприятия «Горэлектросеть» ЗАТО Железногорск:

— Участие в краевых смотрах-конкурсах дает возможность оценить свои позиции в сфере охраны труда и социального партнерства на фоне других предприятий, сделать выводы, что-то поменять в этих важных для каждого предприятия направлениях деятельности.

нуждающимся в санаторно-курортном лечении. Предприятие компенсирует им часть стоимости приобретенных путевок в санатории и профилактории города Железногорска в размере до 50 %.

#### МОЛОДЫМ - ДОРОГА, СТАРИКАМ - ПОЧЕТ

Один из основных показателей социальной ответственности каждого предприятия — забота о молодежи и ветеранах. «Горэлектросеть» создает все необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия для профессионального становления молодых работников, а также содействует их духовному, культурному и физическому развитию. В частности, предприятие предоставляет молодым работникам, совмещающим работу с учебой, все гарантии и льготы, положенные по закону. Кроме того, выплачивает районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате в полном размере, если молодые люди прожили в соответствующих районах не менее пяти лет.

Молодым работникам, призванным в армию с предприятия и принятым после прохождения военной службы на прежнее место работы, выплачивается единовременная помощь в размере одного оклада. Также «Горэлектросеть» оказывает содействие молодым работникам в постановке на учет для получения жилья на основе коммерческого найма. Что касается защиты социальных прав и гарантий работающей молодежи, повышения молодыми работниками квалификации и их вовлечения в общественную, спортивную и культурную жизнь предприятия, то этим активно занимается профсоюзный комитет «Горэлектросети».

Не забывает предприятие и о своих пенсионерах. Так, для бывших сотрудников «Горэлектросети» установлен ряд льгот, в том числе материальная помощь, оказываемая в связи с личным юбилеем и ко Дню Победы. Помимо этого предприятие компенсирует своим пенсионерам 35 % расходов на зубопротезирование и, конечно, не остается

безучастным в случае их ухода из жизни, выделяя на похороны средства в размере 1,5 ставки оплаты труда.

#### ЗДОРОВЫЕ ТРАДИЦИИ

Как можно понять из вышесказанного, железногорское муниципальное предприятие «Горэлектросеть» — хороший пример истинной заботы работодателя о своих работниках. Когда предприятие не только следует букве закона в выполнении своих социальных обязательств, но и добровольно берет на себя повышенные меры, гарантии и льготы. Видимо, этим и объясняется победа «Горэлектросети» в краевом конкурсе на высокую социальную эффективность.

Впрочем, финансовая помощь, различные премии и выплаты сотрудникам — не единственный показатель высокой социальной ответственности железногорского предприятия. Забота о коллективе здесь оказывается и в других, нематериальных проявлениях. Скажем, помимо того, что предприятие компенсирует затраты на медицинское обслуживание своих сотрудников, оно еще и принимает превентивные меры для их оздоровления. Так, в «Горэлектросети» пропагандируется активный образ жизни и занятия спортом: профсоюзный комитет организовал группу здоровья, которая еженедельно посещает плавательный бассейн. Кроме того, на предприятии создан небольшой спортивный уголок, оборудованный самими работниками. Наконец, с момента создания «Горэлектросети» ее коллектив на свой профессиональный праздник проводит соревнования по подледному лову рыбы. Это тоже одна из добрых, здоровых традиций предприятия.

Не остаются работники «Горэлектросети» в стороне и от общественной жизни Железногорска. Предприятие регулярно участвует в общегородских субботниках, соревнованиях, праздниках и других массовых мероприятиях, внося свой вклад в формирование социально-культурного облика родного города.

## ИТОГИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

26 июня в Красноярске состоялось награждение победителей краевого смотраконкурса на лучшую организацию работы по охране труда по результатам 2014 года.



мотр-конкурс проводится правительством края ежегодно, уполномоченным органом является агентство труда и занятости на-

селения. В этом году участие в смотре-конкурсе приняли около 200 работодателей и муниципальных образований края. Почетные места присуждены 45 участникам.

Открывая церемонию награждения, заместитель председателя правительства края — министр экономического развития и инвестиционной политики края Виктор Зубарев отметил, что интерес к конкурсу в крае постоянно растет — с 2011 года число претендентов на награды увеличилось почти вдвое. «Сейчас работодатели активно реализуют комплекс мер по улучшению условий труда на рабочих местах, о чем свидетельствует ежегодное увеличение объемов средств, израсходованных на мероприятия по охране труда. Так, только в 2014 году на эти цели направлено почти девять миллиардов рублей», — заявил Виктор Зубарев.

## ИТОГИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА НА ЛУЧШУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЗА 2014 ГОД

Лучший городской округ Красноярского края по организации работы в области охраны труда

город Красноярск	1-е место
город Норильск	2-е место
ЗАТО город Зеленогорск	3-е место

### Лучший муниципальный район Красноярского края по организации работы в области охраны труда

Иланский район	1-е место
Дзержинский район	2-е место
Абанский район	3-е место

#### Лучшая организация работы по охране труда среди работодателей Красноярского края в производственных группах

#### Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство

СПК «КОЛОС»	1-е место
ООО «ОПХ Солянское»	2-е место
СПК «Красный Маяк»	3-е место

#### Добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
АО «Разрез Березовский»	1-е место
АО «СУЭК-Красноярск»	2-е место
ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление»	2-е место
ФГУП «Горно-химический комбинат»	
АО «Производственное объединение «Электрохимический завод»	

## смотр-конкурс << бизнес и государство

### Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования

ОАО «РУСАЛ Красноярский Алюминиевый Завод»	1-е место
ООО «Фирма КОМСТРОЙЭКСПОЦЕНТР»	2-е место
Филиал ООО «Русская инжиниринговая компания» в г. Красноярске	3-е место

#### Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг

МП ЗАТО Железногорск Красноярского края «Горэлектросеть»	1-е место
ООО «Система водоснабжения региона»	2-е место
ОАО «Богучанская ГЭС»	3-е место

#### Строительство

МУП «Управление коммуникационным комплексом Северо-Енисейского района»	1-е место
ГП Красноярского края «Балахтинское дорожное ремонтно-строительное управлени	ие» 2-е место

#### Транспорт и связь

Филиал «Красноярское район	ное нефтепроводное управление» АО «Транснефть — Западная Сибирь»	1-е место
OAO «Лесосибирский пор	T»	2-е место
ОАО «Восточно-Сибирско	ого промышленного железнодорожного транспорта»	3-е место

#### Образование, наука

МБОУ «Южно-Александровская средняя общеобразовательная школа № 5»	1-е место
КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В. П. Астафьева»	2-е место
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 27» г. Норильска	3-е место
МБОУ «Гимназия № 11» г. Норильска	3-е место

#### Здравоохранение и предоставление социальных услуг

КГБУ «Таймырская межрайонная больница»	1-е место
МБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Канска	» 2-е место
МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» г. Зеленогор	ска 3-е место

#### Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта

МБУК «Центр культуры» г. Зеленогорска	1-е место
МБУДОД «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского	2-е место
резерва «Старт»	
МБУДОД «Детско-юношеская спортивная школа имени Героя Советского Союза	3-е место
Дмитрия Феопентовича Кудрина»	
КГБУДО «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского	3-е место
резерва имени Б. Х. Сайтиева»	

#### Государственное управление, деятельность общественных объединений

КГКУ «Управление автомобильных дорог по Красноярскому краю»	1-е место
КГКУ «Спасатель»	2-е место
МУ «Управление социальной политики администрации города Норильска»	3-е место

#### Деятельность работодателей с численностью работников до 15 человек (микропредприятия)

	_				 •	 · · · • · · · · · · · · · · · · · · · ·
ООО «ЛесТорг»						1-е место
СППК «Васильев-0	C»					2-е место
МБДОУ «Усольски	й детс	кий сад №	5 «Колосок	(»		3-е место

#### Прочая деятельность

ООО «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства»	1-е место
ЗАО «Терминалнефтегаз»	2-е место
МП ЗАТО Железногорск Красноярского края «Городское жилищно-коммунальное управление»	3-е место

## НАГРАЖДЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

2 июня состоялось награждение победителей смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области социального партнерства и охраны труда за 2014 год среди организаций города Красноярска.

Руководителей организаций-победителей поздравил заместитель главы города — руководитель департамента социально-экономического развития Сергей Сетов, присоединились к поздравлениям председатель Союза промышленников и предпринимателей края Михаил Васильев, депутат Законодательного со-

брания Красноярского края Валерий Сергиенко, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов. Стоит отметить, что проведение смотров-конкурсов в сфере социального партнерства и охраны труда стало традицией для нашего города. Традицией сохранять самое дорогое — жизнь и здоровье человека.

## Победители городского смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области социального партнерства и охраны труда за 2014 год

#### Злравоохранение — больницы

КГБУЗ «Краевая клиническая больница»	1-е место
КГБУЗ «Красноярская городская детская больница № 8»	2-е место
КГБУЗ «Красноярская краевая больница № 2»	3-е место

#### Здравоохранение — поликлиники

КГБУЗ «Красноярская городская поликлиника № 7»	4
K L P V A W M M M M M M M M	1-е место
111 De 5 Nithachoudekan i obodekan ilomikamika 12 1//	1-C MCC10

#### Учреждения высшего профессионального образования

T DD OX DTC		U	U		4	
$\Phi$ LRON RHO	) «Сибирский государ	ственный техног	гогический унивег	эситет»	1-е место	
TIDO DIIC	у «Спопрсили государ	CIDCINIDIN ICANIO	iorii recibili yililbe	JCJIICI"	I C MICCIO	

#### Учреждения среднего профессионального образования

КГБПОУ «Красноя	рский базовый медицинский	и́ колледж им. В. М. К	рутовского»	1-е место

#### Учреждения среднего образования

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 64»	1-е место
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19»	2-е место
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 12»	2-е место
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 94»	3-е место

#### Учреждения дошкольного образования

МБДОУ «Детский сад № 270 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением	1-е место
деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»	
МБДОУ «Детский сад № 256 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением	2-е место
деятельности по физическому направлению развития детей»	
МБДОУ «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением	3-е место
деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»	

#### Промышленность

ОАО «РУСАЛ Красноярский Алюминиевый Завод»	1-е место
ОАО «Красноярский завод цветных металлов им. В. Н. Гулидова»	1-е место
OOO «Красноярский металлургический завод»	2-е место
OAO «Красноярский завод синтетического каучука»	3-е место

#### Энергетика

МП г. Красноярска «Красноярскгорсвет»	1-е место
Филиал «Красноярская ТЭЦ-3» ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	2-е место
Филиал «Красноярская ТЭЦ-2» ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	3-е место

## смотр-конкурс << бизнес и государство















#### Строительство

ООО «Монолитстрой»	1-е место
--------------------	-----------

#### Транспорт

ОАО «В-Сибпромтранс»	1-е место
МП г. Красноярска «Красноярское пассажирское автотранспортное предприятие № 2»	2-е место
МП «Горэлектротранс»	3-е место

#### Жилищно-коммунальное хозяйство

МП г. Красноярска «Дорожное ремонтно-строительное предприятие Ленинского района»	1-е место
МП «Управление зеленого строительства»	2-е место

#### Прочие виды производственной деятельности

КГКУ «Управление автомобильных дорог по Красноярскому краю»	1-е место
Филиал Центральный ОАО «Красноярскнефтепродукт»	2-е место
ФГУП «Красноярское протезно-ортопедическое предприятие»	3-е место
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	

#### Прочие виды непроизводственной деятельности

КГКУ «Спасатель»	-е место

## В ПОИСКЕ ОТВЕТОВ И РЕШЕНИЙ

С 13 по 15 мая в Красноярске прошла V Межрегиональная конференция «Город. ЖКХ. Экология». В рамках конференции состоялось 12 круглых столов, семинаров и совещаний, посвященных вопросам энергоэффективности в сфере ЖКХ, капитального ремонта, проблемам кадрового обеспечения, управления и обслуживания многоквартирного дома. Отдельное внимание было уделено решению экологических проблем водоснабжения и водоотведения в городах.



ткрыл конференцию круглый стол «Энергоэффективность в сфере жилищнокоммунального комплекса». В его работе приняли участие депутаты Законодательного собрания края, представители министерства строительства и ЖКХ края, Центра развития коммунального комплекса, ведущих отраслевых организаций. Главными темами для разговора стали тепло- и энергоснабжение города, а также создание энергоэффективного («умного») дома.

Огромный интерес вызвал круглый стол «Капитальный ремонт. Вопросы реализации программы», где обсуждали тему эффективности содержания и эксплуатации жилищного фонда, рассматривали вопросы планирования и проведения капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах в рамках формирования фонда капитального ремонта. «При планировании и проведении капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах очень важна роль управляющей компании, — отметила генеральный директор Регионального фонда капитального ремонта многоквартирных домов на территории края Нина Авдеева. —

В этом году мы впервые проводим капитальные ремонты по новой системе. И как мы их проведем, зависит в дальнейшем доверие к нам со стороны жителей края».

Также в первый день работы конференции состоялся круглый стол «Проблемы кадрового обеспечения сферы ЖКХ». В ходе встречи обсуждали дефицит специалистов в жилищно-коммунальной отрасли, проблемы отсутствия системы должностных квалификаций и профессиональных стандартов, механизма персонификации ответственности и управления профессиональными рисками, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для сферы ЖКХ.

Заключительным мероприятием первого дня стал круглый стол «Управление, содержание и ремонт многоквартирного дома», на котором говорилось об административных и управленческих барьерах, препятствующих эффективному управлению многоквартирными домами, государственном жилищном надзоре и муниципальном контроле и о роли общественных организаций в сфере управления многоквартирными домами.

Во второй день прошли круглые столы, посвященные системам эффективного управления объектами жилого фонда и направлениям развития краевого жилищно-коммунального хозяйства. Темами для обсуждения стали взаимоотношения между управляющими, ресурсоснабжающими организациями и собственниками жилья в современных условиях, пути информирования населения с целью обеспечения прозрачности отрасли, мероприятия по улучшению эксплуатации ЖКХ, финансирование ЖКХ в современных условиях, аспекты газификации Красноярского края и другие.

Также в рамках конференции состоялся круглый стол «Градостроительная ситуация в пригороде города Красноярска: реальная ситуация и перспективы развития». Обсуждалась сложившаяся ситуация на рынке малоэтажного строительства. Была дана оценка реализации многих проектов коттеджных поселков в пригороде Красноярска.

В заключительный день состоялась презентация общественной организации «Союз предприятий ЖКХ и энергетики Красноярского края». Министерство строительства и жилищнокоммунального хозяйства Красноярского края выступило с инициативой создания данного профессионального объединения предприятий отрасли ЖКХ края. «Создаваемый Союз позволит совершенствоваться отрасли, отвечать на современные вызовы, стоящие перед ЖКХ края. Я всегда придерживаюсь мнения, что ЖКХ должно стать полноценной отраслью экономики, с обоснованными тарифами и перспективами развития», — подчеркнул министр строительства и ЖКХ края Николай Глушков.

Завершил череду мероприятий конференции круглый стол «Экологические проблемы водоснабжения и водоотведения города», в рамках которого освещались актуальные вопросы функционирования систем водоснабжения, водоотведения на территории края. Участники встречи говорили об изношенности основных сетей водовода и их несоответствии санитарным нормам, о разработке и реализации мероприятий по обеспечению надежности трубопроводов, об обеспечении качества питьевой воды, сокращении всех видов неучтенных расходов, совершенствовании методов и оборудования для очистки питьевой и сточной воды, очистке сточных вод, в том числе реконструкции действующих очистных сооружений, а также реализации краевой целевой программы «Чистая вода».

По словам участников круглого стола, в 2014 году, по сравнению с 2013 годом, качество воды источников централизованного водоснабжения Красноярского края по санитарно-химиче-



ским показателям улучшилось, тогда как по микробиологическим показателям ухудшилось. Санитарно-техническое состояние надземных объектов водоснабжения населения остается неудовлетворительным. С целью улучшения качества питьевой воды, подаваемой населению края, Управление Роспотребнадзора по Красноярскому краю направило в адрес Законодательного собрания предложения, включающие мероприятия в отношении органов местного самоуправления. Кроме того, были внесены предложения для органов местного самоуправления, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность по эксплуатации водопроводов и обеспечению населения питьевой водой.

#### При подготовке статьи использованы материалы сайта www.krasfair.ru



## ДЕНЬ ГОРОДА В КРАСНОЯРСКЕ:



## как это было











































# рактикум

Страницы 56-71



## КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ В ПЕРИОД КРИЗИСА

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

В условиях финансового кризиса многие компании вынуждены оперативно проводить экстренные мероприятия по сокращению расходов, в том числе сокращение фонда оплаты труда. В данной статье представлена оценка плюсов и минусов механизмов, применяемых работодателями при работе с персоналом в период нестабильной рыночной ситуации.



ередко работодатели задерживают заработную плату своим работникам. Это незаконно. Даже если предположить, что работники готовы «потерпеть», налоговую инспекцию быстро заинтересует факт отсутствия отчислений на заработную плату. Последует наказание, вплоть до уголовного (ст. 145.1 УК РФ).

Самое очевидное решение, которое зачастую и принимают работодатели, — это сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Казалось бы, всё законно, но это решение — самое проблемное и финансово невыгодное. Условий и ограничений множество: нужно поставить в известность о предстоящем сокращении Центр занятости населения, уведомить работников за два месяца, предложить им все вакансии, учесть категории работников, которых нельзя сокращать, и категории лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе, выплатить выходное пособие за максимум три месяца. При этом высок риск возможного восстановления работников в должности, за которым следует обязанность оплаты вынужденного прогула с момента увольнения до восстановления (нужно заметить, что судебное дело может длиться до года). На основании вышесказанного можно сделать вывод, что увольнение по сокращению — очень сложная и затратная процедура, прибегать к которой следует только тогда, когда другие механизмы не работают.

Обходя вариант с сокращением, некоторые работодатели предлагают работникам уволиться по собственному желанию, по соглашению сторон или уйти в отпуск без сохранения заработной платы. Но в данном случае существует риск, что через органы статистики, на основании отчетности, массовое увольнение вызовет вопросы у контролирующих органов. Прокуратура и/или инспекция по труду проведет проверку законности оснований увольнения/отпуска, и если процедуру признают незаконной и будет доказано, что на работников оказывалось давление, их восстановят с выплатой среднего заработка за весь период вынужденного прогула.



Законодательством предусмотрен вариант действий при невозможности обеспечить сотрудников работой — объявление простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера). Но нужно отметить, что простой подлежит учету в табеле учета рабочего времени и за весь период простоя по вине работодателя необходимо выплатить работникам 2/3 от среднего заработка.

Процедура тоже имеет ряд особенностей. Необходимо зафиксировать факт простоя документально. Для этого можно разработать листок учета простоя или составить акт, в которых отразить дату и время начала простоя, его продолжительность, причины и т. п. Данный документ будет являться основанием для издания приказа. Также в течение трех рабочих дней после принятия решения о приостановке деятельности предприятия необходимо уведомить об этом Центр занятости населения.

Перечисленные выше методы — самые недальновидные из числа тех, которые может применить работодатель в период кризиса. Кризис закончится, и работодателю придется вновь искать людей, производить финансовые и временные затраты на их адаптацию и обучение, ведь своих проверенных и надежных сотрудников он уже потерял в попытках сэкономить здесь и сейчас.

Если работодатель желает сохранить свой персонал и работники лояльно настроены, можно пойти путем изменения условий труда — скорректировать оклады или оптимизировать рабочее время (изменить режимы работы). Это законный путь уменьшения фонда оплаты труда при условии, если работник дает письменное согласие. Если согласия нет и нет организационных и технологических изменений условий труда (ст. 74 ТК РФ), процедура незаконна.

С целью сохранить ценные кадры работодатели могут перевести работников с согласия сторон к другому работодателю в организации-союзники либо оформить временный или постоянный перевод на другие позиции внутри своего предприятия на участки, требующие усиленной работы в кризисное время. Например, рекламщиков «перекинуть» в отдел по работе с клиентами.

Наименее часто используемый, но наиболее выгодный для всех вариант — обучение персонала. Высвободившееся время сотрудников можно использовать для повышения их квалификации. Это не только мера, позволяющая переждать трудные времена, но и работа на перспективу, дающая возможность в итоге сохранить проверенный персонал, к тому же обогащенный свежими знаниями и высоким уровнем мотивации. Лояльность сотрудников к такому работодателю будет максимальной.



Статья 196 Трудового кодекса РФ дает работодателю право определять необходимость в подготовке работников для собственных нужд на условиях и в порядке, установленных коллективном договором (при наличии), соглашениями, трудовыми договорами. Обучение реализуется посредствам заключения ученического договора и может осуществляться как с отрывом, так и без отрыва от работы. В период обучения производится выплата стипендии, размер которой определяется по соглашению сторон и к минимальному размеру оплаты труда не привязан.

Единого для всех рецепта того, как поступить владельцу бизнеса в условиях кризиса, не существует. Работодатель должен самостоятельно определить оптимальный способ корректировки методов работы с персоналом, учитывающий цели, возможности и потребности компании, с тем, чтобы колебания на рынке в наименьшей степени повлияли на бизнес в целом.

Всё зависит от степени влияния кризисной ситуации на финансовое состояние фирмы. При краткосрочном финансовом кризисе, вызванном, например, внешними причинами (недопоставка продукции, задержка сроков поставки), важно и можно сохранить штат сотрудников. В случае если преодолеть кризис организации не под силу, работодатели вынуждены принимать решение об увольнении сотрудников.

## ТЕРРИТОРИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Ирина ХМЕЛЬКОВА, главный профконсультант отдела содействия профессиональной карьере КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения»

Работа работой, но надо и что-то полезное делать.

Хенрик Ягодзиньский



егодня в Красноярском крае, в крупнейшем промышленном регионе России с широким спектром федеральных и краевых инвестиционных проектов, существует значительная потребность в квалифицированных работниках. В дальнейшем, с учетом задач по модернизации экономики, с появлением новых высокотехнологичных предприятий, она будет только увеличиваться как в количественном, так и в качественном аспекте.

Рынку труда Красноярского края, как и национальному рынку в целом, присущи такие проблемы, как усиливающийся дефицит кадров, особенно массовых профессий, недостаток высококвалифицированных работников и слабая профессиональная мобильность населения.

В связи с этим возрастает значение профессиональной ориентации как базовой платформы в вопросах кадрового обеспечения социальноэкономического развития Красноярского края.

Краевую систему работы по профориентации необходимо направить на решение задач, поставленных губернатором края: во-первых, дать ориентиры школьникам на получение востребованных профессий, чтобы они хотели жить и работать в крае; во-вторых, обеспечить трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций по полученной профессии.

Профессиональная ориентация — это межведомственная задача, которая не может быть

решена внутри системы образования или службы занятости. Для эффективного процесса профориентации необходимо налаживание четкого взаимодействия с организациями и предприятиями. Важно объединить усилия всех участников процесса в подготовке и эффективном использовании человеческого потенциала: школа — организации профессионального образования — предприятие.

В 2013 году правительством края утверждена Стратегия развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2020 года.

Основная цель Стратегии — укрепление взаимодействия всех субъектов рынка труда, оказывающих влияние на профессиональное самоопределение различных категорий населения края, по вопросам:

- формирования современной структуры рабочей силы;
- укрепления взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг;
- эффективного использования местных трудовых ресурсов;
- развития профессиональной и территориальной мобильности населения, готовности к профобучению и повышению квалификации на протяжении всей жизни;
- популяризации востребованных рабочих и инженерно-технических профессий.

Основной вклад в повышение престижа востребованных профессий могут внести только работодатели посредством создания надлежащих условий на рабочих местах, обеспечения социального пакета, возможности профессионального и карьерного роста, а также проведения профориентационной работы с молодежью.

Целенаправленное формирование профессиональных ориентаций молодежи для кадровых потребностей возможно через следующие мероприятия: организация для школьников дней открытых дверей на предприятиях края и в образовательных организациях профессионального образования, осуществляющих подготовку по востребованным рабочим и инженерным профессиям; проведение конкурсов профессионального мастерства («Лучший по профессии», чемпионат рабочих профессий в рамках проекта WorldSkills Russia, отраслевые конкурсы мастерства по рабочим профессиям (среди работников дорожного хозяйства, конкурс

#### управление персоналом << практикум



на звание перспективного молодого специалиста отрасли ЖКХ и др.); пропаганда ценности труда через встречи школьников с профессионалами и представителями трудовых династий; повышение привлекательности рабочих мест на производстве через создание информационных материалов; проведение практикоориентированных мероприятий (экскурсии, профессиональные пробы, мастер-классы); реализация комплексных профориентационных проектов с участием профессиональных образовательных организаций.

Специалистами КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» при содействии агентства труда и занятости населения Красноярского края разработан проект положения конкурса «Территория взаимодействия» среди работодателей производственной сферы Красноярского края на лучшую организацию профориентационного мероприятия. Реализация конкурса будет проходить в период с 1 августа по 30 октября 2015 года.

Проведение конкурса «Территория взаимодействия» планируется по четырем направлениям: мультимедия (видеоролик); фотоконкурс «ПрофКадр» (в формате слайд-шоу); страница профориентационной направленности на сайте работодателя; профориентационные мероприятия с молодежью (уроки, экскурсии, профпробы, родительские собрания, профориентационные проекты).

Желающие могут принять участие в конкурсе по нескольким направлениям. Авторы конкурсных работ, набравших максимальное количество

баллов, будут считаться победителями в своем направлении (номинации). Автору конкурсной работы, набравшей максимальное суммарное количество баллов в разных направлениях, присвоится звание «ПрофАктивный работодатель».

Участие в конкурсе будет способствовать повышению уровня творческого потенциала специалистов предприятия, занимающихся вопросами профориентации.

По окончании конкурса организаторы обобщат и распространят полученные материалы среди работодателей Красноярского края, что позволит использовать наиболее успешные профориентационные практики в решении задач нивелирования кадрового дефицита и привлечения молодежи в производственную сферу.

На сегодняшний день идет согласование Положения проекта. Следите за информацией на сайте агентства труда занятости населения и Центра профориентации.

Уважаемые работодатели, приглашаем принять активное участие в первом конкурсе на «ПрофАктивного работодателя»!

По всем вопросам обращаться по адресу:

660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2; сайт http://www.kcp24.ru; тел. 8 (391) 201-55-74 (отдел содействия профессиональной карьере)

# НА ЧТО ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЕ СОИСКАТЕЛИ В РОССИИ ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ?

Онлайн-опрос проводился компанией HeadHunter в марте — мае 2015 года среди 20 073 российских соискателей. Основная цель опроса — выяснить, по каким критериям соискатели выбирают работодателя и по каким причинам отказываются от уже полученного job-offer.



нтересно отметить, что 8 из 10 российских соискателей хотя бы раз отказывали работодателю, получив официальный job-offer.

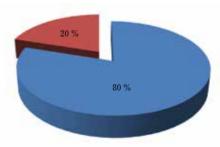
Наиболее частыми причинами отказа работодателю со стороны молодых специалистов являются: недовольство заработной платой (27%), предпочтение другой компании (27%), недовольство графиком работы (25%) и обязанностями (24%).

Стоит отметить, что наличие гибкого графика работы и четкого перечня обязанностей имеет значение для молодых специалистов в значительно большей мере по сравнению с другими

соискателями, при этом они значительно реже отказывают потенциальной компании по причине получения более выгодного предложения от другой компании.

Наиболее важными факторами при выборе работодателя являются: перспективы карьерного роста (68%), выполнение компанией своих обязательств (65%), а также профессиональное обучение и развитие внутри компании (64%). Благотворительная и социальная активность, работа с зарубежными компаниями и возможность влиять на улучшение качества жизни и здоровья людей необходимы для них в наименьшей степени.

Отказывали ли вы когда-нибудь работодателю после получения приглашения на работу?



#### управление персоналом << практикум

## По какой причине вы отказывали работодателю после получения приглашения о работе? (допускалось несколько вариантов ответов)



## На что вы обычно обращаете внимание при выборе работодателя? (допускалось несколько вариантов ответов)



## При прочих равных условиях что лично вам важно получать от работодателя? (допускалось несколько вариантов ответов)



## СОТРУДНИК НА ГРАНИ ВЫГОРАНИЯ

Подготовлено компанией HeadHunter

#### Основные факторы, связанные с возникновением этой проблемы, и пути их устранения

#### РАБОТА ДЛЯ ГАЛОЧКИ

Больше всего вдохновляет работа, результаты которой мы можем увидеть, которая кажется осмысленной и по- лезной.

Написание отчетов, которые никто не читает, сбор информации, которая никому не пригодится, участие в совещаниях, на которых не принимаются конструктивные решения, убивают энтузиазм.

Как этого избежать: покажите сотрудникам цель их работы, пересмотрите некоторые инструкции, может быть, что-то уже устарело. Избавьте людей от бесполезных обязанностей.

#### ИГРА В ОДНИ ВОРОТА

Эффективности можно достичь только при командной работе, когда действия всего персонала слаженны, а все участники готовы поддерживать друг друга. Если у значительной части коллектива нет искренней влюбленности в свое дело, то даже самый яркий энтузиаст скоро охладеет и начнет работать кое-как.

Как этого избежать: старайтесь поддерживать в персонале «огонек». Если вы видите, что хороший работник стал вкладывать меньше души в свое дело, похвалите его. А если кто-то считает, что можно просто отсиживаться на рабочем месте, то его лучше заменить.

#### ПУСТЫЕ ХЛОПОТЫ

В каждом коллективе обязательно есть работники, которые постоянно предлагают новые идеи. Порой эти мысли бывают рациональными, полезными, нужными, а иногда это только фантазии. Но сам факт наличия новаторских предложений демонстрирует лояльность сотрудников, их вовлечен-

ность в рабочий процесс, заинтересованность в результате. Но если не прислушиваться к коллективу, то очень скоро никто не будет высказывать свои мысли вслух.

Как этого избежать: всегда выслушивайте и поощряйте идеи, ведь, игнорируя их, можно не только упустить интересную задумку, но и демотивировать сотрудников, потерять их доверие.

#### **ОВЕРКВАЛИФАЙД**

Если все возможности сотрудника не используются, он может утратить интерес к работе. Подобные ситуации часто возникают, например, когда в компанию приглашается высококлассный специалист, при этом генеральный директор не желает прислушиваться к его мнению и реализовывать его советы.

Как этого избежать: постарайтесь учитывать соответствие возможностей специалиста и того круга обязанностей, которые вы можете ему предложить. Не удерживайте человека, который перерос свою должность.

#### ОШИБКИ

Если кто-то допустил ошибку, нельзя упрекать его в этом. Иначе он потеряет мотивацию к работе и будет бояться брать на себя ответственность.

Как этого избежать: дайте человеку возможность исправить свою ошибку или помогите извлечь уроки из ситуации, и он будет прекрасно работать дальше.

Если вы заметили, что один или несколько сотрудников утратили блеск в глазах, постарайтесь найти причину. Главная профилактика демотивации — постоянный интерес к сотрудникам со стороны руководства. Помогите людям решить их проблемы, и они приведут компанию к успеху.

## БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТ НА ВЫСОТЕ

28 апреля, во Всемирный день охраны труда, в Красноярске состоялось совещание «Обеспечение безопасности работ на высоте», организованное агентством труда и занятости населения края.



оддержку в организации мероприятия оказали министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края, Государственная инспекция труда в Красноярском крае, группа компаний «Сфера труда 24», ООО «Техноавиа — Красноярск». В совещании приняли участие порядка 120 работодателей края. Начальник отдела охраны труда Гострудинспекции Дмитрий Пушнин рассказал собравшимся об основных причинах несчастных случаев и результатах работы инспекции по проведению надзорных мероприятий в организациях строительной отрасли. Именно строительство дает наибольший процент несчастных случаев, происшедших при работах на высоте. Также он напомнил участникам совещания о государственных требованиях при работе на высоте и строительстве, о важности применения средств индивидуальной защиты, необходимости обучения и повышения квалификации рабочих.

Темой для обсуждения стали Правила по охране труда при работе на высоте, утвержденные Приказом Минтруда России от 28.03.2014

№ 155н, которые вступили в силу с 6 мая 2015 года. Новыми правилами вводится системный подход к обеспечению безопасности работ на высоте. Особое внимание уделяется допуску к работе на высоте (кто допустил, к каким работам и какие меры безопасности предпринял). Описаны требования к работникам и предпринята попытка собрать сведения о работнике в одном документе — личной книжке — обучение, состояние здоровья (в том числе сведения о группе крови), опыт работы. План производства работ призван стать основополагающим документом в деле обеспечения безопасности работ на высоте.

Публикуем материалы докладов, прозвучавших на совещании::

- «О вопросах, возникающих в связи с принятием Правил по охране труда при работе на высоте, утвержденных Приказом Минтруда России от 28.03.2014 № 155н». Докладывал заместитель председателя Красноярской территориальной (краевой) организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ Александр Москаев.
- «Практические аспекты применения Правил по охране труда при работе на высоте, утвержденных Приказом Минтруда России от 28.03.2014 № 155н». Докладывала заместитель директора по сервисному обслуживанию ООО «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства» Светлана Агафарова.
- «Важность применения средств индивидуальной защиты от падения с высоты. Обучение и квалификация рабочих». Докладывал заместитель руководителя отдела по продвижению средств индивидуальной защиты ООО «Фирма «Техноавиа» Дмитрий Егорченко.



## О ВОПРОСАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ РАБОТЕ НА ВЫСОТЕ

Александр МОСКАЕВ, заместитель председателя Красноярской территориальной (краевой) организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ



еобходимость введения в действие новых Правил созрела давно. Предыдущие не пересматривались более 13 лет, не учитывали изменений действующего законодательства, не соответствовали специфике современного производства. Но при детальном изучении складывается впечатление, что новые Правила писались наспех, так как они содержат элементы двойного толкования и противоречия.

Ряд вопросов нашел свое отражение в подготовленных изменениях к новым Правилам.

Пунктом 11 Правил предусмотрено разделение всех работников на три группы по безопасности работ на высоте. В данной части подготовлены изменения, и всё встает на место. Деление по группам безопасности осуществляется лишь для работников, производящих работы без применения инвентарных лесов и подмостей, с использованием систем канатного доступа на высоте более пяти метров.

Пунктом 2 приложения 1 для 3-й группы (ответственные за безопасную организацию и проведение работ на высоте) установлен опыт непосредственного выполнения работ на высоте не менее двух лет. Данное условие, по нашему мнению, является невыполнимым. В настоящий момент изменения предусматривают к зачету также двухлетний опыт организации проведения технико-технологических или организационных мероприятий при работах на высоте.

Из отредактированного пункта 10 стало понятно, что обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте проводится для лиц, выполняющих работу с применением инвентарных средств подмащивания, а также без таковых при условии работы на высоте более пяти метров. Ранее критерии установлены не были.

В прежней редакции к работам на высоте относились все работы, при которых существовали риски падения с высоты более 1,8 метра. Изменения конкретизируют, что к ним относятся только работы, при которых работник осуществляет подъем или спуск по лестнице с углом наклона более 75 градусов по высоте более пяти метров, а также если расстояние от неогражденных конструкций ближе двух метров или высота ограждений менее 1,1 метра. Таким образом, труд электрика, меняющего лампочку со стремянки, и тому подобные работы исключены из определения «работы на высоте».

Отредактирован пункт 13. Ранее возникал вопрос о форме удостоверения, где был предусмотрен лишь допуск к работам с использованием систем канатного доступа. В новой редакции удостоверение выдается работникам, осуществляющим работы без применения инвентарных средств подмащивания на высоте более пяти метров, с записью о допуске к работам на высоте.

Вносятся изменения в пункт о сроке годности средств индивидуальной защиты. Ранее было установлено, что срок годности канатов — не более двух лет, касок — пять лет, средств от падения с высоты — пять лет. Предложены разумные изменения, что сроки эксплуатации определяются документацией изготовителя с учетом правил хранения и эксплуатации.

Но всё же остался ряд не совсем понятных моментов, не нашедших отражения в изменениях. В частности, пункт 7 Правил устанавливает обязанность для работников, выполняющих работы на высоте, иметь квалификацию, соответствующую характеру выполняемых работ. Ее уровень подтверждается документом о профессиональном образовании или квалификации. Данный норматив мы можем, конечно, разъяснить как необходимость наличия документов об об-



разовании по профессии. С электромонтерами, монтажниками, каменщиками, сварщиками и т. д. понятно, но как быть с работниками низкой квалификации? Разнорабочие, подсобные рабочие, зачастую бетонщики, работающие на строительных площадках, не имеют профильного образования в силу ограниченного количества специализированных учебных заведений в городе и крае, не покрывающего потребность в кадрах строительного рынка при монолитном домостроении. Думаю, этот вопрос требует дополнительного разъяснения или времени.

Что касается установленного стажа работ на высоте, то чем он должен подтверждаться к моменту вступления в силу Правил? Мы можем предположить, что записями в трудовых книжках или личной карточке работника. Но если работник по профессии на предыдущем предприятии не был связан с работой на высоте, законно ли считать, что он достаточно опытен? Этот момент не определен, и не хотелось бы, чтобы он становился спорным при трудоустройстве работника или применении штрафных санкций со стороны контролирующих органов.

Что касается плана мероприятий при аварийной ситуации и проведении спасательных работ, разработка которого предусмотрена п. 17, п. п. 107—109, то это вопрос в первую очередь к учебным центрам, которые будут готовить специалистов, отвечающих за разработку и проведение данных мероприятий. Достаточно ли будет тех знаний и навыков, которые они получат, для качественной организации подобных мероприятий? На крупных и стационарных производственных предприятиях с этим проще, а как быть в малочисленных организациях на строительных объектах, где нестационарные

рабочие места достаточно динамично меняются? Где и чем должен быть определен перечень, предел этих мероприятий, чтобы не навредить пострадавшему в результате несчастного случая?

Хотелось бы отметить обязанности ответственного исполнителя работ, которым, как правило, является бригадир или более квалифицированный работник в составе бригады. Ответственный исполнитель должен не позволять членам бригады покидать рабочее место до окончания смены, контролировать наличие ограждений, знаков, допускать членов бригады к работе и т. д. при возобновлении работ п. 46, но обязанности уведомлять ответственного руководителя, а также ответственности за неисполнение обязанностей не предусмотрено. По факту есть опасения, что согласно этому пункту, как и прежде, контроль и организацию на рабочем месте будет осуществлять бригадир, старающийся в первую очередь выполнить достойные объемы, а ответственность за нарушение требований охраны труда и произошедшие несчастные случаи нести ответственный руководитель — мастер, прораб.

И последнее. В связи с появлением дополнительного документа — плана производства работ на высоте встает вопрос о том, что в проектах производства работ данные требования будут дублироваться, а также о порядке согласования заказчиком мест и способов крепления систем безопасности с генподрядной организацией.

Возможно, мы не всё учли, и вопросы по выполнению работ на высоте, скорее всего, будут возникать в связи со спецификой работы в определенной отрасли и на конкретном предприятии. Поэтому надеюсь на взаимодействие и взаимопонимание как с работодателями, так и с контролирующими органами по вопросам применения настоящих Правил.



# ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ РАБОТЕ НА ВЫСОТЕ

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



06.05.2015 вступили в силу Правила по охране труда при работах на высоте, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2014 года № 155н.

В настоящее время на профессиональных форумах специалисты по охране труда ведут горячие дискуссии о положениях новых Правил и их применении на практике. В целом, характеризуя документ, можно сделать вывод о том, что некоторые положения новых Правил требуют серьезных разъяснений и корректировок.

Сейчас подготовлен проект приказа Минтруда о внесении изменений в Правила. Ознакомиться с ним можно на сайте Мин-экономразвития России www.economy.gov.ru в разделах Деятельность — Направления — Оценка регулирующего воздействия — Экспертное мнение.

Надеюсь, в ближайшем будущем этот приказ будет подписан и снимет неточности и двоякие толкования. А пока нам, уважаемые коллеги, придется руководствоваться существующей редакцией Правил. Их лейтмотивом является: работодатель для обеспечения безопасности работников должен по возможности исключить работы на высоте. При невозможности — обес-

печить использование инвентарных лесов, подмостей, устройств и средств подмащивания, подъемников (вышек), строительных фасадных подъемников, подвесных лесов, люлек, машин или механизмов, а также средств коллективной и индивидуальной защиты.

#### ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «РАБОТЫ НА ВЫСОТЕ»

Правила дают подробное определение работ на высоте.

К ним относятся работы, при которых:

- а) существуют риски, связанные с возможным падением работника с высоты 1,8 м и более;
- б) работник осуществляет подъем, превышающий по высоте 5 м, или спуск, превышающий по высоте 5 м, по вертикальной лестнице, угол наклона которой к горизонтальной поверхности более 75 градусов;
- в) работы производятся на площадках на расстоянии ближе 2 м от неогражденных перепадов по высоте более 1,8 м, а также если высота ограждения этих площадок менее 1,1 м;
- г) существуют риски, связанные с возможным падением работника с высоты менее 1,8 м, если работа проводится над машинами или механизмами, водной поверхностью или выступающими предметами.

В Правилах теперь исключено понятие «верхолазные работы».

Исходя из определения выявляем виды работ, которые в вашей организации относятся к работам на высоте.

Обращаю внимание, что к работе на высоте допускаются сотрудники, имеющие квалификацию, соответствующую характеру выполняемых работ, и прошедшие:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры;
- инструктажи по охране труда (вводный, на рабочем месте);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение и проверку знаний требований охраны труда.



### ОБУЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫМ МЕТОДАМ И ПРИЕМАМ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ

Остановимся более подробно на обучении. Для организации данного мероприятия необходимо определить категории персонала, занятого выполнением работ на высоте:

а) работники, выполняющие работы на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей, а также с применением систем канатного доступа;

б) работники, выполняющие работы на высоте в остальных случаях (например, с применением инвентарных лесов и подмостей).

Работники, выполняющие работы на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей, а также с применением систем канатного доступа, делятся на три группы по безопасности:

1-я группа — работники, допускаемые к работам в составе бригады или под непосредственным контролем работника, назначенного приказом работодателя;

2-я группа — мастера, бригадиры, руководители стажировки, а также работники, назначаемые по наряду-допуску на производство работ на высоте ответственными исполнителями работ на высоте;

3-я группа — работники, назначаемые работодателем ответственными за безопасную организацию и проведение работ на высоте, а также за проведение инструктажей; преподаватели и члены аттестационных комиссий, созданных приказом руководителя организации, проводящей обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте; работники, проводящие обслуживание и периодический осмотр средств индивидуальной защиты (далее — СИЗ); работники, выдающие наряды-допуски; ответственные руководители работ на высоте, выполняемых по наряду-допуску; специалисты по охране труда; должностные лица, в полномочия которых входит утверждение плана производства работ на высоте.

K каждой группе предъявляются определенные требования.

Работники 1-й группы — это лица старше 18 лет, обладающие необходимыми знаниями и навыками, обученные безопасным методам и приемам работы на высоте, ознакомленные с основами техники эвакуации и спасения.

Работники 2-й группы в дополнение к требованиям для работников 1-й группы должны иметь опыт работы на высоте более года и уметь проводить спасательные мероприятия, организовывать безопасную транспортировку пострадавшего, а также обладать практическими навыками оказания первой помощи пострадавшему.

Работники 3-й группы — это специалисты старше 21 года с опытом работы на высоте более двух лет, в дополнение ко всем вышеизложенным требованиям к работникам 1 и 2-й групп обладающие специальными знаниями по проведению инспекции СИЗ.

Работник в зависимости от категории персонала должен пройти определенное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

Усвоившим требования по безопасности выполнения работ на высоте и успешно прошедшим

Работодатель для обеспечения безопасности работников должен по возможности исключить работы на высоте. При невозможности — обеспечить использование инвентарных лесов, подмостей, устройств и средств подмащивания, подъемников (вышек), строительных фасадных подъемников, подвесных лесов, люлек, машин или механизмов, а также средств коллективной и индивидуальной защиты.

проверку знаний и приобретенных навыков выдается удостоверение о допуске к работам на высоте (приложение  $\mathbb{N}$  2 к Правилам).

Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ необходимо:

- а) перед допуском к работам на высоте впервые;
- б) при переводе с других работ, если указанные работники ранее не проходили соответствующего обучения;
- в) при перерыве в работе на высоте более одного года.

Периодическое обучение работников 1 и 2-й групп осуществляется не реже одного раза в три года. Периодическое обучение работников 3-й группы — не реже одного раза в пять лет.

Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по группам завершается экзаменом, который проводится аттестационными комиссиями, создаваемыми приказом руководителя организации, проводящей обучение. Состав аттестационных комиссий формируется из специалистов, прошедших соответствующую подготовку и аттестацию в качестве членов аттестационной комиссии (работники 3-й группы).

После экзамена выдаются:

- удостоверение о допуске к работам на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей, с применением систем канатного доступа (приложение № 4 к Правилам);
- личная книжка учета работ на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей, с применением систем канатного доступа (приложение  $\mathbb{N}$  5 к Правилам).

После обучения работодатель должен обеспечить проведение стажировки работников продолжительностью не менее двух дней. Стажировке подлежат все работники, кроме 3-й группы. Руководитель стажировки назначается работодателем из числа бригадиров, мастеров, инструкторов и квалифицированных рабочих, имеющих практический опыт работы на высоте не менее года. В данной ситуации после выхода Правил, когда еще никак не мог быть учтен этот

год практической работы (ведь ранее книжки не велись), возникает вопрос о возможности назначения такого руководителя без учтенного стажа. Также не ясно, каким образом выдается удостоверение учебным центром, если там указывается стажировка, которая должна быть организована работодателем.

За одним руководителем стажировки может быть закреплен только один работник.

Проверка знаний безопасных методов и приемов выполнения работ на высоте проводится не реже одного раза в год комиссией, создаваемой работодателем. В организации должна быть создана комиссия как минимум их трех человек, имеющих удостоверение с 3-й группой.

В Правилах не приведен порядок оформления данного мероприятия. Предполагаем, что протоколами согласно форме, установленной в Постановлении Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций». Вопрос о том, каким образом будет проставляться в удостоверении отметка о повторной проверке знаний, на данный момент остается открытым, так как оно делается ламинированным и непонятно, как работник своим удостоверением должен подтвердить, что прошел повторную проверку.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ НА ВЫСОТЕ**

Что касается организации выполнения работ на высоте, сначала определяем основные мероприятия:

- 1) технико-технологические:
- разработка и выполнение плана производства работ на высоте (далее ППР). Разрабатывается для работ, выполняемых на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, так называемые нестационарные рабочие места;
- разработка технологических карт на производство работ;
  - ограждение места производства работ;
- вывешивание предупреждающих и предписывающих плакатов (знаков);
- использование средств коллективной и индивидуальной защиты;
  - 2) организационные:
- приказом по организации назначаем лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ на высоте, за выдачу нарядадопуска, составление плана мероприятий при аварийной ситуации и проведении спасательных работ, а также проводящих обслуживание и периодический осмотр СИЗ.

В приказе о назначении ответственного за организацию и безопасное проведение работ на высоте указываем следующие обязанности:

а) организация разработки документации по охране труда при работах на высоте, плана мероприятий по эвакуации и спасению работников при возникновении аварийной ситуации и проведении спасательных работ; разработка и введение в действие технологических карт на производство работ на высоте для стационарных рабочих мест; утверждение ППР на высоте для нестационарных рабочих мест; оформление нарядов-допусков;

б) организация выдачи средств коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с указаниями эксплуатационной документации изготовителя, а также обеспечение своевременности их обслуживания, периодической проверки, браковки;

в) организация обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте, проведение соответствующих инструктажей по охране труда;

г) ведение личных книжек учета работ на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей, с применением систем канатного доступа.

#### ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТ НА ВЫСОТЕ С ОФОРМЛЕНИЕМ НАРЯДА-ДОПУСКА

Работникам выдается оформленный на специальном бланке наряд-допуск на производство работ (приложение № 3 к Правилам).

Необходимо составить перечень работ, выполняемых на высоте по наряду-допуску, в который включаются работы на высоте, выполняемые на нестационарных рабочих местах. На работы по перечню должен быть разработан ППР на высоте. Содержание ППР на высоте предусмотрено приложением № 6 к Правилам.

Приказом по организации назначаются:

- а) должностные лица, имеющие право выдавать наряд-допуск, из числа руководителей и специалистов;
- б) ответственный руководитель работ из числа руководителей и специалистов;
- в) ответственный исполнитель (производитель) работ из числа рабочих (бригадиров, звеньевых и высококвалифицированных рабочих).

В Правилах обозначена обязанность работника проводить осмотр выданных им СИЗ до и после каждого использования. Динамические и статические испытания СИЗ от падения с высоты с повышенной нагрузкой в эксплуатирующих организациях не проводятся. Системы обеспечения работ на высоте в зависимости от типа разделяются на удерживающие, системы позиционирования, страховочные, системы спасения и эвакуации.

В состав системы обеспечения безопасности работ входит:

- анкерное устройство;
- привязь (страховочная, для удержания, для позиционирования, для положения сидя);
- соединительно-амортизирующая подсистема (стропы, канаты, карабины, амортизаторы, средство защиты втягивающегося типа, средство защиты от падения ползункового типа на гибкой или на жесткой анкерной линии).

Резюмируя, хочу сказать, что в новых Правилах некоторые требования минимизированы по сравнению с предыдущими, при этом расширяются полномочия работодателя и увеличивается ответственность должностных лиц за безопасное выполнение работ. Но несчастные случаи на производстве в результате падения с высоты занимают печальное первенство как по частоте, так и по степени повреждения здоровья. В существующих условиях кризисного экономического состояния мотивировать работодателей повышением штрафных санкций — недальновидный путь решения проблем в охране труда. Необходимы разработка и введение нормативных правовых актов, соответствующих реалиям и направленных на адекватное построение системы охраны труда.

Введенные Правила по охране труда при работах на высоте, очевидно, оказались не на высоте. Требуется их доработка, поэтому, являясь оптимистом, жду изменений.



# ВАЖНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ОТ ПАДЕНИЯ С ВЫСОТЫ

Дмитрий ЕГОРЧЕНКО, заместитель руководителя отдела по продвижению средств индивидуальной защиты 000 «Фирма «Техноавиа»



бласть работ, где требуется применение средств защиты от падения с высоты, довольно широкая. В первую очередь к этим работам относится строительство и ремонт зданий и сооружений, где без средств защиты от падения практически не обойтись. Помимо строительных работ средства защиты от падения применяются при возведении и обслуживании линий электропередачи и связи, телевизионных вышек, башен, котельных и труб, при строительстве мостов, осмотре колодцев, мытье окон в высотных зданиях, аварийно-спасательных работах, в промышленном и спортивном альпинизме и т. д. С каждым годом количество людей, работающих «между небом и землей», увеличивается. К сожалению, возрастает и количество несчастных случаев.

Основная доля травматизма при работах на высоте связана с падением человека вследствие пренебрежения средствами защиты или же при их неправильном использовании. Падение с высоты чаще всего происходит, если люди находятся вблизи открытых проемов, у края здания (сооружения), на разрушенных балконах. Возможно также падение при переходе с одного места на другое по балкам, фермам и другим конструкциям, при выполнении работ на непрочных кровлях или с лесов, не имеющих ограждений, при перемещении по приставным или навесным лестницам и т. д. Во избежание всех перечисленных выше случаев и необходимо использование средств защиты от падения с высоты.

При оценке степени опасности работы на высоте в первую очередь следует рассмотреть возможность применения средств коллективной защиты. В зависимости от конкретного объекта это могут быть защитные ограждения, перекрытия, перила, леса, мостки, трапы, защитные сетки, вышки, люльки, знаки безопасности и др.

Однако не всегда использование коллективных средств защиты целесообразно. В тех случаях, когда изготовление и установка средств коллективной защиты, а также монтаж и демонтаж этих средств сопряжены с высокой опасностью и большей стоимостью, чем выполнение самих строительных работ, используются средства индивидуальной защиты. Важно отметить, что средства индивидуальной защиты от падения относятся к 3-й категории. Это значит, что при неправильном использовании или при отказе от использования этих СИЗ существует риск нанесения непоправимого вреда здоровью человека или смертельного исхода.

Итак, перейдем к основным понятиям. Средства индивидуальной защиты от падения с высоты — это страховочное и спасательное снаряжение, предназначенное для страховки работающего в случае падения с высоты.

Из чего же состоит страховочная система? Она включает в себя анкерную точку крепления, соединительный элемент (карабин, петля), промежуточное соединение (строп), систему



70

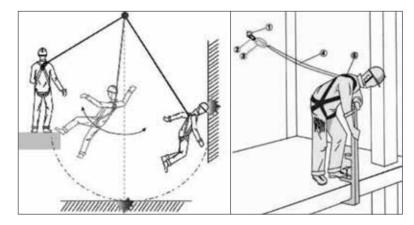
ударопоглощения (амортизатор) и страховочную привязь для всего тела. Остановимся более подробно на каждом из элементов системы.

1. Точка крепления — жесткий упор, к которому крепится СИЗ (крюки, роликовые устройства на рельсах или канатах, ремболты в бетонных конструкциях, рельсы, канаты, по которым перемещается карабин). Точка крепления всегда должна быть расположена выше талии и как можно более вертикально по отношению к рабочему месту (не более +/–30 градусов).

При использовании средств индивидуальной защиты от падения важно рассмотреть риск раскачивания до начала проведения работ. Если страховочный трос не закреплен вертикально над рабочим местом, то при падении рабочий будет раскачиваться из стороны в сторону. Речь идет о так называемом эффекте маятника. В этом случае упавший может получить травму, ударившись о землю (см. рисунок).

Чтобы исключить возможность удара или столкновения с препятствием при падении в страховочной привязи, следует также рассчитать минимальную высоту под рабочей площадкой с учетом длины стропа и полностью раскрытого амортизатора. Таким образом, для 1,5 метра страховочного троса минимальная высота составит 5,75 метра (1,5 х 2 + 1,75 + 1), то есть двойная длина страховочного стропа + максимальное развертывание амортизатора + запас надежности.

- 2. Соединитель (петля, карабин) должен открываться двумя осознанными движениями, а также иметь предохранительное устройство, исключающее случайное открытие зева после его закрепления к опоре.
- 3. Система амортизации необходима в случае падения, когда происходит накопление значительного количества кинетической энергии. Как следствие динамический рывок, и травма



неизбежна. Амортизатор может быть выполнен как отдельный элемент или встраиваться внутрь страховочного троса.

- 4. Промежуточное соединение строп, который обеспечивает соединение между точкой крепления и опорой тела и ограничивает свободное падение рабочего. Его положение должно быть как можно более вертикальным и слегка натянутым. Строп может быть страховочный (с амортизатором) и удерживающий.
- 5. Страховочная привязь выполняется, как правило, с наплечными и набедренными лям-ками, поскольку максимальная нагрузка на тело человека в момент остановки падения с высоты приходится на бедра и грудную клетку.

Защищает ли пояс от падения? Согласно европейскому стандарту EN 358/354 пояс — это удерживающая система (присоединение к стропам с целью фиксации положения на высоте и предотвращения попадания в опасную зону). Падение в поясе чревато серьезными повреждениями позвоночника, сопровождающимися риском паралича нижних конечностей, а также высока опасность выскользнуть из пояса, закрепленного на талии, во время переворота.







Работа летом может нанести непоправимый вред вашему лету...

Отпуск — это небольшой отрезок времени, который дается работодателем, чтобы напомнить, что и без вас прекрасно можно обойтись.

Удаленная работа — это не только приятно, но и круглосуточно.

Если вас послали, а потом за это еще и заплатили — это командировка.

Сегодня на работе часа полтора не было Интернета. Вышили весь чай... Разговорились... Познакомились...

Эргофобия — боязнь работать, совершать какие-то действия. Так вон оно что...

Работать не хотелось, но жадность победила лень.

Ленивые всё делают быстро. Чтобы поскорее отделаться от работы. И делают качественно. Чтобы потом не переделывать.

Вот думаю, еще полчасика — и начну работать. Ну ладно, еще 10 минут — и пойду работать. Ну еще немного в Интернете — и точно начну... Да ну его! Скоро домой!

И не надо меня будить! Что значит — домой пора? У нас, между прочим, ненормированный рабочий день.

— Сколько ты уже работаешь в этой фирме?

С того момента, когда меня пригрозили уволить.

В качестве первоапрельского розыгрыша написал заявление об увольнении и на общем собрании его обнародовал. На что генеральный директор ответил: «Давно пора!» — и подписал. Все присутствующие поддержали мою инициативу. Теперь как-то неловко говорить, что это была всего лишь первоапрельская шутка.

Встречаются два одноклассника:

- Как дела?
- Да всё по-прежнему работаю финансовым аналитиком, расти не получается...
- А у меня движуха начинал на автостоянке, потом крупный супермаркет, затем банк, дилинговая компания, франчайзинговый холдинг, теперь дорос до международной корпорации.
  - Как тебе удается так расти?
- Знаешь, хороший охранник на въездных воротах всем нужен!

Нет денег обновлять свой гардероб — смени работу! Для нового коллектива все твои старые шмотки — новые.

На собеседовании:

- Назовите ваши сильные стороны.
- Настойчивость!
- Спасибо, мы свяжемся с вами.
- Я подожду здесь.

Лучше быть последним в списке миллиардеров, чем первым в списке «Лучшие работники месяца».

У нас в ЖЭКе работает очень интеллигентный слесарь. Он когда молотком себе по пальцу попадает, восклицает: «Ишь ты!»



# РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАКТИКА РЕГИОНА»



#### ПЛАТНАЯ ПОДПИСКА:

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

#### ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ БЕСПЛАТНАЯ ДОСТАВКА:

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

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

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

#### ПОЗНАКОМИТЬСЯ С НАШИМ ЖУРНАЛОМ ВЫ МОЖЕТЕ В ПРИЕМНОЙ:

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

#### А ТАКЖЕ В:

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

#### СВОБОДНОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ВЕДЕТСЯ:

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

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

3 3 ран	1			_				<b>J</b> -							
	A	АБОНЕМЕНТ на <u>Faseту</u> Журнал								522	89				
							- 1	турпи		(9	кдекс из	Дагия)	_		
	Соц	иал	ь	юе п	артн	ерст	во. П	ракт	ика р	егио	на				
	(-аименование издания)									Количество ,					
		_	_	Н	a 20	16	n	од по	месяц	ам					
	1	2	$\Box$	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
				Х			Х								
	Куда	T													
				(no-me	ня ица	HC)			11	(L)pec)					
	Кому														
	(GENERAL REPORTS)														
				Т					_	RAHI	KAP	точк	.A.		
		пв			есто		на	<u>Газет</u> Курна	n _		522				
	Соц	иал	ь	ное п	артн		во. П		ика р	егио	на				
													_		
	Сто	Стои-			Послиски 900 рублей Количество						тво	1			
	мость					рубко									
	На 20					16	год по месяцам								
	1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
				Х			Х								
(почтовый нудекс)						(syspe	c)								
		19	ţau	W.TMR. W	en,jeans	0							_		



## СНАЧАЛА К НАМ!

#### УВАЖАЕМЫЕ ПОКУПАТЕЛИ!

В магазинах «Восток-Сервис» вы можете приобрести необходимые товары для активного отдыха летом:

- солнцезащитные очки (защита от ультрафиолета 100 %)
- высокоэффективные солнцезащитные кремы



ул. Березина, 7/11, тел. (391) 227-48-48 ул. Ястынская, 18, тел. (391) 219-16-60 ул. Пионерской правды, 2, тел. (391) 260-23-06