Власть

Бизнес

Общество

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ПРАКТИКА РЕГИОНА № 2 (36)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТОПИЛИН Максим Анатольевич, министр труда и социальной защиты РФ

АКБУЛАТОВ Эдхам Шукриевич, глава города Красноярска

АХМЕТОВ Илай Узбекович, глава города Ачинска

ВАСИЛЬЕВ Михаил Геннадьевич, председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края

ЗУБАРЕВ Виктор Владиславович, заместитель председателя Правительства — министр экономического развития, инвестиционной политики и внешних связей Красноярского края

ИСЯНОВ Олег Халильевич, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края

ЛАПУНОВ Геннадий Семенович, координатор стороны работодателей краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

МАЙБОРОДА Денис Александрович, управляющий Отделением ПФР по Красноярскому краю

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

ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ

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

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

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

ГЛУШКОВ Антон Николаевич, директор по развитию ЗАО «Фирма «Культбытстрой», председатель СРО НП «СКС»

ДМИТРИЕВ Евгений Дмитриевич, заместитель председателя Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края

МИСНИК Дмитрий Петрович, независимый эксперт

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

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

Составы редакционного и экспертного советов будут расширяться.

содержание

Учредители ООО «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;
ул. Алексеева, 13
Тел. (391) 278-59-55,
278-25-55, 202-60-05
e-mail: soc_partner@mail.ru
сайт: www.soc-partner.ru

Периодичность: ежеквартально

Тираж: 4 000 экз.

Отпечатано в типографии:
Издательский дом «Всем. Всем. Всем»
660062, г. Красноярск,
ул. Телевизорная, 1/26

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. Перепечатка материалов возможна по согласованию с редакцией.
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. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ КРАЯ: ДЕНЬ СЕГОДНЯШНИЙ

АКТУАЛЬНО

9. ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

12. ВРЕМЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

14. ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА: НОВЫЕ ЦИФРЫ О ГЛАВНОМ

16. В ПОМОЩЬ МАЛОМУ БИЗНЕСУ

ПРОФСОЮЗЫ

18. БЕЗ БОРЬБЫ НЕТ РАЗВИТИЯ

ПЕНСИЯ

20. СЧИТАЕМ ПЕНСИЮ В БАЛЛАХ

23. ЛУЧШИЕ СТРАХОВАТЕЛИ

ОБРАЗОВАНИЕ

24. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ПЕРЕКРЕСТОК ИНТЕРЕСОВ ОБЩЕСТВА, БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА

ХРОНОГРАФ

26. ЗАЯВКА НА ПАРТНЕРСТВО

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

СОБЫТИЕ

30. ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА

КОНКУРС

32. УСПЕХ ПЛЮС ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

35. ЛУЧШИЕ РАБОТОДАТЕЛИ КРАСНОЯРСКА

ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА

38. «В-СИБПРОМТРАНС»: БИЗНЕС В СТИЛЕ КСО

ЖКХ

40. ЖКХ: УСИЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ЗДОРОВЬЕ

42. ЗДОРОВЫЕ ДЕТИ – ЛУЧШИЙ РЕЗУЛЬТАТ

АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС

44. ЛОГИСТИКА – КЛЮЧ К РАЗВИТИЮ

ФОРМУЛА УСПЕХА

45. КАЧЕСТВЕННЫЕ МАТЕРИАЛЫ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

46. ЖАЛЮЗИ – СТИЛЬНО И ПРАКТИЧНО

ПРАКТИКУМ

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

48. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА УКЛОНЕНИЕ ОТ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

49. ДЕКЛАРИРОВАНИЕ СООТВЕТСТВИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

50. ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – ЗАЛОГ УСПЕШНОСТИ

52. КАК РЕКРУТЕР МОЖЕТ НАРУШИТЬ ЗАКОН О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

53. ПРАВИЛА УСПЕШНОЙ ВАКАНСИИ

КАДРЫ

54. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

ОХРАНА ТРУДА

58. ЛЕТО, ЖАРА… КАК РАБОТАТЬ?

60. БЕЗОПАСНОСТЬ ВЫСОТЫ И ВЫСОТА БЕЗОПАСНОСТИ

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

62. НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

64. ЗАКОНОПРОЕКТЫ

Нас с детства приучали к мысли, что наше здоровье — забота медицины, что именно к врачу нужно бежать в случае малейшего нездоровья. Что ж, вероятно, какой-то наивный идеалист-утопист когда-то давно именно так всё и задумал. Вероятно, это должно было работать. Но, увы, не всегда работает.

Да, врач давал клятву Гиппократа; да, он долго учился; да, он имеет большой опыт… Да, мы сохранили настоящую медицину, которая осталась искусством. Уметь рисовать и быть художником — разные вещи. Окончить медицинский институт и стать врачом — не одно и тоже. За рубежом огромные средства превратили медицину в техническую специальность: высочайшая оснащенность клиник и уровень обследования заметно упростили процесс принятия любых решений — и диагностических, и терапевтических, и организационных. Не надо умничать! Результаты обследования свидетельствуют о том, что... Вот вам и диагноз. А лечить эту болезнь следует так: а)...; б)...; в)... Остается лишь добросовестно следовать инструкциям.

Но у нас всё иначе, всё держится на личности врача, который чувствует, угадывает, лечит и вылечивает.

Но человеческий фактор не исключает возможности ошибки. Официальную статистику врачебных ошибок в нашей стране никто не ведет. Зато не скрывают тревожных данных социологи. В прошлом году фонд «Общественное мнение» провел опрос населения, респондентам был задан вопрос: были ли у вас или у ваших близких случаи, когда врач ошибался в диагнозе или неправильно назначал лечение? Результаты оказались красноречивыми: 42 % людей ответили утвердительно. Объективности ради отметим, что врачебные ошибки случаются во всех странах. Но в США или Франции их доля составляет 3—4 %, а у нас — свыше 40 %, то есть в 10 раз больше.

Почему это происходит? Во-первых, наши медицинские технологии и оснащение больниц далеки от западных. Во-вторых, наши врачи замотаны огромной нагрузкой. По данным краевого министерства здравоохранения края, укомплектованность врачами в регионе составляет 60 %, то есть на каждого врача приходится почти двойной объем работы.

В сложившейся ситуации я вижу только один выход. Перефразируя знаменитое высказывание о спасении утопающих, можно сказать так: «Исцеление больных — дело рук самих больных». Я ни в коем случае не призываю никого навсегда отвернуться от традиционной медицины и начать усиленно испытывать на себе последние достижения древних целительских практик индейских племен. Но есть такая штука, как здоровый образ жизни. Несмотря на заезженность фразы, в ней заключен огромный смысл. Здоровая пища, достаточная подвижность, подходящий именно вашему организму режим сна и отдыха, добрые отношения с окружающими, возможность творческой самореализации, чистая совесть (да-да, и это тоже…). Вот, собственно, и всё. Если вы сможете всё это себе обеспечить, ни одна болезнь не выдержит такого беспредела.

Что ж, думаю, на сегодня достаточно слов. Я искренне желаю, чтобы все болячки обходили вас стороной и чтобы всё написанное выше было для вас не актуально.

Искренне ваш,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор

Абанский район
Березовский район
Бирилюсский район
Боготольский район
Большемуртинский район
Дзержинский район
Енисейский район
Ермаковский район
Идринский район
Иланский район
Ирбейский район
Канский район
Каратузский район
Козульский район
Краснотуранский район
Манский район
Назаровский район
Нижнеингашский район
Новоселовский район
Партизанский район
Пировский район
Рыбинский район
Тюхтетский район
Уярский район
Шарыповский район
Шушенский район

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Данные предоставлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 01.10.2015

В 37 городах и районах края заключены территориальные трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений

Страницы 6–27

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ КРАЯ: ДЕНЬ СЕГОДНЯШНИЙ

Система охраны здоровья жителей Красноярского края была и остается одним из ведущих направлений деятельности региональной власти. О том, какие задачи сегодня решает краевое здравоохранение, каковы перспективы его развития, рассказывает министр Вадим ЯНИН.

— Вадим Николаевич, какие перемены, произошедшие в отрасли здравоохранения в последние годы, по вашему мнению, наиболее значимы для населения края?

— Сегодня краевому здравоохранению есть чем гордиться. Так, рождаемость в регионе превышает смертность. Продолжает снижаться младенческая смертность, за четыре месяца 2016 года по отношению к аналогичному периоду прошлого года — почти на 5 %. Также край демонстрирует высокие успехи по ЭКО: в 2015-м было проведено около 700 процедур, из них 40 % с положительным результатом. Для сравнения: в большинстве федеральных клиник успешно проходит всего 10—20 % процедур ЭКО.

Не покривлю душой, если скажу, что мы шагнули вперед в отношении качества оказания медицинской помощи. За последние годы специалисты смогли повлиять на смертность от кардиозаболеваний, отмечается снижение смертности от болезней системы кровообращения на 25,3 %. Система оказания помощи пациентам с сердечно-сосудистыми заболеваниями в крае должным образом выстроена и продолжает развиваться: в Ачинске и Канске вскоре откроются центры, где начнут осуществлять вмешательства в коронарные сосуды, лечить острые состояния при инфаркте миокарда — словом, всё то, что сейчас делается в Красноярской краевой клинической больнице. Хирурги краевой больницы успешно освоили трансплантации, уже выполнено 17 операций по пересадке почки. Мы регулярно слышим и о других уникальных операциях, проводимых специалистами больницы. К примеру, в июне прошла первая в России операция на митральном клапане.

Развивается инфраструктура для оказания медицинской помощи. Построены новые поликлиники в поселке Курагино и Сосновоборске. В марте 2016 года открылась поликлиника краевого онкодиспансера. В конце года планируется ввод в эксплуатацию перинатального центра в Ачинске, продолжается строительство перинатального центра в Норильске. Также будет введен в эксплуатацию инвазивный центр для лечения острого коронарного синдрома на базе Канской межрайонной больницы с зоной обслуживания по 300 тысяч человек в радиусе до 100 километров. Это позволит увеличить долю больных с ОКС, получивших высокотехнологичную медицинскую помощь в первые часы заболевания.

Продолжается программа по строительству в территориях модульных фельдшерско-акушерских пунктов. Впереди — возведение медицинских объектов Универсиады.

В числе достижений, которыми может по праву гордиться красноярская медицина, — осуществляемое в полном объеме раннее выявление у новорожденных врожденных и наследственных заболеваний, а также патологии слуха. Это позволяет начать своевременное лечение малышей.

Развивается телемедицина: в регионе запустили технологию удаленного консультирования по ряду специальностей, ведется перинатальный мониторинг беременных женщин группы риска.

— Немаловажную роль в предупреждении заболеваний играет их профилактика. Что можете сказать об этом?

Заведующий детским отделением Кардиоцентра Алексей Ильин стал лауреатом премии за выдающийся вклад в развитие сердечно-сосудистой хирургии

— В стране ведется плановая диспансеризация всего населения. За три года ее проведения выявлено немало случаев серьезных заболеваний. Следует сказать, что в западных странах за такие профилактические осмотры люди платят немалые деньги, у нас же они бесплатны.

Сама диспансеризация как программа была придумана еще в Советском Союзе. Позже она была продолжена в рамках нацпроекта «Здоровье», но по достаточно формальным признакам. Сейчас диспансеризация другая. Установлены два этапа ее проведения. Первый (скрининг) проводится с целью выявления признаков хронических неинфекционных заболеваний, факторов риска их развития. Второй этап предусматривает дополнительное обследование с целью уточнения диагноза заболевания, если выявлены проблемы. К факторам риска относятся повышенный уровень артериального давления, сахара и холестерина в крови, курение, пагубное потребление алкоголя, нерациональное питание, гиподинамия, избыточный вес и ожирение. В 2015 году около 500 тысяч человек прошли диспансеризацию. Сегодня очень важно привлечь в поликлинику тех, кто к врачам не обращается, занимается самолечением. Некоторые из них потом приходят с запущенной стадией болезни, когда помочь уже сложно.

— Много вопросов всегда возникает по поводу доступности первичной медицинской помощи. Какие шаги уже сделаны или планируются, чтобы разгрузить наши поликлиники и в то же время сделать первичную помощь максимально доступной для населения?

— Работа с поликлиниками станет для нас приоритетом в ближайшие годы. В рамках поручения губернатора Красноярского края Виктора Александровича Толоконского сейчас проводится большая работа по переформатированию деятельности поликлиник, совершенствованию работы первичного врачебного звена, поскольку от его четкой работы в первую очередь зависит доступная и качественная помощь для всех жителей края. Нужно освобождать врачей от лишней организационной, административной работы: только так услуги здравоохранения можно сделать еще более доступными и эффективными. Для совершенствования работы поликлиник организован прием в кабинетах неотложной помощи, доврачебных кабинетах, увеличены часы приема. Усовершенствована работа отделений и кабинетов профилактики, что позволило перераспределить потоки пациентов и пересмотреть нагрузку на участкового врача для усиления работы с диспансерной группой. Большие перемены должны произойти и в работе регистратуры, должна быть связка «call-центр — регистратура — кабинет неотложной помощи — кабинет доврачебного приема».

И изменения уже видны. В поликлинике № 14 Красноярска организована электронная очередь, оповещение пациентов, а в межрайонной больнице № 3 создан call-центр, где можно и записаться к врачу, и узнать распорядок работы, и получить консультацию. Сейчас активно внедряют медицинскую информационную систему, в перспективе это позволит вести электронную карту пациента.

— В отрасли здравоохранения по-прежнему особое внимание сосредоточено на кадровой политике. Были ли в течение года использованы новые подходы решения кадровой проблемы?

— Ежегодно в Красноярском крае выполняется около миллиона выездов скорой медицинской помощи, в медицинских организациях обслуживается около 30 миллионов посетителей. И медицинское сообщество, осознавая всю степень ответственности за здоровье людей, воспринимает свою профессию как призвание. Большинство медицинских работников — настоящие сподвижники: работают, не считаясь с выходными и праздниками, приходят на помощь в любое время.

Рентгенохирурги краевой клинической больницы провели операцию «эндоваскулярная коррекция митрального клапана»

В Красноярской городской поликлинике № 14 внедряется электронная система управления очередью

За последние три года победителями Всероссийского конкурса «Лучший врач года» стали 12 врачей Красноярского края.

23 июня 2016 года состоялось чествование победителей городского конкурса «Лучший по профессии», в номинации «Лучший работник отрасли здравоохранения» признан Алексей Владимирович Протопопов, руководитель Регионального сосудистого центра краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Краевая клиническая больница». За высокие практические результаты в работе, вносящие вклад в развитие местного самоуправления, и эффективное решение вопросов местного значения благодарственным письмом главы города награждена Галина Васильевна Гарак, старший врач оперативного отдела краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярская станция скорой медицинской помощи».

В Красноярском крае более 200 медицинских организаций, где работает около 14,5 тысячи врачей и 34,5 тысячи средних медицинских работников. Реализация программы«Земский доктор» позволила значительно улучшить кадровую ситуацию в сельских больницах края. За период 2012—2015 годов единовременные компенсационные выплаты получили 316 врачей, приехавших на работу в села и рабочие поселки края.

Однако кадровая проблема в отрасли всё еще остается довольно острой, особенно это касается поликлиник. Сегодня укомплектованность терапевтами составляет всего 75 %, участковыми педиатрами — 85 %. Причина кадрового дефицита в том, что поликлиники долгое время считались непопулярным местом работы среди выпускников-медиков. Сейчас мы пытаемся переломить это отношение. Работаем с медицинским вузом, контролируем образовательный процесс. Важно, чтобы у студентов складывалось реальное представление о медицине, чтобы они были готовы к этой работе. Кроме этого вводится дополнительная мотивация для целевиков. Студентам начали выплачивать по 1 600 рублей. Это притом, что они учатся бесплатно, на бюджетной основе, и получают стипендию. Через 10—15 лет судьбу развития здравоохранения в крае будут определять те, кто сейчас учится в медицинском учреждении или только что окончил его, поэтому мы должны вкладываться в медицинское образование, во врачебную молодежь.

— Что вы хотели бы пожелать читателям журнала?

—Всем, кто трудится в отрасли здравоохранения, хочу выразить искреннюю признательность за их профессионализм и верность работе. Как врач всем хочу пожелать здоровья, мира, успехов и спокойствия в семье.

В Красноярском крае продолжает снижаться младенческая смертность

ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

С 18 по 22 апреля в Сочи прошла вторая ежегодная Всероссийская неделя охраны труда

«Мы второй раз собираемся в Сочи, и по количеству участников Всероссийской недели охраны труда понятно, что дискуссионная площадка набирает обороты. В этом году ВНОТ объединила 8 тысяч человек из 87 регионов России, — отметил заместитель министра труда и социальной защиты РФ **Григорий ЛЕКАРЕВ.** — Столь большое количество человек собралось здесь, чтобы обсудить вопросы охраны труда, создания безопасных условий, а значит, вопросы жизни и здоровья работающих граждан».

Одно из значимых мероприятий ВНОТ — научно-практическая конференция «Основные направления дальнейшего совершенствования охраны труда. Переход к модели систематических превентивных мер». На конференции были обсуждены планируемые поправки в Трудовой кодекс РФ, в том числе внедрение норм, направленных на выявление и исключение опасности травмирования и заболеваний, отказ от многочисленных списков, а также изменения трудового законодательства в части охраны труда для малых предприятий.

В рамках ВНОТ также были подведены промежуточные итоги действия новой системы специальной оценки условий труда. По мнению экспертов, за два года со стороны работодателей была допущена 21 тысяча нарушений, основные из них — это несвоевременное доведение информации о результатах оценки условий труда до работников и органов власти. В России системой оценки условий труда было охвачено 12,7 млн рабочих мест из 3,1 млн, остальные рабочие места должны пройти оценку до 2018 года.

«По новой методике оценивалась охрана труда на рабочих местах на средних и крупных предприятиях в сфере добычи полезных ископаемых, в сфере производства и распределения электроэнергии, газа и воды, в сфере транспорта и связи, обрабатывающих производств, рыболовства, образования и здравоохранения», — говорит генеральный директор ФБГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда РФ **Дмитрий ПЛАТЫГИН.**

Об изменениях в системе пенсионного обеспечения шел разговор на круглом столе «Система досрочных пенсий за работу во вредных и (или) опасных условиях труда: предварительные итоги нововведений и перспективы развития». Представители Минтруда РФ рассказали, что с 1 января 2017 года предусматривается возможность создания работодателями систем досрочного негосударственного пенсионного обеспечения.

«Для создания новых форм социальных гарантий работникам предлагается поэтапная трансформация института досрочных пенсий, а также создание условий по предоставлению работникам гарантий и компенсаций в соответствии с их интересами в рамках трудовых и коллективных договоров», — уточнил замдиректора Департамента пенсионного обеспечения Минтруда России **Дмитрий БЕЛОВАЛОВ.** — С одной стороны, люди, занятые на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, должны сохранять свои пенсионные права, а с другой — важно, чтобы бремя финансирования досрочных пенсий не ложилось на плечи всех остальных работников и не осуществлялось за счет общих взносов в Пенсионный фонд России».

Замдиректора рассказал участникам круглого стола, что движение по реализации Стратегии идет по трем направлениям. Первое — это установление дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР, дифференцированных в зависимости от степени опасности условий труда на конкретном рабочем месте. Второе — создание жизнеспособной системы негосудар-

ственного пенсионного обеспечения для работников, уже занятых в особых условиях труда. Третье — создание альтернативных систем социального страхования для работников, которые в будущем будут приходить на рабочие места с вредными и опасными условиями труда.

На стратегической пленарной сессии «Инвестиции в здоровье работников — фундамент будущего» представители власти и бизнеса обсудили проблемы, задачи и направления развития государственного управления охраной труда.

«Скептики скажут, что нулевой показатель травматизма на производстве недостижим, однако если мы не будем ставить перед собой такую задачу, то будем вынуждены постоянно бороться с последствиями», — в ходе сессии высказался заместитель министра труда и социальной защиты Григорий Лекарев. По его словам, за последнее десятилетие сохраняется устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма. При этом наиболее травмоопасными отраслями остаются строительство, обрабатывающая промышленность, добыча полезных ископаемых.

«В 2015 году число несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями снизилось по сравнению с 2014 годом на 24 %, — рассказал Григорий Лекарев. — Число погибших в результате несчастных случаев на производстве уменьшилось на 27 %. Это минимальный уровень в современной истории России. Фактически удалось уберечь от тяжелых увечий и гибели более полутора тысяч человек».

Важным опытом, характеризующим серьезность данной проблемы в свете производительности труда, поделился заместитель генерального директора по персоналу и администрации ОАО «Сибирская Угольная Энергетическая Компания» **Дмитрий СЫРОМЯТНИКОВ.** «При инвестициях в здоровье очень важно всё подсчитать, и тогда многое прояснится, — убежден он. — Например, на первый взгляд кажется, что болезни отдельных сотрудников приносят весьма незначительные убытки предприятию. Однако при подсчетах в 2010 году выяснилось, что это соизмеримо с тем, если бы в течение целого года примерно две тысячи наших сотрудников вообще не выходили на работу».

«Если говорить о всей России, то экономические затраты вследствие неудовлетворительных условий и охраны труда ежегодно составляют порядка 1,6 трлн рублей, — отмечает Григорий Лекарев. — Прямые потери фонда рабочего времени, формирующие общие ежегодные потери от недопроизводства продукции и услуг, доходят до 1 трлн рублей. При этом, как показывают международные исследования, инвестиции в обеспечение безопасного труда сулят немалые экономические выгоды не только от сокращения издержек в связи с вредными условиями труда, но и за счет повышения производительности, улучшения качества выпускаемой продукции и услуг. Всё это результат своевременных и качественных вложений», — сообщил замминистра.

Он отметил, что такие факты говорят о необходимости концентрации усилий по повышению заинтересованности работодателей в обеспечении безопасности труда и сохранении здоровья как за счет наращивания потенциала предупредительных мер по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, так и объективизации контрольно-надзорных мероприятий в сфере охраны и условий труда.

С целью обеспечения наибольшей эффективности реализации предложенных подходов Минтруд России предлагает в 2017 году разработать и утвердить государственную программу Российской Федерации «Безопасный труд» на 2018—2025 годы.

На круглом столе «Введение электронного листка нетрудоспособности и переход на «прямые выплаты» в рамках обязательного социального страхования», организованном Фондом социального страхования РФ, было сообщено, что с 2014 года ФСС работает в рамках пилотного проекта перехода на прямые выплаты и за это время от зачетного механизма страховых выплат уже отказались 14 регионов РФ. Сегодня они выстраивают отношения «страхователь — страховщик» именно по страховой модели, и участники круглого стола наглядно продемонстрировали эффективность этих отношений, рассказав о первых итогах реализации проектов в регионах. В этом году на новую модель страховых выплат перейдут еще шесть регионов России.

На круглом столе «Об особенностях проведения СОУТ медиков» министерство здравоохранения предложило уточнить механизм определения и учета стрессовых условий труда медиков в ходе СОУТ. Сейчас из-за отсутствия четких критериев оценки несколько сотен тысяч врачей лишаются права на дополнительные выплаты и пенсии из-за того, что условия их труда признаны недостаточно вредными. Тяжесть условий труда медиков эксперты оценивают по таким параметрам, как химические и биологические факторы, факторы шума, вибрации, тяжести трудового

процесса. Однако далеко не всегда спецкомиссия, по мнению присутствующих на круглом столе медиков, адекватно оценивает условия их труда. По долгу своей службы медики больше, чем представители других профессий, рискуют заразиться, получить увечье или вообще лишиться жизни.

«Комиссия по СОУТ приходит в поликлинику и оценивает условия труда врачей, ставит им степень вредности ниже положенной, исходя из своих представлений о профессии врача, и не обращает внимания на комментарии медиков, что их работа сложная, стрессовая, мотивируя тем, что в методике оценки условий труда не прописан механизм определения степени сложности с учетом стрессовых факторов, — отмечает начальник отдела охраны труда Департамента медицинского образования и кадровой политики Министерства здравоохранения и социального развития **Татьяна ЛОЗОВСКАЯ**. — В здравоохранении существуют особенности, которые в методике оценки охраны труда не предусмотрены. Речь идет о психоэмоциональных факторах, которые связаны с принятием решений при оказании помощи больным. Сейчас подготовлен проект постановления, в котором предлагается дополнить действующее Постановление Правительства РФ № 290 об особенностях проведения специальной оценки условий труда работникам, оказывающим физическую помощь. Когда наши поправки будут приняты, то медикам не придется доказывать опасность условий труда на рабочем месте».

На круглом столе «Импортозамещение при производстве средств индивидуальной защиты» директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России **Валерий КОРЖ** заявил, что с 2017 года финансовому обеспечению будут подлежать только изготовленные в России средства индивидуальной защиты. «За счет средств Фонда социального страхования финансируются предупредительные меры, в том числе меры по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, — рассказал Валерий Корж. — Это, можно сказать, преференция со стороны государства в виде возмещения определенных расходов для тех работодателей, которые имеют положительное сальдо между взносами и страховыми выплатами».

В соответствии с программой поддержки легкой промышленности Минтруд России подготовил изменения в Приказ от 10 декабря 2012 года № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

«Суть этих поправок сводится к тому, что предъявлять к зачету и финансированию за счет средств ФСС работодатель сможет только средства индивидуальной защиты, изготовленные на территории России», — подчеркнул Валерий Корж. При этом уточняется, что расходы страхователя на приобретение спецодежды подлежат финансовому обеспечению, если указанная одежда изготовлена из материалов, которые также произведены в России.

В завершающий день работы Всероссийской недели охраны труда мероприятие посетил министр труда и социальной защиты России **Максим ТОПИЛИН,** который сообщил, что несколько дней назад было подписано распоряжение правительства об утверждении плана мероприятий по реализации третьего этапа Концепции демографической политики Российской Федерации до 2025 года.

«В плане впервые есть раздел, связанный с улучшением условий труда, — сказал министр. — Потому что ключевым моментом увеличения продолжительности жизни являются мероприятия по снижению травматизма и профилактике профессиональных заболеваний».

Максим Топилин отметил, что главная задача, которая стоит сегодня на повестке дня, — поиск экономических инструментов и моделей, которые, с одной стороны, будут заставлять, с другой — стимулировать работодателя и работника улучшать условия труда, обеспечивать безопасный труд и заботиться о здоровье.

«Нашим ключевым направлением является переход к нулевому травматизму, фиксация микротравм, профилактика травматизма и профессиональных заболеваний, — подчеркнул он. — Все финансовые инструменты должны быть переставлены с компенсационного механизма на превентивный».

При подготовке статьи использованы материалы и фотографии Межрегиональной ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «Эталон»

ВРЕМЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

23 марта в Москве в рамках Недели российского бизнеса под эгидой Российского союза промышленников и предпринимателей прошел Социальный форум «Ответственное взаимодействие бизнеса и власти в интересах социальной стабильности»

Его главными темами стали социальное партнерство бизнеса и государства в преодолении кризиса и обеспечении дальнейшего развития, влияние демографической ситуации на экономическую и социальную политику, действия на рынке труда, совершенствование системы социального страхования, приоритеты корпоративных социальных инвестиций, развитие социального предпринимательства и расширение участия негосударственного сектора в социальной сфере.

Открывая форум, президент РСПП **Александр ШОХИН** обозначил вопросы, актуальные для диалога бизнеса и государственных структур в современной ситуации и на перспективу. В числе важнейших на сегодняшний день для бизнеса проблем он отметил ограниченный доступ к финансовым ресурсам, обратил внимание на одно из основных препятствий для развития компаний — дефицит квалифицированных кадров на рынке труда, а также важность повышения информационной открытости как бизнеса, так и государственных структур, прозрачности принятия ими общественно значимых решений.

Президент РСПП подчеркнул, что конструктивное сотрудничество и развитие партнерства приобретают особую значимость в сложной экономической ситуации, когда на повестке дня — определение путей ее преодоления, разумное распределение ответственности между государством, бизнесом и обществом за поддержание социальной стабильности и создание условий для дальнейшего роста.

Заместитель председателя Правительства РФ **Ольга ГОЛОДЕЦ** акцентировала внимание на планах деятельности правительства в социальной сфере, затронула вопросы рынка труда, ситуация на котором, как было подчеркнуто, находится под постоянным контролем органов власти и социальных партнеров. При этом отмечалось, что, несмотря на сложную экономическую ситуацию, «у нас не нарастает безработица, но обозначается очень резкое падение доходов как по реальному уровню заработной платы, так и по совокупному уровню доходов».Она отметила, что на повестке дня стоит вопрос о заработных платах и очень серьезных переговорах и с работодателями,

и с представителями работников относительно в том числе механизмов регулирования системы оплаты труда. В своем выступлении Ольга Голодец затронула тему профессиональных стандартов, отметила важность работы по созданию национальной системы профессиональных квалификаций, в которой активно участвует РСПП.

Министр труда и социальной защиты РФ **Максим ТОПИЛИН** заявил, что Россия находится на одном из последних мест по минимальному размеру оплаты труда. «Мы, записав еще в 2001 году в Трудовом кодексе норму, что МРОТ должен быть равен прожиточному минимуму, так этот вопрос и не решили. И если мы посмотрим на статистику и показатели, то Россия находится на одном из последних мест и отстает от стран с экономикой, которая даже близко не соответствует российским стандартам и российскому уровню развития», — заявил Максим Топилин.

Министр труда подчеркнул, что до конца 2016 года нужно определиться со сроками решения этой задачи. «На протяжении короткого отрезка времени, по крайней мере до конца этого года, мы должны договориться четко о сроках, когда мы эту задачу реализуем, и воплотить это в соответствующий закон», — добавил он.

В связи с обсуждаемым вопросом передачи администрирования страховых взносов в систему социального страхования от государственных внебюджетных фондов Федеральной налоговой службе, Максим Топилин отметил важность сохранения в стране системы социального страхования, предложил социальным партнерам определиться в отношении оптимальной модели социальной защиты работников.

Председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил ШМАКОВ** заявил, что необходимо законодательно определить статус внебюджетных фондов и передать их управление трем сторонам социального партнерства — работодателям, профсоюзам и государству. По его мнению, вопрос передачи администрирования страховых платежей от фондов к ФНС продолжает обсуждаться, но не решен окончательно. «Вопрос не решен», — резко заявил он, подчеркнув, что «это просто «бандитизм», который происходит в этой отрасли». Кроме того, он обратил внимание на проблемы кредитно-финансовой политики, а также системы профессиональных квалификаций.

Опыт и позиция компаний, ожидания и предложения бизнеса, подходы к оценке социальных инвестиций, позитивный и проблемный опыт взаимодействия бизнеса и власти были представлены в выступлениях представителей компаний, связанных с ними благотворительных фондов, экспертных институтов. На форуме прозвучали выступления заместителя генерального директора СУЭК Сергея Григорьева, вице-президента ГМК «Норильский никель» Ларисы Зельковой, директора по социальной политике и корпоративным коммуникациям УК «Металлоинвест» Юлии Мазановой, начальника главного управления по персоналу ОАО «ЛУКОЙЛ» Юрия Пихтовникова, директора по социальным исследованиям ВШЭ Лилии Овчаровой.

Подводя итоги форума, председатель комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и демографической политике Давид Якобашвили обозначил задачу повышения доверия как основы взаимовыгодного сотрудничества, необходимость совместных усилий для решения стоящих проблем. Он отметил, что РСПП продолжает начатую в 2014 году работу по оценке деятельности компаний через индексы в сфере корпоративной ответственности и отчетности. Второй выпуск индексов по результатам 2015 года планируется в ближайшее время. РСПП также продолжает традицию проведения конкурсов и выпуска сборников, в которых обобщен успешный опыт компаний по различным аспектам их деятельности в области устойчивого развития. Давид Якобашвили обратил внимание участников форума на новый сборник корпоративных практик «Экология. Бизнес. Человек», подготовленный РСПП.

При подготовке статьи использованы материалы и фотографии пресс-службы РСПП

Теневая занятость и безработица: новые цифры о главном

14 апреля краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рассмотрела ситуацию на рынке труда региона в 2015–2016 годах

Сергей СЕЛЮНИН, заместитель руководителя агентства труда и занятости населения края, выступая с докладом «О состоянии рынка труда в Красноярском крае в 2015 году и перспективах на 2016 год», сообщил, что в 2015 году было трудоустроено 84 200 человек, обратившихся в органы службы занятости. На сегодняшний день численность безработных граждан составляет 22,2 тысячи человек, уровень зарегистрированной безработицы – 1,5 %.

По словам Сергея Селюнина, основная задача, стоящая перед службой занятости населения, — улучшение взаимодействия с работодателями и, как следствие, повышение трудоустройства граждан. Охват работодателей, взаимодействующих со службой занятости населения, в целом по краю увеличился на 6,7 % и составил 44,9 %.

Особое внимание в крае уделяется кадровому обеспечению инвестиционной деятельности. Работа с инвестпредприятиями в центрах занятости организована по принципу «одного окна». Сергей Селюнин отметил работу Единого центра кадрового обеспечения инвестиционного проекта «Строительство и эксплуатация Богучанского алюминиевого завода»: в 2015 году на первый пусковой комплекс завода трудоустроено 724 человека, из них около 270 жителей Богучанского района и более 100 человек из других территорий края.

«В 2015 году мы приступили к реализации нового направления кадрового обеспечения инвестиционной деятельности — край включен в перечень регионов приоритетного привлечения трудовых ресурсов. В рамках региональной программы выдан первый сертификат на привлечение трудовых ресурсов, на 2016 год заключены семь соглашений с работодателями. Задача 2016 года для всех центров занятости — продолжить формирование резерва работодателей для включения в программу трудовой мобильности», — отметил Сергей Селюнин.

Продолжила тему заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов края **Наталья БАРАНОВА.** Она отметила, что реорганизация и смена собственников компаний негативно отражаются на трудовых коллективах и профсоюзных организациях, что в отдельных случаях приводит к прекращению деятельности последних. Кроме того, реструктуризация предприятий направлена на оптимизацию производства за счет уменьшения расходов на рабочую силу и сопровождается сокращением штата работников. За 2015 год уволено более 9 тысяч человек, по состоянию на 8 апреля 2016 года 614 организаций наметили высвобождение более 8 тысяч работников.

В то же время на сегодняшний день из более чем 5 тысяч вакансий служащих, имеющихся в агентстве труда и занятости, только в 784 заявках предлагается уровень заработной платы свыше 30 тысяч рублей и в 161 заявке — 20—30 тысяч. Такая зарплата предлагается инженерам, энергетикам, врачам и т. д., то

есть специалистам, которые имеют высшее профессиональное образование и опыт работы.

«ФПКК совместно с членскими и первичными профсоюзными организациями тесно сотрудничает с агентством труда и занятости по разработке планов совместных мероприятий по смягчению последствий массового высвобождения работников. Но проведение этой работы возможно только там, где есть наши первички, то есть примерно в 30 % организаций, наметивших высвобождение», — рассказала Наталья Баранова.

«Профсоюзы всегда были и остаются союзниками реального сектора экономики. Мы понимаем, что чем успешнее предприятие, тем лучше его работникам. Федерация профсоюзов ведет свой мониторинг проблемных предприятий. Активно работали и будем работать дальше со службой занятости и прокуратурой по вопросам соблюдения трудового законодательства», — отметил председатель Федерации профсоюзов края **Олег ИСЯНОВ.**

Директор по развитию регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края» **Александр ЛЫТКИН** подчеркнул тенденцию сокращения продолжительности рабочего времени на предприятиях и, как следствие, снижение зарплаты, уменьшение числа заказов, снижение покупательской активности, нехватку высококвалифицированных кадров и рабочих. Среди положительных тенденций он отметил системную работу по госзаказу краевого правительства, взаимодействие власти с крупными компаниями, уменьшение числа проверок со стороны надзорных органов, их более открытую работу.

Помимо ситуации на рынке труда, участники комиссии рассмотрели вопросы организации мероприятий по снижению неформальной занятости населения, отметив необходимость усиления работы в этом направлении. По словам **Татьяны ШЕРЕМЕТОВОЙ,** начальника отдела министерства экономического развития, внешних связей и инвестиционной политики, несмотря на отсутствие у органов исполнительной власти и местного самоуправления края прямых полномочий, в крае организована системная и целенаправленная деятельность по снижению неформальной занятости. В муниципальных образованиях созданы межведомственные рабочие группы, организован ежедекадный мониторинг результатов их работы. На краевом уровне на постоянной основе проводятся совещания по вопросам снижения неформальной занятости с контрольно-надзорными органами, селекторные совещания с муниципальными образованиями края. Утвержден план мероприятий по снижению неформальной занятости в Красноярском крае, свои планы мероприятий по данной тематике разработаны и в муниципальных образованиях края. «Благодаря совместным усилиям по итогам 2015 года заключены трудовые договоры с 36,5 тысячи человек. В 2016 году работа в данном направлении продолжается, по состоянию на 12 апреля заключено 10,9 тысячи трудовых договоров», — сообщила Татьяна Шереметова.

Денис МАЙБОРОДА, управляющий Отделением Пенсионного фонда России по Красноярскому краю, отметил, что по итогам 2015 года уплатой страховых взносов подтвержден факт заключения 15 576 трудовых договоров, остальные договоры, видимо, были заключены фиктивно.

Также в Отделение ПФР поступила информация в отношении 78 физических лиц, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей или глав фермерских хозяйств, 73 из них фактически перечислили страховые взносы.

По мнению Дениса Майбороды, работа по легализации неформальной занятости сопряжена с рядом трудностей, таких как недостаточное законодательное регулирование вопроса, отсутствие программного обеспечения, электронных списков, позволяющих автоматизировать процесс сверки (анализ информации осуществляется вручную), а также несвоевременное и не в полном объеме предоставление информации исполнительными органами власти о работодателях и работниках, оформивших трудовые отношения.

В завершение мероприятия стороны договорились о дальнейшем сотрудничестве. Было принято решение продолжать взаимодействие с контрольно-надзорными органами по вопросам соблюдения работодателями трудового законодательства, контролировать проблемные предприятия, вести информационно-разъяснительную работу о незаконности неформальных трудовых отношений, организовать содействие органам власти в проведении проверок краевых организаций и т. д.

«Взаимодействие в рамках трехсторонней комиссии позволяет нам рассматривать самые острые проблемы социально-трудовых отношений и находить пути их решения. Несмотря на сложности в экономике страны, ситуация на трудовом рынке края остается стабильной. Те действия, что мы наметили в рамках совещания, позволят нам контролировать и прогнозировать положение дел в этой сфере, оперативно принимать меры по недопущению роста безработицы», — подвел итоги заседания комиссии **Виктор ЗУБАРЕВ.**

В ПОМОЩЬ МАЛОМУ БИЗНЕСУ

Что делает и должна делать власть, чтобы помочь предпринимательству, которое вносит весомый вклад в экономику Красноярска. Об этом шла речь на очередном заседании городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Александр ЦАПЛИН, заместитель руководителя департамента социально-экономического развития администрации города, рассказал о муниципальной программе «Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства в городе Красноярске».

Объем финансирования программы на 2016 год составляет около 44 млн рублей. Программой предусмотрено финансирование муниципального автономного учреждения «Центр содействия малому и среднему предпринимательству» в размере 13,2 млн рублей. Центр предоставляет консультационную поддержку по всем вопросам ведения бизнеса: от регистрации и выбора системы налогообложения до планирования финансово-хозяйственной деятельности, выбора источника инвестиций, развития производственной кооперации — более пяти тысяч услуг ежегодно. Специалисты Центра осуществляют подготовку документов для всех стадий жизненного цикла субъекта предпринимательства: от учредительных и бизнес-планов до налоговой отчетности и полных пакетов документов на получение финансовой поддержки — более 880 документов ежегодно.

На базе Центра функционирует Муниципальный гарантийный фонд, деятельность которого направлена на обеспечение доступности кредитных ресурсов для бизнеса посредством предоставления поручительств за счет средств фонда. На 1 января 2016 года активы фонда составляют 98,9 млн рублей и позволяют благодаря «плечу» лимита поручительств в текущем году использовать средства в объеме 206,9 млн рублей для обеспечения кредитами представителей малого и среднего бизнеса. Размер поручительства составляет до 50 % от суммы необходимого обеспечения, но не более 7 млн рублей сроком до трех лет.

В 2015 году за счет средств фонда предоставлены 32 поручительства субъектам малого и среднего предпринимательства на сумму 53,7 млн рублей по привлекаемым займам в размере 362,8 млн рублей.

Также в рамках программы финансируется в объеме 5,2 млн рублей Красноярский городской инновационно-технологический бизнес-инкубатор, которым в 2015 году были поддержаны 23 субъекта малого предпринимательства, размещенные на площадях бизнес-инкубатора. С 2016 года бизнес-инкубатор наряду с инвестиционными и социальными проектами начал поддерживать производственные.

Одной из важнейших социально значимых задач, стоящих перед Красноярском, является ликвидация очередности детей в возрасте от трех до семи лет в муниципальные детские сады. С этой целью администрацией города разработан механизм по созданию дополнительных мест с участием частных дошкольных учреждений путем закупки у последних услуги по присмотру и уходу за детьми, что позволит сохранить более 2 700 частных дошкольных мест. Программой предусмотрена субсидия на возмещение затрат на создание и обеспечение деятельности групп дневного времяпрепровождения детей в объеме 24 млн рублей.

Федеральным законодательством установлено, что не менее 15 % совокупного годового объема государственных и муниципальных закупок заказчик обязан осуществлять у субъектов малого и среднего предпринимательства. В Красноярске этот объем составляет около 1 млрд рублей. Кроме того, утвержден перечень товаров, работ, услуг, которые закупаются только у субъектов малого предпринимательства: с/х продукция, текстильные изделия, бумага, мыло, станки, канцелярия, мебель, спортинвентарь. В соответствии с Федеральным законом № 44-ФЗ при осуществлении закупок максимальный срок оплаты поставленных товаров составляет не более 30 календарных дней со дня исполнения обязательств по договору.

Александр КАЙДАЛОВ, директор КГКУ «Центр занятости населения», сообщил, что с 2009 года учреждение оказывает услугу содействия самозанятости безработных граждан, в том числе выплачивает единовременную финансовую помощь и гранты на развитие собственного дела, возмещает расходы на регистрацию предпринимательской деятельности в налоговом органе. Ежегодно количество получателей единовременной финансовой помощи увеличивается: в 2014 году средства получили 76 человек, 2015-м — 90 человек, планируемый показатель на текущий период — 100 граждан. Краевым бюджетом предусмотрено в 2016 году финансирование бизнес-проектов в объеме 8 млн рублей, размер единовременной выплаты по каждому — до 80 тыс. рублей.

В 2015 году гранты в размере до 300 тыс. рублей на осуществление предпринимательской деятельности получили 20 жителей краевого центра.

Александр МИЛЛЕР, генеральный директор ООО «КТПФ Точной Механики», высказал мнение о неэффективности существующих мер государственной поддержки бизнеса. На его взгляд, поддержка должна заключаться в стимулировании банков к выдаче кредитов предпринимателям и в том, чтобы при выполнении государственных заказов, к примеру работ по капитальному ремонту, можно было использовать только материалы местного производства.

Виталий БОНДАРЕВ, председатель Краевого союза малого предпринимательства, отметил, что эффективной мерой поддержки бизнеса могло бы стать предоставление небольших земельных участков — например, для организации велопроката. Сейчас земельный участок можно получить только через аукционы и торги. Также он заострил внимание на проблеме незаконных торговых павильонов, которые не платят налоги и с которыми невозможно конкурировать законопослушным предпринимателям. В то же время при однократном нарушении зарегистрированным предпринимателем правил торговли пивом и водкой администрация расторгает с ним договор аренды земельного участка. При этом полиция накладывает штраф — то есть предприниматель несет ответственность дважды. Чаще всего в этом случае предприниматель уходит «в тень», то есть пополняет ряды незаконных торговых павильонов.

Варвара БЕЗРУКИХ, председатель краевой организации профсоюза «Торговое единство», считает, что необходимо продолжить работу по снижению

налоговой нагрузки на бизнес — у субъектов Федерации есть такое право. Кроме того, расчет с предпринимателями за государственные закупки в течение 30 дней после поставки товара равносилен тому, что администрация пользуется беспроцентным кредитом, а предприниматель в это время не может развиваться. В целом же необходимо более активно принимать участие в формировании законодательства, направленного на поддержку бизнеса.

Сергей СЕТОВ, руководитель департамента социально-экономического развития администрации Красноярска, завершая работу заседания, отметил, что критика власти представителями бизнеса — это явление постоянное: какие бы меры поддержки ни предпринимались, реальный сектор экономики всегда считает их недостаточными и неэффективными. Непростая экономическая ситуация — не новость ни для администрации города, ни для субъектов бизнеса, это проблема не только Красноярска, но и всей страны. Каждый муниципалитет в пределах полномочий и в рамках действующего законодательства определяет приоритетные направления деятельности, исходя из лимитов ассигнований. Объем финансирования сокращен, и первоначальная задача — сохранение имеющейся инфраструктуры с повышением ее эффективности, поэтому поддерживаются такие направления, как бизнес-инкубатор, Центр содействия малому бизнесу, инвестиционная сессия и работа с дошкольными учреждениями.

Также Сергей Сетов заверил, что все конкретные замечания по работе с администрацией, высказанные представителями бизнеса, обязательно будут рассмотрены в рабочем порядке.

БЕЗ БОРЬБЫ НЕТ РАЗВИТИЯ

Нина САНИНА

За несколько дней до Первомая состоялась традиционная встреча профсоюзного актива Красноярского края с губернатором Виктором Толоконским

В мероприятии участвовали более ста человек, представители 20 территорий и практически всех отраслей хозяйства края. Обсуждался широкий круг вопросов, затрагивались проблемы заработной платы, отношения руководителей с работниками предприятий, финансирование бюджетных учреждений, использование природного газа, особенности педагогического труда, будущее геофизических экспедиций, сфера действий профсоюзов, разнообразие методов борьбы за справедливость и т. д.

«В ваших вопросах и предложениях есть очень много ценной информации, которая всегда становится основой для перечня поручений. Такая обратная связь и знание ситуации в конкретных коллективах, отраслях очень важны и помогают обновлять управленческие подходы», — заметил Виктор Толоконский.

По итогам встречи будут сформулированы конкретные поручения губернатора для решения прозвучавших от членов профсоюзов проблем. Контролировать их будут совместно Федерация профсоюзов и глава региона.

Вкратце обрисовав положение дел в регионе, губернатор перешел к перспективам его развития. В прошлом году Красноярским краем получено 400 млрд рублей инвестиций, что составляет 34 % всех инвестиций в Сибирском федеральном округе и в три раза больше, чем, допустим, в Новосибирской области.

Но всё же главное богатство края, главные его перспективы заключаются не в деньгах, а в молодых людях, которые хотят тут учиться, работать, жить. По мнению губернатора, это главный критерий качества нашего региона. Необходимо повышать социальную привлекательность Красноярья, улучшать социокультурную среду, развивать научно-образовательную политику, наукоемкое производство. Определенные успехи в этом направлении налицо. Среди 1 100 университетов современной России лишь 18 входят в особый топ-список призванных вступить в конкуренцию международного масштаба. В их числе — Сибирский федеральный университет. Кроме того, на базе аэрокосмического и технологического вузов предполагается создание опорного инженерно-технологического университета.

Краю необходимы высококвалифицированные кадры. Однако без оптимизации «раздутых штатов» не обойтись. Повысить заработную плату путем увеличения фонда оплаты труда — не вполне разумный шаг, другое дело — увеличение производительности труда.

Для того чтобы больше получить, нужно больше поработать. Зарплата педагога на 75 % должна зависеть от объема работы и на 25 % — от квалификации, считает Виктор Толоконский. Еще он рассказал о своем предложении (впрочем, отвергнутом педагогическим сообществом) увеличить заработную плату воспитателям детских садов путем увеличения их рабочих часов.

Несмотря на уважительное отношение и даже «любовь» к профсоюзам, отнюдь не всегда и не во всём губернатор с ними согласен.

— Мы не сможем в каждом маленьком поселке создать столько рабочих мест, сколько там жителей, — признался губернатор.

— А жаль, — вздохнул кто-то в зале.

— Я не могу допустить неэффективного расходования средств, — сказал Виктор Толоконский, развивая заданную профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйств тему. — Почему при равной цене на проезд частные автотранспортные предприятия могут покупать новые автобусы, а государственные — нет?

Причина в том, что частники не платят налоги? Губернатор пообещал решить эту проблему за несколько дней и поставить, таким образом, муниципалов и частников в равные условия.

Тем не менее к грядущей Универсиаде подвижной состав пассажирских автопарков всё же планируется обновить. Это будет сделано на бюджетные деньги, без частных инвестиций.

Председатель профсоюзной организации «Красмаша» обратился к главе региона с просьбой оказать содействие в ускорении процесса выделения земельного участка под строительство кооперативного жилья для молодых специалистов предприятия. На этот шаг красмашевцев

воодушевил положительный пример завода «Радиосвязь», когда совместными усилиями профсоюзной организации, руководства и правительства края удалось построить более 400 квартир для работников. Губернатор обещал помощь и заводу «Красмаш».

Лидер краевой организации «Всероссийский электропрофсоюз» поинтересовался мнением Виктора Толоконского о проекте «безуглеродной Сибири» и налоге за использование угля. На что был получен ответ, что это даже не научная фантастика, а нереальный социальный популизм…

Представитель Краснотуранского центра помощи семье и детям попросила у губернатора автомобиль, необходимый учреждению для плодотворной работы, руководитель Канского координационного совета профорганизаций — замолвить словечко за профсоюз перед акционерами крупных компаний, а также, «на всякий случай», напомнить новоизбранному канскому главе, что профсоюзы нужно любить и уважать.

Председатель территориального комитета профсоюза авиаработников спросила о северных аэропортах, председатель крайкома работников культуры — о том, планируется ли повысить заработную плату работникам основных профессий, которая в последнее время практически сравнялась с зарплатой профессий вспомогательных, и о том, получат ли театр кукол и хореографическое училище новые, более приспособленные к их специфике помещения. Ответы были утвердительные, затронутые темы пополнили список поручений.

Депутат Тюхтетского райсовета поднял тему капитального ремонта канализационных стоков, факт существования которых не отмечен на бумаге. Железногорск еще раз напомнил о физиотерапевтическом отделении местной больницы.

Спрашивали и про судьбу краевого минимального размера оплаты труда в случае, если общефедеральный увеличится. «Но ведь наш региональный МРОТ и без того выше, чем в целом по России», — тонко заметил губернатор.

К реальным экономическим достижениям Красноярского края последнего времени относят среди прочего поддержку агропромышленного комплекса, удержание объемов производства продуктов питания. Однако именно в области сельского хозяйства нередко происходят серьезные нарушения прав работников. Председатель недавно созданной профорганизации работников сельскохозяйственного предприятия Боготольского района пожаловалась губернатору, что, несмотря на вмешательство краевых властей, руководитель ООО «Сибирь» по-прежнему задерживает заработную плату и отказывается официально оформлять трудовые договоры. Были приведены красноречивые примеры методов работы, которые характеризовались как «полубандитские».

Виктор Толоконский незамедлительно сформулировал поручение в ближайшие дни найти окончательное решение проблемы и, если потребуется, привлечь правоохранительные органы для выяснения всех обстоятельств этого дела. По мнению главы края, такие недобросовестные бизнесмены не имеют права работать на территории региона.

Вместе с тем, по мнению губернатора, у профсоюзов есть или, по крайней мере, должен быть достаточный размах, чтобы решать чисто социально-трудовые вопросы собственными силами. Их дело не только в том, чтобы информировать власть и работодателя о нарушениях, но и выступать активной стороной трудового процесса, деятельной стороной переговоров — искать ли компромисс, давить ли авторитетом. И роль профсоюза здесь несоизмеримо высока. Без борьбы здесь не обойтись. Борьба — двигатель прогресса, без борьбы нет развития. И она состоит вовсе не в том, чтобы профсоюз «защищал директора», а в том, чтобы профсоюз защищал от директора каждую пядь интересов и прав трудящихся.

«Ваша деятельность — это борьба, а я вам должен помочь, чтобы эта борьба была справедливой и честной», — сказал в заключение встречи глава края.

СЧИТАЕМ ПЕНСИЮ В БАЛЛАХ

Лариса ШЛОМА, заместитель управляющего ОПФР по Красноярскому краю

Большинство россиян в настоящее время формируют и получают страховые пенсии. Обязательное пенсионное обеспечение, которое охватывает всех работающих россиян, основывается на страховых принципах. Страховая пенсия – ежемесячная денежная выплата в целях компенсации застрахованным в системе обязательного пенсионного страхования (ОПС) лицам заработной платы и иных выплат, утраченных с наступлением нетрудоспособности по старости или инвалидности.

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ – ОСНОВА БУДУЩЕЙ ПЕНСИИ

Формирование пенсии по обязательному пенсионному страхованию происходит за счет страховых взносов, которые работодатели (страхователи или плательщики страховых взносов) уплачивают в период трудовой деятельности за своих работников и за себя в Пенсионный фонд России.

Общий тариф страховых взносов на обязательное пенсионное страхование составляет 22 %. Часть тарифа страховых взносов на ОПС, 6 %, — солидарный тариф. Он предназначен для формирования в масштабах всей страны денежных средств, необходимых для фиксированной выплаты пенсионерам.

Остальная часть тарифа страховых взносов в 2016 году, 16 %, — индивидуальный тариф.

Если гражданин формирует и страховую, и накопительную пенсии, в этом случае 22 % делятся следующим образом: 6 % – солидарный тариф, 6 % — накопительная пенсия, 10 % — индивидуальный тариф на страховую пенсию.

Напоминаем, что в 2016 году накопительная пенсия не формируется и все 16 % учитываются в индивидуальном тарифе на страховую пенсию.

Средства, поступившие по индивидуальному тарифу, отражаются на индивидуальном лицевом счете человека в ПФР. Они автоматически пересчитываются в пенсионные баллы.

Все ранее сформированные пенсионные права были конвертированы без уменьшения в пенсионные баллы и учитываются при назначении страховой пенсии.

РАССЧИТЫВАЕМ ПЕНСИОННЫЕ БАЛЛЫ

Пенсионные права граждан формируются в индивидуальных пенсионных коэффициентах, или пенсионных баллах.

Пенсионный балл — это параметр, которым оценивается каждый календарный год трудовой деятельности гражданина с учетом ежегодных отчислений страховых взносов в Пенсионный фонд России и варианта пенсионного обеспечения. Количество баллов, которое гражданин может получить, зависит от заработной платы: чем она выше, тем больше и пенсионных баллов. За год человек может сформировать максимально с 2021 года до 10 баллов (но те

граждане, кто сделал выбор в пользу и страховой, и накопительной пенсии, — не более 6,25 балла). В 2016 году гражданин может получить максимально 7,83 балла, при условии, что его ежемесячный доход до вычета НДФЛ — 66 334 рубля и выше.

Узнать, сколько баллов человек может заработать за 2016 год, можно на сайте Пенсионного фонда России. Расчет осуществляется ориентировочно так: если заработная плата гражданина в месяц чуть более одного МРОТ (МРОТ в 2016 году равен 6 204 рублям), за год гражданин зарабатывает один балл. Если заработная плата 20 000 рублей — 3,02 балла и т. д.

Стоимость пенсионного балла устанавливается государством и ежегодно увеличивается им на уровень не ниже инфляции в предыдущем году. С 1 февраля 2016 года стоимость пенсионного балла увеличена и составляет 74,27 рубля. При выходе на пенсию все накопленные пенсионные баллы будут пересчитаны в деньги путем их умножения на стоимость одного балла в году выхода на пенсию.

Кстати, пенсионные баллы начисляются не только, когда человек работает. В жизни существуют периоды так называемой социально значимой деятельности. Человек в это время не имеет возможности работать, но ему начисляются пенсионные баллы и его страховая пенсия формируется.

1 год военной службы по призыву — 1,8 балла;

1 год ухода за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом — 1,8 балла;

1 год ухода за гражданином, достигшим 80 лет, — 1,8 балла;

1 год ухода за первым ребенком — 1,8 балла;

1 год ухода за вторым ребенком — 3,6 балла;

1 год ухода за третьим и четвертым ребенком — по 5,4 балла.

ПЕНСИОННАЯ ФОРМУЛА

Итак, пенсия рассчитывается по следующей формуле: количество баллов умножается на их стоимость и к этой сумме прибавляется фиксированная выплата.

Ее название говорит само за себя. Это установленная законом в твердом размере сумма, которая гарантированно выплачивается к страховой пенсии.

Каждый год фиксированная выплата, так же как и стоимость пенсионного балла, индексируется государством на уровень не ниже инфляции в предыдущем году.

С 1 февраля 2016 года фиксированная выплата увеличена и составляет 4558,93 рубля.

Сумма, полученная после сложения пенсионных баллов и фиксированной выплаты, определит размер страховой пенсии, которую ежемесячно будет получать человек после выхода на пенсию.

Итак, допустим гражданин работал 30 лет с официальной заработной платой 20 000 рублей, соответственно ежегодно получал 3,02 балла, следовательно, за 30 лет

он накопил 90,6 балла, кроме того один год он служил в армии. Итого: 92,4 балла. Стоимость одного балла в 2016 году — 74,27 рубля.

92,4 x 74,27 + 4558,93 = 11 421,48.

Обращаем ваше внимание, что данные результаты расчета страховой пенсии носят исключительно условный характер и не должны восприниматься как реальный размер будущей пенсии. Более точный, но также условный расчет будущей пенсии можно получить в пенсионном калькуляторе на сайте Пенсионного фонда России http://www.pfrf.ru/eservices/calc.

Фактический размер страховой пенсии рассчитывается Пенсионным фондом Российской Федерации при обращении за ее назначением с учетом всех сформированных пенсионных прав и льгот, предусмотренных пенсионным законодательством на дату назначения пенсии. Например, для инвалидов I группы, граждан, достигших 80-летнего возраста, граждан, работавших или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, страховая пенсия будет назначаться в повышенном от расчетного размере за счет увеличенного размера фиксированной выплаты либо применения «северных» коэффициентов.

ПРЕМИАЛЬНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

У каждого будущего пенсионера есть возможность дополнительно увеличить размер страховой пенсии за счет премиальных коэффициентов. Если обратиться за назначением страховой пенсии позже возникновения права на нее, накопленные пенсионные баллы будут пересчитываться в деньги в повышенном размере. При этом фиксированная выплата также будет увеличена в зависимости от того, как долго человек продолжал трудовую деятельность после возникновения права на пенсию.

Например, если гражданин обратится за назначением пенсии через 5 лет после достижения пенсионного возраста, то фиксированная выплата вырастет на 36 %, а сумма индивидуальных пенсионных коэффициентов — на 45 %; а если через 10 лет, то фиксированная выплата увеличится в 2,11 раза, а сумма индивидуальных пенсионных коэффициентов — в 2,32 раза.

Так, например, в Пенсионный фонд России за начислением страховой пенсии по старости обратились две женщины со схожими условиями трудовой жизни. Также они имеют по три ребенка, с каждым из которых были по 1,5 года в отпуске по уходу за ребенком.

115 баллов — сформированы за трудовую жизнь.

16,2 балла — отпуск по уходу за детьми (1,8 + 3,6 + 5,4) 1,5 года.

74,27 рубля — стоимость пенсионного балла с 1 февраля 2015 года.

4 384 рубля — размер фиксированной выплаты с 1 февраля 2016 года. Расчет сделан по условиям 2016 года.

Ирина Николаевна обратилась за назначением страховой пенсии по старости по достижении общеустановленного пенсионного возраста — в 55 лет. Размер страховой пенсии в месяц составит: (115 + 16,2) x 74,27 + 4558,93 = 14 303,15.

Марина Петровна обратилась за назначением страховой пенсии по старости через два года после достижения общеустановленного пенсионного возраста — в 57 лет. За более позднее обращение за страховой пенсией Марина Петровна получает премиальные коэффициенты: фиксированная выплата к пенсии будет увеличена на 12 %, а сумма страховых баллов — на 15 %. Размер страховой пенсии в месяц составит: (115 + 16,2) x 74,27 x 1,15 + 4 558,93 x 1,12 = 16 311,86.

УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВА НА СТРАХОВУЮ ПЕНСИЮ ПО СТАРОСТИ

— достижение возраста 60 лет — для мужчин, 55 лет — для женщин. Отдельные категории граждан имеют право на назначение страховой пенсии по старости досрочно;

— наличие страхового стажа не менее 15 лет (с 2024 года) с учетом переходных положений ст. 35 Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ;

— наличие минимальной суммы пенсионных баллов — не менее 30 (с 2025 года) с учетом переходных положений ст. 35 Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ.

Получение права на страховую пенсию зависит от года назначения страховой пенсии

Год	Минимальный страховой стаж	Минимальная сумма индивидуальных пенсионных коэффициентов	Максимальное значение годового индивидуального пенсионного коэффициента	
			при отказе от формирования накопительной пенсии	при формировании накопительной пенсии
2015	6	6,6	7,39	7,39
2016	7	9	7,83	7,83
2017	8	11,4	8,26	5,16
2018	9	13,8	8,70	5,43
2019	10	16,2	9,13	5,71
2020	11	18,6	9,57	5,98
2021	12	21	10	6,25
2022	13	23,4	10	6,25
2023	14	25,8	10	6,25
2024	15	28,2	10	6,25
2025 и позднее	15	30	10	6,25

ЛУЧШИЕ СТРАХОВАТЕЛИ

В Красноярском крае подведены итоги Всероссийского конкурса «Лучший страхователь». В конкурсе приняли участие более 97 тысяч страхователей, из которых были выбраны 16 самых лучших

Лучшие работодатели определялись региональной конкурсной комиссией по ряду критериев. Работодатель должен своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на страховую и накопительную пенсии своих сотрудников; в установленные сроки и без ошибок представлять все документы, необходимые для ведения персонифицированного учета, назначения и перерасчета пенсий, конвертации пенсионных прав, а также 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 2015 года по обязательному пенсионному страхованию» ранее были награждены сертификатами социальной ответственности I, II или III степени.

По мнению Дениса Майбороды, управляющего Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю, в настоящее время работодатели — ключевые участники российской пенсионной системы. Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, которые страхователи уплачивают в ПФР, — это будущие пенсии сотрудников и выплата пенсий нынешним пенсионерам. Поэтому главная цель конкурса — повышение уровня социальной ответственности работодателей и их вовлечение в процесс увеличения будущей пенсии россиян.

В Красноярском крае победителями конкурса «Лучший страхователь» стали:

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

- ПАО «Красноярскэнергосбыт» (г. Красноярск);
- Филиал ПАО «ОГК-2» — Красноярская ГРЭС-2 (г. Зеленогорск);
- ЗАО «Светлолобовское» (Новоселовский район);
- КГАУ «Социально-оздоровительный центр «Тесь» (г. Минусинск);

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

- Решотинский шпалопропиточный завод — филиал ОАО «Трансвудсервис» (Нижнеингашский район);
- АО «Свинокомплекс «Красноярский» (Большемуртинский район);
- ОАО «Птицефабрика «Заря» (Емельяновский район);
- Северная геологоразведочная экспедиция — Филиал ОАО «Красноярская горно-геологическая компания» (г. Лесосибирск, МРУ);

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

- ЗАО «Телекское» (Идринский район);
- ФГБУ «Государственный заповедник «Саяно-Шушенский» (Шушенский район);
- ООО «Каркас» (г. Назарово);
- учреждение «Санаторий-профилакторий металлургов» (г. Красноярск);

в категории «Индивидуальные предприниматели, имеющие наемных работников»:

- ИП Достовалова И. А. (г. Красноярск);
- ИП Русаков А. А. (г. Красноярск);
- ИП Титаренко Ж. С. (г. Канск);
- ИП Ярошенко С. А. (г. Красноярск).

Профессиональное образование – перекресток интересов общества, бизнеса и государства

Паша МАГОМЕДОВ, кандидат педагогических наук, заслуженный педагог Красноярского края, эксперт Национального агентства развития квалификаций Российской Федерации, председатель комитета по трудовым ресурсам Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края

Проблемы эффективности подготовки квалифицированных кадров, повышения производительности труда и сотрудничества предприятий с учебными заведениями в настоящее время становятся особенно актуальными.

ПРОБЛЕМЫ

Современные условия деятельности предприятий характеризуются постоянно растущей сложностью задач и предъявляют к специалистам, работающим в реальном секторе экономики, более высокие требования.

Общество пытается сформировать новые подходы к решению проблем кадрового обеспечения. Идет серьезное реформирование системы подготовки кадров: в Трудовой кодекс РФ включены понятия «квалификация» и «профессиональный стандарт» (ст. 195.1), внесены изменения в Налоговый кодекс РФ в части требований по уплате налогов при учете расходов на подготовку кадров, принят Федеральный закон «О независимой оценке квалификации». В дальнейшем предусматривается замена требований действующего Единого тарифно-квалификационного справочника на требования по уровням квалификации профессионального стандарта. Особое внимание уделяется внедрению 812 профессиональных стандартов, разработанных с участием работодателей и утвержденных Минтрудом.

Тем не менее состояние системы подготовки и переподготовки кадров в Красноярском крае вызывает серьезную озабоченность. Работодатели края постоянно обращают внимание на несоответствие объемов и качества подготовки кадров учреждениями профессионального образования потребностям реального сектора экономики. Подтверждает наличие проблемы и статистика: всего лишь 30 % выпускников устраиваются работать по полученной специальности.

Мониторинг результатов подготовки кадров и система независимой оценки качества профессионального образования в нашем регионе недостаточно развиты. Краевая бюджетная система подготовки кадров не несет экономической ответственности за качество своей работы, что противоречит требованиям рыночной экономики.

Предприятиям приходится переподготавливать персонал на местах, преобразовывать теоретические представления в практические навыки и технологии. Во внутрифирменной подготовке и переподготовке кадров, действующей на основании гражданско-правовых договоров, предусмотрена ответственность за качество оказанных услуг. Поэтому данный вид подготовки кадров является в настоящее время основным, что влечет дополнительные расходы для бизнеса.

Бизнес платит налоги, часть которых государство тратит на профессиональное образование, и бизнес заинтересован в том, чтобы система готовила кадры в соответствии с его требованиями. Бюджетная образовательная услуга, ее качество и эффективность, должна контролироваться потребителем этой услуги, то есть работодателем. Но реально повлиять на качество государственного профессионального образования бизнес не может.

В крае не существует органа, контролирующего деятельность и эффективность системы довузовского профессионального образования, в состав которого входили бы представители бизнеса. Практически система профессионального образования предоставлена самой себе, так как служба по надзору за исполнением законодательства в образовании является структурным подразделением министерства образования края. К примеру, качество системы общего образования оценивается государственным Центром оценки качества (имеется в виду Единый государственный экзамен). Качество довузовского профессионального образования со стороны общества как заказчика практически не контролируется. При аккредитации образовательных учреждений не учитывается мнение работодателей. В крае не существует аккредитованных центров оценки квалификаций.

Система подготовки кадров в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» требует существенных изменений. На это обращает внимание на федеральном уровне Национальный совет при Президенте РФ, координирующий работу по внесению изменений в систему подготовки кадров, который обладает соответствующими полномочиями и средствами. В пилотных регионах страны также созданы исполнительные органы и выделяются средства на реализацию данного закона. У нас в

Бюджетная образовательная услуга, ее качество и эффективность, должна контролироваться потребителем этой услуги, то есть работодателем.

крае такой орган отсутствует, не предусмотрено и выделение средств.

Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» предусматривает передачу части полномочий бизнесу по вопросам развития системы квалификаций. Особое внимание необходимо уделить вневедомственному мониторингу, направленному на разработку и внедрение профессиональных стандартов, сертификацию кадров, проведение профессионально-общественной экспертизы, подготовку экспертов для оценки квалификации специалистов и уровня преподавания в образовательных профессиональных учреждениях и т. д.

Принятие Федерального закона «О независимой оценке квалификации» — это шаг к созданию качественного рынка труда, организации взаимодействия между бизнесом и системой подготовки кадров, обеспечению внедрения передовых технологий. Система независимой оценки квалификации будет обеспечивать опережающую подготовку и переподготовку кадров с учетом развития экономики края. Развитие системы независимой оценки квалификации потребует ресурсов и юридического сопровождения, для чего необходимо создание соответствующей инфраструктуры, в частности координационного совета при губернаторе, который бы осуществлял контроль и координацию развития профобразования, сосредоточив внимание на приоритетных направлениях развития экономики.

Учитывая многогранность края в отраслевом аспекте и по видам экономической деятельности, с учетом опыта пилотных регионов, потребуется создать орган по независимой оценке квалификации с бюджетным финансированием начиная с 2017 года не менее 50 миллионов рублей в год, в соответствии с рекомендациями Национального совета по независимой оценке квалификации при Президенте РФ. Таких средств у малого и среднего бизнеса нет. Опыт пилотных регионов показывает, что в тех территориях, где исполнительная власть уделяет пристальное внимание данному вопросу и обеспечивает через бюджет материальное и юридическое сопровождение организации независимой оценки квалификации, имеются высокие достижения в подготовке и трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования.

Система независимой квалификации позволит перевести профессиональное образование в крае на контрактную основу, с учетом требований работодателей. А в бюджетной сфере — с учетом требований соответствующих министерств и ведомств.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В связи с изложенным выше Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края предлагает создать при губернаторе Красноярского края координирующий орган по организации независимой оценки системы квалификации, с привлечением к его работе заинтересованных организаций бизнеса и гражданского общества.

Также предлагаем создать государственное автономное учреждение по организации сертификации и независимой оценки квалификаций «Красноярское агентство развития квалификаций» (далее — ГАУ «КАРК»). Деятельностью ГАУ «КАРК» в соответствии с Федеральным законом «Об автономном учреждении» будет руководить Наблюдательный совет, в который будут входить все заинтересованные лица: министерство экономики и развития края, министерство образования и науки края, агентство труда и занятости населения, Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края, Федерация профсоюзов Красноярского края.

На наш взгляд, финансирование деятельности ГАУ «КАРК» должно проводиться за счет государственных средств, в рамках государственного задания и бюджетной политики. ГАУ «КАРК» будет принимать участие в образовательном процессе через профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ, участвовать в разработке профессиональных стандартов и их адаптации к условиям нашего региона, получать государственный заказ на проведение мониторинга подготовки кадров для приоритетных направлений развития экономики края. За счет получения дополнительных ресурсов от бизнеса автономное учреждение будет организовывать внедрение системы квалификации для редких и вновь образованных профессий и специальностей.

ГАУ «КАРК» в соответствии с государственным заказом организует создание советов и центров сертификации квалификаций по отраслям в разрезе профессий, с учетом потребности экономики края. Особая роль в деятельности учреждения будет отводиться организации общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ.

Полагаем, что работа по формированию системы независимой оценки квалификаций является важной составляющей социального партнерства в сфере подготовки кадров.

Система независимой квалификации позволит перевести профессиональное образование в крае на контрактную основу, с учетом требований работодателей.

ЗАЯВКА НА ПАРТНЕРСТВО

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

Формирование системы социального партнерства в Красноярском крае на региональном и отраслевом уровнях

В конце XX — начале XXI века перед всеми субъектами социального партнерства стояла задача создать в крае систему социального партнерства, которая должна была включать следующие уровни: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой; уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем[1].

На федеральном уровне была сформирована российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, разрабатывались и принимались генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации (генеральное соглашение). Генеральное соглашение как главный правовой инструмент социального партнерства являлось основополагающим документом, призванным стать основой нормативно-правовой базы социально-трудовых отношений в регионах страны. В нем устанавливались общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики и определялись основные минимальные социальные гарантии со стороны государства и объединений работодателей для всех трудящихся Российской Федерации. Генеральные соглашения принимались с 1992 года[2]. Для представителей сторон социального партнерства на краевом уровне они являлись основополагающим документом.

В 1994—1998 гг. на краевом уровне процесс развития социальной договоренности зашел в тупик, а на территориальном развивался фрагментарно. После избрания в 1998 году А. И. Лебедя губернатором Красноярского края ФПКК подготовила письмо, в котором обратилась с просьбой «для продолжения работы краевой трехсторонней комиссии в кратчайшие сроки определить координатора и состав комиссии от администрации»[3].

Ответом стала встреча А. И. Лебедя с профсоюзным активом края, которая состоялась 14 августа 1998 года. На ней губернатор выразил свое отношение к социальному партнерству и сделал попытку повысить его эффективность: «Я считаю, что трехсторонняя комиссия работает недостаточно эффективно… Пока получается так, что раз в месяц сошлись, поплакались и разошлись. А дело стоит. Чтобы изменить положение к лучшему, создан антикризисный штаб»[4]. На основании данного заявления администрацией края было издано постановление от 8 сентября 1998 года о создании антикризисного штаба. Однако эта мера не принесла желаемого результата.

По итогам совещания представителей администрации края и ФПКК по вопросам совершенствования координации и взаимодействия в работе, прошедшего 25 августа 1998 года, было принято решение ввести председателя ФПКК Ю. Н. Тарасова в состав Совета администрации края. Первому заместителю губернатора края В. В. Овчинникову было поручено осуществлять взаимодействие с ФПКК, в том числе при проведении совещаний руководителей отраслевых профсоюзов[5].

В результате постановлений и решений, принятых на уровне краевой администрации, трехсторонняя комиссия с 1999 года стала работать планово. Из протоколов ее заседаний видно, что у трех сторон социального диалога сложилось понимание необходимости принятия общих для всех правил поведения, повышения ответственности за их выполнение. Постепенно складывался контроль за осуществлением реализации мероприятий, проводимых в рамках социального партнерства. Таким образом, на краевом уровне формировалась система социального партнерства, вырабатывались механизмы ее реализации.

Кризис многих отраслей промышленности, отсутствие продуманной социально-экономической политики заставили искать новые пути защиты интересов трудящихся на отраслевом уровне. На протяжении исследуемого периода в крае принимались отраслевые соглашения. В них определялись взаимные обязательства и позиции сторон по вопросам обеспечения занятости, охраны труда и здоровья, предоставления социальных гарантий, льгот. Тарифная часть соглашений устанавливала минимальный отраслевой уровень заработной платы.

---

[1] Трудовой кодекс РФ. — М., 2002. — С. 23; Михеев В. А. Основы социального партнерства. — М., 2001. — С. 126—127.

[2] Михеев В. А. Основы социального партнерства. — М., 2001. — С. 127.

[3] Письмо А. И. Лебедю // Текущий архив ФПКК, 1998.

[4] Нарабатываем стратегию социального партнерства: Встреча А. И. Лебедя с профсоюзным активом края // Красноярские профсоюзы. — 1998. — № 33. — С. 2.

[5] Протокол совещания представителей администрации края и ФПКК по вопросам совершенствования координации и взаимодействия в работе от 25.08.1998 // Текущий архив ФПКК, 1998.

Важными пунктами соглашений являлись вопросы социальных гарантий работников в ходе приватизации и акционирования предприятий, повышения квалификации и переподготовки кадров и т. д.

Инициатива по заключению отраслевых соглашений, как правило, исходила от отраслевых комитетов профсоюзов. Они разрабатывали проект соглашения и давали его хозяйственникам на рассмотрение. Проект уточнялся, дополнялся, изменялся, затем шло его обсуждение. Избиралась комиссия из равного числа представителей от профсоюза и администрации. Комиссия разрабатывала проект соглашения, привлекая при этом нужных специалистов. Окончательное рассмотрение проекта соглашения и его утверждение проводилось на различных кворумах: совместном заседании президиума краевого комитета и администрации (торговля, культура), конференции трудящихся или актива (железнодорожники, связисты, речники). Важнейшим условием являлось выполнение соглашения. В порядке контроля хода выполнения, например, связисты обращались к соглашению ежеквартально, крайкомы культуры, лесных отраслей, строителей — один раз в полугодие.

В 1991 году в крае было принято шесть отраслевых соглашений (лесной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, народного образования и науки, дорпрофсожа и др.)[6]. К 1999 году количество отраслевых соглашений выросло незначительно — пять краевых и три территориальных. Далее прослеживается положительная динамика роста отраслевых соглашений. В 2003 году действовало 15 краевых отраслевых соглашений. Наиболее активной оказалась отрасль народного образования, где было заключено 41 отраслевое территориальное соглашение[7]. Для сравнения: в Иркутской области на начало 2001 года действовало 22 областных отраслевых соглашения[8], в Томской области в 2002 году — 16[9]. Следовательно, по заключению отраслевых соглашений край отставал от соседних регионов.

Анализ содержания соглашений показал, что они в основном состояли из следующих разделов: взаимоотношение сторон, обеспечение занятости, оплата труда, защита социальных и экономических интересов трудящихся, режим труда и отдыха, охрана труда и здоровья, профсоюзные права и гарантии, организационное и правовое обеспечение соглашений.

В соглашениях устанавливались дополнительные льготы по сравнению с действующим законодательством. В качестве положительного примера можно

привести отраслевое соглашение, заключенное между ОАО «Красноярскэнерго» и крайкомом «Электропрофсоюза». В нем было предусмотрено ежеквартальное изменение размера зарплаты с учетом индекса цен, начисление зарплаты в двойном размере за все часы сверхурочной работы, выплата единовременного пособия при уходе на пенсию, компенсация расходов на содержание детей в дошкольных учреждениях и т. д.[10]

Также необходимо отметить опыт крайкома профсоюза работников торговли, общественного питания, потребкооперации и предпринимательства по заключению соглашений о взаимодействии с конкретными организациями (работодателями), одним из условий которых являлось создание профсоюзной организации. В соответствии с таким соглашением работодатель ежемесячно перечислял крайкому сумму в размере 1 % от фонда заработной платы. Крайком активно работал на экономическом поле в своей отрасли. Помогая работодателю в решении экономических проблем, взамен требовал повышения заработной платы работникам[11].

При анализе становления системы социального партнерства можно отметить, что этот процесс был обусловлен как объективными, так и субъективными факторами — существованием потребности и интереса у всех сторон, участвующих в системе социального партнерства.

---

[6] К выступлению на Совете федерации 05.03.1992 // Текущий архив ФПКК, 1992.

[7] Информация о развитии социального партнерства в Красноярском крае в 2003 г. // Текущий архив ФПКК, 2003.

[8] Брускова Н. В. Развитие системы социального партнерства в реформируемой экономике: дисс. … канд. эконом. наук. — Иркутск, 2002.

[9] Шевцова Е. М. Социально-трудовые отношения и их регулирование на уровне региона — субъекта РФ: дис. … канд. социол. наук. — М., 2004.

[10] К выступлению на Совете федерации // Личный архив И. Д. Савенкова, 2002.

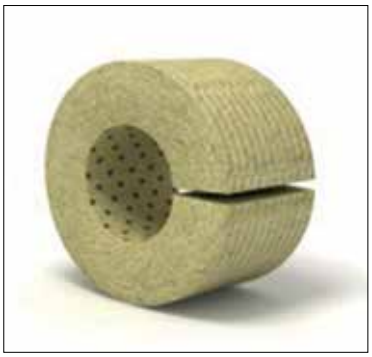
[11] Информация о работе членских организаций ФПКК по усилению мотивации профсоюзного членства и вовлечению в профсоюзы новых членов // Текущий архив ФПКК, 2003.

ОАО «ФИРМА ЭНЕРГОЗАЩИТА»

Филиал «Назаровский завод Теплоизоляционных Изделий и Конструкций»

Специализируется на производстве теплоизоляционных изделий на основе минерального волокна, полученного из природного, экологически чистого базальтового сырья.

Благодаря использованию высококачественного сырья и новейших технологий вся продукция Назаровского завода обладает отличными тепло- и звукоизоляционными свойствами, имеет повышенную влагостойкость и сопротивляемость механическим воздействиям. Одной из важных особенностей базальтовой теплоизоляции является ее долговечность. При качественном монтаже срок эксплуатации может достигать 45–50 лет.



На продукцию имеются все документы, подтверждающие качество товара:

- Международный сертификат системы менеджмента качества
- Экологический сертификат
- Техническое свидетельство
- Санитарно-эпидемиологические заключения
- Сертификаты пожарной безопасности
- Сертификаты соответствия
- Сертификаты соответствия ЕС
- Свидетельство о типовом одобрении Российского Морского Регистра Судоходства

Мы рады партнерству с Вами!
ОАО «Фирма Энергозащита»
105120, РФ, г. Москва,
Земляной вал, 39/1, корп. 2
Тел. (495) 917-81-61, 916-37-17
www.egz.ru

Филиал «Назаровский завод Теплоизоляционных Изделий и Конструкций»
662204, РФ, Красноярский край, г. Назарово,
мкрн Промышленный узел, владение 7
Тел. (39155) 5-67-12 – приемная;
(39155) 7-06-02, 7-09-57, 7-05-57 – отдел продаж.
E-mail: nazarovo.tiik@gmail.com

www.nazarovo-tiik.ru

Бизнес и государство

Страницы 30–46

ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА

29 июня состоялась встреча представителей краевого бизнес-сообщества с губернатором Красноярского края Виктором Толоконским. Темой встречи стала организация социального партнерства как необходимое условие укрепления взаимодействия бизнеса и власти в социально-экономическом развитии региона.

Во вступительном слове губернатор напомнил о необходимости выплаты «белой», легальной зарплаты. «Для региональных властей очень важно, чтобы предпринимательское сообщество не занимало позиции ухода в теневые, не облагаемые налогом способы выплаты зарплаты, — сказал **Виктор ТОЛОКОНСКИЙ**. — При этом нравственный кодекс должен не исходить «сверху», а формироваться в авторитетной предпринимательской среде, которая руководствуется принципами честной, открытой конкуренции».

Однако, как отметил председатель СППКК **Михаил ВАСИЛЬЕВ**, почти у 50 % территорий края пока нет налаженной системы социального партнерства. «Эффективное сотрудничество в таких городах и районах не развивается, —отметил он. — Создание органов социального партнерства должно стать совместной задачей власти и бизнеса. Это общая работа, направленная на благополучие территорий, она должна быть основана на доверии сторон и стабильности».

В разговоре с главой края представители реального сектора экономики поделились проблемами, с которыми сталкиваются, рассказали о достижениях своих предприятий, новых проектах. Предприниматели обсудили с губернатором свое видение выхода из непростой экономической ситуации, в частности поиск новых заказчиков, переориентация производств на новые виды продукции вслед за изменением спроса на рынке.

Генеральный директор ООО «Точная механика» **Александр МИЛЛЕР** отметил отсутствие реальных механизмов стимулирования малого и среднего бизнеса, а также формальный подход власти к обсуждению проблем социально-экономического партнерства.

Президент Союза лесопромышленников края **Олег ДЗИДОЕВ** сообщил о несовершенствах нынешнего Лесного кодекса в части развития субъектов малого и среднего предпринимательства, правил лесозаготовок и переработки отходов древесины.

Уполномоченный по правам предпринимателей **Сергей РУССКИХ** отметил, что при формировании нормативно-правовых актов краевая власть почти совсем не учитывает мнение бизнеса и оценку регулирующего воздействия.

О положительном опыте развития системы социального партнерства в муниципальных образованиях рассказала глава города Канска **Надежда КАЧАН**. Она отметила, что все решения городских властей, все муниципальные правовые акты проходят экспертную оценку предпринимательского сообщества.

Еще одним аспектом социально-экономического партнерства, озвученным в ходе совещания, стал вопрос качественной подготовки кадров для предприятий края. По словам председателя комитета по трудовым ресурсам СППКК **Паши МАГОМЕДОВА**, путем решения проблемы недостаточного количества грамотно подготовленных специалистов является развитие системы независимой сертификации и более тесное и эффективное взаимодействие бизнеса с образовательными учреждениями. Магомедов предложил в качестве основы формирования мест в образовательных учреждениях рассмотреть заказ от предпринимательского сообщества с обязательной производственной практикой учащихся и последующим трудоустройством их на профильных предприятиях.

Участники встречи договорились совместно выработать предложения по новым мерам стимулирования спроса на высококачественную продукцию местных производств. Коммерческий директор ООО ГК «Синтез-Н» **Сергей СОБОЛЕВ**, в частности, выступил с инициативой создать краевой центр локализации импортозамещения. Также члены СППКК договорились проанализировать возможность кооперации некоторых предприятий для участия в масштабных проектах Универсиады-2019.

Губернатор края Виктор Толоконский согласился с предпринимателями по многим пунктам повестки дня. «Экономика развивается так, как будто малого бизнеса совсем нет, а развитие системы социально-экономического партнерства зачастую имеет результаты лишь в протоколах комиссий», — отметил Виктор Александрович.

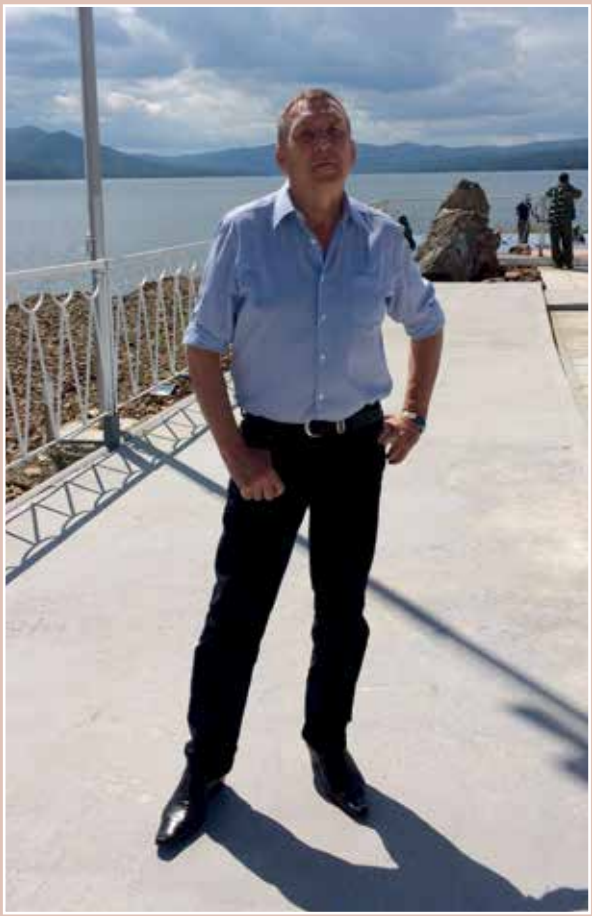
Виктор Толоконский подчеркнул, что в нынешней ситуации в экономике, когда стоимость кредитных ресурсов высокая, поддержке малого и среднего бизнеса должно уделяться особенно серьезное, адресное внимание.

«И власти всех уровней, и предпринимательское сообщество работают сегодня над одной общей задачей — повышением эффективности и ростом экономики, созданием благоприятных условий для увеличения масштабов производства, — сказал глава региона. — Это магистральное направление нашей деятельности, от которой зависит улучшение социального состояния общества, рост доходов населения».

В завершение встречи Виктор Толоконский ответил на множество вопросов бизнесменов, поручил правительству проанализировать конкретные замечания и предложения представителей СППКК и разработать детальные решения по каждому из них. Кроме того, глава края назначил ряд личных встреч с предпринимателями.

БАНКРОТСТВО ВО СПАСЕНИЕ

Бывают ситуации, когда из-за управленческих и маркетинговых ошибок, спада покупательской активности, глобального экономического кризиса или каких-то других причин у компании может не оказаться средств, необходимых для проведения расчетов со всеми кредиторами. И возникает вопрос о банкротстве. Наш собеседник – Николай СУРТАЕВ, директор Красноярского филиала НП «Сибирская межрегиональная саморегулируемая организация арбитражных управляющих».



СУРТАЕВ Николай Харитонович
После окончания Сибирского технологического института (ныне — СибГТУ) и аспирантуры в Ленинградской лесотехнической академии защитил кандидатскую диссертацию. Позже окончил юридический факультет Красноярского агроуниверситета. Преподавал в СибГТУ и Сибирском федеральном университете. Занимался предпринимательской деятельностью, возглавлял ряд предприятий, в том числе с участием зарубежных партнеров. С середины 90-х активно участвует в общественной и политической жизни, возглавлял Красноярскую краевую общественно-политическую организацию «Союз реалистов», баллотировался в депутаты Госдумы РФ. С 1998 года работает в системе банкротства и финансового оздоровления предприятий Красноярского края, Республики Хакасия и Республики Тыва. Возглавляет представительство Ассоциации Урало-Сибирского объединения арбитражных управляющих в Красноярском крае.

— Николай Харитонович, солидный опыт работы в арбитражном управлении позволяет вам подвести итоги становления рынка банкротных процедур в Красноярском крае, который существует сейчас. Что изменилось за последние годы в арбитражном управлении?

— Я без малого два десятка лет работаю в этой сфере и готов подтвердить: в Красноярском крае сформирован рынок банкротных процедур. Если в середине 90-х годов банкротство предприятия воспринималось как смертельный приговор и трагедия для коллектива, то теперь эта процедура считается, как и должно быть, одним из способов оздоровить компанию, дать ей шанс встать на ноги. Одновременно поменялось отношение и к самому арбитражному управляющему. Сейчас он воспринимается уже не как непонятная и даже, по мнению иных обывателей, зловредная фигура, навязанная Арбитражным судом в качестве временного руководителя, а как опытный управленец, не обремененный многочисленными связями и обещаниями, конечной целью деятельности которого является вывод предприятия в наиболее благоприятный режим работы.

— По каким принципам должен работать настоящий профессионал?

— Арбитражный управляющий — это, по сути, доктор, вызванный оказать помощь больному предприятию, дать ему возможность выйти из кризисной ситуации. Поэтому в нашей профессии, как и во врачебной практике, наиболее актуален принцип «Не навреди!». Но если врач имеет дело с одним пациентом, то в круге интересов арбитражного управляющего находятся целые коллективы предприятий, нередко градообразующих и единственных в данном населенном пункте. Он оказывается в центре внимания, и его неверные действия, ошибки, даже неосторожные публичные выступления чреваты обострением локальных социальных проблем, возникновением конфликтных ситуаций. Арбитражный управляющий всегда находится в самом ядре противоборства интересов кредиторов, должников, работников предприятия, собственников. Необходимо подчеркнуть, что кризисному менеджеру — и только ему — приходится решать проблему погашения задолженности по заработной плате — одной из самых болевых точек в процессе банкротства предприятия.

Специалисту в этой сфере деятельности необходимо иметь талант быстро и основательно разбираться в условиях производства больного предприятия, его внешних связях, состоянии трудового коллектива, уровне компетенции специалистов, а также обладать определенной смелостью и решительностью для принятия быстрых и верных решений в условиях ограниченного времени и, главное, в рамках законодательной базы. Антикризисный менеджер должен обладать экономическими и юридическими знаниями, понимать специфику вопросов управления, банкротства и финансового оздоровления организаций. Крайне важен опыт управления персоналом, антикризисный менеджер должен уметь подбирать кадры, формировать и организовывать работу коллектива, умело разруливать конфликтные ситуации. Сила арбитражного управляющего — в его команде, в правильно поставленной цели и умении настроить коллектив единомышленников на ее достижение.

Наконец, арбитражный управляющий просто обязан находить компромисс между кредиторами, должниками и собственниками, уметь организовать и провести переговоры по поиску выхода из создавшейся кризисной ситуации.

— Какой вы видите профессию арбитражного управляющего в будущем?

— Мне видится движение вперед к модели законодательной базы о банкротстве, существующей во Франции. Там на весь Париж имеется 8—11 арбитражных управляющих, и они работают с национальным налоговым ведомством и арбитражным судом как единый механизм. У нас же арбитражный управляющий работает в основном самостоятельно в соответствии с существующим законодательством. Но зато над ним масса контролеров и регуляторов, в том числе Федеральная налоговая служба, Регистрационная палата, Арбитражный суд, не говоря уже о прокуратуре, ОБЭП и ФСБ.

— С какими предприятиями вы работали как арбитражный управляющий?

— С декабря 1998 года мне пришлось поработать на 157 предприятиях, проходивших стадию банкротства. Перефразируя классика, скажу: «Успешные предприятия похожи друг на друга, а к банкротству каждое подходит по-своему». У каждого из тех полутора сотен строительных, аграрных, коммунальных, производственных и прочих предприятий и организаций есть своя собственная история, специфика и судьба. Работая с рядом предприятий в Республике Тыва, мне приходилось вполне успешно проводить процедуры банкротства с такими крупными структурами, как ГУП «Тувкоммунэнерго», обеспечивавшего 75 процентов теплоэнергетики всего региона, и ОАО «Тувинские авиационные линии», главного авиаперевозчика республики. При осуществлении процедуры банкротства в отношении ООО «Водоканал» (город Минусинск) было заключено мировое соглашение, и предприятие не было ликвидировано, продолжает свою деятельность, сохранен трудовой коллектив. В результате конкурсного производства на МП «Уярский хлебозавод» имущество предприятия было реализовано с учетом его назначения, с сохранением профиля деятельности и места его расположения. Сейчас это успешная фирма, славящаяся высоким качеством выпускаемой продукции. На ГУП «Птицефабрика «Красноярская» Березовского района мне удалось не только сохранить профиль производства, но и минимизировать сокращение персонала, а это ни много ни мало — 1 300 человек. Для меня настоящей народной наградой и признанием профессиональных заслуг стало благодарственное письмо от работников предприятия. А ведь всё могло пойти и по другому сценарию, с полной ликвидацией компании. Осуществляя процедуру конкурсного производства в отношении ОАО «Коркинский завод крупнопанельного домостроения», расположенного на окраине города Красноярска, тоже удалось сохранить профиль его производства и с минимальными сокращениями (15 %) оздоровить трудовой коллектив.

— Какова роль власти в таком важном деле, как банкротство предприятий?

— К сожалению, краевая власть, ее исполнительная и законодательные ветви фактически самоустранились от контроля за эффективностью работы предприятий в регионе. Трудно подсчитать, сколько уже выпало из списка действующих, а значит, из числа налогоплательщиков заводов, фабрик и комбинатов, составлявших когда-то гордость края и его городов. Шинный, биохимический, «Сивинит», комбайновый, «Сибволокно», телевизорный, Красноярский ЦБК, химкомбинат «Енисей» остались в историческом прошлом, как и их многосотенные трудовые коллективы. И список таких потерь можно продолжать и продолжать.

Еще осенью 2002 года мы организовали и провели в Красноярске научно-практическую конференцию по проблемам финансового оздоровления предприятий региона с участием губернатора и депутатов Законодательного собрания края, на которой было принято решение по созданию при правительстве края экспертного совета по досудебному оздоровлению предприятий. Постоянный контроль со стороны краевых властей, анализ действий «заболевших» предприятий позволили бы обеспечить управляемость процессом финансового оздоровления. К сожалению, до реализации этой идей руки у наших краевых руководителей как-то не дошли.

— Интересная ли это работа — быть арбитражным управляющим?

— Конечно да, особенно когда в, казалось бы, безвыходной ситуации удается находить комплекс мер и решений, позволяющих вдохнуть новую жизнь в умирающее предприятие.

В номинации «Лучшее муниципальное образование Красноярского края по развитию социального партнерства»: среди городских округов	
1-е место	город Шарыпово
2-е место	город Назарово
3-е место	город Красноярск
среди муниципальных районов	
1-е место	Дзержинский район
1-е место	Рыбинский район
2-е место	Шушенский район
3-е место	Каратузский район
В номинации «Организация Красноярского края высокой социальной эффективности и лучших достижений в сфере развития социального партнерства»:	
Агропромышленный комплекс	
1-е место	ЗАО «Искра», Ужурский район
2-е место	ОАО «Племзавод Красный Маяк», Канский район
3-е место	ООО «КДВ Минусинск», г. Минусинск
Жилищно-коммунальное хозяйство	
1-е место	МП ЗАТО Железногорск Красноярского края «Комбинат благоустройства», ЗАТО г. Железногорск
1-е место	МУП муниципального образования город Норильск «Коммунальные объединенные системы», г. Норильск
2-е место	ООО «Ужурский сервисцентр», Ужурский район
3-е место	Муниципальное унитарное предприятие тепловых сетей г. Зеленогорска, ЗАТО г. Зеленогорск
Здравоохранение	
1-е место	КГБУЗ «Красноярская городская поликлиника № 7», г. Красноярск
2-е место	КГБУЗ «Дзержинская районная больница», Дзержинский район
3-е место	КГБУЗ «Сосновоборская городская больница», г. Сосновоборск
Образование	
1-е место	МБОУ «Новогородская средняя общеобразовательная школа», Иланский район
2-е место	МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4», г. Сосновоборск
3-е место	МБОУ «Гляденская средняя общеобразовательная школа», Назаровский район
Профессиональное образование	
1-е место	КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В. П. Астафьева», Рыбинский район
Детские дошкольные учреждения	
1-е место	МБДОУ «Дзержинский детский сад № 3 «Тополек» комбинированного вида», Дзержинский район
2-е место	МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» города Заозерного», Рыбинский район
3-е место	МБДОУ «Усольский детский сад № 5 «Колосок», Дзержинский район

ЛУЧШИЕ РАБОТОДАТЕЛИ КРАСНОЯРСКА

21 июня состоялось награждение победителей смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области социального партнерства и охраны труда за 2015 год среди организаций города Красноярска

Смотр-конкурс ежегодно проводится администрацией Красноярска. Его основной задачей является выявление организаций с высоким уровнем развития социального партнерства и с лучшим состоянием работы в области охраны труда, изучение и распространение их опыта.

В этом году в конкурсе приняли участие более 80 организаций и предприятий Красноярска. Список критериев оценки претендентов на победу включает более 30 параметров, которые охватывают практически все направления социальной деятельности внутри организации и охраны труда — от условий труда, мер социальной поддержки сотрудников до культурно-массовой и спортивной жизни предприятия.

Руководителей организаций-победителей поздравил первый заместитель главы города Андрей Игнатенко, присоединились к поздравлениям председатель Союза промышленников и предпринимателей края Михаил Васильев, первый вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края Геннадий Лапунов и председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов.

ПОБЕДИТЕЛИ ГОРОДСКОГО СМОТРА-КОНКУРСА НА ЛУЧШУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ОХРАНЫ ТРУДА ЗА 2015 ГОД

Здравоохранение – больницы

КГБУЗ «Краевая клиническая больница»	1-е место
КГБУЗ «Красноярская краевая больница № 2»	2-е место
КГБУЗ «Красноярская станция скорой медицинской помощи	3-е место

Здравоохранение – поликлиники

КГБУЗ «Красноярская городская поликлиника № 7»	1-е место
КГАУЗ «Красноярская городская стоматологическая поликлиника № 2»	2-е место

Учреждения высшего профессионального образования

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева»	1-е место
Красноярский институт железнодорожного транспорта — филиал ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения»	2-е место

Учреждения среднего профессионального образования

КГАПОУ «Многофункциональный центр профессиональных квалификаций в области сервиса и гостеприимства»	1-е место
КГБПОУ «Красноярский базовый медицинский колледж им. В. М. Крутовского»	2-е место

Учреждения среднего образования

МАОУ «Гимназия № 2»	1-е место
МБОУ «Средняя школа № 64»	2-е место
МБОУ «Средняя школа № 12»	3-е место

Учреждения дошкольного образования

МБДОУ «Детский сад № 276 комбинированного вида»	1-е место
МБДОУ «Детский сад № 270 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»	2-е место
МБДОУ «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»	2-е место
МБДОУ «Детский сад № 314 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»	3-е место

Промышленность

ОАО «Красноярский завод цветных металлов им. В. Н. Гулидова»	1-е место
АО «Центральное конструкторское бюро «Геофизика»	2-е место
ООО «Русская инжиниринговая компания» (филиал в ООО «Рус-инжиниринг» в г. Красноярске	3-е место

Энергетика

Филиал «Красноярская ТЭЦ-2» АО «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)»	1-е место
АО «Красноярская ТЭЦ-1»	2-е место
ПАО «Красноярскэнергосбыт»	3-е место

Строительство

ЗАО «Фирма «Культбытстрой»	1-е место
ОАО «Восточная Сибирь»	2-е место

Транспорт

ОАО «В-Сибпромтранс»	1-е место
Красноярская дистанция гражданских сооружений — структурное подразделение Красноярской дирекции по эксплуатации зданий и сооружений — структурного подразделения Красноярской железной дороги — филиала ОАО «Российские железные дороги»	2-е место
Государственное предприятие Красноярского края «Дорожно-эксплуатационная организация»	3-е место

Жилищно-коммунальное хозяйство

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

Торговля

ООО «Бирюса-ИМТЕХ»	1-е место
ИП Лосюкова Людмила Викторовна	2-е место

Прочие виды производственной деятельности

ФГУП «Красноярское протезно-ортопедическое предприятие» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	1-е место

Прочие виды непроизводственной деятельности

ФГКУ Комбинат «Сибирский» Управления Росрезерва по Сибирскому федеральному округу	1-е место
ФГКУ Комбинат «Ермак» Управления Росрезерва по Сибирскому федеральному округу	2-е место

«В-СИБПРОМТРАНС»: БИЗНЕС В СТИЛЕ КСО

Корпоративная социальная ответственность – один из главных атрибутов успешного бизнеса, и даже сложные для экономики времена не могут пошатнуть этот постулат.

Однако, по статистике, в России не так много компаний относятся к КСО всерьез. По данным Московской международной школы бизнеса «Мирбис», около 60 % российских компаний совсем не уделяют ей внимания. Около 25 % имеют так называемую хаотичную КСО: внедряют отдельные элементы, применяют некоторые инструменты и т.д. Только 10 % компаний реализуют КСО по международным стандартам, с планированием, оценкой эффективности, высоким уровнем прозрачности, отчетностью по международным стандартам, понятной информационной политикой. И менее 5 % действительно ориентируются на социальные инновации и изменения.

Статистика свидетельствует: российскому бизнесу явно есть к чему стремиться. Стимулировать это стремление — задача, которую ставят перед собой органы государственной власти, проводя конкурсы по выявлению лидеров в сфере социального партнерства.

В 2015 году для участия на всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности» в Минтруд поступило 319 заявок от компаний—победителей региональных этапов. В апреле этого года итоги конкурса были подведены, победителями и призерами стали 40 организаций из 25 субъектов РФ. В номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» первое место было присвоено единственному предприятию из Красноярского края — АО «В-Сибпромтранс», являющемуся признанным лидером транспортной отрасли в сибирском регионе.

28 апреля 2016 года в Москве на V съезде социальных работников генеральному директору предприятия Геннадию Семеновичу Лапунову по случаю 25-летия социальной работы в России вручили медаль «За активную гражданскую позицию и патриотизм». А 30 июня в столице страны прошло вручение Премии им. Косыгина, которая по решению Госдумы является правительственной. В числе награжденных за большие достижения в решении проблем развития экономики России – генеральный директор компании «В-Сибпромтранс» Геннадий Семенович Лапунов.

Ежегодно производственные успехи предприятия получают государственное и общественное признание. Так, в мае 2016 года АО «В-Сибпромтранс» одержало победу в международном конкурсе «Евразия — ГЕММА» в номинации «Ремонт подвижного состава». Услуги предприятия по деповскому ремонту были оценены в 52 балла из 55 возможных. По итогам 2015 года «В-Сибпромтранс» занял первое место в краевом смотре-конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» и стал победителем городского смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области социального партнерства и охраны труда в номинации «Транспорт».

Если говорить о качестве социальной политики компании, то она отличается, прежде всего, системностью. Социальная защищенность на предприятии действует с момента трудоустройства работника и сохраняется после его выхода на пенсию. То, что строго соблюдается трудовое законодательство и ведется работа по охране

труда, пожалуй, говорить излишне, поскольку есть понимание: забота о сотрудниках — обязательный элемент ведения бизнеса. Производственно-бытовые условия, созданные для работников АО, полностью отвечают современным требованиям охраны труда и промышленной санитарии, есть рабочие столовые, Центр подготовки кадров, базы отдыха.

В компании действует собственная система обучения рабочих и ИТР, каждому предоставлена возможность не просто повысить свой профессиональный уровень, но и осуществить карьерный рост. Получила заметное развитие такая традиция, как проведение конкурсов на звание «Лучший по профессии». Работникам, занявшим в конкурсах призовые места, вручаются денежные премии, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате до 25 %, присваивается более высокая квалификация. В коллективном договоре предприятия закреплены положения о социальных выплатах и льготах, которые сформированы с учетом индивидуальных потребностей сотрудников. Оздоровительные программы для работников и их детей, компенсация стоимости операций и лечения, оказание материальной помощи многодетным семьям или в случае радостных или трагических событий в жизни работников, выплата пособий женщинам по уходу за ребенком до трех лет, надбавка к заработной плате молодым работникам, компенсация стоимости аренды жилья для молодых специалистов, приобретение жилья и выделение транспорта на льготных условиях, чествование юбиляров, выплата денежного вознаграждения при уходе работника на заслуженный отдых и многое другое — для всех категорий предусмотрены свои гарантии.

На особом счету— работа с молодежью. В компании действует совет молодых специалистов, который помогает новичкам адаптироваться в коллективах, участвует в решении производственных и бытовых проблем, способствует профессиональному становлению и развитию. Большинство выпускников средних специальных и высших учебных заведений, пришедших работать в «В-Сибпромтранс», продолжают сегодня успешно трудиться в АО.

Показательным является тот факт, что на предприятии работают полторы сотни трудовых династий. Их преданность любимому делу оказывается настолько сильной, что этот костяк коллектива, как кадровый фундамент, способен придавать компании необходимую устойчивость даже в сложные кризисные времена.

Принципом социальной ответственности предприятие руководствуется и в общественной жизни: не остаются без внимания те, кто остро нуждается в помощи. У «В-Сибпромтранса» богатый опыт благотворительности и меценатства. В течение долгого времени компания оказывает поддержку детским домам, общеобразовательным и спортивным школам, одаренным детям, ветеранским организациям и медицинским учреждениям, музеям, библиотекам, театрам. В разные годы коллектив АО помогал людям, пострадавшим от стихийных бедствий. Понимая важность воспитательной работы с молодежью, предприятие участвует в акциях патриотической направленности, оказывает содействие проектам духовного возрождения, ежегодно участвует в проведении Дня города в краевой столице и городского карнавала в День защиты детей.

Стабильность, партнерство и ответственность— вот три «кита», на которых уже более 40 лет стоит «В-Сибпромтранс». Ответственность перед сотрудниками, потребителями и партнерами — не обязанность, а стиль жизни, который позволяет компаниии успешно развиваться, и формировать систему высоких моральных ценностей как в собственном коллективе, так и в обществе. Именно такой подход на государственном уровне признан неким эталоном современного российского бизнеса.

ЖКХ: УСИЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

С 11 по 14 мая в Красноярске прошла VI Межрегиональная конференция «Город. ЖКХ. Экология»

В этом году конференция включала в себя пленарное заседание и ряд круглых столов, посвященных актуальным вопросам: энергоэффективности в сфере ЖКХ, капитальному ремонту, кадровому обеспечению, управлению и обслуживанию многоквартирных домов, экологии и другим.

Стартом конференции стало большое пленарное заседание. Участники обсудили основные векторы развития отрасли жилищно-коммунального хозяйства в Красноярском крае. Как было отмечено, развитие отрасли региона происходит в соответствии с общероссийской стратегией, которая была принята в январе 2016 года. У документа два основных направления: улучшение жилищных условий для населения и повышение качества предоставления коммунальных услуг. Как рассказал заместитель министра строительства и ЖКХ края **Евгений АФАНАСЬЕВ**, в крае акцент сделан на модернизацию коммунальной инфраструктуры и внедрение эффективных методов управления жилищным фондом. «Модернизация предусматривает государственно-частное партнерство, реализацию инвестиционных программ предприятий коммунального комплекса, а также государственную поддержку отрасли», — отметил заместитель министра.

Руководитель департамента городского хозяйства администрации г. Красноярска **Игорь ТИТЕНКОВ** рассказал о ближайших изменениях, которые ждут краевой центр в преддверии Универсиады. В частности, появление новых транспортных развязок: это 2-я Брянская — Калинина, Тихие Зори — Пашенный, а также Волочаевская, которая соединит четвертый мост с Копылова и другими магистралями. Кстати, для ее строительства придется снести более 400 зданий — это рекорд для Красноярска. И это далеко не все преобразования. «Нам необходимо сделать и укрепить берегоукрепление возле четвертого моста — это район Тихие Зори. Здесь уже объявлены торги на право проектирования», — заключил Игорь Титенков.

Традиционно большой интерес со стороны специалистов и горожан вызвала дискуссия по вопросам капремонта. На круглом столе «Опыт реализации программы капитального ремонта в Красноярском крае» представители министерства строительства и ЖКХ рассказали о том, что край входит в число девяти субъектов РФ, получивших в конце 2015 года финансовую поддержку Фонда содействия реформированию ЖКХ. Это позволило за счет федеральных и краевых бюджетных средств провести один из самых дорогостоящих видов ремонта — замену лифтового оборудования. В результате 22 новых лифта появились в 69 домах Красноярска, Дивногорска, Железногорска, Сосновоборска и Ачинска.

Также было отмечено, что в соответствии с требованиями Жилищного кодекса РФ на реализацию краткосрочного плана программы капремонта требуется от 1,5 до 2 лет. На сегодняшний день по плану 2015

года отремонтировано 90 многоквартирных домов, в 18 домах работа завершится летом 2016 года. По оставшимся домам проводятся подготовительные и конкурсные процедуры на строительно-монтажные работы. По плану 2016 года сейчас идет подготовка проектно-сметной документации по 437 домам. В план 2017 года, который будет утвержден на заседании правительства края в ближайшее время, будет включено еще 954 многоквартирных дома.

Гендиректор краевого фонда капремонта многоквартирных домов **Нина АВДЕЕВА** рассказала, что при выполнении работ по капремонту применяются новые энергосберегающие технологии. «Например, при ремонте кровли старый шлак заменяется на современный утеплитель, что позволяет экономить до 20—30 процентов тепловой энергии, — сообщила Нина Авдеева. — Применение энергосберегающих технологий положительно сказывается и на экологической ситуации в крае, так как при производстве тепловой и электрической энергий происходит меньшее сжигание угля. Это также способствует экономии денежных средств при оплате коммунальных услуг».

На круглом столе было отмечено, что программу капитального ремонта в регионе необходимо с каждым годом совершенствовать, привлекая к этому всех участников процесса: органы местного самоуправления, собственников жилья, управляющие компании и подрядные организации.

Не менее значимым мероприятием стал круглый стол «Энергоэффективность в системе жилищно-коммунального комплекса». Участники встречи обсудили вопросы реализации задач энергосбережения и повышения энергоэффективности в жилищно-коммунальном хозяйстве, а также оптимизацию процесса управления при организации учета потребляемых энергоресурсов и практическую реализацию в жилищной сфере.

К примеру, генеральный директор «Красноярскгорсвет» **Андрей ЮСУПОВ** сообщил, что ежегодно из бюджета Красноярска на освещение выделяется от 100 до 130 млн рублей в зависимости от тарифа. «Энергосбережение — одна из наиболее острых проблем для большинства населенных пунктов, — заявил он. — На сегодняшний день в Красноярске на 97 процентов светоточек установлены современные светильники с натриевым наполнением. Они пришли на замену устаревшим лампам. В результате модернизации удалось в 1,5 раза снизить потребление электроэнергии на сетях освещения, а сэкономленные средства были направлены на развитие сетей — появились дополнительные светоточки, увеличилась протяженность сетей», — рассказал Юсупов.

На круглом столе «Управление, содержание и обслуживание многоквартирного дома» руководитель департамента городского хозяйства Игорь Титенков рассказал о задачах органов местного самоуправления по совершенствованию управления многоквартирными домами. Это проведение открытых конкурсов по отбору организации для управления многоквартирным домом, установление платы за содержание жилого помещения и осуществление муниципального жилищного контроля.

За 2015 год в Красноярске было проведено шесть открытых конкурсов по отбору управляющих организаций. По результатам конкурсов были отобраны организации для управления 32 многоквартирными домами общей площадью 139,28 тысячи кв. метров.

В адрес департамента городского хозяйства Красноярска в 2015 году было подано 73 заявления об установлении размера платы за содержание жилого помещения, но только в одном случае был предоставлен весь необходимый пакет документов и был установлен размер платы в отношении многоквартирного дома, управляемого ООО ПСК «Союз».

В городе Красноярске за 2015 год органами муниципального жилищного контроля было проведено 789 проверок соблюдения юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями и гражданами обязательных требований, установленных в отношении муниципального жилищного фонда. В ходе 295 проверок были выявлены нарушения. Сумма вынесенных штрафов составила 270 тысяч рублей.

«Учитывая сложившуюся на сегодняшний день ситуацию, муниципальный жилищный контроль — действенное средство, которое реально может помочь муниципальному образованию в осуществлении контроля и наведении порядка в целом на рынке управления многоквартирными домами», — заявил Игорь Титенков.

ЗДОРОВЫЕ ДЕТИ – ЛУЧШИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Высокий профессионализм, любовь к детям и современные технологии – три принципа, на которых основывается работа Родильного дома г. Норильска. В марте 2016 года учреждение отметило 70-летний юбилей. За это время в его стенах появились на свет 216 тысяч малышей. 40 лет работает в роддоме Татьяна ЛАСТОЧКИНА, 27 из них – в должности главного врача. Наш диалог о том, чем живет медицинское учреждение сегодня, чем гордится и к чему стремится.

— Татьяна Владимировна, профессия врача для вас — осознанный выбор или случайность?

— Безусловно, осознанный. Моя мама 55 лет проработала операционной сестрой и «заразила» медициной нас, двух своих дочерей. Моя сестра, как и я, — руководитель крупного медицинского учреждения, и мы обе— заслуженные врачи Российской Федерации.

— На ваш взгляд, какими качествами должен обладать врач, работающий в роддоме?

— Врач должен быть высокопрофессиональным, порядочным, честным, гуманным, выносливым, трудолюбивым. Обладать терпением, чтобы внимательно выслушать и ничего не упустить важного. Профессия врача акушера-гинеколога — это счастье, связанное с появлением на свет крошечного чуда. Но ответственность огромная, двойная: за маму и за ребенка. В этой профессии нельзя сказать: «Я не хочу» или «Я устал». Порой, когда уже падаешь с ног, но перед тобой пациентка, которой нужно оказать помощь, откуда-то берутся силы.

— Есть ли у роддома девиз, который определяет его деятельность?

— Да, девиз: «Ради жизни на земле норильской». Это не просто слова — это смысл всей нашей работы. Индивидуальный подход к каждому, большой многолетний опыт, переход от медицины лечебной к медицине профилактической, особая атмосфера, царящая в Норильском родильном доме, соблюдение, прежде всего, интересов пациентов — те ценности, которые являются краеугольным камнем в нашей профессиональной деятельности.

— Какими достижениями роддома вы гордитесь?

— В 2000 году одним из первых в стране родильному дому присвоен статус ВОЗ «Больница, доброжелательная к ребенку», и с тех пор мы регулярно подтверждаем его. 94 % детей выписываются из родильного дома на грудном вскармливании.

На базе нашего учреждения с 2012 года действует общественная организация «Центр милосердия города Норильска». Ежегодно Центр выигрывает грантовые программы ОАО ГМК «Норильский никель». Уже реализованы программы «Телефон милосердия» и «Не бойся, мамочка!», направленные на оказание поддержки женщинам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации. В 2016 году будет реализован грант «Норильского никеля» о возрождении русской традиции воспитания детей «Ладушки с бабушкой» и грант Красноярского края «Социальное партнерство во имя развития» под названием «Здравствуй, норильчонок!».

В роддоме есть всё, что необходимо для оказания экстренной помощи матери и ребенку. В акушерстве самая большая опасность для матери — это кровотечение, поэтому у нас имеется самая современная аппаратура по сбору крови и возвращению ее матери, развиты кровесберегающие технологии аутоплазмадонорства.

Для малышей закуплена современная дыхательная аппаратура, позволяющая выхаживать детей, родившихся весом 500 граммов, и такие случаи у нас есть. По итогам 2015 года показатель младенческой смертности в роддоме — 2,9 на тысячу родов, в крае — 6 на тысячу родов. Это свидетельствует о высоком уровне оказания неонатологической помощи.

— Расскажите о вашей работе по профилактике абортов, отказов от новорожденных и о работе с подростками.

— Мы активно участвуем в российской программе «Подари мне жизнь». С 2000 года в 8—11-х классах с подростками работают врачи акушеры-гинекологи, психотерапевт, психологи. Результат: в 2000 году было 98 абортов у подростков, в 2015 году — 10.

Медико-социальный кабинет ведет активную работу с каждой женщиной, желающей прервать беременность. За 2015 год спасли 175 деток. Это работа кропотливая и многоплановая. Сейчас активно работаем с общероссийским движением «За жизнь».

Роддом, взаимодействуя со многими учреждениями, участвует в реализации программы «Защита материнства», которая заключается в помощи беременным и матерям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. В итоге в 2000 году было 25 отказов от новорожденных, в 2015-м — 5.

— А есть ли задачи, которые пока не удается решить? Какую проблему вы бы обозначили как наиболее острую?

— Наиболее острой проблемой является кадровая — укомплектованность врачами составляет 60 %, несмотря на то что на территории действует программа по привлечению молодых кадров. Не хватает акушеров-гинекологов, взрослых и детских реаниматологов.

— Расскажите о коллективе роддома.

—Всего у нас работает 442 человека. Все заведующие отделениями и начмед родильного дома — врачи высшей категории. За последние годы звание заслуженного врача РФ получили начмед родильного дома Анна Генриховна Теплова, врач акушер-гинеколог Валерий Викторович Рязанов, врач-терапевт Людмила ВасильевнаРадунцева. Мы с уверенностью можем сказать, что наш коллектив — один из самых профессиональных на медицинском рынке. На территории нет больше учреждения, где было бы столько заслуженных врачей РФ.

— Сейчас всё популярнее становятся партнерские роды. В какой степени роддом поддерживает это направление?

—В идеале, все роды должны быть партнерскими. Потому что во время них женщина должна чувствовать особую поддержку, не только со стороны врача, но и со стороны близкого человека. При этом желательно, чтобы пара была подготовлена, чтобы муж не просто присутствовал, но и понимал, что и как происходит и чем он может помочь.

—В чем заключается подготовка пары к родам?

— Сотрудниками роддома с 1994 года реализуется программа подготовки семейных пар к появлению ребенка на свет. Практика показывает, что подготовленные, осмысленно относящиеся к процессу женщины рожают легче, чем те, кто не имел ни малейшего представления о том, что же будет происходить в роддоме. «Выпускницы» школ будущих мам не паникуют, не суетятся, лучше взаимодействуют с медперсоналом, а зачастую еще и учат соседок по родовой палате правильно дышать и расслабляться. Они точно знают, что именно им нужно делать в каждый конкретный момент. Поэтому материнский и детский травматизм у них в разы ниже, чем у неподготовленных женщин.

— И напоследок: что бы вы хотели пожелать тем, кто еще не ступил на путь служения медицине, но уже решил посвятить себя профессии врача?

— Пожелать успеха. О каких-то предостережениях и наставлениях говорить, я думаю, не стоит, потому что решиться стать врачом — это уже отважный шаг в жизни. Поэтому раз уж решились эти юноши и девушки на такой шаг, значит, они станут врачами. Думаю, что они уже знают, что их ожидает.

Поздравляю всех врачей, настоящих и будущих, с Днем медицинского работника!

ЛОГИСТИКА – КЛЮЧ К РАЗВИТИЮ

С 25 по 29 апреля на базе Красноярского аграрного университета прошел Международный логистический форум

Александр ПОХОДИН, заместитель министра сельского хозяйства Красноярского края:
– Очевидно, что организованная логистика есть реальный путь к снижению затрат производителей и поставщиков. Путь к развитию и повышению эффективности производства, расширению рынков продаж, насыщению рынка широким ассортиментом товаров. Ясно, что всё это ведет к развитию экономики и общества, а в итоге и к улучшению качества жизни наших граждан.

В рамках форума состоялись мастер-классы по различным аспектам бизнеса и логистики, межрегиональный семинар о формах сетевого взаимодействия между вузами с участием специалистов из Уфы. Профессор Альфонс ЭНТОНИ (Венгрия) прочитал лекцию о современной логистике. Кроме того, были проведены семинары и круглые столы по вопросам международного сотрудничества с участием российских и зарубежных ученых и специалистов.

Ключевым событием в работе форума стала XI Международная научно-практическая конференция «Логистика — евразийский мост», в работе которой приняли участие девять стран, 27 городов и три логистические ассоциации.

Заведующий кафедрой логистики Красноярского ГАУ Валерий ЛУКИНЫХ рассказал о механизмах реализации интегрированных цепей поставок в агропромышленном комплексе. Ассистирующий профессор Приморского университета Словении Татьяна ХОРВАТ представила доклад на актуальную тему «Мошенничество в организации и роль внутреннего аудита». Доктор экономических наук, профессор кафедры «Системный анализ и управление проектами» Сибирского государственного университета путей сообщения Сергей БЫКАДОРОВ (г. Новосибирск) рассказал о возможности создания сухопутного транспортного перехода через Берингов пролив. Представительница Китайской Народной Республики, магистрант Сибирского федерального университета Гуань ЦЗИНЬБО посвятила свое выступление специфике китайско-российской пограничной логистики.

В ходе конференции был проведен конкурс научных работ студентов, магистрантов и аспирантов, посвященных логистике. Дипломами и благодарственными письмами были награждены молодые ученые из Москвы, Санкт-Петербурга, Томска, Харбина и Красноярска. По словам ответственного секретаря конкурсной комиссии, кандидата экономических наук, старшего преподавателя кафедры логистики Красноярского ГАУ Павла ШВАЛОВА, в текущем году интерес к конкурсу был как никогда широким. Всего было выдвинуто на конкурс 83 работы. Наибольший интерес у членов конкурсной комиссии вызвали публикации, посвященные распределительной и транспортной логистике, а также региональным логистическим системам. «Результаты научных изысканий, опубликованных в конкурсных работах, вполне могут быть успешно реализованы на практике», — отметил Павел Швалов.

Качественные материалы – залог успешного строительства

Успешное, надежное и долговечное строительство невозможно без наличия качественного строительного материала. Сегодня журнал «СП» беседует с директором компании ТК «Енисей» Алексеем ВАСИЛЬЧЕНКО.

— Алексей Николаевич, расскажите о том, какую продукцию предлагает компания потребителям.

— ТК «Енисей» предлагает комплексное снабжение предприятий строительными материалами, включая металлопрокат, трубопровод и пиломатериалы. За сравнительно небольшое время — компания работает с 2014 года — нам удалось занять крепкие позиции на рынке поставок строительных материалов в Красноярском крае, в основном в Норильском промрайоне, и завоевать статус надежного поставщика и партнера среди профессионалов строительного рынка.

Клиентами компании являются порядка 300 крупных промышленных предприятий, как российских, так и иностранных, в том числе структурные подразделения ГМК «Норильский никель», немецкая компания «Тиссен Шахтбау», ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания».

— На краевом рынке много организаций, занимающихся поставками строительных материалов. В чем ваше конкурентное преимущество?

— Во-первых, в ТК «Енисей» тщательно выстроена система логистики. На территории Норильского промрайона действуют две торговые площадки, обладающие достаточным запасом материалов, чтобы своевременно обеспечивать все нужды предприятий-клиентов. Доставка материалов осуществляется как водным транспортом по Енисею — в сезон, так и Северным морским путем — вне сезона. Также в случае необходимости используется авиатранспорт. Собственный флотский подвижной состав и автотранспорт позволяют нам обеспечивать бесперебойные поставки продукции в любое время года.

Во-вторых, компания нацелена на понимание нужд клиентов. Даже если клиент сам не знает, какие материалы и в каком объеме ему понадобятся, наша аналитическая служба способна оценить масштабы строительства и потребления материалов и предложить клиенту именно то, что ему нужно. Мы всегда ставили приоритетную задачу рассказать покупателю о существующих возможностях купить дешевле и купить дороже. К тому же мы не стараемся скрыть недостатки, которые чаще всего присутствуют в ассортименте дешевого сегмента, покупатель должен иметь возможность выбрать наиболее подходящее ему соотношение цены и качества. Наша функция — правильно его проконсультировать. Может быть, поэтому за два года работы компании ни от одного клиента претензий не поступало.

— Ваша компания за два года сумела в десятки раз увеличить объемы поставок, в то время как многие представители бизнеса жалуются на кризис, говоря о том, что сейчас не до развития, на плаву бы удержаться. В чем секрет вашего успеха?

— Никакого секрета нет, нужно работать, не бояться вкладываться и развиваться, найти в сутках 25-й час — тогда и кризис не помеха. Кризис — он прежде всего в головах. На самом деле кризис дает новые возможности. Импортозамещение — это «точка роста» в кризис, способная позитивно повлиять на развитие предприятия. У нас заключены прямые дилерские контракты с отечественными производителями, являющимися лидерами в своей отрасли.

— Как реализуются принципы социального партнерства внутри вашей организации? Принимает ли предприятие участие в общественной жизни?

— В компании сложился стабильный коллектив специалистов, работает около 30 человек, в сезон принимаем людей дополнительно. Текучка кадров практически отсутствует.

Наши работники обеспечены всеми льготами и гарантиями в соответствии с Трудовым кодексом, работающие в Норильске получают надбавки для работников Крайнего Севера и имеют дополнительный отпуск. Очень большое внимание в компании уделяется вопросам охраны труда и безопасности, так как сложные климатические условия Норильска увеличивают риски. За всё время существования организации у нас не произошло ни одного несчастного случая — это, согласитесь, важный показатель.

Что касается общественной жизни, то ТК «Енисей» часто взаимодействует с администрацией Норильска по проведению мероприятий: предоставляем транспорт, площадки для хранения инвентаря, оказываем организационную помощь. В частности, в этом году мы выступили спонсором спортивного мероприятия — Кубка мэра по боям без правил.

Жалюзи – стильно и практично

Популярность такого элемента оформления окон, как жалюзи, растет с каждым годом. О том, как правильно выбрать жалюзи, рассказывает руководитель компании «Ритм» Надежда МОЛЧАНОВА.

— Какие жалюзи лучше всего приобрести? За 16 лет работы в сфере производства жалюзи я много раз слышала этот вопрос от клиентов. Выбор жалюзи зависит прежде всего от их месторасположения: офис ли это, производственное, медицинское помещение или же комната, кухня в квартире, доме, коттедже.

Классические горизонтальные жалюзи — атрибут строгих офисов и производственных помещений. Вертикальные тканевые жалюзи находят применение в любых помещениях, а пластиковые уместны там, где требуются частые химические обработки (медицинские, детские учреждения).

В спальне и детской комнате удобнее всего использовать рулонные шторы, поскольку с их помощью можно добиться максимального затемнения (особенно в специально разработанных системах с плотным прилеганием ткани к окну и тканях блекаут). А для гостиной популярна комбинация из рольштор и легкой органзы, которая смягчает вид окна, придавая помещению уют.

В последнее время особенно популярен среди наших заказчиков такой вид жалюзи, как «зебра». Эти рольжалюзи состоят из двух полотен ткани (прозрачной и непрозрачной), полоски которых чередуются между собой. Во время поднятия и опускания шторы происходит смещение полосок относительно друг друга, благодаря чему изменяется естественная освещенность помещения.

Немаловажное значение для установки жалюзи имеет форма окна. На стандартный проем можно установить любые виды конструкций, а, к примеру, для арки идеальным вариантом будут жалюзи-плиссе. И конечно, следует исходить из бюджета, которым вы располагаете: вас устроит недорогой вариант либо вы готовы потратить на приобретение жалюзи более значительную сумму.

Особое внимание при выборе всех жалюзи следует уделить технической части — они не должны мешать открыванию окон и подходам к ним. Если вы отдаете предпочтение вертикальным жалюзи, подумайте, в какую сторону они будут сдвигаться. Крайне неудобно, когда для выхода на балкон или для доступа к открывающейся створке на застекленной лоджии приходится полностью сдвигать жалюзи.

Обратите внимание на механизм, с помощью которого осуществляется управление пластинами, важно, чтобы все детали двигались плавно и не издавали посторонних звуков. И не стоит гнаться за дешевизной: если вам предлагают изделия премиум-класса по подозрительно низким ценам, наверняка они быстро потеряют свои функциональные качества и презентабельный вид.

Жалюзи должны дополнять интерьер помещения и соответствовать его стилю и уровню убранства. Выбирая их цвет, необходимо учесть, будет ли он гармонировать с цветом мебели и стен, потому что иногда даже небольшие различия в оттенках могут разрушить тщательно выстроенную цветовую гамму интерьера. В комнатах небольших размеров желательно устанавливать светлые и легкие жалюзи, это оптически увеличит помещение. А вот в просторных помещениях с крупными окнами вполне уместными станут и темные тона.

Разрабатывая проект дизайна жалюзи для каждого заказчика, мы всегда стараемся найти то самое единственно верное решение, которое полностью удовлетворит требованиям клиента, будет практичным и красивым, идеально впишется в интерьер. **Показателем уровня работы нашей фирмы служит тот факт, что нашими заказчиками были крупные предприятия и учреждения: Законодательное собрание края, суды края, КрасГМА, СибГАУ, ООО «Красцемент», Красноярский городской Дворец культуры, ООО «КраМЗЭнерго», Новоангарский ОК, администрация Советского района, школы, налоговые инспекции районов города и другие государственные структуры.**

В настоящее время наша компания работает более чем с 60 дилерами. Своим конкурентным преимуществом мы считаем богатый опыт, локализованное производство и тот фактор, что изготовление и установка жалюзи — это единственное направление нашей деятельности, мы специализируемся только в этой сфере и хорошо знакомы со всеми ее тонкостями.

Производственная компания «Ритм»
г. Красноярск, ул. Краснодарская, 40д
(здание автокомплекса «Ягуар»)
Тел. 8 (391) 288-59-45, 293-87-51
E-mail: ritmdiler2013@yandex.ru
Сайт: ritm 124. ru

Практикум

Страницы 48–65

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

Ответственность работодателей за уклонение от оформления трудовых договоров

Валентина БЫКАСОВА, прокурор отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан прокуратуры Красноярского края

Органами прокуратуры края систематически проводятся проверки соблюдения прав работников на оформление трудовых отношений в порядке, установленном законом

Согласно ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе оформить с ним трудовой договор в письменной форме. За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ установлена ответственность в виде административного штрафа.

Повторное совершение аналогичного правонарушения должностными лицами в силу ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ влечет их дисквалификацию на срок от одного года до трех лет, а предпринимателям и юридическим лицам могут быть назначены административные штрафы в размере до 40 и 200 тыс. рублей соответственно.

Так, прокуратурой города Норильска в ходе проверки в ООО «ТЭТ» в декабре 2015 года установлены факты допуска к работе администратором и официантом в ресторане граждан без оформления с ними трудовых договоров. В связи с совершением ранее аналогичного правонарушения генеральный директор общества в мае 2015 года был привлечен к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ. На основании постановления главного государственного инспектора труда Гострудинспекции в крае виновному назначен штраф в размере 10 тыс. рублей. Учитывая, что руководителем ООО «ТЭТ» повторно нарушены требования закона, прокурором города Норильска 21 декабря 2015 года возбуждено и направлено для рассмотрения в Норильский городской суд дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ. Судом вынесено постановление о назначении генеральному директору организации наказания в виде дисквалификации сроком на один год.

В связи с уклонением от оформления трудовых договоров в 2016 году также возбуждены административные дела по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ прокурорами районов г. Красноярска, Новоселовского, Шушенского, Ужурского районов, Канским, Минусинским межрайонными прокурорами и другими. В настоящее время семь виновных должностных и юридических лиц привлечены к административной ответственности в виде штрафов, 13 дел находятся на рассмотрении в Государственной инспекции труда в крае. Кроме того, в целях устранения нарушений закона руководителям предприятий прокурорами внесены представления с требованиями оформить трудовые договоры и уплатить в отношении работников страховые взносы, налог на доходы физических лиц, в суды направлены исковые заявления об установлении трудовых отношений.

В настоящее время широкое распространение получила практика привлечения строительными организациями к выполнению обязательств по строительству и капитальному ремонту зданий и сооружений физических лиц на основании гражданско-правовых договоров в соответствии с предоставленными п. 1 ст. 706 Гражданского кодекса Российской Федерации подрядчику правами.

Подобный способ организации работ в строительном производстве, при котором ответственность за собственную безопасность возлагается непосредственно на граждан, не обеспечивает эффективность системы управления охраной труда, сопровождается многочисленными нарушениями строительных норм и правил, не способствует предупреждению случаев производственного травматизма.

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

Источник: агентство труда и занятости населения Красноярского края

17 июня региональным агентством труда и занятости населения с участием представителя Государственной инспекции труда в Красноярском крае проведен методический час на тему «Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

В связи с тем, что по результатам методического часа выяснилось, что работодатели зачастую неправильно заполняют декларацию соответствия условий труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), поясняем следующее.

При заполнении декларации необходимо использовать не только Приказ Минтруда России от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда», но и Письмо Минтруда России от 23.06.2014 № 15-1/В-724 «О заполнении декларации соответствия условий труда».

Декларация подается в Государственную инспекцию труда в субъекте РФ по месту нахождения учреждения (организации) лично или направляется почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

В декларации необходимо указывать полное наименование юридического лица и его фактический адрес в соответствии с уставными документами. Очевидно, указание на соответствие уставным документам в данном случае относится только к наименованию юридического лица. Что касается сведений об адресе, то формой декларации прямо предусмотрено отражение места нахождения и места осуществления деятельности. В части описания рабочих мест наименование должности, профессии или специальности работника (работников), занятого на декларируемом рабочем месте, а также численность занятых на нем работников рекомендовано указывать в соответствии с картой СОУТ данного рабочего места.

Индивидуальный номер рабочего места в декларации заполняется согласно первой графе перечня рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка. При наличии аналогичных декларируемых рабочих мест указываются их порядковые номера с добавлением прописной буквы «А» в соответствии с данными четвертой графы перечня.

Указанные перечень и карта являются частью отчета о проведении СОУТ.

В строке «Реквизиты заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда» указываются сведения о непосредственном исполнителе-эксперте, проводившем СОУТ, а также номер и дата заключения, выданного им.

По вопросам заполнения декларации можно обращаться в Государственную инспекцию труда в Красноярском крае по адресу: 660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2, или по тел. 228-87-19 (доп. 416).

Обязанность работодателя в декларировании на рабочих местах условий труда закреплена статьей 11 Федерального закона № 426-ФЗ от 28.11.2013. Данная декларация заполняется и подается только в отношении тех рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены.

С 01.05.2016 вступил в силу Федеральный закон № 136-ФЗ «О внесении в статью 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Данным законом в статью 11 Федерального закона № 426-ФЗ от 28.11.2013 были внесены коррективы, в соответствии с которыми с 01.05.2016 работодатели в декларацию соответствия условий труда могут включать и рабочие места, которые по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми.

Исключение составляют рабочие места:

- **работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;**
- **в связи с работой, на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;**
- **на которых, по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.**

Условия труда на таких рабочих местах декларированию не подлежат.

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – ЗАЛОГ УСПЕШНОСТИ

Н. В. СМИРНОВА, главный психолог отдела содействия профессиональной карьере КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»

Успешное развитие предприятий зависит от быстроты их реагирования на изменяющиеся экономические условия, способности генерировать и осуществлять различные инициативы: будь это совершенствование технологий, выпуск новой продукции, внедрение новых, более прогрессивных способов организации производства, взаимодействие с партнерами. Бесспорным помощником в достижении этих целей является проектная деятельность, разумное построение которой позволяет легко решать поставленные задачи.

Современное информационное пространство перенасыщено сведениями о проектной деятельности, касающимися в основном вопросов организации проектной деятельности в образовании. Поэтому руководитель предприятия сталкивается с необходимостью больших временных затрат на изучение интересующего его вопроса, а процесс внедрения напоминает метод проб и ошибок, что ведет к экономическим потерям. В статье мы раскрываем основные аспекты проектной деятельности, основанные на эффективной апробации в нашей практике.

Итак, что же такое проект? Под проектом понимается временное действие, имеющее своей целью создание уникального продукта, услуги или достижение конкретного результата в заданные сроки, в рамках указанного бюджета.

Отличительной особенностью проектной деятельности является наличие четких сроков реализации, уникальность, необходимость заранее координировать многоплановые действия и детальное руководство на протяжении всего времени реализации проекта.

Выделяется пять последовательных этапов в реализации проекта:

1) инициация,
2) планирование,
3) исполнение,
4) мониторинг и контроль,
5) завершение.

Остановимся на детальном описании каждого из них.

На первом этапе определяется основной замысел проекта. С учетом намеченной идеи в укрупненном виде разрабатывается примерный план ее реализации, затем производится предварительная оценка необходимых ресурсов, дается характеристика средств и методов ее достижения, оцениваются основные риски проекта и намечаются пути и методы их уменьшения, делается вывод о жизнеспособности проекта и принимается решение о том, стоит ли работать над ним дальше.

Документальным итогом работы на этапе инициации является паспорт проекта — это параметрическое описание всей концепции. Из описания должно быть видно, что решаемая проблема актуальна, понятно, чьи и какие именно потребности будут удовлетворять созданные благодаря проекту продукты и услуги. Кроме того, следует показать выгодные отличия предлагаемого варианта решения проблемы от имеющихся альтернатив. Если речь идет об улучшении чего-либо, рекомендуем продемонстрировать сравнительные преимущества результатов проекта по отношению к принятым способам удовлетворения тех же потребностей.

Второй этап нацелен на разработку плана, в котором определены и документированы все действия, необходимые для достижения целей проекта. В конце успешно пройденного этапа планирования создаются рабочие документы. В них содержатся принятые к исполнению цели и задачи проекта, логически увязанная система предстоящих работ, календарные планы-графики работ, бюджет, описание системы управления проектом. Проходит итоговое согласование разработанных документов, утверждение функций участников проекта со всеми заинтересованными сторонами: руководство подразделений, общественные и образовательные организации, предприятия, администрация и т. д. Собираются письма-соглашения с партнерами проекта, рекомендательные письма, документы, подтверждающие проведение переговоров о площадках реализации проекта, наличии ресурсов, а также об опыте и квалификации исполнителей. Наличие данных документов во время утверждения проекта увеличивает его жизнеспособность.

Затем наступает третий этап — исполнение проекта. Этап направлен на непосредственное создание продукта (услуги), ради которого реализуется данный проект. Набирается команда, проводится ее инструктаж или обучение. В ходе выполнения работ, запланированных в плане проекта, идет отладка командного взаимодействия,

PBY (C) 20
All Rights Reserved

реализуются меры по устранению недопустимого отклонения от плановых показателей.

Четвертый этап — мониторинг и контроль. Он нацелен на отслеживание степени соответствия плановых показателей, своевременное обнаружение возможных проблем и отклонений, принятие решений в ответ на изменения, возникающие в проекте, контроль качества.

Пятый этап— завершение проекта. Включает процедуры по составлению итоговых отчетов, проведение окончательных взаиморасчетов между участниками проекта. На этом этапе также могут заключаться договоры о дополнительных услугах. Отдельной частью завершающего этапа является обобщение и описание накопленного опыта. Главная часть успешного завершения проекта — передача произведенного продукта (услуги) тому пользователю, которому он и предназначался.

В ходе разработки и реализации проекта для предотвращения «неполадок» рекомендуем обратить внимание на следующее:

— проект должен быть посильным для выполнения;

—должны быть созданы необходимые условия для успешного выполнения проекта;

— если проект групповой, то каждый участник должен четко понимать свои функции и вклад в выполнение проекта. По итогам реализации проекта каждый участник получает индивидуальную оценку;

— на всех этапах осуществляется качественное пошаговое руководство проектом;

—необходимо обязательно презентовать промежуточные и итоговые результаты работы по проекту на сайтах, отчетных семинарах, межведомственных комиссиях, совещаниях с партнерами проекта, в СМИ. Это позволит повысить конкурентоспособность и престижность предприятия;

— на этапе завершения проекта необходимо провести рефлексию хода реализации проекта для достижения более высокого профессионального уровня в проектировании последующих проектов.

Руководители предприятий заинтересованы в сотрудниках с высоким уровнем развития навыков ведения проектной деятельности. С целью развития потенциала кадрового персонала привлекаются квалифицированные специалисты для проведения лекций, семинаров и тренингов, курсов повышения квалификации, направленных на формирование компетентности работников в вопросах проектной деятельности. На рынке оказания образовательных услуг востребованы специалисты КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификации». Он является методическим центром повышения квалификации специалистов разных социально-экономических систем, в том числе по формированию навыков проектной деятельности. Использование сотрудниками предприятия полученных знаний на практике позволяет повысить эффективность работы организации и ее конкурентоспособность.

Список использованной литературы:

Бурков В. Н., Новиков Д. А. Как управлять проектами. Научно-популярное издание. — М.: СИНТЕГ-ГЕО, 1997. — 188 с.

Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г. Управление проектами. Учебное пособие /Под общ. ред. И. И. Мазур. —М.: Омега.— Л., 2004. — 960 с.

Дизайн проектов. Конспект лекций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://nspt.ru/system/files/restricted/design_of_projects_introduction_0.pdf.

Ивановна О. Жизненные циклы проекта: основные фазы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://fb.ru/article/236615/jiznennyie-tsiklyi-proekta-osnovnyie-fazyihttp://fb.ru/article/236615/jiznennyie-tsiklyi-proekta-osnovnyie-fazyi.

Как рекрутер может нарушить Закон о персональных данных

Источник: компания HeadHunter (hh.ru)

Согласно Закону о защите персональных данных работодатель несет ответственность за полученное резюме. Резюме – это персональные данные гражданина. У работодателя они оказываются обычно по одной причине: человек ищет работу и его рассматривают как потенциального сотрудника. То есть обе стороны нужны друг другу и заинтересованы в результате. Но с точки зрения российского законодательства не всё так просто.

У ВАС СВОЯ БАЗА РЕЗЮМЕ

Одно дело — получать персональные данные от источника, другое — хранить и обрабатывать их. Обрабатывать, по закону, значит сортировать, сокращать, дублировать, копировать и даже распечатывать резюме.

Если разрешения на обработку чужих персональных данных у компании нет, нужно быть осторожным: любое действие с документом может оказаться нарушением. Если вы собираетесь хранить на своем компьютере резюме, которые присылают соискатели, по закону вам необходимо получить от каждого человека разрешение на хранение его данных.

Вы наверняка слышали, что персональные данные граждан должны храниться только в базах данных на российских серверах — об этом говорит федеральное законодательство (Закон РФ № 242-ФЗ). И не только храниться: запись, систематизация, накопление, уточнение, обновление, изменение, извлечение персональных данных граждан РФ должны происходить с использованием баз данных, находящихся на территории нашей страны. Как не нарушить этот закон? Убедиться в том, что сервер, который вы используете для хранения резюме, находится на территории РФ.

ВЫ ДЕЛИТЕСЬ ИНТЕРЕСНЫМИ РЕЗЮМЕ С КОЛЛЕГАМИ ИЗ ДРУГИХ КОМПАНИЙ

Как к вам попало резюме? Если кандидат выслал его лично, не стоит передавать его друзьям и коллегам: без дополнительного согласия кандидата такого права у вас нет. Как нет права делиться подробностями его личной жизни, которые вы выяснили на собеседовании.

Если резюме прислано не на вашу личную почту, а в компанию — например, через сайт по поиску работы, — то учтите, что оно должно остаться внутри вашей организации. Даже передача документа в рамках группы компаний, то есть от одного юридического лица другому, незаконна. Если резюме найдено на сайте или лежит в свободном доступе, правильным будет поделиться ссылкой на него — без упоминания имен и других подробностей. Ведь не исключено, что это резюме открыто только для вас и соискатель не готов рассматривать предложения даже от ваших ближайших коллег.

ВЫ СОБИРАЕТЕ ДАННЫЕ О ЛЮДЯХ ИЗ РАЗНЫХ ИСТОЧНИКОВ

Получив резюме, вы вбиваете имя кандидата в поисковиках и социальных сетях? За рекрутерские навыки вам твердая пятерка. Только вот с законодательством всё не так просто. Планомерный сбор информации о непубличном человеке — это детективная деятельность, на которую требуется лицензия. Конечно, мотивы и масштабы у вас не такие, как у частного детектива, но все-таки стоит обозначить границы. Например, нельзя объединять массивы данных, созданные для разных целей. То есть изучать резюме человека на сайте по поиску работы и после искать его в списке неплательщиков ЖКУ некорректно.

Поэтому совет один: даже если вы собираете данные, не стоит хранить все найденные материалы в одной папке или создавать отдельный документ со всеми ссылками. С точки зрения закона безопаснее или запоминать информацию, или делать в резюме отметку о том, что вы изучили информацию о кандидате в других источниках.

ВЫ ДАЕТЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И РАССКАЗЫВАЕТЕ О БЫВШИХ СОТРУДНИКАХ

Как проверить кандидата? Позвонить его бывшему работодателю. Если вы постоянно оказываетесь в роли рекомендателя, учтите все риски: по закону вам не стоит делиться даже информацией о том, что этот человек у вас работал, если нет явного разрешения каждого бывшего коллеги об этом. Лучше работают здесь письменные рекомендации, в которых вы оставили свой номер: тогда и у вас есть разрешение говорить о бывшем работнике, и у работника есть право на вас ссылаться.

Конечно, каждая ситуация из этого списка — рабочие моменты, с которыми рекрутеры сталкиваются каждый день, и никто не запретит им делать свою работу.
Но к Закону о персональных данных всё же стоит отнестись как к инструкции по безопасности: это не только шаг к цивилизованному рынку рекрутмента в России, но и забота о тех, кто вам доверился.

Правила успешной вакансии

Источник: компания HeadHunter (hh.ru)

В каждой компании по-разному измеряют успешность вакансии. Кто-то ждет тысячу откликов, «чтобы можно было выбрать», кто-то – чем меньше, тем лучше, «всё равно кого-нибудь наймем». С нашей точки зрения, количество откликов – плохой показатель успешности: гораздо эффективнее следить за тем, сколько действительно стоящих кандидатов оказалось у вас в «Откликах». Как привлечь лучших соискателей?

ОПИСЫВАЙТЕ РАБОТУ, А НЕ ЧЕЛОВЕКА

Список обязательных требований — пожалуй, самая скучная часть вакансии. Одно дело — владение определенными навыками и программами: это нужно упомянуть. Другое — описание личных качеств и способностей кандидата. Здесь легко ошибиться и пойти на поводу у субъективных представлений заказчика. Поэтому эксперты советуют давать в вакансии не сухой список требований, а конкретные примеры, когда и какое качество пригодится в работе.

Например, «ответственность: у каждого клиента в нашей компании свой менеджер, и он занимается всем, от общения до документооборота. Каждая ошибка стоит нам клиента, а вам — бонуса к зарплате». Лучшие кандидаты, прежде чем откликнуться, хотят знать, что им придется делать. Скудным описанием и длинным списком требований удовлетворятся только отчаявшиеся, которые откликаются на все объявления подряд. Востребованные и успешные будут выбирать то, что им интересно.

РАССКАЗЫВАЙТЕ О КОМПАНИИ

Лучшие кандидаты хотят знать, где им придется работать, еще до собеседования. И здесь играет роль бренд работодателя. Позаботьтесь о том, чтобы кандидат легко нашел информацию о вашей компании — на сайте или в СМИ.

В самой вакансии попробуйте действовать иначе: попросите руководителя коротко рассказать, где предстоит работать новому сотруднику, какую роль выполнять и с какими людьми общаться. Это короткое и личное вступление мотивирует соискателя внимательно прочитать вакансию.

ГОВОРИТЕ ОБ ИДЕЕ

Вы знаете, что лучшая мотивация — внутренняя: не деньги, премии и бесплатный кофе с печеньем, а желание стать лучшим в профессии, помогать людям, спасти мир и так далее. Если ищете именно таких людей, поставьте себя на место будущего сотрудника. Что он увидит в вашей вакансии, кем ему предстоит стать, что он напишет в резюме после того, как уйдет из компании? Он будет «гордиться своим вкладом в улучшение здоровья людей» или просто скажет, что занимался распространением лекарств? Он «помогал животным обрести любимого хозяина» или работал в зоомагазине? Найдите в работе идею и заявляйте о ней в вакансии — это сработает.

ЭКСПЕРИМЕНТИРУЙТЕ

Если поиск сотрудников идет постоянно, оставьте пространство для гипотез и экспериментов. Пробуйте разные стили написания вакансий — конечно, если это возможно в рамках должности. Спрашивайте у коллег и знакомых, какие мысли у них возникают, когда они читают ваше объявление. Ориентируйтесь на рынок труда и сезонность, когда ищете специалиста. И помните, что всё в ваших руках.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Марат БАЙГЕРЕЕВ, директор Восточно-Сибирского филиала ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России

С 1 июля 2016 года вступают в силу ст. 195.1–195.3 Трудового кодекса РФ, регулирующие применение профессиональных стандартов Минтруда России (Федеральный закон № 122-ФЗ от 02.05.2015).
Как это бывает, с подачи недобросовестных обучающих организаций, озабоченных продажами своих услуг, к середине года возник нездоровый ажиотаж. Всевозможные «консалтинговые агентства», разного рода частные «институты кадровиков», негосударственные «академии» и т. п. из конъюнктурных соображений, преднамеренно начали вводить людей в заблуждение, предлагая пройти у них второпях «курсы повышения квалификации» со ссылкой на якобы «обязательность» и мифические «административные санкции» за неприменение профстандартов. Не стоит спешить, рекомендуем прежде разобраться и «не бежать впереди паровоза»! Давайте разберемся по-порядку и начнем все-таки с «паровоза», точнее – с «правил движения» по «пути» квалификаций…

Марат Серикбаевич БАЙГЕРЕЕВ, директор Восточно-Сибирского филиала Научно-исследовательского института труда и социального страхования Минтруда России. Окончил МГУ им. М. В. Ломоносова, РАГС при Президенте Российской Федерации. Стаж государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти Российской Федерации – 12 лет, опыт работы на руководящих должностях в центральном аппарате Минтруда России и Минздравсоцразвития России – более 10 лет. Стажировки в США, Великобритании, Нидерландах и ФРГ по распоряжениям Администрации Президента России.
Автор около 100 статей по экономической, социально-трудовой и управленческой проблематике, опубликованных в различных изданиях, в том числе рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Минобразования России («Человек и труд», «Охрана труда и социальное страхование», «Вестник государственного социального страхования», «Кадровое дело» и др.). С 2001 года – член редакционной коллегии журнала «Человек и труд».
Награжден грамотами Минтруда России, Минздравсоцразвития России, нагрудным знаком «Отличник социально-трудовой сферы», юбилейной медалью Федерации независимых профсоюзов России.

Согласно протоколу заседания Правительства РФ от 24 марта 2016 году № 9 федеральным органам исполнительной власти, в ведении которых находятся федеральные государственные унитарные и казенные предприятия и федеральные государственные учреждения, поручено обеспечить внедрение профессиональных стандартов в подведомственных организациях. Информацию о проделанной работе необходимо было представить в Минтруд России до 1 июня 2016 года. Минтруду России было поручено обобщить указанную информацию и до 1 июля доложить в Правительство РФ.

В соответствии с поручением Правительства РФ Минтруд России обратился в федеральные органы исполнительной власти (письмо от 12.04.2016 № 14-3/10/П-2108) с просьбой до 1 июня 2016 года направить в Минтруд России утвержденные организациями планы-графики внедрения профессиональных стандартов. Федеральные государственные унитарные и казенные предприятия и федеральные государственные учреждения должны утвердить своими приказами план-график по внедрению профессиональных стандартов и направить в вышестоящие организации.

Как уже было с внедрением новых систем оплаты труда, следующий шаг, который следует ожидать в ближайшее время, — это аналогичные поручения в адрес государственных и муниципальных организаций от региональных властей.

Профессиональным сообществом разработаны и Минтрудом России утверждены сотни стандартов для разных профессий, эта работа долгосрочная и непрерывная. Реестр профессиональных стандартов и официальная информация об их разработке и применении размещены в интернете на сайтах:

• Минтруда России «Профессиональные стандарты» http://profstandart.rosmintrud.ru;

• Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» («НИИ ТСС») Минтруда России http://vet-bc.ru.

Стандарты разрабатываются в соответствии с Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ № 23 от 22 января 2013 года во исполнение нормы ст. 195.1 Трудового кодекса РФ, которая гласит, что квалификация работника — это уровень знаний, умений, профессиональных навыков работы, а профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Слова «определенного» и «определенной» здесь ключевые. Именно размытость должностных инструкций и от этого неопределенность трудовых отношений — корень большинства конфликтов между работником и работодателем.

По замыслу Правительства РФ профессиональные стандарты должны применяться работодателями при формировании кадровой политики, обучении и аттестации работников, установлении систем оплаты труда, а образовательными организациями — при разработке образовательных программ профессионального образования. Другими словами, профстандарты — это некий ориентир для работодателей в том, какой специалист им нужен, каким функционалом и набором компетенций должен обладать работник определенной специальности, а для образовательных организаций — кого готовить для рынка труда, какими знаниями должен обладать тот или иной специалист, чему учить студентов.

Немаловажным является использование профстандарта для аттестации работника, чтобы проверить его компетенцию, уровень знаний или степень подготовки, то, насколько работник соответствует занимаемой должности. Работодатели могут взять профстандарт за основу при отборе и тестировании кандидатов на открытую вакансию или при составлении учебного плана внутрикорпоративной подготовки и повышения квалификации своих работников. Стандарт также

Если требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены каким-либо нормативным правовым актом РФ, то данные требования профессионального стандарта обязательны для исполнения всеми работодателями, то есть работодатель обязан предъявлять требования к образованию (уровень, специализация) или к опыту работы в строгом соответствии с профессиональным стандартом.

является объективным критерием аттестации в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 3 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ теперь станет менее проблемным с точки зрения правоприменения этой нормы).

Со второго полугодия 2016 года для многих организаций профессиональные стандарты могут стать обязательными (степень обязательности должно определить Правительство РФ специальным постановлением) при составлении должностных инструкций и трудовых договоров, так как содержат подробное описание трудовых функций и трудовых действий работника. Повторимся, именно размытость и нечеткость определения трудовых функций является главной проблемой трудовых отношений между работником и работодателем, когда назревает конфликт и работодатель, например, объявляет дисциплинарное взыскание. Любое решение о дисциплинарном взыскании может быть легко оспорено в суде, если отсутствует ссылка на то, какой пункт должностной инструкции был нарушен, или непонятно, какая часть трудовой функции была не выполнена или выполнена ненадлежащим образом. Следует ожидать, что с внедрением профстандартов обе стороны трудовых отношений — работодатели и работники — получат более четкие ориентиры.

В упомянутом Постановлении № 23 от 22 января 2013 года Правительство РФ определило, что Министерство труда и социальной защиты РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике

работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах. Другими словами, профстандарты являются дополнением, а в отдаленной перспективе — полной заменой нынешнего разнообразия ЕТКС и ЕКС.

Очень важно, что в отличие от ЕТКС и ЕКС профессиональные стандарты разрабатываются не государством (Минтруд России лишь утверждает их своими приказами как последняя инстанция), а гражданским обществом: объединениями работодателей, самими работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций. Обратите внимание на сведения о разработчиках в IV разделе любого из профессиональных стандартов. Подготовку разработчиков профессиональных стандартов осуществляет наш институт — Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Министерства труда и социальной защиты РФ.

Профстандарты разрабатываются в соответствии с макетом и методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ (приказы Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 147н и от 29 апреля 2013 года № 170н соответственно). Стандарты содержат четыре раздела: «Общие сведения», «Описание трудовых функций», «Характеристика обобщенных трудовых функций», «Сведения об организациях-разработчиках».

На основе анализа лучшей отечественной и зарубежной практики в области управления охраной труда нашим Институтом в сотрудничестве с Международной организацией труда был разработан уникальный курс (модуль) «Системы управления охраной труда, оценка и управление профессиональными рисками» для руководителей предприятий, главных инженеров и специалистов в области охраны труда. Образовательной программой «Охрана труда и управление профессиональными рисками», включающей данный модуль, предусмотрены необходимые знания, которые разработчики включили в профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда». Главная особенность курса – его практическая направленность. В ходе обучения участники решают большое количество практических задач, построенных на реальных примерах и производственных ситуациях, учатся идентифицировать опасности, оценивать степень риска, выявлять причины происшествий. У слушателей вырабатываются навыки командной работы, принятия решений, формирования грамотных отчетов. Основная цель курса – не только дать теоретические знания в вопросах оценки рисков, выработать практические навыки по идентификации опасностей и оценке рисков, но и изменить существующие подходы к охране труда: от поиска виноватого – к поиску истинных причин, от поиска нарушений – к идентификации опасностей и рисков. Полностью данный курс можно пройти в Москве (ВНИИ труда Минтруда России) или в Иркутске в Восточно-Сибирском филиале Института труда Минтруда России. Для экспертов по охране труда и управлению профессиональными рисками создан специализированный интернет-ресурс www.profrisk.ru, на котором можно ознакомиться с фрагментами курса.

Согласно рекомендациям Минтруда России:

• вид профессиональной деятельности — это совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

• обобщенная трудовая функция — это совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

• трудовая функция — это система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

• трудовое действие — процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Определения терминов были бы законченными, если бы в данном документе было понятие «предмет труда», то

есть то, на что воздействует человек этой профессии. Поразмышляйте на тему, что является предметом вашего труда, на что вы по роду своей профессиональной деятельности воздействуете, как изменяете окружающий мир. Можно ли увидеть результаты вашего труда? Если размышления заведут вас далеко, то станет понятно, почему Минтруд ограничился только приведенными четырьмя определениями и не пошел дальше.

В графе каждого профстандарта «Возможные наименования должностей» указаны рекомендованные Минтрудом наименования должностей тех специалистов, которые должны выполнять функции, входящие в состав данной обобщенной трудовой функции. Это требование не является императивным (обязательным), но вряд ли стоит кого-то убеждать, что соответствие должности сотрудника, указанной в его трудовой книжке и других кадровых документах из его личного дела, тому, что предложено в профстандарте, сильно облегчит жизнь и кадровику, и самому сотруднику при трудоустройстве в другой организации или при оформлении профессиональной (льготной) пенсии. В этой связи следует помнить, что согласно части второй ст. 57 Трудового кодекса РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

И, как уже отмечалось, профстандарт должен служить ценным ориентиром для целей профессионального образования, к сожалению пока в общей массе своей весьма оторванного от практики и новых требований законодательства. Например, уровень квалификации, соответствующий трудовым функциям С/01.7 и С/02.7, предполагает знания прикладного характера в

определенной области (см. характер знаний для 7-го уровня квалификации из Приказа Минтруда России от 12.04.2013 № 148н) и такие знания, как «лучшие отечественные и зарубежные практики в области управления охраной труда», «основы финансового планирования и разработки бюджетов» и др. Многие ли образовательные организации сейчас могут предложить специалистам по охране труда, руководителям служб охраны труда современные программы дополнительного профессионального образования, предусматривающие передачу таких знаний?

ЛЕТО, ЖАРА... КАК РАБОТАТЬ?

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

Вот и наступило долгожданное лето. И тем, кому не посчастливилось уйти в отпуск, часто приходится работать в условиях тридцатиградусной жары. Низкая работоспособность, апатия, дискомфорт – последствия летнего зноя.

Согласно статье 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить на каждом рабочем месте условия, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе санитарно-гигиеническим нормам. В соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», утвержденными постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 № 21, руководители предприятий, организаций и учреждений вне зависимости от форм собственности и подчиненности в порядке обеспечения производственного контроля обязаны привести рабочие места в соответствие с требованиями к микроклимату, предусмотренными настоящими Правилами.

Показатели микроклимата на рабочих местах установлены с учетом интенсивности энергозатрат работающих, времени выполнения работы, периодов года. Показателями, характеризующими микроклимат в производственных помещениях, являются не только температура воздуха в помещениях, но и температура поверхностей, относительная влажность воздуха, скорость его движения, интенсивность теплового облучения.

Оптимальные микроклиматические условия обеспечивают общее и локальное ощущение теплового комфорта, не вызывают отклонений в состоянии здоровья, создают предпосылки для высокого уровня работоспособности и являются предпочтительными на рабочих местах. Например, для рабочего места в офисе в теплый период времени (период года, характеризуемый среднесуточной температурой наружного воздуха выше +10 °С) установлены следующие оптимальные критерии:

— температура воздуха — 23—25 °С;
— температура поверхностей — 22—26 °С;
— относительная влажность воздуха — 60—40%;
— скорость движения воздуха — 0,1 м/с.

Также правилами установлены допустимые микроклиматические условия, которые не вызывают повреждений или нарушений состояния здоровья, но могут приводить к возникновению общих и локальных

Допустимые величины показателей микроклимата на рабочих местах должны соответствовать следующим значениям:

Период года	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	Температура воздуха, °С		Температура поверхностей, °С	Относительная влажность воздуха, %	Скорость движения воздуха, м/с	
		диапазон ниже оптимальных величин	диапазон выше оптимальных величин			для диапазона температур воздуха ниже оптимальных величин, не более	для диапазона температур воздуха выше оптимальных величин, не более**
Холодный	Iа (до 139)	20,0—21,9	24,1—25,0	19,0—26,0	15—75*	0,1	0,1
	Iб (140—174)	19,0—20,9	23,1—24,0	18,0—25,0	15—75	0,1	0,2
	IIа (175—232)	17,0—18,9	21,1—23,0	16,0—24,0	15—75	0,1	0,3
	IIб (233—290)	15,0—16,9	19,1—22,0	14,0—23,0	15—75	0,2	0,4
	III (более 290)	13,0—15,9	18,1—21,0	12,0—22,0	15—75	0,2	0,4
Теплый	Iа (до 139)	21,0—22,9	25,1—28,0	20,0—29,0	15—75*	0,1	0,2
	Iб (140—174)	20,0—21,9	24,1—28,0	19,0—29,0	15—75*	0,1	0,3
	IIа (175—232)	18,0—19,9	22,1—27,0	17,0—28,0	15—75*	0,1	0,4
	IIб (233—290)	16,0—18,9	21,1—27,0	15,0—28,0	15—75*	0,2	0,5
	III (более 290)	15,0—17,9	20,1—26,0	14,0—27,0	15—75*	0,2	0,5

*При температуре воздуха 25 °С и выше максимальные величины относительной влажности воздуха должны приниматься в соответствии с требованиями Правил.
**При температуре воздуха 26—28 °С скорость движения воздуха в теплый период года должна приниматься в соответствии с требованиями п. 6.6 Правил.

ощущений теплового дискомфорта, напряжению механизмов терморегуляции, ухудшению самочувствия и понижению работоспособности. Например, максимально допустимым уровнем температуры воздуха на рабочем месте в офисе в теплый период времени является 28 °С.

При температуре воздуха на рабочих местах выше допустимых величин в целях защиты работающих от возможного перегревания необходимо регламентировать (уменьшать) время работы в пределах рабочей смены. Такая регламентация устанавливается в зависимости от категории работ. Время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в приложении № 3 СанПиН 2.2.4.548-96. Например, офисному сотруднику при температуре воздуха 28,5 °С восьмичасовой рабочий день должен быть сокращен на один час, а при температуре воздуха 32 °С рабочее время должно быть не более двух часов.

Ни один работодатель не заинтересован, чтобы рабочее время сокращалось, поэтому необходимо обеспечить выполнение комплекса мероприятий по созданию благоприятных условий труда. При наличии технических возможностей работодатель может предпринять меры по снижению температуры в производственном помещении — охлаждать воздух в помещении можно с помощью сплит-системы, системы вентиляции, воздушного душирования.

Рекомендуем при проведении инструктажей при наступлении теплого периода времени использовать следующую памятку, составленную на основании рекомендаций Роспотребнадзора для работающих в условиях повышенных температур воздуха.

Офисному сотруднику при температуре воздуха 28,5 °С восьмичасовой рабочий день должен быть сокращен на один час, а при температуре воздуха 32 °С рабочее время должно быть не более двух часов.

ПАМЯТКА ПРИ РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННЫХ ТЕМПЕРАТУР ВОЗДУХА

1. Для профилактики перегревания организма (гипертермии) необходимо организовать рациональный режим работы. При работах на открытом воздухе и температуре наружного воздуха 35 °С и выше продолжительность периодов непрерывной работы должна составлять 15—20 минут с последующей продолжительностью отдыха не менее 10—12 минут в охлаждаемых помещениях. При этом допустимая суммарная продолжительность термической нагрузки за рабочую смену не должна превышать 4—5 часов для лиц, использующих специальную одежду для защиты от теплового излучения, и 1,5—2 часа для лиц без специальной одежды.

2. В помещении, в котором осуществляется нормализация теплового состояния человека после работы в нагревающей среде, температуру воздуха, во избежание охлаждения организма вследствие большого перепада температур (поверхность тела — окружающий воздух) и усиленной теплоотдачи испарением пота, следует поддерживать на уровне 24—25 °С.

3. Работа при температуре наружного воздуха более 37 °С по показателям микроклимата относится к опасным (экстремальным). Не рекомендуется проведение работ на открытом воздухе при температуре свыше 37 °С. Следует изменить порядок рабочего дня, перенося такие работы на утреннее или вечернее время.

4. Для защиты от чрезмерного теплового излучения необходимо использовать специальную одежду или одежду из плотных сортов ткани. Рекомендуется допускать к такой работе лиц не моложе 25 и не старше 40 лет.

5. В целях профилактики обезвоживания организма рекомендуется правильно организовать и соблюдать питьевой режим. Питьевая вода должна быть в достаточном количестве и в доступной близости. Рекомендуемая температура питьевой воды, напитков, чая +10—15 °С. Для оптимального водообеспечения рекомендуется также возмещать потерю солей и микроэлементов, выделяемых из организма с потом, предусмотрев выдачу подсоленной воды, минеральной щелочной воды, молочно-кислых напитков (обезжиренное молоко, молочная сыворотка), соков, витаминизированных напитков, кислородно-белковых коктейлей.

6. Пить воду следует часто и понемногу, чтобы поддерживать хорошую гидратацию организма (оптимальное содержание воды в организме, которое обеспечивает его нормальную жизнедеятельность, обмен веществ). При температуре воздуха более 30 °С и выполнении работы средней тяжести требуется выпивать не менее 0,5 л воды в час — примерно одну чашку каждые 20 минут.

7. Для поддержания иммунитета и снижения интоксикации организма рекомендуется, при возможности, употребление фруктов и овощей.

БЕЗОПАСНОСТЬ ВЫСОТЫ И ВЫСОТА БЕЗОПАСНОСТИ

Мария ШЕЯНОВА, начальник отдела маркетинга и рекламы, бренд-менеджер по направлению работы на высоте компании «Восток-Сервис»

По статистике, в России падение с высоты составляет 30 % от общего количества несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями. При падении с высоты человек может получить травмы позвоночника, таза, нижних и верхних конечностей, ребер, не редки повреждения внутренних органов, зачастую с летальным исходом. Причем в большинстве случаев люди падают с небольшой высоты – два-три метра.

Причины несчастных случаев обусловлены рядом факторов, среди которых неукомплектованность средствами индивидуальной защиты (СИЗ) работника, неиспользование СИЗ, их ненадлежащий учет, что приводит к выдаче непригодных и устаревших СИЗ, недостаточное обучение как работников, так и организаторов работ на высоте.

Для обеспечения безопасности каждого вида работ на высоте предназначены специальные СИЗ, входящие в состав следующих систем: страховочная система, система рабочего позиционирования, позволяющая работнику работать с поддержкой, при которой падение предотвращается, система для работы в безопорном пространстве и удерживающая система соответственно.

Задача страховочной системы — остановить падение человека в случае срыва и максимально снизить нагрузку на его тело, удерживающей системы — не пустить работника в зону падения. Система позиционирования удерживает работника в необходимом положении для выполнения основной работы, а система для работы в безопорном пространстве удерживает работника в подвешенном состоянии и обеспечивает свободу рук.

В каждую из систем обязательно входят три компонента: анкерное устройство, страховочная или удерживающая привязь и соединительный элемент.

Анкерное устройство используется для крепления соединительного элемента к точке крепления (анкеру). Анкерные устройства могут быть постоянными (например, горизонтальные анкерные, тросовые или рельсовые линии) и временными (стальные петли, крюки и т. д.).

Задача привязи — удержать тело работника в случае срыва или не пустить работника в зону падения. Существует два типа привязей: страховочная и удерживающая.

Страховочная привязь — это привязь с наплечными и набедренными лямками, которая обеспечивает работнику в случае падения положение «головой вверх», распределяет нагрузку на тело человека равномерно, снижает нагрузку на позвоночник и является единственно возможным и допустимым средством для остановки падения с высоты.

Удерживающую привязь (предохранительный пояс) нельзя использовать для остановки падения, так как в случае падения работник получает колоссальную нагрузку на позвоночник и грудную клетку, а также возникает риск выпадения из пояса вследствие переворачивания в воздухе.

Соединительные элементы используются для соединения привязи с анкерным устройством и подбираются с учетом системы обеспечения безопасности работ на высоте, специфики каждого рабочего места. Это могут быть страховочные стропы с амортизатором, блокирующие устройства втягивающего или ползункового типов и т. д. Существует два типа соединительных элементов: удерживающие — не позволяют работнику попасть в зону падения и страховочные — позволяют вести работы в опасной зоне.

С учетом требований, которые предъявляются к обеспечению работ на высоте, в ассортименте компании «Восток-Сервис» широко представлены различные СИЗ от падения. Помимо собственных брендов, в

Вложения в качественные высокоэффективные СИЗ — это, безусловно, экономически выгодно, поскольку использование безопасных и надежных решений существенно увеличивает производительность труда.

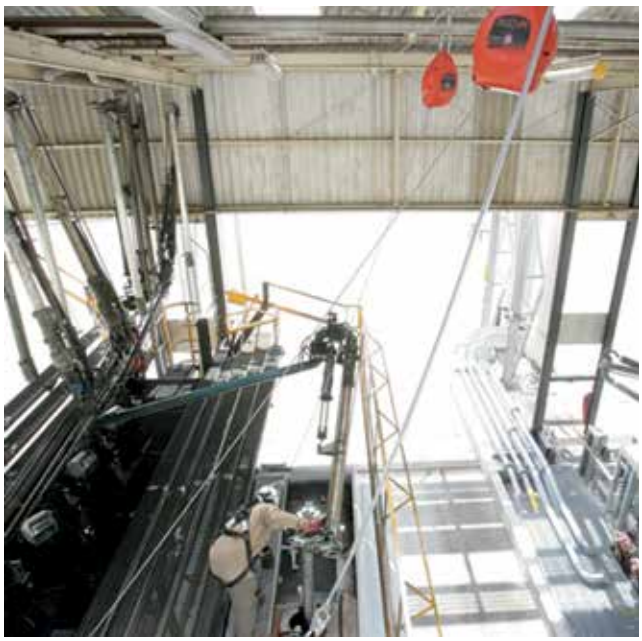
нашем ассортименте есть инновационное решение в области обеспечения безопасности при работе на высоте от компании-партнера Honeywell — это горизонтальная страховочная система Soll Xenon® 2.0 бренда Miller by Honeywell.

Часто посещая производственные площадки на предприятиях, мы видим, что СИЗ от падения с высоты, которыми пользуется большинство работников сейчас, нельзя назвать надежными. Например, в нефтяной отрасли операторы, работающие на сливных и наливных эстакадах на НПЗ, сталкиваются с двумя видами опасности. Первая — малый запас высоты. При работе на крыше вагона или автомобиля расстояние до земли составляет обычно не более 4,5 метра, поэтому нужно страховочное решение, которое не требует большого запаса высоты. Страховочный строп здесь уже не подойдет. Вторая — наличие взрывчатых и легковоспламеняющихся веществ. СИЗ от падения с высоты должны обладать доказанными антистатическими свойствами для работы во взрывоопасной среде.

Представим себе человека, который работает на наливной эстакаде. По откидному мостику работник выходит с эстакады на крышу цистерны высотой около 4,5 метра. Единственной анкерной точкой в этом случае оказывается ограждение наливного люка цистерны на уровне ног работника. Запас высоты при факторе падения 2 (крепление на уровне ног) окажется недостаточным. В случае использования стропа с амортизатором работник пролетит всю длину стропа, всю длину раскрытого амортизатора и окажется в конце концов на земле. Следовательно, работник не защищен.

Удобнее и безопаснее в такой ситуации использовать горизонтальную страховочную систему с анкерным устройством. Анкерная точка закрепляется в центре, и человек получает возможность ходить по длине стропа. Если перемещение регулярное и повторяющееся, удобно предусмотреть анкерный маршрут — появляется анкерная линия. Вместо того чтобы сделать много анкерных точек и перестегиваться, удобнее закрепиться один раз и при помощи бегунка свободно перемещаться в нужном направлении.

С вышеописанными ситуациями прекрасно справляется горизонтальная страховочная система Soll Xenon® 2.0 бренда Miller by Honeywell. Она соответствует требованиям стандарта ТР ТС 019/2011 и EN 795:2012 и представляет собой анкерное устройство на гибком стальном тросе диаметром 8 мм. Ее основные компоненты — бегунок, амортизатор, промежуточные и концевые кронштейны. Система является прекрасным решением для обеспечения безопасности высотных работ на кровле, в цехах на подкрановых путях и наливных эстакадах. Высокое качество сборки и коррозийная стойкость позволяют использовать систему в самых сложных условиях при температурах от -50 до +120 °С, что актуально для наших суровых зим.



Ее уникальность заключается в многофункциональном амортизаторе Soll Xenon, созданном для поглощения нагрузки как на тело работника, так и на конструкции, к которым закреплена система. Запатентованная технология рассеивания нагрузки позволяет защитить от падения до семи пользователей одновременно! Таким образом, работать на такой системе могут сразу семь человек.

Система имеет ряд преимуществ, в том числе экономических. Благодаря широкому набору промежуточных опорных элементов конфигурацию системы можно подстроить под конкретные рабочие условия. Трос будет в течение срока службы системы, а это 10 лет, повторять наиболее удобный маршрут передвижения работника. Это позволяет рабочему передвигаться по всей рабочей поверхности без перестегиваний.

Одновременно с системой компания «Восток-Сервис» предлагает комплексное решение: осмотр рабочего места, подготовка технико-экономического обоснования, подбор элементов системы, монтаж и возможность дальнейшего обслуживания.

И помните, что вложения в качественные высокоэффективные СИЗ — это, безусловно, экономически выгодно, поскольку использование безопасных и надежных решений существенно увеличивает производительность труда.

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Источники: www.rosmintrud.ru, www.consultant.ru, www.ohranatruda.ru

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Изменения в Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» были внесены 1 мая этого года Федеральным законом № 136-ФЗ.

Согласно пункту 2 части 2 статьи 4 теперь работодатель, предоставляя информацию организации, которая будет проводить специальную оценку, должен представить предложения работников об идентификации на их рабочих местах потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Таким образом, если работник считает, что на его рабочем месте существует вредный опасный фактор — вибрация, например, — он должен представить работодателю письменное предложение с описанием фактора, которое тот обязан передать спецоценщикам.

Следующее изменение коснулось пункта 3 части 2 статьи 6. Организация, проводящая специальную оценку, освобождена от необходимости применять методы исследований (испытаний), прошедшие проверку в Федеральном фонде по обеспечению единства измерений.

В пункте 1 части 6 статьи 10 изменен вид пенсии: идентификация не проводится в отношении рабочих мест, включенных в списки, по которым осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости вместо трудовой пенсии.

В статью 10 добавлена новая часть 8, где перечисляется ряд действий, которые эксперт организации, проводящей спецоценку, может применять для определения перечня для части 7.

В пункт 5 статьи 11 добавили новый критерий, по которому декларация соответствия условий труда может прекратиться, а именно: если в ходе проведения проверки были выявлены нарушения прав работника в области охраны труда, занятого на определенном рабочем месте.

Важные изменения затронули часть 7 статьи 14 — теперь понижать класс (подкласс) условий труда больше, чем на одну степень, можно только после согласования с федеральным органом исполнительной власти вместо территориального.

Для составления отчета о результатах проведения специальной оценки, согласно статье 15, теперь нужно представлять протокол оценки эффективности средств индивидуальной защиты, применяемых работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда и прошедшими обязательную сертификацию, проводимую с целью снижения класса или подкласса условий труда (если такая оценка имела место быть).

Дополнили статью 15, добавив часть 5.1. В ней говорится о необходимости организации, которая получила утвержденный отчет о проведении спецоценки, уведомить об этом любым доступным образом компанию, проводившую у нее специальную оценку. Кроме того, направить в адрес этой компании заказное письмо (с уведомлением) либо электронное письмо (с электронной подписью) с приложением копии утвержденного отчета.

Теперь для инициации проведения внеплановой оценки условий труда работодателю достаточно нарушить любые требования, касающиеся охраны труда, которые содержатся в ФЗ или НПА Российской Федерации (п. 2 ч. 1 ст. 17).

Добавили приятное для многих организаций нововведение — часть 3 и часть 4 статьи 17 — разрешается не проводить внеплановую спецоценку в случае изменения ФИО руководителя, названия рабочего места, формы собственности организации. Тем не менее запрещены ухудшения условий труда до подачи отчета о проведении проверки.

Множество изменений внесено в статью 18 — в части 1 добавили, что в Федеральную государственную информационную систему учета не нужно передавать материалы, содержащие государственную тайну или любую иную тайну, охраняемую законом. В адрес информационной системы учета нужно будет представлять информацию о снижении класса (подкласса) (подпункт «д»); основание для формирования прав работников, занятых на рабочем месте, на досрочное назначение страховой пенсии по старости (при наличии таких прав) (подпункт «е»). Введен подпункт «и» — нужно представлять сведения о принятии федеральным органом решения о прекращении действия декларации об условиях труда.

Статьей 21 определено, что в реестр организаций, помимо всего прочего, необходимо вносить информацию о наименовании и месте нахождения филиалов и представительств организации.

Увеличен срок проведения специальной оценки для принятых в эксплуатацию новых рабочих мест — с 6 до 12 месяцев.

В заключение добавим: декларированию теперь подлежат не только рабочие места, на которых не выявлены вредные или опасные факторы, но и те, на которых условия работы признаны оптимальными или допустимыми.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

С 1 июля 2016 года вступают в силу изменения Трудового кодекса РФ: профессиональные стандарты приобретают обязательный характер. Подробнее читайте на стр. 54—56.

О ПРИМЕНЕНИИ ПРОФСТАНДАРТОВ В ГОССЕКТОРЕ

Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Установлены особенности применения профессиональных стандартов в государственных внебюджетных фондах, государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях, в госкорпорациях, госкомпаниях и хозяйственных обществах, более 50 % процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности.

Указанные структуры утверждают с учетом мнения представительного органа работников планы по организации применения профстандартов. В них определяется список профстандартов, подлежащих применению. Устанавливается потребность в профессиональном образовании (обучении) и (или) дополнительном профобразовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профстандартах. Также в плане приводится перечень локальных нормативных актов и других документов организации, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению с учетом требований профстандартов.

Реализацию плановых мероприятий необходимо завершить до 1 января 2020 года.

Органам и организациям рекомендуется направлять предложения по актуализации профессиональных стандартов (при наличии) в Минтруд России для организации их рассмотрения в Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Постановление вступает в силу с 1 июля 2016 года.

ОХРАНА ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

С июля вступают в силу новые Правила охраны труда в сельском хозяйстве (Приказ Минтруда России от 25.02.2016 № 76н «Об утверждении Правил по охране труда в сельском хозяйстве»).

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных производственных процессов по возделыванию, уборке и послеуборочной обработке продукции растениеводства, содержанию и уходу за сельскохозяйственными животными и птицей, мелиоративных работ и работ по очистке сточных вод производства и первичной переработки сельскохозяйственной продукции.

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями — юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими сельскохозяйственные работы. Соблюдение Правил обязательно при проектировании новых и разработке проектов реконструкции действующих объектов производства сельскохозяйственной продукции, изменении существующих производственных процессов проведения сельскохозяйственных работ.

В соответствии с Правилами работодатель должен обеспечить безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, машин, инструментов, оборудования, безопасность производственных процессов, сырья и материалов, используемых при проведении сельскохозяйственных работ, и их соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Работодателем должна быть организована разработка инструкций по охране труда для профессий и видов выполняемых работ, которые утверждаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа либо иного уполномоченного работниками представительного органа, а также технологических документов на производственные процессы (работы).

ЗАКОНОПРОЕКТЫ

Источники: www.rosmintrud.ru, www.ohranatruda.ru

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ПРОСРОЧКУ ВЫПЛАТЫ ЗАРПЛАТЫ

Согласно тексту законопроекта № 983383-6 вносятся коррективы в действующий Кодекс об административных правонарушениях. Министерство труда предложило ужесточить ответственность недобросовестных работодателей, которые выплачивают заработную плату своим сотрудникам с задержкой. Предполагается, что вместо нынешних 1/300 от ставки Центрального банка за каждый просроченный день работодатель будет выплачивать 1/150 от ставки. Предлагается ввести отдельную статью, регламентирующую наказание за неполную выплату зарплаты, а также за задержку оплаты труда. Напомним, что на сегодняшний день данное нарушение регламентируется статьей 5.27 КоАП, где собраны всевозможные нарушения трудового законодательства. Планируется также поднять санкционные рамки, выражающиеся в денежном эквиваленте: за первое нарушение работодатель выплатит от 10 до 20 тысяч рублей (сейчас это 1,5 тысячи), при повторном нарушении штраф достигнет 20—30 тысяч рублей (для должностных лиц). Юридические лица и предприниматели без образования юридического лица раскошелятся на 10—30 тысяч (для ПБОЮЛ) и 50—100 тысяч для юридических лиц соответственно.

Для превентивного предотвращения нарушений предлагается, помимо прочего, внести поправки в Трудовой кодекс. Вводится конкретизация даты выдачи денежных средств — не позднее 15 календарных дней, следующих после периода, за который они начислены (грубо говоря, при получении аванса 1 июня работодатель обязан выплатить зарплату до 15 июня). Трудовые инспекторы получат полномочия проводить проверки по факту невыплаты заработной платы без согласования прокуратуры, оповещая ее в установленном порядке (внеплановая выездная проверка). Минтруд совместно с этим предлагает увеличить срок исковой давности по делам, связанным с невыплатой зарплаты: вместо нынешних трех месяцев, когда сотрудник может подать в суд, предлагается увеличить срок до года.

ТРУД НА МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ

Согласно критериям отнесения фирмы к микропредприятию ключевым является среднее количество работников за предшествующий календарный год, для микропредпритяий такая численность равна 15. То есть очень ограниченное число персонала. Как правило, кадровыми вопросами в таких организациях занимаются на подхвате, по совместительству. Для того чтобы несколько упростить ведение бизнеса и снять дополнительную нагрузку, Минтруд предложил упростить ведение кадрового учета.

Подготовленный законопроект предлагает внести изменения в Трудовой кодекс РФ, которые бы коснулись регулирования трудовых отношений с работниками, работающими у работодателей — физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями. Но кроме этого такие работодатели должны быть отнесены к категории микропредпритяий.

Изменения предлагается внести в статью 303 «Заключение трудового договора с работодателем — физическим лицом», а если конкретно, то нововведения делают необязательным для индивидуального предпринимателя, который относится к категории микропредприятий, принимать локальные нормативные акты, в таком случае все условия, которые обычно предусматриваются локальными актами, должны будут перенесены в трудовой договор. Типовой трудовой договор будет утверждаться Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Если в будущем микропредприятие перейдет в разряд малого предпринимательства, то все законодательные требования по разработке локальных нормативных актов перейдут в разряд обязательных, на это будет даваться четыре месяца с даты изменения категории в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства.

Кроме того, изменения коснутся статьи 309 «Документы, подтверждающие период работы у работодателей — физических лиц». Работодатели, о которых идет речь в статье, смогут не вносить сведения о работе в трудовые книжки работников, а если у работника и вовсе нет трудовой книжки, то оформлять ее не обязательно. В данном случае основным подтверждающим документом работы будет наличие трудового договора. Но есть одна оговорка: всё это выполнимо только по соглашению сторон, то есть и работник, и работодатель должны быть согласны на такие условия оформления трудовых отношений. Если трудовая книжка все-таки будет оформлена или в нее внесена запись, то храниться она, опять же по соглашению сторон, может как у работодателя, так и у самого работника на руках. Ко всему прочему Трудовой кодекс планируется дополнить целой главой 481, которая установит особенности регулирования труда лиц, работающих на микропредприятиях. В целом она продублирует частные положения трудовых отношений с работодателями — физическими лицами, являющимися индивидуальными предпринимателями и относящимися к категории микропредприятий, описанные выше.

ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫХ МЕР ЗА СЧЕТ ФСС

Соответствующие предложения содержатся в проекте приказа Минтруда России «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н». Предоставление работодателям возможности возмещать расходы на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма за счет сумм страховых взносов является одним из действенных инструментов экономического стимулирования работодателей в снижении уровня травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

«За 15 лет объем средств страховых взносов, возмещенных работодателям на обеспечение предупредительных мер, увеличился с 370 тысяч рублей в 2001 году до 9,5 млрд рублей в 2015 году», — сообщил директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России Валерий Корж.

Перечень предупредительных мероприятий, расходы на осуществление которых могут быть возмещены работодателями за счет сумм страховых взносов, планируется дополнить следующими мероприятиями:

— приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности технологических процессов и (или) контроля за безопасным проведением работ, в том числе подземных горных работ;

— приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих дистанционную видео- и аудиофиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.

При этом для обеспечения контроля за целевым использованием сумм страховых взносов страхователь с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер представляет в Фонд социального страхования России копии документов, подтверждающих приобретение соответствующих приборов, устройств, оборудования и комплексов.

«Расширение перечня предупредительных мероприятий, подлежащих финансированию за счет сумм страховых взносов, будет способствовать стимулированию работодателей к улучшению условий и охраны труда работников и, следовательно, снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости», — подчеркнул Валерий Корж.

Напомним, что работодатель самостоятельно определяет собственный перечень предупредительных мероприятий исходя из специфики своей деятельности и обращается в дальнейшем в ФСС России за возмещением расходов на них.

В настоящее время за счет сумм страховых взносов работодатели могут финансировать:

— проведение специальной оценки условий труда;

— реализацию мероприятий по приведению уровней воздействия вредных (опасных) производственных факторов в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

— обучение по охране труда;

— приобретение работникам средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;

— санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными (опасными) производственными факторами;

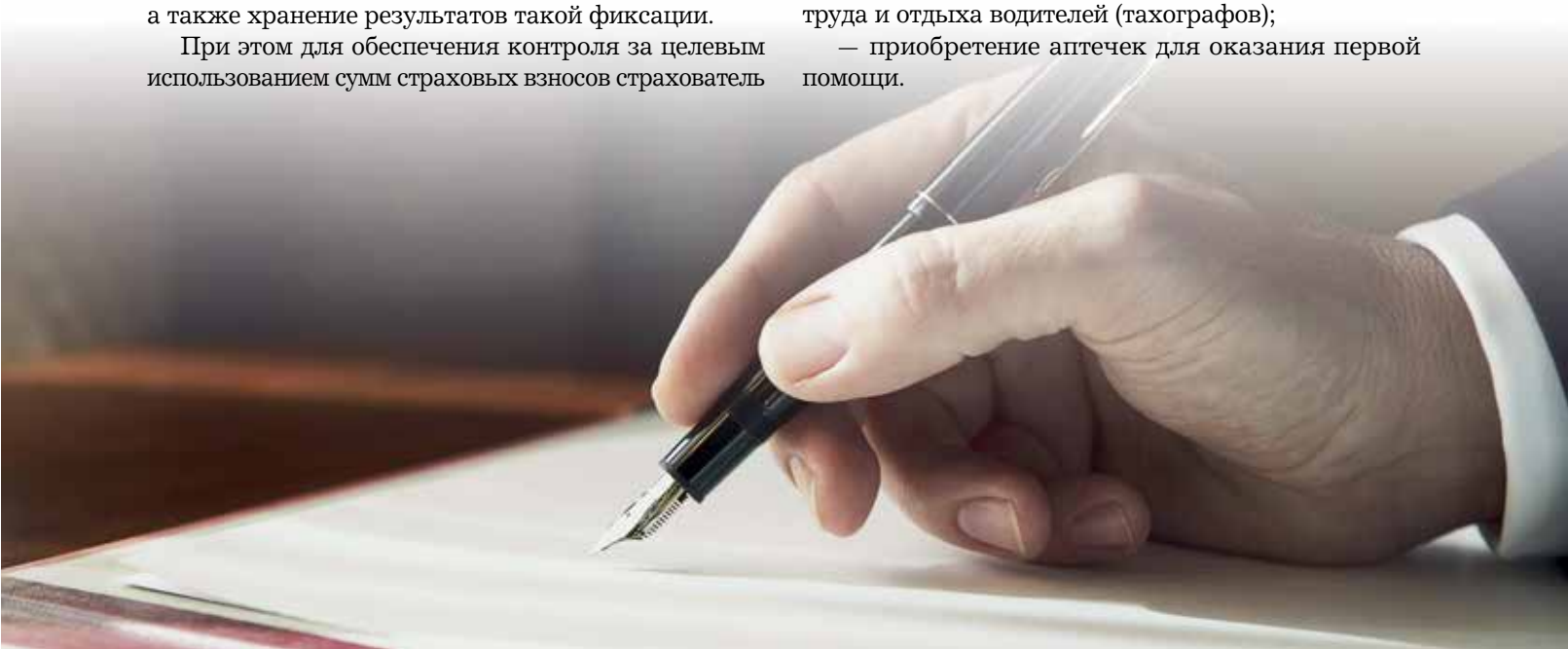
— проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными (опасными) производственными факторами;

— обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;

— приобретение приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя (алкотестеров или алкометров);

— приобретение приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов);

— приобретение аптечек для оказания первой помощи.



24–26 августа 2016

СИБИРСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ

КРАСНОЯРСК

- Образовательные технологии
- Учебное и игровое оборудование
- Мебель для образовательных учреждений
- Учебная и методическая литература

Краевой методический практикум

В 2015 году форум посетили **14368** человек, из них **5808** посетителей-специалистов из разных городов Сибири

Организатор – ВК «Красноярская ярмарка»

Официальная поддержка

МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19
тел./факс: (391) 22-88-607, 22-88-608, 22-88-424
www.krasfair.ru

СЕНТЯБРЬ
SEPTEMBER

6–9

КРАСНОЯРСК
KRASNOYARSK

Ведущий региональный проект по деревообработке!

XVIII МЕЖДУНАРОДНАЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА

ExpoDrev Russia´16 KRASNOYARSK

INTERNATIONAL SPECIALIZED EXHIBITION

• ОБОРУДОВАНИЕ • ТЕХНОЛОГИИ • ИНСТРУМЕНТ • ОСНАСТКА

ДЛЯ ДЕРЕВООБРАБОТКИ, ЛЕСОЗАГОТОВКИ, МЕБЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ

0+

МВДЦ «Сибирь»
г. Красноярск, ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-616, 22-88-611
expodrev@krasfair.ru
www.krasfair.ru

Организаторы:

Deutsche Messe

Официальная поддержка:

VDMA

СИБИРСКОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Генеральный информационный партнер

ЛЕСПРОМ ИНФОРМ

Стратегический информационный партнер

ЛЕСНОЙ

Прилив сил в понедельник оказался настолько высоким, что затопил всё желание работать.

***

Я работаю с помощью болта и резины. Если можно — забиваю на дело болт, если нет — тяну резину.

***

Работаю довольно редко, а недовольно — каждый день.

***

— Сколько человек работает в вашей компании?

— Примерно половина.

***

Умелое бездействие создает более убедительное впечатление, чем заурядная работа.

***

Трудно настроиться на рабочую волну, если на работе царит полный штиль.

***

При наличии желания неплохо заработать у многих отсутствует стремление хорошо поработать.

***

Они всегда работали слаженно. Слажали и на этот раз.

***

Когда вам говорят, что никто, кроме вас, этого сделать не сможет, это означает, что других таких дураков нет.

***

Если работать без выходных пару недель подряд, то понедельник не кажется таким уж страшным. А вот жизнь — да, жизнь страшной кажется.

***

Оказывается, о моей работе еще Чуковский писал: «И такая дребедень целый день — то тюлень позвонит, то олень».

***

Если судить по зарплате — мы отдаемся работе только по любви.

***

Лучше всех в колхозе работала лошадь. Но тем не менее председателем она так и не стала...

***

Объявление в офисной кухне: «После третьего писка микроволновки еда становится общей!!!»

***

На собеседовании:

— А куда делся прошлый сотрудник?

— Ушел в декрет.

— Опасно у вас тут...

***

Челябинские кадровики настолько суровы, что присваивают сотрудникам не табельный номер, а инвентарный.

СФЕРА ТРУДА 24

ГРУППА КОМПАНИЙ

- **Услуги работодателям по организации системы управления охраной труда на предприятии (выполнение функций специалиста/службы охраны труда на предприятии)**
- **Постановка и ведение кадрового учета**
- **Специальная оценка условий труда**

Тел.: (391) 278-59-55
206-96-88

ООО «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства» входит в группу компаний «Сфера труда 24»

КРАСНОЯРСК
Магазины:
ул. Березина, 7/11. Тел: (391) 227-4848
ул. Пионерской правды, 2. Тел: (391) 260-2306
Дисконт-центр:
ул. Ястынская, 18. Тел: (391) 219-1660

ВОСТОК СЕРВИС
KRAS.VOSTOK.RU