Власть

Бизнес

Общество

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ПРАКТИКА РЕГИОНА № 4 (38)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТОПИЛИН Максим Анатольевич, министр труда и социальной защиты РФ

АКБУЛАТОВ Эдхам Шукриевич, глава города Красноярска

АХМЕТОВ Илай Узбекович, глава города Ачинска

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

ИСЯНОВ Олег Халильевич, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края

ЛАПУНОВ Геннадий Семенович, координатор стороны работодателей краевой трехсторонней комиссии по регулированию 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 ФГУП «Почта России» «Подписные издания»
Также подписаться на журнал можно через редакцию.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА

6. 2016-Й: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИТОГИ ГОДА

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

10. СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ — НОВЫЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ

12. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ ЖКХ

ПРОФСОЮЗЫ

14. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ДЕЙСТВИИ

ХРОНОГРАФ

16. ПРОЦЕСС ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В Г. КРАСНОЯРСКЕ В 1990—2003 ГГ.

АКТУАЛЬНО

18. МРОТ: КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА

20. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВЫСШЕЙ ПРОБЫ

ЖКХ

22. В БУДНИ И В ПРАЗДНИКИ

23. ЖКХ. КАСАЕТСЯ КАЖДОГО

26. ВАЖНЕЙ ВСЕГО ХОЗЯИН В ДОМЕ

28. ЕСТЬ ТАКОЙ ЗАВОД!

СОБЫТИЯ

31. ФОРУМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА СИБИРИ

32. ОХРАНА ТРУДА В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

33. СТРОИМ, НЕСМОТРЯ НА КРИЗИС

34. ИНИЦИАТИВНЫЕ ГОРОЖАНЕ ПРОЕКТИРУЮТ БУДУЩЕЕ

ПРАКТИКУМ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

38. СРОЧНО ТРЕБУЕТСЯ!

40. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

42. ГЕКСАГРАММА РОП'А, ИЛИ 6 КЛЮЧЕВЫХ ФУНКЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

КАДРЫ

45. СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ОХРАНА ТРУДА

46. ПРАВА РАБОТНИКОВ ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

50. ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АККРЕДИТАЦИИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОКАЗЫВАЮЩИХ УСЛУГИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

54. ПРОКУРОРСКИЙ НАДЗОР В СФЕРЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

55. ЦЕНТРЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

56. ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА: ЧТО ЖДЕТ РОССИЯН В 2017 ГОДУ

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

58. НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

С годами поистине космические масштабы празднования Нового года в нашей стране только разрастаются. Уже с середины ноября на улицах можно встретить наряженные елки, исчезают же все признаки новогодних торжеств лишь к началу февраля, когда Дед Мороз окончательно сдает вахту св. Валентину.

Трудовые будни конца года — сплошная предпраздничная судорога. Конец декабря уходит на авральное завершение всего, что кровь из носу нужно завершить до боя курантов. А тут еще корпоративы, заботы с подарками…

Январь изнуряет отдыхом, где ни проводи каникулы — за столом, у моря, на заснеженном горном склоне. Известно, что никто так не нуждается в отдыхе, как человек, только что вернувшийся из отпуска. В январе вся страна возвращается из отпуска. Поэтому января как полноценного рабочего месяца в России нет.

Крепитесь, дорогие читатели и сограждане. На дворе самое тяжелое время года — зима. Правда, через какое-то время мы, не исключено, будем вспоминать о зиме с теплым ностальгическим чувством. Помните, как в анекдоте про пушкинскую строку: «Зима!.. Крестьянин, торжествуя, на дровнях обновляет путь», — про которую дети 50 лет назад спрашивали у родителей: «Что такое дровни?» Теперь спрашивают: «Кто такой крестьянин?» А 50 лет спустя спросят: «Что такое зима?» Но удобнее думать, что это просто такой анекдот, а с «глобальным потеплением» мы уж как-нибудь справимся.

С приходом зимы всегда увеличивается количество бытовых травм, а в этом году она к тому же богата метелями и оттепелями, отсюда гололед и… пошла травма. Согласно статистическим данным, «зимний» травматизм дает до 15 % заболеваемости с временной нетрудоспособностью и в 20 % случаев является причиной инвалидности.

Основа травматизма — в наших головах. Статистика говорит о том, что главная причина травм зимой — банальная спешка, люди попросту не замечают льда, припорошенного снегом, в результате чего падают. Поэтому приобрести удобную нескользящую зимнюю обувь так же важно, как сменить летнюю резину авто на зимнюю.

Давайте будем заботиться о своем здоровье, следить за безопасностью и не добавлять работы медикам — им ее и так хватает. Берегите себя!

Искренне ваш,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор

Абанский район
Бирилюсский район
Боготольский район
Большемуртинский район
Дзержинский район
Енисейский район
Ермаковский район
Иланский район
Ирбейский район
Канский район
Каратузский район
Краснотуранский район
Кежемский район
Манский район
Назаровский район
Нижнеингашский район
Партизанский район
Пировский район
Рыбинский район
Сухобузимский район
Тюхтетский район
Ужурский район
Уярский район
Шарыповский район
Шушенский район

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Данные предоставлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 20.10.2016

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

Страницы 6–18

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

2016-Й: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИТОГИ ГОДА

21 декабря 2016 года председатель правительства края Виктор Томенко выступил с докладом на совещании с главами муниципальных образований, которое провел губернатор Виктор Толоконский. Премьер-министр рассказал о предварительных итогах развития региона в 2016 году. По его оценке, в этом году край практически полностью адаптировался к изменившимся внешним экономическим условиям и встроился в новую экономическую реальность. Публикуем основные тезисы доклада Виктора Томенко.

—В своем выступлении я назову основные факты, которыми характеризуется уходящий год, основные события, благодаря которым он запомнится, а также базовые показатели, на которые мы опираемся при оценке ситуации в той или иной сфере.

Надо сказать, что и с экономической точки зрения, и с управленческой этот год был более спокойным и в хорошем смысле предсказуемым. По всем ключевым показателям ситуация стабилизировалась, поэтому не было острой необходимости в штабном режиме, как мы делали в прошлом году, отслеживать состояние всех отраслей.

ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

Объем промышленного производства в этом году ожидается на уровне 97—98 % относительно 2015 года (в России — 100,4 %). Эти цифры, думаю, стоит отдельно пояснить. Снижение не связано с потерей рынков нашими предприятиями или с какими-то кризисными явлениями. Практически все отрасли экономики в этом году показывают сохранение объемов производства либо рост, исключение составляют только показатели металлургии. Вы знаете, что идет масштабная модернизация предприятий «Норильского никеля». Весь объем руды, который «Норникель» добывал, он продолжает сохранять, но несколько изменилась производственная цепочка. Если исключить (расчетно) этот отдельный сюжет на конкретном предприятии, индекс промышленного производства в этом году оценивается на уровне 100,5 %, то есть соответствует среднероссийским показателям.

Здесь же хочу отметить, что золотодобывающие предприятия обеспечили высокие показатели добычи — за январь — октябрь прирост составил 18,5 %. Существенно увеличилось производство первичного алюминия — по итогам года рост составит около 12 % к 2015 году, что является результатом ввода первой очереди Богучанского алюминиевого завода (в 2016 г. ожидается выпуск 148 тыс. тонн). Восстановили и нарастили объемы добычи свинцово-цинковой руды после спада в 2015 году Новоангарский и Горевский комбинаты — за январь — октябрь производство увеличилось в 1,5 раза к январю — октябрю 2015 года. Выработка электроэнергии в крае составит порядка 70 млрд кВт*ч. Значительно увеличили выработку предприятия гидроэнергетики: Богучанская ГЭС (рост на 6,1 %) и Красноярская ГЭС (рост на 12,5 %), это данные за 10 месяцев.

Что касается добычи полезных ископаемых, несмотря на плановое снижение объемов на Ванкорском месторождении (будет 21 млн тонн), ожидается сохранение показателей добычи нефти в крае на уровне 2015 года — 22 млн тонн — за счет начала освоения Сузунского месторождения, где до конца года компания «Роснефть» планирует добыть 1,2 млн тонн нефти.

Среди значимых событий этого года отметил бы завершение строительства нефтепровода «Куюмба —

Тайшет» компанией «Транснефть». Это новый объект на карте края, который позволит подключить к трубопроводной системе «Восточная Сибирь — Тихий океан» Юрубчено-Тохомское и Куюмбинское месторождения и начать промышленную добычу и транспортировку нефти в Эвенкии уже в следующем году.

В лесопромышленном комплексе края прогнозируется рост объемов производства на уровне 103 %. Этому способствует рост доходов предприятий от экспорта в условиях ослабления курса рубля. Производство основного вида продукции (пиломатериалов) за 2016 год составит более 2,5 млн куб. метров. При этом увеличили объем производства как наши традиционные производители пиломатериалов — Новоенисейский ЛХК, Лесосибирский ЛДК-1, так и новые предприятия, реализующие приоритетные инвестиционные проекты,— ООО «Приангарский ЛПК» (за 10 месяцев рост на 17 %) и ЗАО «Краслесинвест» (за сентябрь — октябрь произведено 17 тыс. куб. метров).

В машиностроении сказывается положительное влияние роста конкурентоспособности региональной продукции в новых экономических условиях. Как пример импортозамещения можно привести завод холодильников «Бирюса», который увеличил производство основной номенклатуры товаров на 15,5 %, а также расширил линейку выпускаемой продукции.

В крае продолжается развитие высокотехнологичных обрабатывающих производств. Все наши предприятия оборонной, атомной и космической отраслей работают стабильно и устойчиво. Горно-химический комбинат реализует новый проект по переработке отработавшего ядерного топлива на основе технологий нового поколения, «ИСС» в 2016 году получили крупный долгосрочный заказ «Роскосмоса» по созданию новых видов бортовых антенн и антенных систем для космических аппаратов связи, вещания и ретрансляции. Крупный проект реализует «Красмаш» — на предприятии в рамках федеральной программы проводится модернизация основного производства с целью выпуска нового изделия с 2019 года.

Говоря об «умной экономике», здесь же отмечу, что в этом году правительство Красноярского края продолжило системную работу по развитию региональной инновационной инфраструктуры. Более 505 млн рублей на эти цели удалось привлечь из федерального бюджета и различных институтов развития (Фонд инфраструктурных и образовательных программ АО «Роснано», Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, Российский фонд фундаментальных исследований и Российский гуманитарный научный фонд). Из них 145,2 млн рублей поступили непосредственно в краевой бюджет: 88,9 млн рублей — на создание и развитие региональных центров инжиниринга, центра прототипирования, центра сертификации, центров молодежного инновационного творчества, развитие бизнес-инкубирования; 56,3 млн рублей — на создание детского технопарка «Кванториум» (край вошел в число 17 территорий-победителей конкурсного отбора Минобразования и науки РФ). Остальные средства поступили краевым структурам на развитие научной и инновационной деятельности — ОАО «Агентство развития инновационной деятельности Красноярского края», КГАУ «КРИТБИ», КГАУ «Красноярский краевой фонд поддержки научной и научно-технической деятельности».

В 2016 году в крае продолжилось развитие промышленной кооперации. Это позволило увеличить долю краевых производителей в закупочной деятельности крупных компаний («Ванкорнефть», ГМК «Норильский никель», «РУСАЛ-Красноярск»). За девять месяцев у краевых организаций края закуплено материальных ресурсов, продовольственных товаров и услуг на сумму 13,6 млрд рублей, что на 14,3 % больше, чем за аналогичный период прошлого года.

СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

Ожидаемый объем производства продукции сельского хозяйства по итогам 2016 года составит не менее 93 млрд рублей (2015 г. — 88,9), рост производства — 102,3 % (Россия — 103,2 %). Положительные результаты отмечаются как в растениеводстве (101,9 %), так и в животноводстве (102,6 %). Основой положительной динамики в отрасли является сохранение мер государственной поддержки — 6,8 млрд на АПК выделено в этом году (на 606 млн больше, чем в 2015-м). В крае вновь получен высокий урожай зерна — выше объемов прошлого года на 4,3 %, 2 351,8 тыс. тонн в весе после доработки. Урожайность зерновых увеличилась на 2,3 % и составила 22,5 ц/га.

Производство свинины в этом году возрастет более чем на 22 % (в целом, с учетом хозяйств населения), в том числе в сельскохозяйственных организациях — в 1,7 раза. Это результат наращивания производства продукции новыми свинокомплексами — «Красноярский» в Большемуртинском районе на 140 тысяч голов и «АгроЭлита» в Сухобузимском районе на 8,5 тысячи голов. Кроме того, ЗАО «Назаровское» завершило строительство откормочного цеха на 42 тыс. голов.

Увеличению производства продукции животноводства способствует развитие мясного птицеводства. В текущем году проведена реконструкция объектов для содержания бройлеров на Шушенской птицефабрике, а также возобновлено производство мяса индейки и бройлеров АО «ЕнисейАгроСоюз» в Сухобузимском районе. К концу 2016 года производство птицы в хозяйствах всех категорий будет увеличено на 14 % по отношению к 2015 году.

По производству продукции сельского хозяйства Красноярский край входит в тройку лидеров среди регионов Сибирского федерального округа.

СТРОИТЕЛЬСТВО И ДОРОГИ

Объем строительных работ в 2016 году ожидается около 170 млрд рублей, по данному показателю край с 2009 года сохраняет лидирующую позицию в Сибирском федеральном округе. В 2016 году планируется ввести 1,3 млн кв. метров жилья. По вводу жилья край занимает третье место в СФО, уступая Новосибирской и Кемеровской областям, и 22-е место среди субъектов РФ.

Год характеризуется ростом объема ипотечного кредитования — значимого источника финансирования в жилищном строительстве. По данным ЦБ РФ, за январь — октябрь 2016 года в крае выдано ипотечных кредитов на сумму 26,6 млрд рублей, что на 34 % больше, чем в 2015 году. Однако это пока ниже докризисного уровня.

Продолжена реализация программы по переселению граждан из аварийного жилищного фонда. Все идет по графику: жилье, признанное аварийным до 1 января 2012 года, будет ликвидировано до 1 сентября 2017 года. В этом году из 60,8 тыс. кв. метров аварийного жилищного фонда переселятся 3,8 тыс. человек, объем финансирования этих мероприятий в 2016 году составил 4,6 млрд рублей. Значимые результаты в дорожной отрасли — в этом году в крае отремонтировано почти 650 километров автомобильных дорог, в том числе 355,4 км краевых и 294,6 км муниципальных. В прошлом году было отремонтировано 540,7 км.

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ

Показатель индекса потребительских цен в крае в 2016 году снизится почти вдвое и составит 4,7—5% (в 2015 году было 10,6%). Снижение инфляции позволит стабилизировать уровень реальной заработной платы в крае на уровне прошлого года. Номинально средняя заработная плата возрастет на 6,3 % к 2015 году (до 38 354,5 рубля). Замедлились темпы снижения потребительского спроса. В секторе платных услуг населению и в розничной торговле ожидается снижение объема продаж относительно 2015 года на 3,5 % и на 3 % (в 2015 г. снижение составляло 4 % и 15,2 % соответственно). Уровень зарегистрированной безработицы в конце 2016 года составит 1,2 %.

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Продолжилось развитие отраслей социальной сферы. Улучшению демографической ситуации в крае продолжает способствовать развитие системы здравоохранения. Постарались по всем направлениям не снизить набранные темпы — укомплектованность в первичном звене участковыми педиатрами и участковыми терапевтами удалось увеличить на 3 %; увеличилась доступность высокотехнологичной медицинской помощи в лечебных учреждениях края и федеральных клиниках (сроки ожидания уменьшились с 6 месяцев в 2013 г. до 1—2 месяцев в 2016 году, всего такой вид помощи в 2016 г. получит 14 221 человек, в 2015 г. было 13 094). Высокотехнологичную медицинскую помощь на территории края оказывают 11 медицинских организаций.

В этом году введены в эксплуатацию объекты II этапа реконструкции онкологического диспансера, поликлиника в п. Курагино, завершилось строительство перинатального центра в Ачинске, продолжаются работы на таком объекте в Норильске, идет реконструкция Богучанской районной больницы, ведутся работы на медицинских объектах Универсиады, приобретено 22 модульных здания для фельдшерско-акушерских пунктов, 53 автомобиля «скорой помощи» направлены в территории. Закончены работы по созданию инвазивных центров в Ачинске и Канске, оба центра перешли на круглосуточный режим работы и начали проводить стентирование при инфаркте миокарда.

ОБРАЗОВАНИЕ

К 1 января 2016 года в результате совместной работы всех уровней власти Указ Президента о ликвидации очередности детей в возрасте от 3 до 7 лет в дошкольные образовательные учреждения в Красноярском крае был выполнен. Но с учетом роста рождаемости работу по вводу мест в 2016 году мы продолжили. В этом году за счет средств краевого бюджета приобретены у частных инвесторов два детских сада в Сосновоборске и Уяре, завершено строительство двух детских садов в Красноярске, где заказчиком выступала администрация г. Красноярска, открыт после реконструкции детский сад в Лесосибирске. До конца года будет завершено строительство трех детских садов (Пировский, Большеулуйский, Богучанский районы); будут открыты после проведения капитального ремонта и реконструкции детские сады в Красноярске, Иланском и Козульском районах. Всего до конца 2016 года в системе государственного дошкольного образования края будет создано еще 3 064 места. Если говорить в целом, на 1 января 2016 года у нас было 146 227 мест в детских садах, на конец года будет 149 291 место.

В этом году завершено строительство школы в с. Нижние Куряты Каратузского района и начальной школы — детского сада в с. Куюмба Эвенкийского муниципального района. Кроме того, начато строительство новой школы на 1 280 мест в Красноярске.

Перинатальный центр в г. Ачинске

После проведения капитального ремонта устранена аварийность девяти зданий школ, обязательно продолжим эту работу в 2017 году. Не менее важным был ремонт спортивных залов 21 школы, расположенной в сельской местности.

Я остановился только на материальной части в этих важнейших отраслях, чтобы показать, что край не останавливает программы развития социальной сферы. Но отмечу, что очень многое в здравоохранении и образовании было сделано за год с точки зрения управления этими отраслями, внедрения новых подходов, выполнения поручений губернатора и так далее.

ИТОГИ

В 2016 году нам удалось сохранить сбалансированность краевого и местных бюджетов, обеспечить их финансовую устойчивость, в полном объеме выполнить все социальные обязательства, принять ряд важных решений о повышении минимального размера заработной платы, о повышении зарплаты низкооплачиваемых категорий бюджетников.

Таким образом, 2016 год был для края в целом успешным. Его можно назвать годом стабилизации и заделов на будущее. В целом Красноярский край по-прежнему обладает мощной и сильной экономикой, уверенно идет вперед, реализуя большие проекты, и заботится о своих жителях.

Открытие детского сада № 73 в г. Красноярске

СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ – НОВЫЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ

28 октября 2016 года состоялось очередное заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На мероприятии заместителю генерального директора ОАО «Красноярский завод цветных металлов имени Н. В. Гулидова» Сергею Сукачеву был вручен сертификат социальной ответственности I степени Отделения Пенсионного фонда России по Красноярскому краю. Сертификат социальной ответственности I степени является документом, подтверждающим высокий уровень организации работы в решении задач по обязательному пенсионному страхованию, и вручается предприятиям и организациям, обеспечивающим соблюдение социальных гарантий застрахованных лиц. В настоящее время сертификатами социальной ответственности в Красноярском крае обладают всего 24 предприятия.

На трехсторонней комиссии был рассмотрен вопрос «О работе сторон социального партнерства в городских округах и муниципальных районах Красноярского края по развитию социального партнерства на территориальном уровне».

Людмила ЖИГЛОВА, начальник отдел анализа и прогнозирования уровня жизни, занятости и развития социального партнерства министерства экономического развития, инвестиционной политики и внешних связей Красноярского края, сообщила, что в 46 муниципальных образованиях созданы территориальные трехсторонние комиссии; в 29 муниципальных образованиях заключены территориальные трехсторонние соглашения; в 30 территориях действуют отраслевые соглашения (в сфере образования, здравоохранения, культуры, ЖКХ, транспорта).

В каждом муниципальном образовании края распоряжением главы определен муниципальный служащий, курирующий вопросы социального партнерства. Во всех городах и районах края действуют координационные комитеты содействия занятости населения, регулирующие взаимодействие сторон социального партнерства по наиболее актуальным вопросам, в том числе:

- по недопущению напряженности на рынке труда, особенно в условиях массовых высвобождений;
- по организации различных форм занятости, включая общественные работы и временную занятость несовершеннолетних граждан;
- по прогнозированию кадровой потребности и организации опережающего кадрового обеспечения.

Еще одно направление, которое реализуется на территориальном уровне, — уведомительная регистрация коллективных договоров и территориальных соглашений. Охват работников коллективно-договорным регулированием в крае увеличивается: в 2014 году составлял 52 процента, в 2015 году — более 55,4 процента, за 1-е полугодие 2016 года — на уровне 56 процентов.

«В 2016 году в 30 муниципальных образованиях края действует 36 территориальных отраслевых соглашений. В основном отраслевыми соглашениями охвачены работники бюджетной сферы. Целесообразно рассмотреть возможность заключения соглашений, регулирующих сферу социально-трудовых отношений в отраслях реального сектора экономики (с учетом отраслевой специфики муниципальных образований)», — завершила доклад Людмила Жиглова.

Далее о работе сторон социального партнерства на территории города Шарыпово рассказал и. о. главы города **Алексей ПОГОЖЕВ.** По его словам, созданная на территории муниципального образования система социального партнерства, реализация трехстороннего соглашения между администрацией, координационным советом профсоюзов и объединениями работодателей способствует снижению социальной напряженности, повышению уровня заработной платы и ее своевременной выплате, созданию новых рабочих мест, сдерживанию массового высвобождения работников, защите их трудовых прав, обеспечению безопасных условий труда.

Территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в

Шарыпово является постоянно действующим органом социального партнерства. Деятельность комиссии осуществляется в соответствии с ежегодным планом работы, заседания проводятся ежеквартально, при возникновении острых вопросов — внепланово.

В целях обеспечения благоприятных условий для развития субъектов малого и среднего предпринимательства реализуется муниципальная программа «Развитие инвестиционной деятельности малого и среднего предпринимательства на территории муниципального образования город Шарыпово». С 2014 по 2016 год была предоставлена финансовая поддержка 29 субъектам малого предпринимательства города, данными предпринимателями было создано 38 дополнительных рабочих мест. Среди них услуги грузоперевозок, производство хлебобулочных изделий, сбор и утилизация мусора, производство арболитовых блоков и строительных материалов, открытие соляной комнаты. На эти цели было направлено финансирование в сумме 10,115 млн рублей.

Соглашением сторон социального партнерства на территории города установлен минимальный размер оплаты труда работникам внебюджетного сектора экономики на уровне величины прожиточного минимума. Численность работающих во внебюджетном секторе экономики муниципального образования, которые обратились за назначением субсидии на оплату жилого помещения и коммунальных услуг за 2015 и прошедший период 2016 года, сократилась вдвое.

Распоряжением администрации города Шарыпово от 14.01.2015 № 05 создана рабочая группа по снижению неформальной занятости, легализации «серой» заработной платы, повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды. За 2015—2016 годы было проведено 17 заседаний, задолженность по заработной плате на предприятиях города отсутствует.

Активную работу ведет Межведомственная комиссия по охране труда в структуре городской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. За 2015 год численность несчастных случаев на территории города уменьшилась вдвое по сравнению с предыдущим годом.

Трехсторонней комиссией регулярно рассматриваются вопросы проведения детской оздоровительной кампании. В июне — августе 2016 года было трудоустроено 322 несовершеннолетних гражданина в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. Главными объектами работы трудовых отрядов были: Шарыповская городская больница — оказание помощи больным травматологии добраться до рентген-кабинета, на перевязку, работа в регистратуре, в картотеке; Центр социальной помощи семье и детям — оказание помощи воспитателям на оздоровительных детских площадках; озеленение и благоустройство улиц города; уход за саженцами, подготовка и проведение общегородских мероприятий: Дня молодежи и Дня города — подготовка сценария, постановка номеров, проведение фотоконкурса среди бойцов трудовых отрядов и их награждение во время проведения праздника и т. д.

По итогам заседания краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений приняла проект решения, в котором даны рекомендации сторонам социального партнерства. В частности, правительству Красноярского края рекомендовано информировать органы местного самоуправления о решениях, принятых трехсторонней комиссией; при организации обучения глав городских округов и муниципальных районов края учитывать вопросы развития социального партнерства, привлекать представителей профсоюзных организаций Красноярского края и краевых объединений работодателей в качестве выступающих.

Также был поднят вопрос о необходимости размещать информацию о работе в сфере социального партнерства в печатных, интернет-изданиях и других средствах массовой информации.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ ЖКХ

Вопрос о мерах, принимаемых работодателями края по повышению зарплаты в сфере жилищно-коммунального хозяйства, рассмотрели участники трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Елена ЦИТОВИЧ, заместитель министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края, рассказала о ситуации с индексацией заработной платы работников ЖКХ. «Отраслевое тарифное соглашение говорит о том, что необходимо индексировать фонд исходя из фактического индекса уровня потребительских цен, который составляет 112 %. При этом, согласно законодательству, орган регулирования закончил формирование тарифов 25 декабря 2015 года на 2016 год и использовал прогнозный индекс потребительских цен, равный 106,4 %. Это основное противоречие в сфере формирования тарифов, существующее на сегодняшний день. Второе, на чем хотелось бы сделать акцент, — в отраслевом соглашении говорится об индексации с 1 января, при этом с 2012 года законодательно установлена индексация и квартплаты, и тарифов с 1 июля.

В сферу полномочий органов регулирования в связи с вступлением в силу 416-го Федерального закона входят проверки финансово-хозяйственной деятельности регулируемых организаций, в рамках которых можно проверить фактический фонд оплаты труда. Но по Закону о защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей проверки можно проводить один раз в три года. Также министерство ведет мониторинг регулируемых организаций в ФИАС (Федеральная информационная адресная система) в части выполнения отраслевого тарифного соглашения», — сообщила Елена Цитович.

Марина КОТОВА, заведующий отделом социально-экономической и правовой работы краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения, рассказала о том, что согласно отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда в 2016 году составляет:

— в организациях коммунального водоснабжения и водоотведения, электро- и теплоснабжения — 8 819 рублей;

— в ремонтно-строительных, подрядных, управляющих и других организациях, оказывающих подобные услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства, в организациях похоронного дела — 8 190 рублей;

— в организациях по механизированной уборке, санитарной очистке, благоустройству и озеленению муниципальных образований — 7 874 рубля;

— в организациях, осуществляющих прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве, — 7 559 рублей.

«Между краевой организацией профсоюза работников жизнеобеспечения и министерством строительства

и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края в феврале 2015 года подписано Соглашение о социальном партнерстве и взаимодействии со сроком действия на 2015—2017 гг. Благодаря взаимодействию краевой организации профсоюза с министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края и Региональной энергетической комиссией Красноярского края удалось добиться реализации отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ в части повышения базовой минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда в размерах от 7 559 до 8 819 рублей в большинстве организаций ЖКХ, где действуют первичные профсоюзные организации отраслевого профсоюза жизнеобеспечения.

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

До сих пор не проиндексирована заработная плата в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением на 20 % предприятий ЖКХ края. Среднемесячная заработная плата по предприятиям ЖКХ составляет 24 559,2 рубля (67 % от средней зарплаты по Красноярскому краю — 36 701,5 рубля), причем наблюдается устойчивая тенденция замедления темпов роста средней заработной платы на предприятиях ЖКХ за счет снижения объема работ, проведения мероприятий по оптимизации рабочего времени и численности работников.

Очень низкий уровень заработной платы сложился в управляющих и других жилищных организациях, оказывающих услуги по обслуживанию жилого фонда, где заработная плата является составляющей частью тарифа на жилищные услуги, который, согласно Жилищному кодексу РФ, устанавливается решением собрания собственников жилья или муниципалитетами. В настоящее время заработная плата работников данных предприятий составляет 40 % от средней зарплаты по Красноярскому краю и фактически не индексировалась с 2012 года. Кроме того, на отдельных предприятиях Емельяновского, Канского, Манского, Мотыгинского районов минимальная заработная плата не соответствует региональному Соглашению о минимальной заработной плате в Красноярском крае, заключенному 15 декабря 2015 года и вступившему в силу с 1 января 2016 года.

В соответствии с вышеизложенным необходимо привести оплату труда работников ЖКХ в соответствие с Отраслевым тарифным соглашением в полном объеме, в том числе с учетом:

— минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда соответственно основным видам деятельности;

— 33 % тарифной составляющей расходов на оплату труда по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде;

— 15 % тарифной составляющей расходов на оплату труда ежемесячного вознаграждения за выслугу лет;

— премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности в пределах 50 % тарифной составляющей расходов на оплату труда», — рассказала Марина Котова.

Анатолий МАТЮШЕНКО, заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, высказал свое мнение по данному вопросу. «Организации отрасли ЖКХ можно разделить на три группы: жилищные организации; организации, оказывающие услуги по содержанию и благоустройству элементов городов, поселков, и ресурсоснабжающие организации (электро-, тепло-, водоснабжение).

Что касается заработной платы в жилищных организациях, то она напрямую зависит от тарифов, и для того чтобы повысить зарплату, необходим баланс роста тарифов. Заработная плата работников коммунального хозяйства, занятых содержанием объектов благоустройства, связана с бюджетами территорий и муниципальных образований: это содержание и ремонт дорог, зеленое и светофорное хозяйство, освещение поселков и городов. Денег на эти цели выделяется недостаточно. Бюджеты городов пытаются лавировать, балансировать заработную плату и затраты на ремонт. Выходом в данной ситуации должно стать повышение в бюджете средств на эти цели, тогда будет и зарплата. Конечно, необходимо обращение к правительству с предложением при планировании бюджета обратить внимание на этот проблемный вопрос.

В ресурсоснабжающих организациях самая сложная ситуация в сфере водоснабжения и водоотведения. Маленькими вливаниями за счет бюджета территории можно частично решать проблему, так как РСО фактически являются муниципальной собственностью тех городов, поселков, где они находятся. Если бы в бюджете края находились средства на то, чтобы бюджеты территорий планировали дела своего собственного имущества, это чуть-чуть облегчило бы финансовую ситуацию в РСО, которые смогли бы повышать зарплату.

Помимо этого надо постепенно заниматься модернизацией коммунального хозяйства края. Есть яркие примеры, когда за счет бюджета края и частных инвесторов строятся новые объекты, например, в г. Заозерном построена новая современная котельная, которая автоматизирована, операторы работают в хороших условиях труда, получают нормальную зарплату. Поэтому есть предложение правительству края продолжить работу по модернизации объектов ресурсоснабжения с целью оптимизации затрат и поиска источников повышения заработной платы», — считает Анатолий Матюшенко.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ДЕЙСТВИИ

Анастасия ХАРИНА

Заместитель заведующего отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Красноярского края Инга САМСОНЮК рассказала, как профсоюзы выполняют решения краевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КОНТРОЛЬ ЗА ПРОБЛЕМНЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

На заседании краевой трехсторонней комиссии в апреле прошлого года Федерации профсоюзов Красноярского края было рекомендовано вести работу по трем основным направлениям — мониторинг проблемных предприятий, в которых есть первичные профсоюзные организации; консультации с работодателями, которые готовятся к сокращению персонала или имеют долги по зарплате; контроль за соблюдением законодательства о труде. Кроме того, совместно с агентством труда и занятости населения ФПКК рекомендовано разрабатывать планы мероприятий для снижения последствий при сокращении работников, в том числе предусматривать меры социальной защиты населения.

Все рекомендации в течение этого года исполнялись. ФПКК ведет постоянный еженедельный мониторинг организаций, оказавшихся в трудном финансовом положении. Его итоги направляются в правительство края, краевую прокуратуру, Гострудинспекцию, а затем рассматриваются на заседаниях рабочих групп, где принимаются соответствующие меры. В результате проводимой работы с трудом, но удается решать вопросы по снижению задолженности по заработной плате перед работниками. Например, на Енисейском ЦБК задолженность снизилась с 20 млн до 5,6 млн рублей, в МУП «Горкомсервис» (Енисейск) с 2,8 млн до 1 млн рублей.

Следят специалисты ФПКК и за предприятиями, где планируются массовые сокращения персонала. В сложных ситуациях создаются рабочие группы из представителей власти и профсоюзов, объединений работодателей. Благодаря выполнению этого обязательства краевого трехстороннего соглашения, по данным агентства труда и занятости населения Красноярского края, официальный уровень безработицы на 1 октября 2016 года составил 1,2 %.

БОРЬБА ЗА СОХРАНЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

В организациях, где намечаются сокращения, представители членских организаций ФПКК, первичных профсоюзных организаций проводят консультации, переговоры с работодателями по сохранению рабочих мест, трудоустройству высвобождаемых работников. Например, в июле прошлого года в Дорпрофжел на Красноярской железной дороги обратились работники Рельсосварочного предприятия № 7 — структурного подразделения ООО «РСП-М». Сотрудники просили помощи в сохранении рабочих мест, так как руководством РСП-М было принято решение о ликвидации РСП-7, несмотря на то что предприятие было и остается рентабельным. К решению проблемы подключили начальника Красноярской железной дороги и Роспрофжел. В результате предприятие сохранено, все 184 работника трудятся на своих рабочих местах.

С прошлого года дважды предпринимались попытки реорганизации Путевых машинных станций Красноярской дирекции по ремонту пути. Так, в 2015 году в соответствии с планами оптимизации планировали ликвидировать две из пяти Путевые машинные станции, а в 2016 году рассматривался вопрос о передаче специального подвижного состава и вагонного парка из Путевых машинных станций в Красноярскую дирекцию инфраструктуры, что могло привести к потере ремонтно-путевого комплекса и сокращению работников. Но благодаря вмешательству Дорпрофжела и председателей первичных профсо-

юзных организаций все Путевые машинные станции продолжают работать в прежнем режиме.

Кроме того, в соответствии с приказом об изменении штатной численности эксплуатационных локомотивных депо Красноярской дирекции тяги о передаче функционала дежурных домов и комнат отдыха локомотивных бригад в обязанности ООО «Транс-Сервис» должны были сократить 71 работника. Все председатели первичных профсоюзных организаций эксплуатационных локомотивных депо выразили несогласие. Были направлены обращения в адрес работодателя и требования сохранения прежнего уровня заработной платы, льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором ОАО «РЖД», в случае перевода работников из эксплуатационных локомотивных депо в ООО «Транс-Сервис». Переговоры пока ведутся.

С 2012 года Красноярская краевая организация ГМПР пыталась сохранить ОАО «Краснокаменский рудник» — градообразующее предприятие Курагинского района, где трудились более 700 работников. Профсоюз выступал с инициативой проведения совещаний в правительстве края, встреч с участием представителей министерства промышленности и торговли, администрации Курагинского района, собственника и профсоюзных органов. Направлялись письма губернатору края. В итоге удалось добиться решения о признании вынужденного простоя сотрудников по вине работодателя. Всё это время было оплачено работникам в размере средней заработной платы.

Однако всё же деятельность предприятия была приостановлена, и к началу этого года численность персонала сократилась до 230 человек. Определением Арбитражного суда Красноярского края от 25.01.2016 в отношении ОАО «Краснокаменский рудник» введена процедура внешнего наблюдения, издан приказ конкурсного управляющего об увольнении всех работников предприятия в декабре прошлого года.

НЕ ДОПУСТИТЬ СОКРАЩЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Сегодня большинство энергокомпаний и предприятий энергетики Красноярского края оптимизируют издержки и расходы, при этом стремятся повысить производительность труда работников. Эти процессы не обходятся без сокращения персонала. Больше всех «преуспели» в филиале ПАО «МРСК Сибири» — «Красноярскэнерго». Нормативные расчеты численности производственно-промышленного персонала электрических сетей, разработанные для бесперебойной и безаварийной работы оборудования, руководством компании в расчет не берутся. Растет интенсивность труда работников без соответствующего увеличения заработной платы.

Профсоюз часто обращает внимание региональных властей, региональное и головное руководство компании, руководителей отраслевых министерств и ведомств на вопросы сокращения персонала. Например,

в сентябре прошлого года прошло очередное совещание сторон социального партнерства ПАО «МРСК Сибири». С инициативой проведения встречи с руководством компании в очередной раз выступили работники. Причиной стали продолжающиеся сокращения и оптимизация производственно-промышленного персонала, высокая текучка кадров.

В результате переговоров удалось добиться уменьшения количества сокращаемого персонала и участия представителей работников в комиссии при обсуждении возможности оптимизаций численности персонала.

Одним из основных в деятельности профсоюзов является контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде. Так, в 2016 году членскими организациями ФПКК проведено более 215 проверок соблюдения требований трудового законодательства. Работникам выплачено более 7 млн рублей по представлению инспекторов труда в связи с нарушениями норм труда, отменено пять дисциплинарных взысканий. Также в членские организации были направлены запросы по поводу наличия трудовых отношений, не соответствующих закону. Результат получился вполне ожидаемым — в тех организациях, где есть первички, неформальной занятости нет.

Вопросы, касающиеся рынка труда, спроса и предложения рабочей силы, создания новых рабочих мест всегда были и остаются важными для ФПКК. Представители профсоюзов являются членами краевого Координационного совета содействия занятости населения, Координационного комитета занятости населения города Красноярска. На заседаниях рассматриваются вопросы, касающиеся снижения напряженности на рынке труда, высвобождения работников и другие. Кроме того, представители ФПКК входят в состав межведомственной комиссии по привлечению на территорию края иностранной рабочей силы, на которой высказывают свои предложения при утверждении квоты на выдачу разрешений для работы в крае иностранцев.

Процесс заключения коллективных договоров в 1990–2003 гг.

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

Формирование во второй половине 1990-х гг. конституционного и экономического законодательств, изменения и дополнения трудового законодательства создали основополагающие правовые предпосылки для закрепления процесса социального партнерства.

Основой становления полноценной системы социального партнерства может быть активизация переговорного процесс снизу — заключение коллективных договоров на предприятиях. «Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей»[1].

В советский период отношение рабочих к документу, определяющему их взаимоотношения с администрацией предприятий, было равнодушным, а порой и отрицательным. С переходом на рыночную экономику государство перестало вмешиваться в социальную и экономическую деятельность предприятий. Работодателям была предоставлена возможность самим определять размер заработной платы, улучшать условия труда, устанавливать льготы и преимущества более благоприятные, чем предусматривает действующее законодательство. Коллективный договор можно считать фундаментом социального партнерства, потому что его заключение свидетельствует о готовности работодателей и наемных работников разрешать возникающие разногласия, проблемы и конфликты цивилизованным путем. Он балансирует интересы сторон и задает правила игры, которым должны следовать как администрация, так и работники.

За исключением единичных случаев инициаторами заключения коллективных договоров выступали работники, так как они являлись более заинтересованной стороной. Ежегодно ФПКК разрабатывала рекомендации по заключению коллективных договоров и через газету «Красноярские профсоюзы» доводила их до первичных организаций. В коллективные договоры предлагалось включать пункт о распространении генерального, краевого и территориального соглашений на работников и работодателя.

Прослеживая динамику развития социального партнерства на базовом уровне, можно отметить, что до 1999 года, несмотря на рост количества колдоговоров, их было зарегистрировано очень мало — от 43 в 1993 году до 568 в 1998 году[2]. С принятием Постановления «О мерах по развитию социального партнерства в крае» в 1999 году количество коллективных договоров увеличилось до 1 700, из них в комитете труда было зарегистрировано 1 254, пролонгировано 446. Охват коллективными договорами составил 3,7 % от общего количества предприятий, зарегистрированных в крае. В 2000 году заключено 1 680 (зарегистрировано 1 228)[3] коллективных договоров при увеличении числа предприятий до 49 374, охват составил 3,4 %. В последующие годы имела место положительная динамика количества коллективных договоров: в 2001 году— 2 570[4] — 3,6 %, в 2002 году— 2 774[5] — 5,2 %. Для сравнения: в Иркутской области процент охвата предприятий коллективными договорами в 2000 году составлял 3,8, что говорило о примерно одинаковой ситуации в коллективно-договорных отношениях, складывающейся в соседних регионах.

В 2003 году количество коллективных договоров возросло до 2 936 при одновременном росте учтенных в ЕГРПО организаций до 57 045 (из них крупных и средних предприятий — 9 940)[6]. Таким образом, доля предприятий, заключивших колдоговоры в 2003 году, составила 29,5 % от числа крупных и средних и 5,1 % от общего числа зарегистрированных предприятий в крае[7]. Несмотря на такой низкий процент, можно отметить положительную динамику — удельный вес предприятий, заключивших договоры в 2003 году, увеличился почти в полтора раза.

[1]Трудовой кодекс РФ. — М., 2002. — С. 31.

[2]Брюханова Т. И. Практика коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений // Курьер комитета труда. — 1999. — № 6. — С. 87

[3]Сведения о ходе заключения и уведомительной регистрации коллективных договоров в организациях в 2000 г. // Текущий архив комитета труда. — 2000.

[4]Сведения о ходе заключения и уведомительной регистрации коллективных договоров в организациях в 2001 г. // Текущий архив комитета труда. — 2001.

[5]Сведения о количестве действующих коллективных договоров (заключенных и пролонгированных) на предприятиях и прошедших уведомительную регистрацию в 2002 г. // Текущий архив комитета труда. — 2002.

[6]Сведения о количестве действующих коллективных договоров (заключенных и пролонгированных) на предприятиях и прошедших уведомительную регистрацию в 2003 г. // Текущий архив комитета труда. — 2003.

[7]Зырянова Т. В. Социальное партнерство в Красноярском крае в 2002 г. // Курьер комитета труда. — 2003. — № 2. — С. 47.

Анализ показал, что максимальное количество коллективных договоров заключалось в организациях, относящихся к государственной и муниципальной формам собственности. Сложнее складывалась ситуация с заключением договоров на предприятиях и организациях негосударственных форм собственности. Если среди государственных и муниципальных предприятий было охвачено коллективными договорами в 1999 году 25 % и 38 % соответственно, то на предприятиях частной собственности охват составлял только 2,6 %. В 2003 году ситуация в частном секторе ухудшилась и охват составил 1,2 %. В негосударственном секторе экономики в результате слабой деятельности профсоюзов локальное регулирование трудовых отношений полностью находилось под контролем работодателей. А как раз на малых предприятиях наблюдалось особенно много нарушений в области охраны труда, вопросах найма, увольнения, оплаты труда, предоставления отпуска и др.

Из-за большого количества мелких и средних предприятий доля охвата предприятий менее содержательна, чем доля охвата занятых. Если исходить из того, что в крае коллективно-договорным регулированием трудовых отношений в 2003 году было охвачено 577 тыс. работников[8], это составило почти половину работающих в отраслях экономики. В целом по краю охват крупных предприятий договорами в эти годы не превышал 20 %, а охват работников коллективно-договорным регулированием составлял 42 %. Как показывала практика, они заключались в основном в организациях, созданных до 1990-х гг. На предприятиях, образованных позже, их заключение инициировалось в единичных случаях.

Коллективный договор являлся тем базовым уровнем, на котором в итоге решались многие актуальные проблемы социально-трудовых отношений. В известной степени все предшествующие уровни соглашений должны ориентироваться на стабильную и четкую работу именно базового уровня. К сожалению, анализируя реально существующую ситуацию, можно отметить, что коллективный договор не выполнял до конца отведенной ему роли в системе социального партнерства. В крае оставалось еще много предприятий, не охваченных коллективно-договорным регулированием. Отсутствие коллективных договоров в организациях или непредставление их на уведомительную регистрацию объяснялось следующими причинами:

— слабое знание законодательства о коллективных договорах как представителями работодателей, так и представителями работников;

— отсутствие освобожденных специалистов по труду в органах местного самоуправления и, как следствие, недостаточная информированность трудовых коллективов об обязательности уведомительной регистрации;

— отсутствие должного управления процессом заключения договоров со стороны краевых, территориальных комитетов профсоюзов;

— неспособность (инертность) профкома настоять перед работодателем на необходимости заключения коллективного договора;

— отсутствие на предприятиях и учреждениях профсоюзных организаций; противодействие работодателей-собственников объединению работников;

— социальная пассивность работников в связи с отсутствием у них веры в изменение положения к лучшему;

— неустойчивое финансовое положение организации; нежелание работодателей в условиях экономической и финансовой нестабильности брать на себя конкретные обязательства;

— недооценка возможностей коллективного договора.

В ходе исследования был сделан вывод, что работа по заключению коллективных договоров становится эффективной тогда, когда значение этого документа является очевидным не только для представителей сторон, но и для каждого рядового работника.

[8]Зырянова Т. В. Взгляд на развитие социального партнерства в территориях края // Курьер комитета труда. — 2004. — № 2. — С. 37.

МРОТ: КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

23 декабря 2016 года в правительстве края состоялось подписание соглашения о минимальной заработной плате в регионе на 2017 год. Документ, подготовленный краевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, подписали председатель правительства края Виктор Томенко, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов и первый вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края Геннадий Лапунов.

По словам премьер-министра края, работа по созданию соглашения — это всегда поиск компромисса и глубокий анализ ситуации в экономике и социальной сфере, учет разных точек зрения. «Мы постарались учесть интересы жителей края, которые трудятся на низкооплачиваемых рабочих местах. Надо сказать, что наши решения о значительном повышении размера минимальной заработной платы в 2015—2016 годах дались работодателям нелегко — как краевому бюджету, так и предприятиям. Тем не менее работу эту со всеми сторонами социального партнерства мы продолжаем. При подготовке нового соглашения мы постарались обеспечить преемственность принципов, на которые опирались в последние два года: размер минимальной заработной платы по-прежнему будет дифференцирован по территориям края и составит 10 592 рубля в центральных и южных районах края и максимум — 26 376 рублей — в Хатанге. Кроме того, стараемся обеспечивать постепенное доведение размера минимальной зарплаты до величины прожиточного минимума в конкретном муниципальном образовании», — отметил Виктор Томенко. Он также подчеркнул, что повысить минимальную зарплату в большей части муниципальных образований (центральных и южных районах) в 2017 году планировалось только на уровень инфляции, а она на 2017 год прогнозируется в размере около 5 %. «Но понимая, что речь идет о слабо защищенных категориях работников, изыскали возможность чуть большим сделать это повышение — оно составит 6,7 %, чтобы опережающим инфляцию шагом поддержать население. Что касается северных территорий края, где у нас особые условия формирования оплаты труда и проживания, здесь был свой подход — рост минимальной зарплаты связан с темпами роста прожиточного минимума и рядом других параметров и везде будет разным», — сказал председатель правительства.

Выражая позицию краевых работодателей, Геннадий Лапунов отметил, что переговоры были непростыми: «Производственники, конечно, стараются быть социально ответственными. Но мы всегда как между двух огней, ведь помимо этого нам надо думать и о повышении производительности труда, внедрении новых технологий, работать в области охраны труда и так далее. Тем не менее считаю, что наши коллективные договоры являются одними из лучших в стране, соглашение будем выполнять».

Председатель Федерации профсоюзов края Олег Исянов поблагодарил правительство региона и работодателей за эту важную работу. «Мы понимаем всю финансовую нагрузку и на бюджет, и на предприятия реального сектора экономики, и я рад, что в результате всех консультаций мы нашли оптимальное решение, которое позволит нам двигаться дальше. Хочу подчеркнуть, что соглашений с такими параметрами в Сибирском федеральном округе нет», — считает Олег Исянов.

По предварительным оценкам, повышение зарплаты до размера минимальной зарплаты в 2017 году коснется около 75 тысяч человек, из них 58 тысяч (около 80 %) — это работники бюджетных учреждений, порядка 17 тысяч — работники предприятий реального сектора экономики. Для бюджета края реализация данного соглашения будет дополнительно стоить порядка 1 млрд рублей (в 2016 году объем бюджетного финансирования на эти цели составил 3,3 млрд рублей, в 2017 году необходимо будет 4,3 млрд рублей).

Бизнес и государство

Страницы 20–36

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

КРАСЦВЕТМЕТ

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВЫСШЕЙ ПРОБЫ

Социальная политика, проводимая «Красцветметом», была и остается важнейшей составляющей развития предприятия. Это наглядный пример того, как именно работодатель должен создавать своим работникам условия для работы, отдыха, профессионального и личностного роста, которые положительно влияют на рост производительности и эффективности труда.

ПОЛНЫЙ ПАКЕТ

Социальный пакет — именно так называется на «Красцветмете» внутренний нормативный документ, в котором раскрыты принципы социальной политики предприятия. Пунктов в документе много, и вот лишь некоторые примеры. Так, в случае сложных жизненных ситуаций сотрудники имеют право получить материальную помощь, а женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, компания выплачивает ежемесячное денежное пособие. Сотрудники питаются в собственной столовой «Красцветмета» по сниженным на 50 % ценам. Кроме того, предприятие реализует программу, которую можно назвать «производственной ипотекой»: отработав два года, сотрудник может получить беспроцентный кредит на погашение банковской ипотеки. Всего на реализацию гарантий и социальных льгот за 2016 год было направлено более 100 млн рублей, а социальный пакет на одного человека составил 5,5 тысячи рублей в месяц.

Компания заботится и о пенсионерах, которые много лет проработали в ней, создали основу ее развития. В «Красцветмете» работает совет ветеранов, объединяющий почти полторы тысячи человек. При совете созданы хор, танцевальная группа, клубы садоводов и любителей шахмат. Компания материально поддерживает ветеранов в трудных жизненных ситуациях, дарит подарки на праздники, финансирует санаторно-курортное лечение и культурные мероприятия. И важно здесь даже не количество потраченных средств, а внимание, которое уделяется этим заслуженным людям.

ТРУД ПОД ОХРАНОЙ

Большое внимание уделяется на предприятии безопасности труда. Сотрудники обеспечены всей необходимой спецодеждой и средствами индивидуальной защиты — причем самыми эффективными, комфортными и современными, и их использование строго контролируется. Благородные металлы требуют к себе особого отношения, высокого уровня ответственности, технологической и исполнительской дисциплины. Как результат — несчастных случаев на предприятии не бывает, несмотря на потенциальную опасность производства. Об уровне организации охраны труда говорят, в частности, победа компании в краевых и городских конкурсах по охране труда, а также полученный в 2016 году сертификат доверия работодателю от Государственной инспекции труда и сертификат социальной ответственности I степени Пенсионного фонда по Красноярскому краю.

ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ

В «Красцветмете» создана во многом уникальная для современной российской экономики система медицинского обслуживания сотрудников. И речь идет не просто о полисе добровольного медицинского страхования, которым могут похвастаться многие компании. Предприятие обеспечивает своих работников полным спектром медицинской помощи прямо на территории, в собственной поликлинике. В медицинском центре работает лаборатория, кабинеты терапевта, стоматолога, невропатолога, гинеколога, офтальмолога и других узких специалистов. Здесь бесплатно проводится диагностика и лечение работников, профилактические медосмотры, диспансеризация. При этом все документы, выданные поликлиникой, имеют государственный статус. Также на территории предприятия круглосуточно работают фельдшерские пункты.

В компании действует система предоставления путевок в санатории России и детские летние лагеря по льготным ценам. По медицинским показаниям сотрудники могут бесплатно пройти санаторно-курортное лечение за счет средств Фонда социального страхования.

СПОРТ КАК ЖИЗНЬ

Поддержка спорта является одним из направлений общественно значимой активности компании. Физическую форму сотрудники поддерживают в одном из спортивных комплексов города со скидкой 50 % от стоимости абонемента и с такой же скидкой могут посещать все бассейны Красноярска. Ежегодно на предприятии проводится спартакиада по 10 видам спорта: лыжные гонки, бег на коньках, мини-футбол, баскетбол, волейбол, бильярд, плавание, настольный теннис, велорейсинг и легкая атлетика. С каждым годом количество участников спартакиады увеличивается: если в 2013 году их было 350, то в 2016-м — более 600.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ КАДРЫ: НАЙТИ И ВЫРАСТИТЬ

Идеальная модель взаимодействия реального сектора экономики и государственной системы образования — это когда именно бизнес определяет, чему учить и кого учить. С 2014 года в Сибирском федеральном университете работает базовая кафедра «Красцветмета», на которую студентов-первокурсников отбирают на конкурсной основе. Во время всего обучения им выплачивается дополнительная стипендия от компании, при этом никакими обязательствами перед предприятием студенты не связаны. Руководством компании осознанно принято решение оставить за студентами право выбора.

Главной особенностью кафедры является ориентированность на практику — углубленное изучение профильных дисциплин. Специалисты «Красцветмета» участвуют в формировании требований к учебным программам, проводят теоретические и практические занятия. За каждым из студентов закреплен наставник — специалист компании, который консультирует подопечного по теме курсовой работы, связанной с деятельностью предприятия, помогает во время еженедельной производственной практики. Таким образом за время обучения студент полностью проходит процесс адаптации к специфике предприятия, получает именно те знания и умения, которые пригодятся ему в дальнейшей работе.

Кроме того, студенты получают рабочую профессию, например «лаборант химического анализа», и после окончания бакалавриата могут приступить к работе на предприятии, чтобы начать карьеру, как говорится, с самых низов. Проверено временем и историей становления компании: нет кандидатов лучше внутренних на вакантные позиции. Так что стремительный карьерный рост, с начальных рабочих позиций до руководителя высшего звена, в «Красцветмете» — не мечта, а реальность. В компании создана система развития персонала, которая эволюционирует в соответствии с требованиями бизнеса.

Вот так и выглядит на практике социальное партнерство — система взаимоотношений между персоналом компании и руководством, которая обеспечивает достойную зарплату, организацию труда и быта. А человек, чувствуя постоянную заботу о себе администрации, трудится с повышенной отдачей, что, естественно, отражается на производственных результатах всего предприятия.

В БУДНИ И В ПРАЗДНИКИ

Уже давно в управляющей компании «Континент» сложилась добрая традиция — проведение праздников для жителей. Новый год, Масленицу, 9 Мая, День защиты детей, 1 сентября — эти праздники отмечают, как говорится, всем двором. Причем сотрудники компании стараются не обойти вниманием и те дома, где из-за небольшого размера дворовой территории проведение масштабных массовых гуляний невозможно.

Так, 17 декабря в назначенный час на детской площадке возле дома 30д на улице 40 лет Победы в мкрн Солнечном г. Красноярска собрались детишки со своими родителями. День выдался по-настоящему зимним — легкий морозец и обильный снегопад. Поэтому семейный конкурс поделок из снега «Снежарики», организованный УК «Континент», пришелся как нельзя кстати.

И закипела работа! Меньше чем за час во дворе появились снежный дракон, черепаха и целое семейство снеговиков. Фигуру — победительницу конкурса выбрали сами жители громкостью аплодисментов. Ею оказалась композиция «Снежное семейство». Создателям этой фигуры управляющая компания вручила ценный приз — кофемашину, а остальным конкурсантам — сладкие подарки. Но главный подарок — блеск в глазах и новогоднее настроение — получили все участники праздника.

Затем аниматоры увлекли детей в танцы под зажигательную музыку. Не остались в стороне и родители, которые тоже с удовольствием окунулись в атмосферу праздника, общались с соседями и сердечно благодарили управляющую компанию за отличную организацию мероприятия.

Но наша жизнь состоит не только из праздников, а у людей, работающих в ЖКХ, даже праздники — трудовые. УК «Континент» изо дня в день совершенствует свою работу на вверенной территории, везде установлены общедомовые приборы учета, энергосберегающее осветительное оборудование, благоустраиваются дворы и детские площадки, радуют чистотой и креативными фотообоями подъезды и лифты.

В 2016 году усилия и квалификация сотрудников компании получили заслуженное признание на федеральном уровне — УК «Континент» стала дипломантом Всероссийского конкурса «100 лучших товаров России» в номинации «Услуги населению», а генеральный директор компании награжден значком «Отличник качества». В рейтинге управляющих компаний, который составляет администрация Красноярска, «Континент» с 2014 года стабильно занимает первое место среди компаний, управляющих 15 и более домами.

Ирина Доброгорская, генеральный директор ООО УК «Континент», отмечает, что, хотя 2016 год и не был простым, свои обязательства перед жителями компания выполнила в полном объеме. «Мы надеемся, что справимся со всеми нововведениями и трудностями, ведь наши сотрудники — опытные профессионалы, не теряющие оптимизма в любой ситуации. Такие праздники во дворах домов помогают жителям сдружиться друг с другом и с управляющей компанией, а значит, в следующем году сотрудничество собственников и ООО УК «Континент» станет еще более продуктивным!», — считает Ирина Доброгорская.

ЖКХ. КАСАЕТСЯ КАЖДОГО

Для современной России тема ЖКХ является практически неисчерпаемой. О ней можно говорить постоянно и всегда открывать для себя и читателей десятки новых проблем и сотни вариантов их решения. Для того чтобы попытаться сблизить позиции коммунальных служб и населения по ряду проблем, журнал «СП» побеседовал с Анатолием МАТЮШЕНКО, заслуженным работником жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации.

О ПРОШЛОМ И НАСТОЯЩЕМ

— Анатолий Иванович, что сегодня происходит в жилищно-коммунальном хозяйстве?

— Начну издалека. За последние 25 лет жилищное хозяйство в нашей стране прошло большой путь: от полного государственного управления до современного состояния. В прежние времена жилье принадлежало государству, государством же и финансировалось. Потребители оплачивали всего около 4 % затрат. Поэтому наши люди и привыкли к тому, что услуги ЖКХ должны составлять малую часть их расходов. Да, в той системе многое заслуживало критики, но, надо отметить, была налажена система планового капитального ремонта — вплоть до временного выселения жильцов и полного обновления жилого дома.

Однако с середины 80-х годов система капремонта практически прекратила существование. Жилищный фонд начал ветшать. Когда в 1992—1993 годах в России развернулась приватизация жилья, никто в государстве не предполагал, как им управлять в дальнейшем. Тарифы для населения в тот момент покрывали от 20 до 40 % себестоимости коммунальных услуг, но поднимать их не было возможности: вспомним, какое было время, зарплату бюджетникам не платили по нескольку месяцев. В итоге в сфере ЖКХ складывалась сложная долговая зависимость.

В 2002 году Законодательным собранием края было принято решение об увеличении роста тарифов по оплате за жилье и коммунальные услуги. Тарифы поднялись до 40 % от себестоимости услуг, а с 2003 года — до 90 %. Но длившееся более 10 лет недофинансирование, естественно, сказалось на отрасли, и прежде всего — на отсутствии текущего и капитального ремонта: денег едва хватало на зарплату работникам, содержание жилфонда и подготовку к зиме, ликвидацию аварийных ситуаций. Подобный режим эксплуатации приводил к медленному разрушению зданий.

В начале 2000-х годов активно начался процесс реформирования, в правительстве посчитали, что если передать жилье в частные руки, то в отрасли наступит подъем. Однако если в других сферах экономики после перехода на рыночные отношения субъекты бизнеса стали работать по рыночным же ценам, т. е. рентабельно, то в ЖКХ, где существуют ограничения по тарифам, отсутствие средств не позволило предприятиям развиваться. Причем с потерей госконтроля в отрасли появились недобросовестные люди, которые умудрялись даже на небольших финансовых ресурсах, которые платило население, наживаться, создавать нечестные схемы.

То есть современной России в наследство осталось ЖКХ в плачевном состоянии. И наш край, в том числе Красноярск, не исключение.

— В чем же выход из ситуации? В повышении тарифов?

— Постоянное повышение тарифов будет ставить нас в непростое финансовое положение, зарплаты населения не успеют за таким ростом цен. Но бесконечно сдерживать тарифы нельзя. Сегодня ЖКХ уже вышло на такую траекторию своего развития, что требуется инновационный прорыв в этой отрасли. И благодаря развитию, новым технологиям можно добиваться сдерживания тарифов. Но при этом крайне важно, чтобы люди получали качественные услуги. Существует законодательно зафиксированный обязательный минимальный перечень жилищно-коммунальных услуг, но услуги сверх этого минимума никто не запрещает оказывать. И стоить они будут, естественно, дороже. В Красноярске есть примеры, когда жильцы сами устанавливают повышенный тариф и получают идеальные подъезды и ухоженные дворы. К этому желательно стремиться.

ЖКХ – ПОД КОНТРОЛЬ

— Вы упомянули государственный контроль над ЖКХ. Считаете ли вы, что он необходим? И есть ли у органов местного самоуправления какие-либо рычаги влияния на частные управляющие организации?

— На сегодняшний день муниципалитет потерял функции контроля над ЖКХ, в большинстве населенных пунктов жилищный фонд на 99 % управляется частными организациями. И тесные связи с компаниями, которые обеспечивают функционирование жилищного фонда, у государства по-прежнему не налажены. Как правило, администрации муниципалитетов оправдывают свое бездействие отсутствием полномочий для влияния на работу частных компаний. Однако согласно 131-му Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» именно муниципалитеты, т. е. администрации городов и поселков, отвечают за жизнеобеспечение населения. Таким образом, власть обязана взаимодействовать с бизнесом в этой сфере, проходя по тонкой грани между невозможностью прямого командования и полным бездействием.

За исполнением законодательства надзор ведет прокуратура, и это рычаг органов местного самоуправления. Ведь мы не просим ничего более, чем оказания качественных услуг за те деньги, которые собраны с населения. Пока наше общество не дозреет до того, что надо самостоятельно требовать со всех структур оказания качественных услуг, будет длиться этот переходный период. Здесь влияние власти и просветительская, идеологическая работа с населением и организациями.

Также требуется помощь власти в обеспечении прозрачности тарифов. В частности, министерство строительства и ЖКХ края могло бы взять на себя разработку типовых документов, таблиц, показывающих, в каком объеме должны финансироваться те или иные направления жизнеобеспечения населения. Эти таблицы стали бы отправными точками для управляющих организаций при их работе с жильцами. Нужно прямо сказать людям: сегодня содержание одного квадратного метра жилья обходится нам во столько-то и вот по каким причинам.

Когда наши граждане поймут, что никто их не обманывает, что все цифры реальны, все расчеты верны, тогда, может, начнет перестраиваться их сознание и отношение к своему жилью, к нелегкой работе служащих жилищно-коммунального хозяйства.

ОСОЗНАТЬ СЕБЯ СОБСТВЕННИКОМ

— Говоря о работе с населением, давайте остановимся на том, насколько к настоящему моменту сформировано у людей чувство ответственности за жилье, находящееся в их собственности?

— Проблема еще существует: мы за годы реформ так и не создали нормального собственника. Причина — в менталитете, в длительном периоде существования государственного жилья и в отсутствии системного просвещения людей. Эту функцию, я считаю, должно брать на себя государство. Людям нужно показывать на редких положительных примерах управления домами, где жильцы всем довольны, как можно всё организовать, чего можно добиться общими усилиями.

В общественном пространстве надо менять отношение к жилью. Из потребителей мы должны превратиться в настоящих хозяев — собственников своего жилья. Иначе можно долго жаловаться на ржавые трубы водопроводов и канализации, на грязные подъезды и тому подобное, а проблемы останутся. Это ведь страшно — по-прежнему думать, будто все коммунальные услуги предоставляются нам бесплатно или за чисто символические «копейки».

К примеру, часть жителей многоквартирного дома или частных домов, по разным причинам, не оплачивает несколько месяцев услуги ЖКХ. Управляющие

Власть обязана взаимодействовать с бизнесом в сфере ЖКХ, проходя по тонкой грани между невозможностью прямого командования и полным бездействием.

Системной должна стать работа органов власти по повышению профессионального уровня управляющих кадров в ЖКХ.

организации, не получая данные платежи от людей, всё же обязаны в конце каждого месяца оплатить в полном объеме полученную горячую и холодную воду, электроэнергию, тепло, газ ресурсоснабжающим компаниям. Получается, что у управляющих организаций возникает «разрыв» в их бюджете — они платят больше, чем собирают денег с людей. В таком случае получается убыточный принцип работы предприятия. Отсюда и возникает падение качества услуг ЖКХ, экономия на персонале, ремонтах и обслуживании. Вместо трех рабочих нанимают одного, вместо косметического ремонта подъезда или замены прогнивших труб в доме эти средства идут на покрытие долгов за воду, электричество, газ, тепло, возникших из-за тех же самых должников. Это один вариант. Второй — когда управляющая организация из-за долгов людей вообще не может расплатиться с поставщиками, и те также начинают нести убытки. Эта «порочная» практика неплатежей создает проблемы и нестабильность в отрасли в целом, порождая справедливое недовольство людей, исправно платящих квартплату, качеством услуг ЖКХ.

СУТЬ – В КАДРОВОМ ВОПРОСЕ

— Ощущается ли в отрасли ЖКХ дефицит кадров?

— Кадровое обеспечение — одна из серьезнейших проблем в коммунальной сфере. ЖКХ нуждается как в квалифицированных специалистах рабочих профессий, так и в инженерных и управленческих кадрах. А в настоящее время профессию «специалист по управлению жилым фондом» не дает ни одно учебное заведение. Такой специалист должен владеть информацией о конструктивных особенностях дома, о его безопасности, о требованиях по его восстановлению и ремонту, обладать знаниями по сантехнической, электрической, лифтовой части, а также быть в большой степени и психологом, уметь так выстроить отношения между жилищной организацией и жителями, чтобы достигнуть взаимопонимания. Сегодня в нашей стране появилась учебная программа, позволяющая начать подготовку и выпуск специалистов в области управления жилым фондом, и над этим вопросом стоит работать на уровне правительства края с Сибирским федеральным университетом.

Также системной должна стать работа органов власти по повышению профессионального уровня управляющих кадров в ЖКХ, нужно на регулярной основе проводить обучающие семинары по подготовке и переподготовке работающих специалистов в области

управления жилищным хозяйством и оказания услуг, причем не только в Красноярске, но и с выездом в районы края.

Кадровый дефицит в отрасли усугубляет низкий уровень заработной платы на ряде предприятий. Заработная плата в жилищных организациях напрямую зависит от тарифов. И пока мы все не начнем менять отношение населения к содержанию жилья, мы не найдем ресурсов для повышения зарплаты. В СМИ каждый день звучит: система ЖКХ непрозрачна. Давайте сделаем ее прозрачной! Нормативно-правовая база это позволяет — есть постановление правительства РФ, которое утвердило минимальный набор услуг на содержание жилья, есть трехстороннее правительственное соглашение, устанавливающее минимальную ставку работника 1-го разряда, есть нормативные трудовые документы, которые нормируют уровень зарплаты каждого сотрудника — и эту таблицу можно сделать прозрачной. На местном уровне, работая с населением, показывая ситуацию, мы сможем вопрос решить.

Для того чтобы в отрасли ЖКХ произошли существенные сдвиги в положительную сторону, власть всех уровней, работающий в этой сфере бизнес и общество должны двигаться в едином направлении, «играть в одной команде», чтобы, выстроив систему эффективных взаимоотношений, ***решать*** *насущные вопросы.*

ВАЖНЕЙ ВСЕГО ХОЗЯИН В ДОМЕ

Несмотря на то что переход на рыночные рельсы в сфере обслуживания и управления домами длится уже больше десятилетия, жилищная проблема до сих пор остается острой. Всё, о чем бы мы ни говорили с Сергеем БРЮЗГИНЫМ, директором ООО «Жилищно-эксплуатационный комплекс», заслуженным работником ЖКХ России, упиралось в одно — проблему не решить до тех пор, пока у каждого дома не будет своего хозяина.

ГДЕ ДЕНЬГИ, ЗИН? ИЛИ КАК ПРЕКРАТИТЬ ВОЙНУ

— Сергей Васильевич, вы часто говорите в интервью, что одной из острых проблем управляющих компаний являются отношения с ресурсоснабжающими организациями. В чем это выражается?

— Начну с того, что за многими управляющими организациями числятся «виртуальные» многомиллионные долги перед РСО, которые образовались из-за несовершенства жилищного законодательства. До 2012 года действовало Постановление Правительства № 307, согласно которому мы обязаны были производить начисления строго по показаниям приборов учета, установленных в квартирах. При этом энергетики продолжали выставлять нам счета за потребление тепла по своим нормативам. Разрыв между показаниями приборов учета и нормативами энергетиков составлял каждый месяц от 500 тысяч рублей до миллиона. В итоге наш «виртуальный» долг перед ресурсниками составил более 50 млн рублей. Эти деньги не поступали на счета управляющей компании, их в природе не существует, но было заведено судебное дело, заморожены наши счета и т. д.

С 1 марта 2012 года вступило в силу новое, 354-е Постановление, которое обязало всех участников жилищно-коммунального комплекса при взаиморасчетах учитывать показания приборов учета. Однако, признав свою ошибку в законодательстве, государство не потрудилось решить вопрос с уже существующими «виртуальными» долгами управляющих компаний, оставив их «висеть» дальше, никак не сгладив конфликт между УК и РСО, в котором нет ни правых, ни виноватых.

В настоящее время УК по-прежнему являются посредниками между жильцами и ресурсоснабжающими организациями, собирают с собственников платежи и переводят их РСО. При этом УК несут существенные расходы: расчет платы, печать платежных документов и банковские расходы по приему платежей. Действующее законодательство по большей части выстроено под РСО, поэтому ни одна УК не может быть прибыльной, за исключением компаний, владеющих новым жилфондом. Все остальные будут нести убытки. Во-первых, проблема в оплате управляющими организациями сверхнормативов общедомового потребления. Во-вторых, существенную часть долгов составляют неплатежи населения. В-третьих, РСО часто выставляют управляющим компаниям завышенные счета за потребленные ресурсы. Например, их подсчеты основываются на том, сколько тепловых ресурсов вышло из котельной, при этом не учитываются энергопотери в трубах по дороге до домов.

Окончательно проблема взаимоотношений РСО и УК будет решена только тогда, когда будет законодательно утвержден переход на прямые договоры и платежи ресурсоснабжающим организациям, такой законопроект сейчас готовится к принятию Госдумой.

НАПРЯМУЮ, БЕЗ ПОСРЕДНИКА

— В чем суть законопроекта?

— При заключении прямого договора между РСО и потребителем управляющая компания будет выполнять именно те функции, для которых она и привлекается: обслуживание внутридомовых инженерных систем в рамках жилищной услуги, предоставляемой по договору управления, и не будет нести ответственность за неплатежи граждан, за сверхнормативное потребление ресурса на общедомовые нужды, соответственно уменьшается количество возможных банкротств УК и случаев возбуждения административных и уголовных дел.

Это практически полностью может воплотить те идеи, которые я долгие годы доносил до федеральных структур. На мой взгляд, этот документ нам нужен, но и тут не избежать подводных камней. Я думаю, в системе прямого расчета самыми большими пострадавшими будут потребители, так как на них лягут сверхнормативы общедомового потребления и завышенные счета РСО. Сейчас УК не только сверяют счетчики, но и проверяют выставленные ресурсоснабжающими организациями счета за потребление, в результате чего выставленный счет удается уменьшить до 30 %.

Прямые платежи — это только первый шаг. Жилищное законодательство нуждается еще в ряде изменений. Необходимо, чтобы у коммунальных предприятий появились рычаги воздействия на неплательщиков и чтобы была законодательно прописана прямая ответственность собственников жилья за состояние многоквартирных домов. И обязательно запустить в отрасли рыночные механизмы хозяйствования.

ИЗ СОСЕДЕЙ – В ТОВАРИЩИ

— Сергей Васильевич, какой способ управления жилыми домами, на ваш взгляд, наиболее эффективен?

— Эффективный способ тот, при котором домом управляет хозяин — конкретное лицо, физическое или юридическое, но которое будет получать какое-то вознаграждение и одновременно нести полный груз ответственности за состояние дома. Во всем мире 90 % жилья существует по принципу «один дом — один хозяин». И только Россия и страны бывшего Союза живут по принципу «один дом — 99 хозяев».

В свое время и в России были доходные дома. Считаю, этот институт нужно возрождать. Такие дома могут быть актуальны для молодых семей, которые будут арендовать жилье, но за состоянием самого дома будет следить конкретное лицо. Рано или поздно мы придем к этой форме обеспечения жильем. А пока нужен кто-то, кто возьмет на себя эту функцию, которую в советское время выполняло государство, а затем постепенно переложило на плечи жильцов, не готовых к этому.

Я считаю, что ТСЖ на сегодняшний день — наиболее эффективная форма самоуправления, которая обеспечивает высокий уровень организации собственников, взаимодействует с обслуживающими жилищный фонд компаниями и контролирует ресурсоснабжающие организации.

Как минимум, в каждом доме необходимо избирать инициативную группу, которая плотно сотрудничала бы с обслуживающей организацией и выражала общее мнение жильцов. На общем собрании невозможно принять ни одно решение — у каждого человека свои проблемы и пожелания. Должен быть человек или небольшая группа людей, действующих в интересах всех жильцов.

СОБСТВЕННИК? НЕСЕШЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ!

— Вступая в права владения квартирой, мы вступаем в права владения своей долей в общедомовом имуществе: крыша, фундамент, подвал, стены, лифт и так далее. Ведь ни у кого не вызывает вопроса, почему мы сами должны ремонтировать крышу на своей даче, которая находится на наших шести сотках. Многоквартирный дом, по сути, не сильно отличается от частного — он такая же собственность жильцов. А собственность — это ответственность. Гражданский кодекс Российской Федерации гласит: «Собственник несет бремя содержания принадлежащего ему имущества». Кроме того, в Российской Федерации существует понятие «общая собственность» — это то имущество, которое находится в собственности двух или нескольких лиц и не может быть разделено.

Если бы наши люди были не просто владельцами квартир, но и настоящими собственниками, то решился бы ряд глубоких проблем в сфере ЖКХ. Но у нас в советское время жилье было ничьим, «бесплатным». Это и породило полную безответственность, потому что бесплатное — это ничье, значит, можно не беречь и не экономить. Но советские времена давно закончились. А менталитет остался.

Каждому жильцу пора осознать себя полноценным собственником и хозяином многоквартирного дома, в котором он проживает.

— И это осознание просыпается в людях очень медленно, не так ли?

— Да, сложившийся за десятилетия менталитет меняться будет столько же, если не дольше. В этой ситуации, кстати говоря, могут помочь средства массовой информации. Они могут дать людям основные ориентиры, объяснить суть того или иного процесса. Поэтому я стараюсь чаще выступать и на совещаниях разного уровня, от городских до федеральных, общаюсь с журналистами. Конечно, враз ситуацию не изменить и один в поле не воин, но если каждый по мере своих возможностей будет делать хотя бы что-то, то постепенно мы сдвинем с места этот механизм и пустим его в верном направлении.

ЕСТЬ ТАКОЙ ЗАВОД!

Масштабы критического состояния лифтового парка нашей страны очевидны. В замене нуждается около 40 % лифтового парка, а это несколько сот тысяч лифтов.

Казалось бы, самое время для внесения развития лифтовой отрасли в число важных государственных приоритетов, для появления новых, серьезных производителей лифтового оборудования на рынке. Однако бурного роста рынка не происходит. В причинах этого пытались разобраться участники совещания «Развитие лифтовой отрасли в Красноярском крае: кооперация, конкурентоспособность, внедрение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ», прошедшего 13 декабря 2016 года на территории завода ООО «Еонесси» — производителя лифтового оборудования в Красноярском крае.

В совещании приняли участие министр экономического развития и инвестиционной политики, председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Михаил Васильев, министерство строительства ЖКХ Красноярского края, члены СППКК, предприятия отрасли, представители науки.

Мероприятие стартовало с экскурсии по цехам завода, директор ООО «Еонесси» **Валерий КОЛУПАЕВ** продемонстрировал собравшимся собственные разработки компании. «В соответствии с техническим регламентом за безопасную эксплуатацию лифтов отвечает ряд устройств: клиновые ловители, ограничитель скорости, опорные буфера в приямке шахты и замок дверей шахты. Именно этим деталям уделяется особое внимание как в процессе производства новых лифтов, так и при модернизации старых, — сообщил руководитель предприятия. — Также важны и потребительские качества — плавность хода, бесшумность, дизайн кабины. В этом году на всех объектах лифтового хозяйства, принятых на модернизацию ООО «Еонесси», была применена технология украшения лифтовой кабины фотопечатью. Проходящий отладку и настройку лазерно-гравировальный станок даст еще больше вариантов внутренней отделки кабины».

Особое внимание в ходе экскурсии было уделено подъемникам для перемещения маломобильных групп населения, наглядно продемонстрировано их удобство. На сегодняшний день компания производит разнообразные модели таких подъемников: закрытые и открытые, в шахте и без шахты, разной грузоподъемности. Ими оборудуются пешеходные переходы, объекты социального назначения в тех местах, где нельзя сделать пандус. Для слабовидящих пассажиров кнопки приказов имеют обозначение азбукой Брайля, некоторые модели обеспечены функцией звуковых сигналов.

Немаловажно и то, что значительную часть комплектующих, включая алюминиевые компоненты, провода и электрическую начинку, чугунное литье, компания производит самостоятельно или закупает у местных производителей. Сейчас в одной связке с «Еонесси» работают 12 красноярских предприятий, среди которых «КрасТЭМ», ЭВРЗ, РМЗ «Енисей» и другие, что позволяет выдвигать на рынок лифтового оборудования качественный, конкурентоспособный красноярский продукт.

Открывая совещание, **Михаил ВАСИЛЬЕВ** отметил: «Деятельность компании «Еонесси» — подтверждение того, что при определенной настойчивости, грамотном управлении и хорошей инженерной подготовке мы способны восстановить машиностроительное производство даже в тех позициях, которые мы потеряли в 90-х и 2000-х годах. Я давно слежу за деятельностью предприятия и вижу положительную динамику как по объему выпускаемых лифтов, так и по их техническим характеристикам. Вдвойне приятно, что Валерий Иванович пошел по пути максимальной локализации производства всех комплектующих здесь, в Красноярске, путем развития кооперации. Красноярскому краю требуется масштабная программа по замене

лифтов. Сейчас «Еонесси» в состоянии обеспечивать край механизмами достойного качества на уровне цен, которые могут демонстрировать разве что китайские поставщики. **На этом предприятии мы наблюдаем в действии то самое импортозамещение, о котором сегодня так много говорится».**

Далее выступил Валерий Колупаев: «В 2009 году «Еонесси» приступила к изготовлению первых опытных образцов собственных малогрузовых и пассажирских лифтов. За три последующих года в модернизацию оборудования, создание опытных образцов и сертификацию продукции было вложено 25 миллионов рублей.

За семь лет «Еонесси» было изготовлено почти 1 400 машин. Лифты нашего производства эксплуатируются в перинатальном центре, ледовом дворце «Арена. Север», Академии биатлона, устанавливаются в онкологическом центре, в строящихся жилых домах. Поскольку «Еонесси» занимается не только производством, но и обслуживанием лифтов, мы можем контролировать конструкцию в процессе ее эксплуатации и вносить доработки, которые помогают совершенствовать конечный продукт производства.

Сейчас мы за месяц изготавливаем по 25 лифтов, в год — более 300. Участвуем в реализации программы капитального ремонта — всего установили в рамках программы 37 лифтов. Причем при замене девяти лифтов мы установили широкие кабины размером 1 050 на 1 100 мм (вместо 940 на 1 020 мм), чтобы людям было комфортнее. **По нашему мнению, эта инновация должна позволить инвалидам-колясочникам самостоятельно пользоваться лифтами в многоквартирных домах, построенных по старым нормативам.** Федеральным законом № 419-ФЗ закреплена обязанность органов власти всех уровней по созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур, и лифты «Еонесси» в большей степени соответствуют требованиям для реализации этого закона.

Замену всех трех с лишним тысяч лифтов в крае, на которую требуется более 6 млрд рублей, мы бы сделали дешевле, что существенно снизило бы затраты населения и бюджета края. Нужна лишь поддержка властей и муниципальные заказы, ориентированные на лифты красноярского изготовления. Но о загрузке местных производителей власти, к сожалению, заботятся недостаточно.

Федеральным правительством принят Закон № 44-ФЗ, так называемый закон «третий лишний». Суть его в том, что если хотя бы два российских предприятия выпускают продукцию, сопоставимую по техническим характеристикам с импортной аналоговой продукцией, то ввоз данной продукции из-за рубежа должен быть ограничен. Но лифтов в списке продукции, попадающей под данный закон, в настоящее время нет».

Алексей ЗАХАРОВ, вице-президент Национального лифтового союза, сообщил, что комитет по статистике Союза собирает информацию о несчастных случаях, которые происходят на лифтах. «За девять месяцев 2016 года погибли 29 человек (19 при проведении строительно-монтажных работ, 10 — при эксплуатации лифта) и 24 травмированы. До сих пор в стране нет нормативных документов федерального уровня, которые регламентировали бы процесс эксплуатации. В следующем году будет утверждено Постановление Правительства Российской Федерации «О порядке организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек) и эскалаторов».

Валерий Иванович делает благое дело — расширение дверного проема, т. к. проем — самое травмоопасное место в лифте. Приведу один пример. Меньше года назад в одном из домов Москвы лифт поехал в тот момент, когда родители, нарушая правила пользования лифтом, завозили в кабину коляску с 10-месячным ребенком. Из-за узкого проема быстро вынуть коляску оказалось невозможно, и ребенок погиб. В кабине с широкой створкой риск такой ситуации снижается в десятки раз.

На мой взгляд, необходимо региональным операторам фонда капитального ремонта предусматривать проектную документацию с учетом этого, отдавая

предпочтение кабинам с более широким проемом, что не только повысит безопасность лифта, но и даст возможность людям с ограниченными возможностями пользоваться им самостоятельно.

Лифтовый союз более двух лет обращается в Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации с предложением дать рекомендации региональным операторам **направлять не менее 30 % собранных средств на программы замены лифтов.** Эта цифра — 30 % — получена расчетным путем. Если направлять на восстановление лифтового парка меньше средств, то снежный ком проблем в лифтовом хозяйстве страны с каждым годом будет нарастать. Сейчас меняется в среднем около 10 тыс. лифтов в год, при этом на 1 % каждый год растет количество устаревших лифтов. И темпы старения лифтового хозяйства будут увеличиваться, т. к. вскоре истечет срок службы лифтов в домах, построенных во времена современной многоэтажной застройки.

По имеющимся у нас данным, во многих регионах деньги, собранные региональным оператором, не были полностью реализованы. При этом процент износа лифтов в ряде регионов превышает 50 %, бывает и 70 % — это свидетельство неэффективной работы региональных операторов. Но Минстрой по-прежнему считает, что не вправе вмешиваться в дела субъектов. В решении этого вопроса необходимо проявлять активность профессиональному сообществу при поддержке органов госвласти на уровне региона», — считает Алексей Захаров.

Татьяна КИРИЕНКО, заместитель начальника отдела жилищного фонда министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края, рассказала о ходе плановой замены лифтов в Красноярске в рамках региональной программы капитального ремонта. По ее словам, в 2016 году в городе было заменено 14 лифтов, в 2017-м планируется замена 50 лифтов, конкурсы для предприятий на участие в данной работе уже идут. Всего же на территории края **используется 3 870 лифтов с истекшим сроком эксплуатации (более 25 лет), что составляет 41 % лифтового хозяйства.**

Геннадий МАСАЛЬСКИЙ, заведующий кафедрой робототехники и технической кибернетики СФУ, рассказал о совместной работе вуза и ООО «Еонесси» по внедрению инновационных разработок. Реализована очередь электронной модели предприятия, включающая базу данных конструкторских и технологических документов. Планируется дополнение базы данных информацией о конфигурации технологических маршрутов и об оборудовании предприятия. Всё это позволит оптимизировать производственный процесс.

Участники совещания выразили уважение руководству и трудовому коллективу компании «Еонесси» за вклад в развитие отрасли, но в то же время согласились с тем, что ситуация в лифтовой сфере края и страны не внушает оптимизма. В крае нет внятных госпрограмм развития инновационных производств. Именно потому мы покупаем задорого то, что можем качественно производить сами. За последние годы край потерял производство комбайнов и автошин, легкую промышленность, машиностроение лесное, тяжелое, сельское и так далее, не получив взамен ни одного высокотехнологического производства. У нас еще есть шанс стать производителем лифтов для сибирского региона, освоить рынок объемом миллиарды рублей. Бизнес готов к этому, нужна лишь поддержка со стороны власти. Однако приглашенные на совещание представители министерства промышленности энергетики и торговли Красноярского края на мероприятие не пришли, демонстрируя явное отсутствие интереса к этой теме.

Видимо, так и предстоит развиваться лифтовой отрасли края: на энтузиазме ее лидеров, несмотря ни на что и вопреки всему.

Лифты, выпускаемые ООО «Еонесси»

ФОРУМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА СИБИРИ

С 20 по 22 октября 2016 года в Красноярске прошел XV межрегиональный Форум предпринимательства Сибири, в котором приняли участие свыше 9 тысяч человек из 30 регионов России. Всего в рамках форума состоялось порядка 50 круглых столов, семинаров, конференций, тренингов, консультаций и презентаций.

Открылся форум пленарным заседанием «Импортозамещение: роль регионов, институтов развития, субъектов малого и среднего бизнеса», в котором принял участие губернатор края Виктор ТОЛОКОНСКИЙ. Губернатор отметил необходимость поддержки государством предпринимательской среды в целом, поскольку одних грантов и конкурсов в этой сфере недостаточно, а также обратил внимание на развитие семейного бизнеса: «Человек, который вложился, который имеет маленькую пекарню, — вот стабильность. Я ценю, когда вижу семью предпринимателей. Вот эти семьи, эти граждане и должны стать полноценной основой, и тогда всё получится», — считает глава края. Участники пленарного заседания обсудили необходимость вывода экономики на международный уровень и создания здоровой конкуренции. Были подняты темы минимизации затрат бизнеса и расстановки нужных приоритетов.

Также в рамках форума состоялся круглый стол на тему «Инфраструктура гарантийного обеспечения в Российской Федерации», на котором эксперты предложили сделать систему гарантий понятнее для бизнеса. Участники обсудили стратегию Национальной гарантийной системы — объединения организаций, которые обеспечивают поддержку субъектам малого и среднего предпринимательства на федеральном и региональном уровнях с помощью банковских гарантий и поручительств, необходимых для заключения сделок, госконтрактов, кредитования. Отдельное внимание было уделено результатам работы программы стимулирования кредитования малых предпринимателей («Программы 6,5»), изменениям законодательства в 2017 году, проблеме недобросовестных банков.

Представитель АО «Корпорация МСП» Ирина РЕНЗЯЕВА рассказала, что гарантийная поддержка малых и средних предприятий, оказанная организацией, на сегодняшний день составляет около 55 млрд рублей. Благодаря поддержке субъекты МСП смогли привлечь порядка 90 млрд рублей кредитов. Что касается кредитования и «Программы 6,5», то при ее эффективности была отмечена плохая информированность предпринимателей — как оказалось, малый бизнес не так часто пользуется предлагаемыми услугами, потому что не знает о них.

Также в рамках форума состоялись обучающие семинары по госзакупкам: здесь рассказали, как войти в систему закупок ГК «Росатом» и АО «ТВЭЛ», были рассмотрены основные принципы контрактной системы, правила участия в торгах на электронных площадках и основные ошибки, которые допускают участники торгов.

Состоялся семинар, на котором рассказали, как стать поставщиком нефтяной компании «Роснефть». «Мы ведем разъяснительную работу с целью донести до субъектов малого и среднего бизнеса основные правила на примере «Роснефти», причем через электронную площадку «ТЭК-Торг» — единственную площадку, где размещает свои заказы «Роснефть». К сожалению, существуют некие предубеждения в среде МСП, и мы хотим объяснить, что участвовать в закупках крупных заказчиков вполне реально. «Роснефть» в этом отношении является открытой компанией. Кроме того, от лица корпорации мы рассказали о существующих мерах поддержки субъектов МСП», — рассказал Олег ТУЛИН, советник генерального директора АО «Корпорация «МСП».

ОХРАНА ТРУДА В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

20—21 октября 2016 года в Красноярске при содействии агентства труда и занятости населения Красноярского края проходил форум охраны труда — 2016. В форуме приняли участие представители органов власти, объединений работодателей, профсоюзных организаций, специалисты по охране труда.

На форуме были представлены более 10 панельных дискуссий и круглых столов по таким актуальным темам, как «Социальная защита», «Внутренняя и нематериальная мотивация в области охраны труда», «Охрана труда для начинающих специалистов», «Реализация государственной политики в области охраны труда. Актуальные проблемы» и т. д. Гости получили бесплатные консультации по вопросам трудового права и охраны труда, а также посетили выставку средств индивидуальной защиты, где могли принять участие в фотосессии с «живыми статуями».

О готовящихся и уже действующих изменениях в трудовом законодательстве рассказали представитель Минтруда России Владимир Солдунов и вице-президент Межрегиональной ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «Эталон» Владимир Савинов.

Заместитель руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края Татьяна Крылова сообщила, что на уровне края разрабатываются новые подходы к системе управления охраной труда. Их применение поможет снять с работодателя лишнюю административную нагрузку, а также повысить мотивацию работодателей и персонала к выполнению установленных требований.

«Модернизация системы связана с развитием института социального партнерства, межведомственного взаимодействия. Ставку делаем на совершенствование механизмов информационного обмена, создание в этой связи единой базы, куда будут стекаться данные внебюджетных фондов, контрольно-надзорных органов, муниципалитетов. Мы получим общую картину, характеризующую ситуацию с охраной труда в крае. На ее основе будет сформирован «Паспорт безопасности Красноярского края», — пояснила Татьяна Крылова. Также она отметила, что модернизация системы управления охраной труда даст социально-экономический эффект в части снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Красноярский форум охраны труда — это уникальная профессиональная площадка, на которой можно узнать последние тренды и новации в сфере охраны труда, вступить в прямой диалог с представителями власти в крае, изучить лучшие практики.

СТРОИМ, НЕСМОТРЯ НА КРИЗИС

2 декабря 2016 года состоялось Ежегодное общее собрание Союза строителей Красноярского края. Представители строительных предприятий региона собрались, чтобы обсудить развитие отрасли в экономически сложные времена, подвести итоги года, наметить планы на будущее.

По данным строителей, отрасль справляется с кризисными явлениями. Количество заключенных сделок на рынке долевого жилья выросло на 5 % по сравнению с предыдущим годом, на 20 % увеличилось число ипотечных сделок. Большое внимание в уходящем году Союз совместно с муниципальными органами власти уделял разработке градостроительной документации, развитию инфраструктуры застраиваемых территорий, подготовке профессиональных кадров. Большим подспорьем для компаний в непростое время, когда покупательский спрос на жилье снизился, стал госзаказ. Строители берут подрядные работы, связанные с проектами Универсиады-2019, программой переселения жителей края из ветхого жилья, возведением социальных объектов на средства краевого бюджета.

Виктор Толоконский отметил важнейшее значение Союза строителей для развития стройиндустрии региона. «Уверен, никакие задачи отрасли нельзя решить без корпоративного сообщества, — сказал глава края. — Выработка коллегиальных профессиональных решений — залог эффективной работы строителей. Сегодня строительный комплекс края — мощнейшая отрасль».

При этом глава региона выделил ряд проблем, которые мешают индустрии развиваться, в частности недостаток оборотных средств и дороговизну кредитных ресурсов, отсутствие свободных земельных участков для застройки, особенно в столице края, дефицит электроэнергетических мощностей. Одним из главных препятствий для роста показателей отрасли Виктор Толоконский считает отсутствие новых проектов по производству стройматериалов. «Таких предприятий в регионе крайне мало, — сказал губернатор. — На мой взгляд, край должен обеспечивать стройматериалами и технологиями не только себя, но и другие регионы. Для этого есть площадки, кадры. Пока же ситуация парадоксальная: строим свинокомплекс, завозим простые сваи и отделочные материалы извне. Однако такие производства всегда востребованы, а инвестиции в них быстро окупаются».

Виктор Толоконский заявил, что в следующем году будут усилены меры господдержки отрасли. «Как бы ни было трудно с бюджетом, госзаказ на строительные работы должен расти, — подчеркнул глава края. — Это позиция жесткая, и от нее никто не отступит».

Губернатор подчеркнул, что ресурсы строителей будут особенно востребованы на объектах Универсиады, строительстве жилья для северян, а также в работах по программе капитального ремонта многоквартирных домов. «Это большой сегмент рынка, — сказал Виктор Толоконский. — Как для крупных строительных предприятий, так и для небольших организаций, проектировщиков, субподрядчиков. Это не кампанейщина, нам предстоит ремонтировать по тысяче домов в год».

Глава региона отметил, что будет усилена и господдержка граждан, приобретающих жилье на территории края. Речь идет о новых механизмах льготной ипотеки, о развитии жилищно-строительных кооперативов, возведении служебного и арендного жилья. Все эти меры должны стимулировать жилищное строительство региона.

Одним из главных организационных вопросов собрания стало избрание президента Союза строителей края. Напомним, Владимир Чащин сложил полномочия президента досрочно в связи с переходом на постоянную работу в Законодательное собрание края. Новым руководителем Союза строителей региона был избран Александр Коропачинский.

ИНИЦИАТИВНЫЕ ГОРОЖАНЕ ПРОЕКТИРУЮТ БУДУЩЕЕ

9—11 ноября 2016 года в краевом центре проходил XII Красноярский городской форум «Инициативные красноярцы — родному городу».

На церемонии открытия форума глава города Эдхам Акбулатов обратился к красноярцам: «Сегодня вы, инициативные горожане, — самые главные участники форума. Благодаря вашим проектам развивается наш город. Спасибо вам за вашу инициативу, за пример того, как надо относиться к своему городу, чтобы преобразовывать окружающее пространство». Здесь же участники форума познакомились с инициативными горожанами, которые совершенно бескорыстно готовы помогать людям, создавать уникальные общественные пространства, объединять и заряжать своей энергией окружающих. В их числе Алексей Жученко — автор фигур для оформления дворовых территорий, который создал настоящую сказку во дворе своего дома. Президент Красноярской краевой федерации хоккея с мячом, инициатор развития в Красноярске нового вида спорта fireball Игорь Бондаренко. Среди героев Софья Редько — инициатор проекта «Больничная клоунада», Наталья Каптелинина — автор проекта «Шаг за шагом к мечте», которая, будучи прикованной к коляске, помогает людям с ограниченными возможностями здоровья. Эти замечательные красноярцы стали героями телевизионных сюжетов городских телекомпаний.

ИДЕИ ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ

За два дня работы форума бурные дискуссии состоялись на девяти площадках. Одной из самых многочисленных по числу экспертов стал круглый стол «Красноярск: идеи доступной среды», где был представлен проект обеспечения в городе среды, доступной для маломобильных граждан. В его основе — данные опроса населения, обследований транспортных развязок и общественного транспорта, опыт других городов. Участники дискуссионной площадки внесли свои предложения в представленный проект: городским перевозчикам поставить на каждый маршрут как минимум один автобус с оборудованием для перевозки людей в креслах-колясках, в кооперации с бизнесом организовать пункты ремонта инвалидных колясок, ряд других предложений.

При этом директор городского реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями «Радуга» Зоя Бердникова отметила, что, изменяя городское пространство для одних категорий граждан, нельзя забывать о других. «Заниженный для прохода колясок бордюр одновременно создает проблему для людей со слабым зрением. Ведь для них бордюр является границей — ориентиром проезжей части. Создавая в городе доступную среду, важно находить баланс интересов различных групп людей», — отметила Зоя Бердникова.

МОЙ ДВОР – МОЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Объединить жителей и бизнесменов для создания привлекательного облика городских территорий предложили эксперты площадки «Мой двор — моя ответственность». «Важно, чтобы жители понимали, что дворовая территория — это тоже их дом. Именно поэтому так важны технологии привлечения горожан к обустройству собственных дворов, аналогичных конкурсу «Самый благоустроенный район города», — подчеркнул Виталий Дроздов, депутат Красноярского городского Совета депутатов.

СОБЫТИЯ, КОТОРЫЕ НАПОЛНЯЮТ КРАСНОЯРСК

На дискуссионной площадке «События, которые наполняют Красноярск» были определены дальнейшие ориентиры развития города. Главной задачей дискуссионной площадки стало предъявление лучших практик обустройства и наполнения общественных пространств.

«При ближайшем рассмотрении оказывается, что наличие и развитие общественных пространств в городе, которые объединяют разных людей, выгодно всем. Как правило, если это какое-то активное бойкое место, то здесь появляются предприниматели, которые реализуют летом, например, прохладительные напитки, может реализовываться сувенирная продукция. Для властей это площадки, где реализуются интересные проекты, а с другой стороны, эти площадки безопасные для коммуникации. Безопасность таких площадок гарантируется традициями сообществ, которые закладываются и культивируются в этом месте. На мой взгляд, как раз культурное и географическое разнообразие таких общественных мест, которые принадлежат разным сообществам горожан, и является брендом города», — отметила модератор дискуссионной площадки, профессор, доктор философских наук, заведующий кафедрой культурологии Гуманитарного института СФУ Наталья Копцева.

На сегодняшний день важными локальными общественными пространствами становятся дворовые площадки, которые позволяют активно заниматься спортом подрастающему поколению, обеспечивать для них позитивный и безопасный досуг в свободное от учебы время. Во время работы дискуссионной площадки прозвучало предложение совместить культурные мероприятия со спортивными, разработать формат, который бы органично соединил их. Отдельный проект в рамках форума был запланирован с городскими библиотеками, которые становятся уникальными, закрытыми по своему виду, но открытыми по своему содержанию, общественными пространствами.

Важное направление принимает тема наполнения культурными событиями общественных пространств

в подготовке проведения Всемирной зимней Универсиады в Красноярске в 2019 году.

«Мы провозгласили, что Красноярск — дружелюбный город. Дело в том, что оргкомитет и пять тысяч волонтеров с этой задачей не справятся. Это задача точно не межведомственная, она общенародная, общегородская. И в этом смысле, возвращаясь к проекту «Арт-берег», который был представлен сегодня на площадке, хочу отметить, что этот проект дает важный социальный эффект. Это действительно не ведомственный подход, там создано такое открытое народное пространство, куда, наоборот, представители власти приходят в гости. Люди чувствуют себя на этой площадке хозяевами. Почему меня еще очень зацепил этот проект? У нас немало неуслышанных поэтов, недопонятых музыкантов, и они выходят на эту площадку. Надо видеть, как те же молодежные коллективы очень корректно их воспринимают. Дают им возможность выступать на этих площадках, и это, мне кажется, стоит гораздо больше, чем красиво исполненная композиция. Я не за безвкусицу, я за то, чтобы на таких открытых пространствах формировались те ценности, которые не заложишь в регламенте наших учреждений, потому что эти ценности рождаются здесь и сейчас. Для нас, конечно, очень важно, как мы встретим наших гостей в аэропорту, с каким настроением их повезет таксист, как себя будет вести представитель гостиницы, но самое главное, как мы будем себя вести с нашими гостями на улице. Это задача не из легких, но мне кажется, на нее очень точно заточены наши общественные пространства», — отметил эксперт дискуссионной площадки, советник генерального директора АНО «Исполнительная дирекция XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года в г. Красноярске» Константин Гуреев.

Во время обсуждения в дискуссию вступали и обычные городские энтузиасты, звучали слова благодарности за уже действующие проекты и предлагались новые. Так, жители предлагали обратить внимание на проекты по сохранению и культивированию на-

родной культуры и творчества, были предложения по организации экологических просветительских мероприятий, предлагали варианты, например, как раздельный сбор мусора превратить в интересное событие.

ПРОСТРАНСТВО ДЕТСКИХ ПРОБ

В рамках работы интерактивной площадки «Школа как пространство детских проб» экспертам городского форума были представлены инновационные модели общего образования, современные педагогические практики, новые формы работы с одаренными детьми. Лицей № 9 «Лидер» представил экспертам свои образовательные разработки. Сегодня в учреждении реализуется множество проектов, направленных на создание новых моделей образования, организацию инклюзивного образования, подготовку будущих инженеров и педагогических кадров начиная со школьной скамьи.

Современная образовательная среда доступна всем детям независимо от состояния здоровья. Лицей является базовой площадкой по инклюзивному образованию. В учреждении обучаются дети с умственной отсталостью, задержкой психического развития, аутисты. Дети с особыми образовательными потребностями учатся по специальной адаптированной программе, для них в учреждении созданы все условия. Инклюзия стала неотъемлемой частью красноярской системы образования. Если в прошлом году учреждения приняли 411 особых ребятишек, то в новом учебном году их количество увеличилось вдвое.

Глава города Эдхам Акбулатов отметил, что создание условий для самореализации детей с разными возможностями остается одним из ключевых направлений образовательной системы: «Наряду с развитием сети инклюзивного общего и дошкольного образования, которая уже сейчас включает в себя более 70 школ и детских садов, в Красноярске разрабатываются и

внедряются новые проекты в сфере дополнительного образования. Безусловно, крайне важно довести эти проекты до совершенства, понять, насколько они эффективны и востребованы».

Гости также смогли ознакомиться с альтернативными формами изучения обязательных предметов. Так, например, урок русского языка для лицеистов проводится в формате мастер-класса, на уроке детям предлагается написать статью в виртуальной газете. Английский язык дети изучают при помощи авторской методики по быстрому запоминанию иностранных слов. Уроки истории трансформированы в ролевую игру. Занятия по литературе проводятся в формате эксперимента: ученикам нужно «сделать» из произведения театральную постановку, дети делятся на группы, и каждая команда режиссирует собственный мини-спектакль.

Государственный стандарт образования предполагает развитие ребенка в соответствии с его интересами и потребностями. Этому способствуют созданные в лицее условия для самоопределения, самоорганизации учащихся, которые направлены на формирование умения учиться, быть ответственным в своем выборе. Опыт работы лицея демонстрирует высокий социальный эффект и образовательный результат учеников и может быть реализован в других общеобразовательных учреждениях Красноярска.

Подводя итоги трехдневной работы, Эдхам Акбулатов отметил, что главными героями XII форума в полном соответствии с названием стали именно инициативные горожане. «Мы сегодня не ставим точку. Все предложения, прозвучавшие на площадках форума, лягут в основу дальнейшего развития Красноярска. Потому что у нас огромное количество людей, чьи идеи, стремление реализовать себя и являются главным капиталом города», — считает Эдхам Акбулатов.

По материалам пресс-службы администрации Красноярска

Практикум

Страницы 38–61

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

СРОЧНО ТРЕБУЕТСЯ!

Подготовлено компанией Хэдхантер (www.hh.ru)

Прежде чем публиковать объявления о вакансии, задумайтесь: кто вам нужен? Для чего нужен? Сколько он «стоит»? Где искать такого кандидата?

Кто вам нужен? Менеджер по продажам? Секретарь? Маркетолог? Есть ли в вашей команде человек, которому могут быть интересны эти задачи? Если прописать потенциальный объем задач, может оказаться, что с этим справится сотрудник на неполный рабочий день, внештатный бухгалтер или стажер. Ну а если расчет показывает нагрузку на полноценные 40 часов в неделю, есть смысл открывать полноценный поиск.

ИТАК, КТО ВАМ НУЖЕН?

Фрилансер: нагрузка непостоянная, задачи будут сильно меняться.

Удаленный сотрудник: есть постоянные задачи, но их объем невелик.

Стажер: рутинные, однотипные, простые задачи, которые хочется снять с постоянных сотрудников.

Полноценная ставка: открывается поиск на вакансию.

Интересным способом оптимизации работы поделилась директор маркетингового агентства: каждый месяц она приглашает практикантов на стажировку. Первую неделю каждый сотрудник обязан передать стажеру хотя бы одно неинтересное ему дело: написать письмо клиенту по шаблону; собрать данные о компании-конкуренте; составить презентацию по представленным отчетам и так далее. Если в течение месяца стажер справляется с задачами, ему предлагают контакт. Если нет — у него есть подтвержденная практика и рекомендательное письмо по итогам работы.

ДЛЯ ЧЕГО НУЖЕН СОТРУДНИК?

Здесь очень важно четко понять, каких результатов вы ждете от нового человека. К сожалению, даже средний бизнес не всегда задает этот вопрос при открытии позиции. Приходит новый сотрудник, что-то делает — новый дизайн, аналитику по продукту, описание новой услуги, а результата нет.

Спросите себя: для чего вам нужен сотрудник? По каким критериям вы поймете, эффективен он или нет?

Собственник магазина мебели ручного производства, поверив в силу продаж через «Инстаграм», нанял сотрудника по продвижению. Но прошла пара месяцев — результатом были только лайки под красивыми картинками. С сотрудником расстались. После посещения мастер-классов по продвижению стал понятен желаемый результат: поток заказов, полученных через социальные сети! Это требование и указали в вакансии. Очень скоро удаленный сотрудник был найден. Теперь 30 % заказов ежемесячно приходит из социальных сетей и не только через «Инстаграм».

СКОЛЬКО ОН СТОИТ?

Если вы впервые открываете вакансию, важно понять, какая сумма вознаграждения позволит найти хорошего специалиста, но не ударит по бюджету.

Примерную оценку можно получить по размещенным вакансиям и оценке зарплатных ожиданий кандидатов, о которых они пишут в резюме и говорят на собеседовании. Даже без доступа к базе кандидатов примерные ожидания вы можете узнать, открыв поиск на сайте hh.ru. Помните, что ожидаемая зарплата всегда выше предлагаемой: загляните и в вакансии, чтобы узнать, сколько нужному вам специалисту предлагают конкуренты.

Определяя размер заработной платы, вы влияете на входящий поток кандидатов.

Предлагая сумму выше рынка, вы усилите поток кандидатов и обратите на себя внимание достаточно опытных специалистов.

Предлагая «рыночную» заработную плату, вы получите меньшее количество откликов и навряд ли привлечете суперпрофессионалов. Но для стандартной вакансии это не будет проблемой.

Предлагая заработную плату «ниже рынка», будьте готовы к более длительному поиску. Скорее всего, вакансию вы закроете начинающим специалистом, которого придется учить.

Важная ремарка: удаленная работа, разовая консультация или стажировка стоят гораздо дешевле, а то и бесплатны.

ГДЕ ИСКАТЬ КАНДИДАТА?

Один из самых важных вопросов бизнеса: где водится мой клиент? Для вас будет очень важным вопрос: где «обитают» мои потенциальные сотрудники?

Используйте несколько каналов привлечения. Помимо работных сайтов это:

— рекомендации ваших сотрудников, партнеров и даже клиентов;

— обучения и конференции (попросите организаторов поделиться контактами слушателей и спикеров);

— непосредственное рабочее место (лучших продажников видно «в полях»: если вам понравилось обслуживание, знакомьтесь и приглашайте пообщаться);

— группы в социальных сетях по интересам (можно просить администратора публиковать объявление о вакансии);

— профессиональные сообщества (клубы HR-менеджеров, главных бухгалтеров, PR&Marketing, IT);

— рекомендации кафедр вузов (многие преподаватели могут посоветовать не только своих студентов, но и выпускников).

Итак, вы определили несколько мест, где ваш потенциальный сотрудник может встретить объявление или описание вакансии. Теперь благодаря ответам на четыре вопроса у вас есть вся необходимая информация, чтобы составить четкое и понятное описание. В самое начало желательно поместить интересное описание компании, которое привлечет внимание потенциального кандидата. Разберем на примере. ▶

Обратите внимание: в самом начале вакансии заданы вопросы, которые предстоит решить финансовому директору. Есть описание задач и требований. И краткое введение: почему стоит идти именно в эту компанию.

Теперь у вас есть описание вакансии и четкое понимание, кто вам нужен и для чего. Следующими шагами по поиску будут:

— получение первого отклика, анализ резюме;

— назначение встреч;

— проведение интервью;

— определение финалиста;

— проверка рекомендаций;

— предложение работы, получение согласия;

— уведомление других кандидатов о завершении поиска.

Когда вы четко понимаете, кто и для чего вам нужен, вы привлекаете больше подходящих кандидатов, более точно оцениваете, решит ли собеседник поставленные задачи. В качестве проверочного инструмента хорошо работают тестовые задания: попросите менеджера по продажам сделать звонок потенциальному клиенту; секретарю можно поручить составить деловое письмо для партнера; бухгалтеру — расчет налога по имеющимся данным.

ВАКАНСИЯ

Мы — российская марка одежды. Мы сами придумываем одежду, сами ее производим в России и сами же продаем в розницу. Наш основной канал сбыта — интернет-магазин и магазины-партнеры. Каждый месяц мы продаем несколько тысяч изделий по всей России. И у нас есть всего три неразрешенных вопроса:

Почему всего несколько тысяч, а не несколько десятков тысяч?

При каких объемах мы выйдем на коэффициент 10 % от себестоимости?

Как забыть, что такое кассовый разрыв?

Кто нужен: финансовый директор.

Задачи:

управленческий учет;

планирование и распределение денежных средств;

контроль правильности разнесения платежей согласно учетной политике;

участие в процессе бюджетирования;

работа с кредитными организациями в части получения кредитов;

сопровождение электронной базы данных полученных к оплате счетов, контроль за корректностью занесенной информации, проверка на соответствие действующим регламентным документам;

формирование ежедневного реестра платежей.

Требования к кандидату: высшее образование — профильное, специализации: «Финансы и кредит», «Финансовый менеджмент». Опыт работы от двух лет в производственной компании — в приоритете. Опыт финансового планирования и бюджетирования. Опыт работы с кредитными организациями (полное сопровождение процесса от заявки до выдачи кредита). Уверенное владение методами финансово-экономического анализа деятельности предприятия. Отличное знание 1С, банк-клиента. Навыки устного и письменного делового общения.

Мы предлагаем: сложные амбициозные задачи. Красивый офис в красивом месте. Оформление по ТК РФ. Рыночную з/п — обсудим при личной встрече. Молодую команду с хорошим чувством юмора.

После определенного количества встреч вы нашли своего человека. Предложение сделано, принято, и вы счастливы — наконец работа выполнена! Обязательно уделите время тем, кто не прошел в финал. Обязательно созвонитесь с каждым и расскажите о завершении отбора. В этот момент вы закладываете фундамент будущего доверия и добрых рекомендаций. Кто знает, где и в каких обстоятельствах вы еще пересечетесь с кандидатами?

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Святослав ЗВЕРЬКОВ, предприниматель, сертифицированный менеджер miniMBA

Не нужно тратить огромные деньги на рекламу, чтобы привлечь клиентов, и при этом разворачиваться спиной к своим сотрудникам. Ваши сотрудники и есть ваши первые и главные клиенты.
Артем Агабеков

Российский бизнес часто жалуется на устаревшее оборудование и высокую стоимость новых технологий. Однако есть более серьезный фактор, который мешает стабильному росту прибыли предприятия,— это неумение управлять людьми, неумение мотивировать их на увеличение и достижение результата.

Успех бизнеса напрямую зависит от работающих в нем людей, именно они выполняют всю работу, в том числе и по обслуживанию оборудования и внедрению технологичных новинок. Поэтому управленцу приходится учиться новому формату управления коллективом, создавая общие и личные системы мотивации.

В основные обязанности руководителя или менеджера по персоналу, по общепринятому мнению, входит несколько пунктов:

- подбор сотрудников;
- адаптация персонала на рабочем месте;
- оценка действий персонала;
- обучение персонала;
- развитие и укрепление корпоративной культуры;
- мотивация персонала.

Провал в одном пункте не может компенсироваться усилением в других. Непонимание взаимосвязи приводит к тому, что увольняются лучшие специалисты, а вновь пришедшие и те, кто остается, работают вполсилы. И самое главное — бизнес перестает расти.

Чаще всего у руля стоит собственник предприятия, который кровно заинтересован в стабильности кадров и росте прибыли. Именно поэтому он как никто другой должен искать системную связь и создавать управленческую технологию, способную меняться под ситуацию.

За много лет работы я не раз убеждался на собственном опыте, что мифы о пресловутой русской лени живут только в головах руководителей, которые не хотят брать на себя ответственность за свои огрехи. Ведь на работу «специалистов» низкого уровня берут именно они; повышение квалификации сотрудников, как и свое собственное обучение, для них «дорого и неразумно»; а система мотивации строится исключительно на финансовых интересах, и совсем не учитывается тот факт, что людей интересуют не только денежные премии.

Исследования, проведенные ведущими экономистами, психологами и социологами мира, показали, что финансовое вознаграждение увеличивает качество и скорость работы только в том случае, если для ее выполнения требуются чисто механические действия. Когда для выполнения задания требовались хотя бы какие-то когнитивные усилия и креативное мышление, то финансовый бонус снижал результаты. Самые высокие результаты дали эксперименты, когда людям давали самостоятельность и свободу выбора для принятия решений. Необходимо заметить, что исследования проводились на разных континентах

и с разными социальными группами. То есть людей интересуют не просто деньги, а то, за что они их получат и как они могут себя реализовать.

Деньги, безусловно, являются мотиватором. Если платить недостаточно, то люди не будут мотивированными, а если платить столько, что люди не будут думать о деньгах, то они будут думать о работе. Когда этот вопрос решен, то появляются три фактора, которые влияют на результат:

- автономность;
- мастерство;
- цель.

Автономность — это наше желание быть самостоятельным, самостоятельно управлять собственной жизнью. Это противоречит классическому менеджменту, однако позволяет добиться вовлечения. Тогда возможно делегирование выполнения более сложных задач.

Мастерство — это стремление становиться лучше в профессии. Мы тратим время на усовершенствование своих навыков в музыке, спорте, кулинарии и многих других хобби, не получая за это вознаграждения. И не собираемся получать в будущем. Мы любим становиться лучше. А еще больше мы любим овладевать мастерством, принося пользу.

Цель — это определение предназначения предприятия в обществе. Проблемы управления начинаются там, где мотив цели отделяют от мотива прибыли и первый главенствует. Сразу появляются товары низкого качества, оказываются низкоквалифицированные услуги, появляются офисы, которые не вдохновляют на работу, а как следствие — уходят постоянные клиенты и увольняются лучшие специалисты.

В сегодняшних условиях необходимо разделять, что относится к цели, а что—к прибыли. И фирма должна иметь хотя бы абстрактную цель, потому что именно это привлекает более талантливых сотрудников.

Каждого человека глубоко волнует личное мастерство, и мы все хотим быть самостоятельными. К людям надо относиться как к людям, а не как к работникам, квалифицированным и не очень. Руководитель должен понимать, что понятие «морковка» сильно изменилось. Приняв это во внимание, можно построить организацию, которая принесет выгоду не только собственнику, но и сделает мир лучше.

Мотивация сотрудников строится по возрастающей и выглядит так:

- заработная плата, выплаченная вовремя;
- отсутствие риска увольнения;
- бонусные вознаграждения;
- карьерный рост;
- признание личной ценности;
- причастность к общему делу;
- значимость личного вклада в большую цель.

При этом значимость и признание являются наиболее сильными мотивационными рычагами. Знание рычагов управления приводит сегодня к тому, что сотрудники торопятся на работу, чтобы изменить

существующий порядок вещей, а уже потом получить за это деньги.

Освоение ремесла управленца может показаться рутинной работой. Ведь здесь всё по своим правилам, не связанным с производственными циклами, но по правилам. И эта рутина может разочаровать. Но только на процессе ее изучения. До подсчета денег. До подсчета прибыли.

В России еще нет практики передачи бизнеса по наследству. Поэтому основная масса владельцев бизнеса — самоучки, которые не рассматривают руководство как профессию, а считают, что главное — это харизма и врожденные лидерские качества.

Сегодня многое меняется — развитие бизнеса идет не за счет новых клиентов, а за счет удержания старых и за счет отъема клиентов у конкурентов. Конкурентов много, и если ты не отберешь у них, то они отберут клиента у тебя. Будущее принадлежит тем бизнесменам, руководителям, менеджерам, которые лучше могут управлять в условиях перемен и экономического кризиса, при этом способны создать такую атмосферу в коллективе, где работники делают свою работу так, как будто это их собственная компания. В этом могут помочь знания из области управления персоналом. Деньги, вложенные в обучение, развитие персонала и самого руководителя, оправдываются гораздо быстрее и эффективнее рекламных акций и покупки технологий.

Премьер-министр Японии Рютаро Хасимото сказал хорошую фразу: «Надо, чтобы условия, а не управляющие заставляли людей работать». Понимание этих процессов в управлении персоналом дает рост любой организации — от маленькой фирмы до огромного холдинга.

ГЕКСАГРАММА РОП'А,
или 6 ключевых функций руководителя

Руслан ЖАМИЛОВ, бизнес-консультант, генеральный директор ООО «БЭСТ БИЗНЕС КОНСАЛТИНГ+»

Беседуют два менеджера по продажам.
— Скажи, что случилось? Почему РОП тебя уволил?
— Понимаешь, РОП — это человек, который ходит и наблюдает за работой других.
— Ну, это всем известно, но почему же он все-таки тебя уволил?
— Из зависти. Многие думали, что РОП — это я…

Итак, какой функционал руководителя отдела продаж в компании позволяет раскручивать маховик продаж, выводя его на лидирующие позиции в отрасли?

Наш опыт работы показывает, что необходимым и достаточным функционалом является гексаграмма функций руководителя. Почему гексаграмма? Гексаграмма — это звезда с шестью углами, которая образуется из двух наложенных друг на друга равносторонних треугольников.

Первый треугольник — «Организация деятельности». Какой? Производственной, деятельности по созданию ценности для клиента.

Что производит автопроизводитель? Ответ очевиден — автомобиль! А что тогда производит автосалон? За какой продукт платит клиент в автосалоне? За удобство выбора того автомобиля, который возможен и при этом желанен! Именно процесс выбора со всеми его атрибутами — шоурумом, тест-драйвом, консультацией продавца — и есть тот продукт, за который платит клиент. Соответственно, как данная деятельность организована, таким и будет результат. А именно: объем продаж и спрос на услуги данного автосалона.

Кстати, не помешает вспомнить, где и когда в истории впервые появилось слово «клиент» и что оно изначально обозначало. Так вот, понятие «клиент» (от лат. cliens, множ. clientes) появилось впервые в Древнем Риме. Так называли свободного гражданина, отдавшегося под покровительство патрона и находящегося от него в зависимости. Во время выборов гражданин голосовал за своего покровителя. В обмен же от него получал защиту, кров, пищу. То есть он отдавал нечто виртуальное — свой голос, а получал вполне материальные блага.

Можно ли говорить о том, что современное значение слова абсолютно отличается от первоначального смысла? Полагаю, что лишь отчасти. И сегодня вопрос работы с клиентами — это вопрос построения отношений, при котором у клиента возникает зависимость от компании, от предоставляемых ею услуг. При этом

клиент несет в компанию нечто виртуальное — деньги. Бумагу, которая имеет ценность, пока люди в нее верят. А перестают верить — начинается та самая пресловутая инфляция. Виртуальное потому, что нужны человеку ведь не деньги сами по себе, а то, что можно получить за эти деньги. А в обмен клиент получает вполне материальные блага: автомобиль, еду, одежду и др.

Итак, что входит в функционал руководителя в рамках треугольника «Организация деятельности» по созданию ценности в компании? В него входит три функции: аналитик, страж порядка и маэстро сервиса.

Функция аналитика, насколько она важна и нужна? Для того чтобы организовать работу отдела продаж, руководителю нужен план. Конечно, сам план продаж спускается сверху от директора компании или коммерческого директора. Но у РОП'а должен быть свой план по выполнению плана продаж. Откуда он появляется? Из анализа работы менеджеров отдела продаж. Какие показатели важны и нужны для

анализа и как на основании анализа составить свой план выполнения плана продаж — об этом более подробно речь пойдет далее.

В чем смысл функции «Страж порядка»? Если менеджеры приходят не тогда, когда должны, а тогда, когда им удобно. Если автомобиль при продаже выдается, а под капотом грязно и менеджер забывает отдать транзиты, или клиент получил свой автомобиль, ключи от него, но ему не выдают ПТС, так как продавец потерял, то добиться высоких продаж в таком автосалоне можно, но на очень короткий период. А затем молва, самый эффективный рекламный носитель — сарафанное радио, сделает свое дело! Поэтому без обеспечения порядка в делах со стороны руководителя отдела продаж мы не сможем добиться долгосрочного роста продаж.

И третий кит организации деятельности — это маэстро сервиса, функция управления качеством продаж. Без эффективного процесса контроля качества работы продавцов с клиентами мы можем тратить серьезные бюджеты на их обучение, а в итоге получать не очень заметный результат в виде роста продаж.

Итак, организация деятельности стоит на трех китах:

1) анализ работы менеджеров как возможности увидеть внутренние источники для роста продаж;

2) поддержание порядка как фундамент для дальнейшего качества обслуживания в компании;

3) управление качеством продаж через эффективный оперативный контроль.

Второй треугольник — «Руководство командой». Кто такой руководитель? Руко-водить — водить руками. То есть не самому исполнять, а с помощью других достигать поставленных целей. Но прежде чем руководить, необходимо, чтобы было кем. Поэтому первая функция — это «Формирующий команду, или вербовщик». Зачастую РОП с легкостью передает данную функцию в отдел по работе с персоналом. А потом жалуется, что, дескать, не тех берем, качество персонала неподходящее! Еще бы! Ведь служба персонала сама продажами не занимается, опыта своего нет. Следовательно, на основании чего они будут верно оценивать кандидата с точки зрения результатов продаж?

Пример из практики. В одном из автосалонов проводим отбор менеджеров по продажам авто по конкурсной технологии. В финал выходит ряд кандидатов. В конкурсе наряду с РОП'ом присутствует и менеджер по персоналу автохолдинга. Одна из кандидатов — молодая девушка, только окончившая вуз. Родители предприниматели. Со стороны менеджера по персоналу возникает сомнение — зачем девушке работать в продажах, у нее нет мотивации, так как обеспеченные родители.

Тем не менее, проходя испытания, она показывает высокий уровень мастерства в продажах, сделав яркую и увлекательную презентацию авто в интерактивном режиме, включив нас в диалог. Я даю рекомендацию взять на работу, и РОП соглашается. Через три месяца созваниваемся, и я узнаю, что она вошла в число лучших менеджеров по продажам салона.

Итак, функция подбора — первая функция второго треугольника «Руководство командой».

Вторая функция — это «Управляющий развитием отдела продаж, или играющий тренер».

В одном из холдингов РОП после каждого внешнего тренинга на протяжении двух-трех месяцев после обучения ежедневно устраивал утренние летучки с менеджерами на отработку полученных знаний. В это же время коллеги из соседних отделов продаж подшучивали: «Что, тебе больше заниматься нечем? У менеджеров же тренинг был, тебе-то это зачем, пусть лучше продают». Результат вполне предсказуем: его отдел продаж не только лучше всех сдавал аттестацию, но и показывал самые высокие результаты по эффективности продаж!

И третья функция в треугольнике — это «Вдохновляющий на успех, или мотиватор».

Когда спрашиваешь у РОП'ов, чем будем мотивировать менеджеров, как правило, слышишь в ответ: «Деньгами!» Невольно приходит на ум пример относительно денег и мотивации, который приводит Николай Рысев в своей книге «Принятие управленческих решений».

Притча. В одном арабском квартале торговал еврей. Повадились к нему арабские мальчишки бегать и бить кувшины. Что делать, как справиться с этой напастью? Как правило, предлагаются варианты ответов следующие: наказать, предложить им работу в качестве продавцов и др.

Какой же вариант ответа верный?

В очередной раз, когда ватага мальчишек прибежала, еврей спросил, кто за главного. И предложил ему, что за каждый разбитый кувшин он будет им платить по одному доллару. Мальчишки обрадовались, разбили кувшины, взяли деньги и убежали. В следующий раз, когда они пришли, еврей сказал, что несколько хуже стали идти дела, поэтому он сможет заплатить только по 50 центов. Они разбили кувшины, взяли деньги и ушли. И вот, когда они пришли в очередной раз, он сказал, что совсем плохо идут дела, поэтому он может отдать только 10 центов. На что вожак сказал, за эти деньги ты сам будешь бить свои кувшины, они повернулись и ушли.

Какая мораль данной притчи?

Мотивация — это внутреннее побуждение к чему-либо. В данном случае мотивация мальчишек была бегать и бить кувшины. А с помощью стимула — в данном случае денег — еврей поменял мотивацию, теперь у них появилась мотивация не бить кувшины, а зарабатывать деньги. Кстати, в свое время провели реальный психологический эксперимент. Отобрали группу людей, любителей поиграть в шахматы. Им сказали, что на протяжении месяца, пока идет эксперимент, за каждую партию в шахматы им будут платить деньги. И далее на протяжении месяца после каждой партии в шахматы им платили деньги. Затем сказали спасибо, эксперимент окончен. Как вы думаете, что было дальше? Абсолютно верно — люди перестали играть в шахматы.

Итак, деньги — это стимул, который в том числе может менять мотивацию, но сама по себе мотивация управляется не просто через деньги, а через идею. Например, идею зарабатывать деньги. Но могут быть и другие идеи, которые управляют поведением человека.

Итак, гексаграмма руководителя отдела продаж, или 6 основных функций:

1. Формирующий команду продаж — вербовщик.
2. Управляющий результативностью продаж — аналитик.
3. Управляющий качеством продаж — маэстро сервиса в продажах.
4. Управляющий порядком — страж порядка.
5. Управляющий развитием отдела продаж — играющий тренер.
6. Вдохновляющий на успех — мотиватор.

ООО «Бэст Бизнес Консалтинг+»

"БЭСТ БИЗНЕС КОНСАЛТИНГ+"

Алексеева, 49, оф. 5-13
тел. 277-82-28
E-mail: Bestbc@mail.ru
www.bestbc.ru

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ ПО ВОПРОСАМ:
1. Постановка систем управления продажами и клиентским сервисом.
2. Разработка стратегии развития бизнеса.
3. Внедрение инструментов «бережливого менеджмента».

МЫ ПОМОГАЕМ СТРОИТЬ НЕ ПРОСТО УСПЕШНЫЙ, А ЛЕГЕНДАРНЫЙ БИЗНЕС!

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Особенности заключения и расторжения

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

Трудовой кодекс позволяет заключать как бессрочные трудовые договоры, так и срочные (до 5 лет), но на практике работодатели целенаправленно или по незнанию злоупотребляют этой нормой, тем самым ущемляя права работников.

Во-первых, само условие срочности является обязательным для включения в текст трудового договора со ссылкой на основание заключения. Во-вторых, по истечении срока, на который он заключен, договор должен быть расторгнут.

По общему правилу с работниками заключаются бессрочные трудовые договоры (на неопределенный срок). Заключить срочный трудовой договор можно только в двух ситуациях.

Первая: если характер предстоящей работы или условия ее выполнения не позволяют заключить бессрочный трудовой договор. Закрытый перечень таких случаев приведен в части первой статьи 59 ТК РФ.

Вторая — при выполнении двух условий:

1) работник согласен на заключение срочного трудового договора;

2) работник относится к одной из категорий, перечисленных в части 2 статьи 59 ТК РФ. Это, в частности:

• пенсионеры по возрасту, т. е. лица, которые получают пенсию по старости. Но если человек трудится в организации по бессрочному трудовому договору, то его после оформления работником пенсии по старости нельзя переоформить на срочный;

• руководители организаций, их заместители или главные бухгалтеры;

• совместители;

• любые лица, если работодатель является субъектом малого предпринимательства, численность работников которого не превышает 35 человек, а в розничной торговле и бытовом обслуживании — 20 человек;

• лица, получающие образование очно.

Также многие работодатели практикуют процедуру «продления» срока трудового договора после его окончания. Но законодательство такую норму рассматривает только в одной ситуации — с беременной работницей (ст. 261 ТК РФ). В этом случае (по ее заявлению) работодатель обязан продлить срок действия заключенного с ней трудового договора при одновременном соблюдении двух условий: срок действия трудового договора истекает в период беременности работницы и она представила медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Срок трудового договора такой работницы можно не продлевать, только если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, который вышел на работу, а в организации или нет работы, как соответствующей квалификации, так и нижеоплачиваемой, которую работница может выполнять с учетом состояния ее здоровья, или такая работа есть, но работница не согласна с переводом на эту работу. В этом случае беременную работницу можно уволить в момент истечения срока ее трудового договора в общем порядке. Выплачивать ей какие-либо выходные пособия не надо. При продлении срочного трудового договора по заявлению беременной женщины срок действия договора продлевается до окончания беременности, а если работнице будет предоставлен отпуск по беременности и родам, то до окончания этого отпуска (ст. 261 ТК РФ). Для этого достаточно издать приказ руководителя организации. Соглашение о продлении срока трудового договора с работницей можно не заключать. Работница не чаще одного раза в три месяца обязана представлять по запросу работодателя медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Работодатель обязан, уведомив письменно работника за три календарных дня (или по факту выхода основного работника, когда договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника), расторгнуть срочный трудовой договор. И ничто не запрещает работодателю предложить работнику новую работу, характер или условия которой не позволяют заключить бессрочный трудовой договор. Например, человек поступил на работу по трудовому договору, заключенному на срок 2 года, в организацию — субъект малого предпринимательства, численность работников которой не превышает 35 человек. По истечении срока трудового договора при согласии этого работника с ним можно заключить новый срочный трудовой договор.

Важно, что многократное заключение срочных трудовых договоров для выполнения одной и той же работы без достаточных оснований может привести к тому, что суд по требованию работника или трудинспекции признает договор бессрочным.

ПРАВА РАБОТНИКОВ ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

На Всероссийской неделе охраны труда — 2017 в Сочи Ольга АРХАНГЕЛЬСКАЯ, преподаватель АНО ДПО «Юнитал-М» (г. Москва), советник государственной службы 2-го класса, рассказала слушателям о правах работников при расследовании несчастных случаев.

Продолжение. Начало — в № 3 (37)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ № 73 ОТ 24.10.2002 МИНТРУДА РФ

Несчастные случаи, происшедшие с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем (под руководством и контролем его представителей), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем). В состав комиссии включается полномочный представитель организации или работодателя — физического лица, направивших упомянутых лиц. Неприбытие или несвоевременное их прибытие не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастные случаи, происшедшие на территории организации с работниками сторонних организаций и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей или задания направившего их работодателя (его представителя), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем). При необходимости в состав комиссии могут включаться представители организации, за которой закреплена данная территория на правах владения или аренды.

Несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, выполнявшими работу по заданию работодателя (его представителя) на выделенном в установленном порядке участке сторонней организации, расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой работодателем (его представителем), производящим работу, с обязательным участием представителя организации, на территории которой производилась эта работа.

Тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера, расследуются в установленном порядке государственными инспекторами труда на основании заявления пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных пострадавшим (членами его семьи) представлять его интересы в ходе расследования несчастного случая, полномочия которых подтверждены в установленном порядке (далее — доверенные лица пострадавшего). При необходимости к расследованию таких несчастных случаев могут привлекаться представители соответствующего исполнительного органа Фонда социального страхования Российской Федерации и других заинтересованных органов.

Если в ходе расследования несчастного случая, происшедшего с лицом, выполнявшим работы на основании договора гражданско-правового характера, были установлены сведения, дающие достаточные основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, то акт о расследовании несчастного случая вместе с другими материалами расследования направляется государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон упомянутого договора. Решение об окончательном оформлении данного несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от существа указанного судебного решения.

Расследование обстоятельств исчезновения работников и других лиц при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, дающих достаточные основания предполагать их гибель в результате несчастного случая, проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями настоящего раздела, в порядке и в сроки, установленные статьей 229 Кодекса.

Результаты расследования случаев исчезновения работников или других лиц при исполнении ими трудовых обязанностей либо работ по заданию работодателя (его представителя) оформляются комиссией актом о расследовании данного происшествия, который

должен содержать сведения о пострадавшем, включая сведения о его обучении по охране труда, о наличии опасных производственных факторов на его рабочем месте (предположительном месте исчезновения) и другие установленные обстоятельства происшествия, а также заключение комиссии о предполагаемых (возможных) причинах исчезновения и виновных в этом лицах. Оформленный и подписанный всеми членами комиссии акт о расследовании случая исчезновения вместе с другими материалами расследования направляется председателем комиссии в соответствующий орган прокуратуры, а их копии — в государственную инспекцию труда.

Решение о квалификации и оформлении данного происшествия как несчастного случая (связанного или не связанного с производством) принимается соответствующей государственной инспекцией труда с учетом полученных в ходе его расследования сведений после принятия в установленном порядке решения о признании пропавшего лица умершим.

В зависимости от обстоятельств происшествия и характера повреждений здоровья пострадавших:

— расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится в течение трех дней;

— расследование иных несчастных случаев проводится в течение 15 дней.

Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению в установленные сроки расследования несчастного случая, в том числе по причинам отдаленности и труднодоступности места происшествия (труднодоступные станции и обсерватории, геологоразведочные и иные экспедиции и отряды, буровые платформы на шельфе морей, при выполнении отдельных работ за границей, включая международные перевозки и т. п.), а также при необходимости дополнительного получения соответствующих медицинских и иных документов и заключений установленные сроки расследования несчастного случая могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней.

В случае необходимости дополнительной проверки обстоятельств группового несчастного случая с тяжелыми последствиями, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, в том числе с проведением соответствующих медицинских, технических и иных экспертиз, решение о дополнительном продлении срока его расследования принимается руководителем органа, представителем которого является должностное лицо, возглавляющее комиссию, с последующим информированием об этом соответствующего правоохранительного органа.

В ходе расследования каждого несчастного случая комиссия производит осмотр места происшествия, выявляет и опрашивает очевидцев несчастного случая и должностных лиц, чьи объяснения могут быть необходимы, знакомится с действующими в организации локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами (коллективными договорами, уставами, внутренними уставлениями религиозных организаций и др.), в том числе устанавливающими порядок решения вопросов обеспечения безопасных условий труда и ответственность за это должностных лиц, получает от работодателя (его представителя) иную необходимую информацию и по возможности объяснения от пострадавшего по существу происшествия.

При необходимости председатель комиссии привлекает к расследованию несчастного случая должностных лиц органов государственного надзора и контроля (по согласованию с ними) в целях получения заключения о технических причинах происшествия, в компетенции которых находится их исследование.

Члены комиссии организуют встречи с пострадавшими, их доверенными лицами и членами семей в целях ознакомления их с результатами расследования, при необходимости вносят предложения по вопросам оказания им помощи социального характера, разъясняют порядок возмещения вреда, причиненного здоровью пострадавших, и оказывают правовую помощь по решению указанных вопросов.

ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ (СТ. 229.2 ТК РФ)

Материалы расследования. При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Оформление материалов расследования Положение об особенностях расследования несчастных случаев № 73 от 24.10.2002 Минтруда РФ

Материалы расследования несчастного случая включают:

приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;

документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Решение о квалификации несчастного случая, происшедшего при совершении пострадавшим действий, содержащих признаки уголовного правонарушения, принимается комиссией с учетом официальных постановлений (решений) правоохранительных органов, квалифицирующих указанные действия. До получения указанного решения председателем комиссии оформление материалов расследования несчастного случая временно приостанавливается.

В случаях разногласий, возникших между членами комиссии в ходе расследования несчастного случая (о его причинах, лицах, виновных в допущенных нарушениях, учете, квалификации и др.), решение принимается большинством голосов членов комиссии. При этом члены комиссии, не согласные с принятым решением, подписывают акты о расследовании с изложением своего аргументированного особого мнения, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая.

Особое мнение членов комиссии рассматривается руководителями организаций, направивших их для участия в расследовании, которые с учетом рассмотрения материалов расследования несчастного случая принимают решение о целесообразности обжалования выводов комиссии в порядке, установленном статьей 231 ТК РФ.

ПОРЯДОК РЕГИСТРАЦИИ И УЧЕТА НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (СТ. 230.1 ТК РФ)

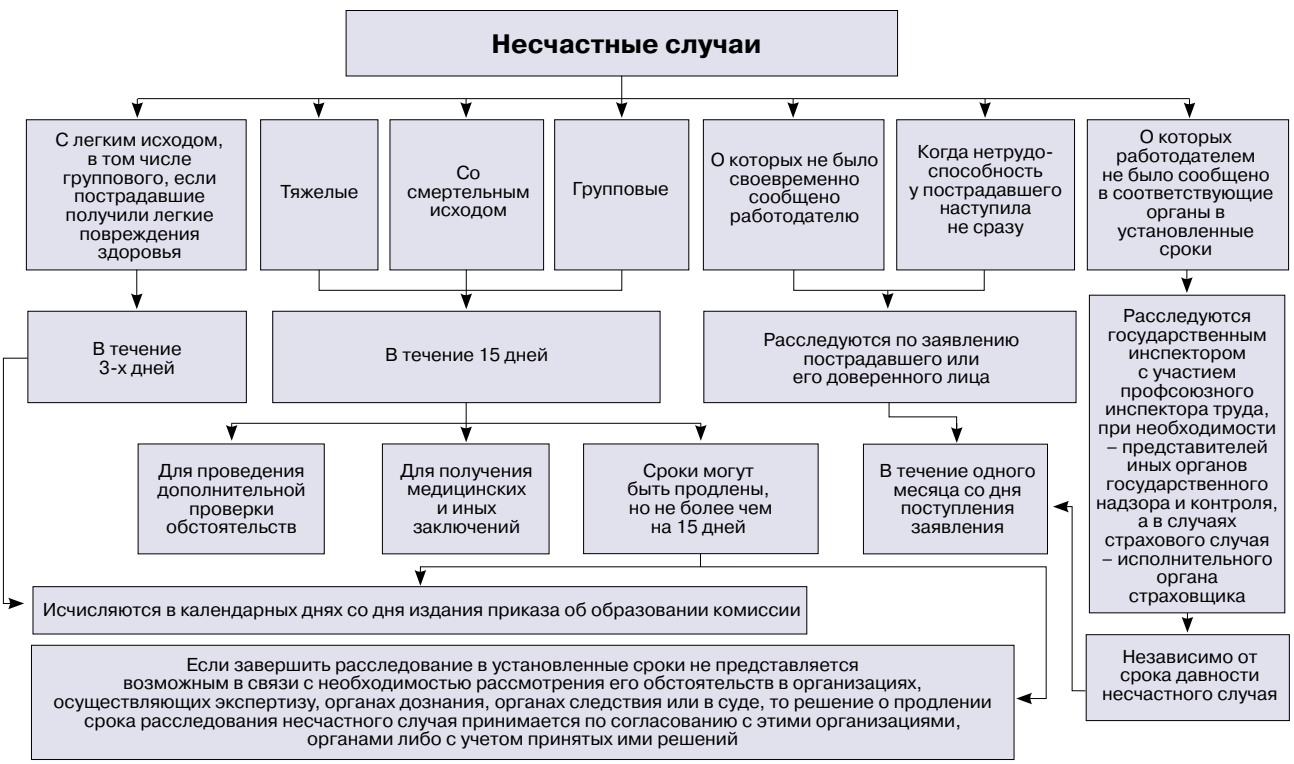
Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме. Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае.

Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, — по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае — также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях — в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Сроки расследования несчастных случаев



Отдельные вопросы аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда

Виктория РЯБОВА, начальник отдела ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, к. э. н.

Значительное увеличение в 2009—2010 гг. количества организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, и вызвало необходимость установления уровня их компетентности с помощью определенных правил аккредитации.

Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, были утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 апреля 2010 года № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

На сегодняшний день перечень услуг в области охраны труда, для которых необходима аккредитация, в соответствии с частью третьей статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации включает:

1. Осуществление функций службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек.

2. Обучение работодателей и работников вопросам охраны труда.

Однако в настоящее время проектом федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)» вводится новая статья 229 «Услуги в области охраны труда», в составе которых две вышеназванные (в новой редакции) и специальная оценка условий труда.

В статье отмечается, что допуск к деятельности по оказанию услуг в области охраны труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда в порядке, установленном настоящим Кодексом и законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Услуги в области охраны труда могут оказываться только юридическими лицами, за исключением услуг по выполнению функций службы охраны труда, к оказанию которых могут быть допущены индивидуальные предприниматели.

Порядок допуска к деятельности по оказанию услуг в области охраны труда, включая требования к индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам, оказывающим услуги в области охраны труда, в части наличия системы менеджмента качества, работников, помещений, оборудования, технических средств и иных материальных ресурсов, порядок проведения контроля за их деятельностью по оказанию услуг в области охраны труда, а также порядок и условия приостановления и прекращения такой деятельности устанавливаются правительством Российской Федерации.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, осуществляется формирование и ведение реестра организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда (далее — реестр организаций).

Порядок формирования и ведения реестра, а также состав содержащихся в нем сведений устанавливается правительством Российской Федерации.

Под ведением реестра организаций по законодательству Российской Федерации понимается внесение в электронную базу (или другой носитель информации) определенных сведений об организациях с присвоением им регистрационных номеров. Ведение реестра — это обеспечение регистрации, хранения, корректировки, удаления и дополнения сведений об аккредитованных организациях в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации. Данные об организациях, зафиксированные на бумажных носителях и/или с использованием электронной базы данных, обеспечивают идентификацию зарегистрированных в реестре организаций.

В электронном реестре по состоянию на 7 ноября 2016 года насчитывается 3 859 аккредитованных организаций, в том числе по проведению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда — 2 381, осуществляющих функции службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность которого не превышает 50 человек — 893.

В 2010 году общее количество аккредитованных организаций составляло 937, в том числе по обучению — 596, по службам — 341.

Некоторые организации осуществляют сразу две услуги в области охраны труда.

В Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утвержденные в апреле 2010 года Приказом № 205н, были внесены определенные изменения Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июля 2015 года № 373н «О внесении изменений в Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 апреля 2010 г. № 205н» (далее—Приказ № 373н), который оставлял право за организациями-заявителями при подготовке документов к уведомительной аккредитации подавать только заявление со сведениями о своей организации без каких-либо приложений.

Сведения об аккредитованных организациях, подлежащие внесению в электронный реестр, содержат конфиденциальные сведения о самой организации и ее руководителе. Поэтому ведение и хранение данных единого государственного реестра аккредитованных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также внесение в него изменений и дополнений требуют грамотного технического учета, который осуществляется с учетом требований отдельных специальных нормативных правовых актов:

• Постановление Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2007 года № 781 «Об утверждении Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 48, ст. 6001);

• Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (Собрание законодательства РФ, 2006, № 31, ст. 3448; 2010, № 31, ст. 4196; 2011, № 15, ст. 2038; № 30, ст. 4600); Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» (Собрание законодательства РФ, 2006, № 31, ст. 3451; 2009, № 48, ст. 5716; № 52, ст. 6439; 2010 № 31, ст. 4701).

Аккредитация организаций, оказывающих услуги в области охраны труда (далее — аккредитация), относится к числу государственных услуг, оказываемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее — Минтруда России) в рамках своих полномочий на основании п. 5.2.24 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 года № 610, и в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее — Закон № 210-ФЗ).

Аккредитация осуществляется в уведомительном порядке.

Организация, предполагающая осуществлять оказание услуг в области охраны труда (далее — заявитель), представляет в Минтруд России заявление. Принимая во внимание, что аккредитация является одной из форм государственной услуги, то согласно положениям Закона № 210-ФЗ заявление, т. е. запрос о предоставлении государственной услуги, может быть представлено в электронной форме с использованием информационно-телекоммуникационных технологий, включая использование единого портала государственных и муниципальных услуг.

Запрос о предоставлении государственной услуги может выражаться в устной, письменной или электронной форме. Для аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, запрос должен быть выражен только в письменной или электронной форме. Развитие информационно-телекоммуникационных технологий сделало возможным предоставление государственных услуг в электронной форме, включая использование единого портала государственных услуг.

Обеспечение доступа физических и юридических лиц к сведениям об услугах в Российской Федерации, о государственных функциях по контролю и надзору, об услугах государственных учреждений, об услугах организаций, участвующих в предоставлении государственных услуг, а также предоставление в электронной форме государственных услуг обеспечивает Портал государственных услуг Российской Федерации — справочно-информационный интернет-портал www.gosuslugi.ru. Порядок оформления и подачи заявлений, необходимых для предоставления государственной услуги в форме электронных документов, регулируется Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2011 года № 553 «О порядке оформления и представления заявлений и

иных документов, необходимых для предоставления государственных и (или) муниципальных услуг, в форме электронных документов».

Заявитель, претендующий на получение государственной услуги по аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда (обучение работодателей и работников вопросам охраны труда и выполнение функций службы охраны труда), заполняет заявление по форме, которую можно распечатать с сайта www.gosuslugi.ru, оформляет его в электронном виде или на бумажном носителе, направляет в адрес Минтруда России, указанный в бланке формы.

В заявлении указываются:

• полное и сокращенное, в том числе фирменное (при наличии), наименование организации в соответствии с записью в ЕГРЮЛ, ее организационно-правовая форма;

• почтовый адрес места нахождения организации;

• основной государственный регистрационный номер юридического лица;

• сведения о документе, подтверждающем факт внесения записи о юридическом лице в ЕГРЮЛ (дата, номер, кем выдан);

• идентификационный номер налогоплательщика;

• вид услуги в области охраны труда, для оказания которой осуществляется аккредитация;

• сведения о наличии в уставе организации одного (нескольких) из видов деятельности, предусмотренных Приказом № 205н;

• сведения об отсутствии решения о ликвидации организации и отсутствии решения арбитражного суда о признании организации банкротом и об открытии конкурсного производства на день подачи заявления о внесении в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда;

• сведения об отсутствии решения о приостановлении деятельности организации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях, на день подачи заявления;

• сведения о наличии справочной базы действующих законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также справочной документации по охране труда.

В зависимости от вида услуги в области охраны труда на аккредитацию в заявлении предоставляются дополнительные сведения.

1. Для организации, предполагающей осуществление функции службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек, в заявлении необходимо указать сведения о специалистах, имеющих высшее профессиональное образование, и стаж их практической работы в области охраны труда.

2. Для организации, предполагающей осуществление функции по проведению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда, указать в заявлении:

• сведения о документах (номера, даты, кем выданы), подтверждающих право осуществления образовательной деятельности в области охраны труда, выданных в установленном порядке уполномоченным органом исполнительной власти;

• сведения о программах обучения, по которым осуществляется обучение работодателей и работников вопросам охраны труда, а также учебно-методических материалах, используемых при проведении обучения;

• сведения о кадровом составе обучающей организации, включая сведения о наличии в обучающей организации не менее 30 процентов преподавателей, работающих в организации на штатной основе, от общего числа преподавателей, их образовании;

• сведения о технических средствах обучения, включая технические средства обучения по оказанию первой помощи лицам, пострадавшим на производстве, используемых в процессе обучения.

В соответствии с изменениями, который Приказ № 373н в июне 2015 года внес в Правила, утвержденные Приказом № 205н, «не допускается требовать от заявителя представления каких-либо документов кроме заявления» (п. 12 Приказа № 205н).

Важно указать в заявлении по составу следующих сведений:

1) по сведениям об отсутствии решений о ликвидации и приостановлении деятельности достаточно указать: не имеется;

2) по сведениям о наличии справочной базы действующих законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также справочной документации по охране труда нужно указать наличие информационно-справочных систем, действующих в организации, и реквизиты заключенных договоров по ним. По желанию указывается список литературы на бумажных носителях или периодика по охране труда;

3) сведения о наличии в уставе организации одного (нескольких) из видов деятельности, предусмотренных Приказом № 205н.

Вид деятельности следует указывать только тот, на который подано заявление на аккредитацию, и только с формулировкой, утвержденной Приказом № 205н. Если аккредитация предполагается по двум видам услуг, то указываются две формулировки согласно Приказу № 205н.

Несмотря на то что процесс аккредитации проходит на протяжении более пяти лет, самым распространенным нарушением остается формулировка о заявляемой услуге, ссылка на которую должна быть указана в уставе организации. Только в сентябре 2016 года количество организаций, допустивших неточности в формулировке услуги «обучение работодателей и работников вопросам охраны труда», составило более 21 из 46, предоставленных на экспертизу; по услуге «осуществление функции службы охраны труда…» — 12 из 32;

4) сведения о специалистах, имеющих высшее профессиональное образование и стаж практической работы в области охраны труда.

Этот пункт заявления предназначен только для тех организаций, которые аккредитуются по услуге «выполнение функции службы охраны труда». Так как точных рекомендаций по заполнению этого пункта нет, то можно порекомендовать следующую формулировку: в организации (указать число) специалистов по охране труда с высшим профессиональным образованием и стажем работы от (указать число лет) до (указать число лет);

5) сведения о документах, подтверждающих право осуществления образовательной деятельности, представляются номером, датой и наименованием организации по надзору в сфере образования, выдавшей лицензию. Указываются реквизиты, которые написаны на бланке ниже слова «Лицензия». Серия и номер, стоящие внизу бланка, не путать и не указывать в заявлении;

6) сведения о программах обучения, по которым осуществляется обучение работодателей и работников вопросам охраны труда, а также учебно-методических материалах, используемых при проведении обучения.

Можно привести данные о количестве таких программ, сроках их освоения и категориях слушателей. Что касается учебно-методических материалов (далее — УММ), то на них в кратной форме идет ссылка либо в самом заявлении, либо программа предоставляется как приложение к заявлению и в конце ее указываются УММ;

7) сведения о кадровом составе обучающей организации, включая сведения о наличии не менее 30 % преподавателей, работающих в организации на штатной основе, от общего числа преподавателей, их образовании. Нельзя путать этот пункт с пунктом 4 — сведениями о специалистах, который в данном случае не заполняется. В этот пункт можно включить следующее: кадровый состав представлен (указать число) сотрудниками, из которых (указать число) преподавателей по курсу охраны труда. Из них (указать число) в штате организации, что составляет (указать процент). Преподаватели имеют (указать какое) образование. Можно указать также повышение квалификации, стаж работы и переподготовку данных преподавателей, но это по желанию заявителя;

8) сведения о технических средствах обучения, включая технические средства по оказанию первой помощи, используемые в процессе обучения.

По данному пункту сведения могут включать как перечисление технических средств, так и краткое сообщение о том, что техническими средствами располагают;

9) сведения о системе учета и хранения результатов обучения по охране труда.

Достаточными сведениями будут следующие: в организации имеется инструкция по делопроизводству, архив документов на бумажных и электронных носителях и другие краткие сообщения.

Аккредитация организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, — это уведомительная процедура представления документов, дающая основание для проведения аттестации Минтруда России и служащая официальным доказательством компетентности организации-заявителя для выполнения конкретных задач. И в этом отношении важно, чтобы аккредитованные организации по роду своей деятельности в полной мере отвечали смыслу слова «аккредитация», происходящего от латинских слов credere—верить и dare—давать, т. е. давали всем заинтересованным лицам и организациям уверенность, что услуги им предоставляются компетентно и надежно.

Прокурорский надзор в сфере соблюдения трудовых прав граждан

Е. В. ГОРШКОВ, прокурор отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан

25 ноября 2016 года в прокуратуре края под председательством прокурора края М. М. Савчина проведено расширенное заседание коллегии, на котором были обсуждены вопросы состояния законности и практики прокурорского надзора в сфере соблюдения трудовых прав граждан.

В работе коллегии приняли участие исполняющие обязанности руководителей ГСУ СК России по краю, УФССП России по краю, УФНС России по краю, Главный государственный инспектор труда в Красноярском крае, заместитель министра экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края, руководители подразделений прокуратуры края, прокуроры городов и районов края.

В истекшем периоде 2016 года в целях восстановления прав граждан на оплату и обеспечение безопасных условий труда руководителям предприятий внесено более 2 380 представлений об устранении нарушений закона, по инициативе прокуроров к административной и дисциплинарной ответственности привлечено свыше 3 200 лиц, организована судебная защита более 6 500 граждан, объявлено 256 предостережений о недопустимости нарушений закона.

По результатам прокурорских проверок возбуждено 23 уголовных дела, из них 20 — по признакам состава преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, то есть за невыплату заработной платы.

Мерами прокурорского реагирования с начала 2016 года удалось добиться погашения задолженности по заработной плате на ряде предприятий края в общем размере более 648 млн рублей.

В истекшем периоде выявлялись и пресекались иные нарушения в сфере оплаты труда. Прокурорами выявлялись нарушения установленных сроков оплаты труда, вскрыты факты выплаты заработной платы один раз в месяц, выплаты заработной платы в неденежной форме в размере до 80 % месячного вознаграждения, то есть с нарушением требований ст. 131 ТК РФ, удержаний денежных средств с работников за перерасход ГСМ, порчу вверенного имущества, выполненных с нарушением установленного порядка, нарушения при оплате труда работников в выходные и праздничные дни, при выплате окончательного расчета при увольнении, нарушения закона при предоставлении отпусков.

Пресечены многочисленные нарушения прав работников, незаконно привлеченных к работе без оформления трудовых договоров. По требованию прокуроров работодателями обязанность по заключению с работниками трудовых договоров была исполнена.

Органами прокуратуры края продолжена работа по восстановлению прав работников на безопасные условия труда. Практически всеми горрайпрокурорами в деятельности работодателей выявлялись факты непроведения специальной оценки условий труда, допуска к выполнению трудовых функций работников без прохождения ими обучения и проверки знаний в области охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также работников, не обеспеченных сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

Вместе с тем ситуация с оплатой труда на территории края остается напряженной. Только, по данным Красноярскстата, долг по выплате заработной платы 2 400 работникам предприятий края составляет 91,5 млн рублей.

Помимо изложенного в настоящее время под риском увольнения находятся 4,3 тыс. работников, 36 предприятий осуществляют производственную деятельность в условиях режима неполного рабочего времени, остается высоким уровень производственного травматизма, распространены нарушения законодательства об охране труда, что требует активизации совместной работы органов прокуратуры, власти и правоохраны по защите прав граждан.

Коллегией выработаны дополнительные меры по повышению эффективности прокурорского надзора, обеспечению безусловного соблюдения прав работников предприятий края и привлечению при наличии оснований виновных лиц к установленной ответственности, о чем принято соответствующее решение.

Прокурор края потребовал от подчиненных работников повысить уровень личной ответственности при организации работы по защите трудовых прав граждан.

Центры оценки квалификаций в Красноярском крае

14 и 15 декабря 2016 года в Красноярске проходили семинары, посвященные развитию в регионе системы независимой оценки квалификаций. Речь на них шла о практике создания центров оценки квалификаций. В крае уже действуют три таких центра: Центр оценки квалификаций в области сварочного производства (на базе ООО «Головной аттестационный центр Средне-Сибирского региона», Центр оценки квалификаций в области строительства (на базе КГБПОУ «Красноярский строительный техникум»), Центр оценки квалификаций Союза «Центрально-Сибирская торгово-промышленная палата».

В семинарах, организованных региональным агентством труда и занятости населения, Союзом промышленников и предпринимателей Красноярского края и Красноярским центром профориентации и развития квалификаций, приняли участие руководители и специалисты предприятий города и края, представители надзорных органов, управляющих компаний в сфере ЖКХ. Все они высказали заинтересованность в скорейшем развитии в крае системы оценки квалификаций, так как это позволит повысить профессиональный уровень работников, что отразится на безопасности жителей края и качестве оказываемых им услуг.

В ближайшее время появятся еще три центра оценки квалификаций. Один из новых ЦОК будет открыт на базе КРИТБИ, 14 декабря здесь провели первую пробную аттестацию шести слесарей-сборщиков АО «ИСС им. академика М. Ф. Решетнева» и АО «Красмаш». Причем аттестовались не только работники этих предприятий, но и сам Центр оценки квалификаций. Аттестационная комиссия оценивала: насколько квалифицированно работали эксперты, соблюдались ли правила проведения экзаменов, контрольно-оценочные задания. Документы об аттестации будут направлены в Москву, в Национальное агентство развития квалификаций, и в ближайшее время КРИТБИ получит такие полномочия.

Также в завершающей стадии находится региональный ЦОК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта (на базе ООО «Еонесси»). Как сообщил Алексей Захаров, представитель отраслевого Совета по профессиональным квалификациям, в регионах страны действуют уже 23 ЦОКа в этой сфере, открываются еще два: в Красноярске и Владивостоке. «Мы, как отрасль, очень заинтересованы в высоком уровне подготовки работников. Поэтому уже разработали 15 профессиональных стандартов и открываем ЦОКи в регионах».

Еще один ЦОК в крае будет создан для оценки работников в индустрии гостеприимства.

Как подчеркнул на семинаре Александр Лыткин, директор по развитию регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края»: «Благодаря усилиям Союза и агентства труда и занятости в крае многое сделано для создания системы: есть план действия — «дорожная карта», создан Координационный совет при губернаторе, обучены эксперты. Пункты по дальнейшему развитию системы будут включены в краевое трехстороннее соглашение, которое будет подписано в ближайшее время».

Пенсионная система: что ждет россиян в 2017 году

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

ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИЙ И СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

В 2017 году индексация пенсий вернется к прежнему порядку, когда страховые пенсии увеличиваются на уровень фактической инфляции, а госпенсии, включая социальные, — с учетом индекса роста прожиточного минимума пенсионера.

Поэтому с февраля страховые пенсии неработающих пенсионеров увеличатся на уровень инфляции за 2016 год — ориентировочно на 5,8 %. В итоге среднегодовой размер страховой пенсии по старости с учетом фиксированной выплаты в 2017 году составит 13 657 рублей. Вместе со страховой пенсией до 4 823,35 рублей вырастет и размер фиксированной выплаты к ней, а также стоимость пенсионного балла — до 78,58 рубля (в 2016 году — 74,27 рубля).

Пенсии по государственному пенсионному обеспечению, в том числе социальные, с 1 апреля будут повышены как работающим, так и неработающим пенсионерам на 2,6 %. В итоге среднегодовой размер социальной пенсии составит 8 803 рубля. Средний размер социальной пенсии детей-инвалидов и инвалидов с детства I группы составит 13 349 рублей.

С 1 февраля размеры ежемесячной денежной выплаты (ЕДВ), которую получают федеральные льготники, будут проиндексированы на 5,8 %.

У пенсионеров, которые работали в 2016 году, в августе 2017 года вырастут страховые пенсии. Максимальная прибавка — денежный эквивалент трех пенсионных баллов.

ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ПЕНСИОННАЯ ВЫПЛАТА В 5 000 РУБЛЕЙ

Помимо пенсии и регулярных социальных выплат, в январе 2017 года российские пенсионеры получат единовременную выплату в 5 000 рублей. Ее получат все, кто постоянно проживает на территории РФ и получает пенсию по состоянию на 31 декабря 2016 года.

Доставка единовременной выплаты будет проводиться на основании документов из выплатных дел, поэтому дополнительно обращаться в ПФР или подавать заявление не надо. Если пенсионер получает две пенсии (например, «военный» пенсионер), одна из которых выплачивается по линии Пенсионного фонда, единовременную выплату будет осуществлять ПФР.

Еще раз напомним о сроках доставки этой выплаты: с 13 по 28 января 2017 года. Почтальоны доставят выплату вместе с пенсией за январь получателям, у которых дата доставки пенсии на дом — с 13-го числа и до дня окончания выплатного периода. Пенсионерам, которые по графику получают пенсию с 3-го по 12-е число месяца, выплата будет произведена с 13 по 28 января 2017 года с доставкой на дом. Таким пенсионерам информацию о дополнительной дате доставки единовременной выплаты в январе сообщат при доставке пенсии за декабрь 2016 года.

Для пенсионеров, которые получают пенсию не через «Почту России», а через кредитные или другие доставочные организации, действуют те же сроки выплаты 5 000 рублей — с 13 по 28 января.

Все необходимые средства на единовременную выплату — 221,7 млрд рублей — заложены в бюджете Пенсионного фонда на 2017 год.

НАЗНАЧЕНИЕ ПЕНСИЙ И КОЛИЧЕСТВО ПЕНСИОНЕРОВ

По пенсионной формуле, которая действует в России с 2015 года, для получения права на страховую пенсию в 2017 году необходимо иметь не менее 8 лет стажа и 11,4 пенсионного балла. Максимальное количество пенсионных баллов, которое можно получить в 2017 году, составляет 8,26.

Ожидаемый период выплаты пенсии при расчете накопительной пенсии в 2017 году составляет 240 месяцев. Этот параметр используется только для определения размера накопительной пенсии, сама же выплата пенсии — пожизненная.

Каждый гражданин может обратиться за назначением любого вида пенсии, не выходя из дома — граждане могут подавать заявления о назначении пенсии через Личный кабинет гражданина на сайте ПФР, там же можно изменить доставщика пенсии.

Прогнозируется, что в течение 2017 года численность пенсионеров по линии ПФР увеличится с 43,3 млн до 43,9 млн человек. Увеличение по сравнению с 2016 годом связано с естественным ростом численности пенсионеров в стране.

Основным видом пенсии в России в 2017 году по-прежнему будет страховая пенсия. Численность ее получателей в 2017 году — более 40 млн человек. Еще почти 4 млн человек — получатели пенсий по государственному пенсионному обеспечению.

ФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ

Мораторий на формирование пенсионных накоплений законодательно продлен и на 2017 год. В очередной раз напомним — это не «заморозка пенсий» и тем более не «изъятие пенсионных накоплений». Мораторий на формирование пенсионных накоплений означает, что те 6 % страховых взносов, которые могли бы пойти на накопительную пенсию, направляются на формирование страховой пенсии. Таким образом, в любом случае все страховые взносы, уплаченные работодателем за гражданина, будут участвовать в формировании пенсии в полном объеме.

Мораторий никак не влияет на возможность перевода пенсионных накоплений в управляющие компании или из одного пенсионного фонда в другой по желанию гражданина. Но каждый гражданин должен помнить, что переводить пенсионные накопления от одного страховщика к другому чаще раза в пять лет невыгодно, так как этот шаг уменьшает накопленный инвестиционный доход.

МАТЕРИНСКИЙ КАПИТАЛ

Размер материнского капитала в 2017 году не изменится и составит 453 тыс. рублей. Для вступления в программу материнского капитала у россиян есть еще два года — для получения права на материнский капитал необходимо, чтобы ребенок, который дает право на сертификат, родился или был усыновлен до 31 декабря 2018 года. При этом, как и раньше, само получение сертификата и распоряжение его средствами временем не ограничены.

Направления использования материнского капитала остаются те же, их четыре: улучшение жилищных условий, оплата образовательных услуг для детей, формирование будущей пенсии мамы и оплата товаров и услуг для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов.

ЭЛЕКТРОННЫЕ СЕРВИСЫ ПФР

Клиентские службы Пенсионного фонда всегда готовы принять всех желающих, но ПФР сделал так, что сегодня большинство его услуг можно получить через интернет. Цель ПФР — сделать так, чтобы людям вообще не надо было приходить в клиентские службы для подачи заявления на госуслугу ПФР.

Все услуги и сервисы, которые Пенсионный фонд сегодня предоставляет в электронном виде, объединены в один портал на сайте Пенсионного фонда — es.pfrf.ru. Чтобы получить услуги ПФР в электронном виде, нужно быть зарегистрированным на едином портале государственных услуг gosuslugi.ru. Дополнительной регистрации на сайте ПФР не требуется.

Если гражданин еще не зарегистрирован на едином портале госуслуг, то с регистрацией ему помогут в клиентской службе ПФР.

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ И ОТЧЕТНОСТЬ

Тариф страхового взноса на обязательное пенсионное страхование в 2017 году остается на уровне 22 %, при этом функция администрирования страховых взносов с 2017 года переходит от Пенсионного фонда к Федеральной налоговой службе.

Это не означает, что Пенсионный фонд прекращает взаимодействие с работодателями — за ПФР в части администрирования остается ряд функций. За Фондом остается всё, что связано с периодами до 2017 года: прием и обработка расчетов, камеральные и выездные проверки, возврат излишне уплаченных страховых взносов, списание невозможных к взысканию сумм недоимки — всё это остается за ПФР на трехлетний переходный период.

Плюс ПФР продолжает администрировать добровольные взносы на страховую и накопительную пенсии. Также за Пенсионным фондом остаются все функции, связанные с персонифицированным учетом пенсионных прав граждан, включая ежемесячную отчетность по работающим гражданам.

НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

ПРАВИЛА ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СКЛАДОВ НЕФТИ И НЕФТЕПРОДУКТОВ

Приказ Ростехнадзора от 07.11.2016 № 461 «Об утверждении Федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила промышленной безопасности складов нефти и нефтепродуктов» зарегистрирован в Минюсте России (30.11.2016 № 44503).

Правила распространяются на опасные производственные объекты складов нефти и нефтепродуктов. Опасные производственные объекты складов нефти и нефтепродуктов включают в себя комплекс зданий, резервуаров и других сооружений, предназначенных для приема, хранения и выдачи нефти и нефтепродуктов. К опасным производственным объектам складов нефти и нефтепродуктов относятся нефтебазы, резервуарные парки и наливные станции магистральных нефтепроводов и нефтепродуктопроводов, товарно-сырьевые парки центральных пунктов сбора нефтяных месторождений, нефтеперерабатывающих производств, а также склады нефтепродуктов, входящие в состав промышленных предприятий и организаций.

ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.11.2016 № 665н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам целлюлозно-бумажного, гидролизного, лесохимического и деревообрабатывающего производств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» зарегистрирован в Минюсте России (07.12.2016 № 44602).

Приказ вступает в силу 19 марта 2017 года.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

С 1 марта 2017 года вступает в силу ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ «Организация обучения безопасности труда».

Новый стандарт сохраняет преемственность с ГОСТ 12.0.004-90 и сформированные им многолетние традиции с учетом современного развития обучающих технологий и наилучшей международной практики обучения безопасности труда.

Настоящий стандарт в целом или его отдельные положения можно использовать как образец организации обучения другим видам безопасности деятельности человека, включая производственную деятельность.

Требования ГОСТ 12.0.004-2015 распространяются на:

1) руководителей, занятых управлением, в том числе безопасностью и (или) охраной труда;

2) специалистов, помогающих руководителям, занятым управлением, в том числе безопасностью и (или) охраной труда;

3) лиц, привлекаемых к управлению охраной труда на общественных началах в различного рода комиссиях, комитетах, а также представителей работников;

4) самозанятых лиц, организующих безопасное выполнение работ и безопасность своего труда самостоятельно;

5) специалистов по охране труда, профессионально занятых управлением охраной труда и (или) безопасностью труда;

6) лиц, не участвующих в управлении и занятых простым процессом труда, безопасным выполнением своей трудовой функции.

Кроме того, в ГОСТ 12.0.004-2015 конкретизированы вопросы, касающиеся:

- обучения безопасности труда непосредственно на работе и в обучающих организациях;
- обучения безопасности труда в форме проведения инструктажа;
- обучения безопасности труда в форме индивидуальной стажировки на рабочем месте;
- обучения безопасности труда в форме проверки знаний;

• обучения безопасности труда в виде специального обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, а также приемам оказания первой помощи пострадавшим;

• обучения безопасности труда в форме отдельного курса обучения с итоговой проверкой знаний;

• организации процесса обучения безопасности труда.

УВЕЛИЧЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ГРАЖДАН

С 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан».

Закон предусматривает поэтапное повышение пенсионного возраста для назначения страховой пенсии по старости в период замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы. Так, в 2017 году этот возраст составит 55 лет и 6 месяцев для женщин, 60 лет и 6 месяцев для мужчин, а с 2032 года — 63 года для женщин и 65 для мужчин.

При этом с 60 до 65 лет увеличивается предельный возраст пребывания на гражданской службе. Также будет поэтапно увеличиваться стаж государственной гражданской службы, муниципальной службы для назначения пенсии за выслугу лет с 15 лет 6 месяцев в 2017 году до 20 лет в 2026 году и последующих годах.

Увеличен минимальный срок исполнения полномочий члена Совета Федерации или депутата Государственной Думы, необходимый для получения ежемесячной доплаты к пенсии (при исполнении полномочий от 5 до 10 лет (ранее от 1 до 3-х лет) — 55 % ежемесячного денежного вознаграждения члена Совета Федерации и депутата Госдумы, а при исполнении полномочий 10 лет и более (ранее свыше 3-х лет) — 75 %).

СПРАВКА ОТ НАРКОЛОГА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

С 1 января 2017 года Федеральным законом от 13.07.2015 № 230-ФЗ часть первая статьи 65 ТК РФ дополнилась новым абзацем: «справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию».

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

С 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», в связи с чем в ТК РФ внесены изменения и дополнения.

Статья 187 в новой редакции.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее — независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том

числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 197. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

***

С 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации». Чтобы стимулировать участие в оценке, вводятся налоговые послабления. Если работодатель оплачивает независимую оценку квалификации своего сотрудника, эту сумму не будут облагать НДФЛ (п. 21.1 ст. 217 НК РФ).

Сотрудники, которые решили оплачивать независимую оценку квалификации самостоятельно, смогут получить социальный вычет по НДФЛ. Его размер будет равен сумме фактических расходов на прохождение независимой оценки квалификации.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ

С 1 января 2017 года вступил в силу новая глава 48.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 348-ФЗ).

Статья 309.1. Общие положения.

У работодателей — субъектов малого предпринимательства (включая работодателей — индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям (далее — работодатели — субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям), регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

В случае если работодатель перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены соответствующие изменения, не позднее четырех месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящей главой.

Статья 309.2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя — субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами.

Работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

24–27 января 2017 | Красноярск

ПРИГЛАШАЕМ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В
XXV СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ ВЫСТАВКЕ

СТРОИТЕЛЬСТВО АРХИТЕКТУРА

ВЕДУЩАЯ СТРОИТЕЛЬНАЯ И ИНТЕРЬЕРНАЯ ВЫСТАВКА СИБИРИ И ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

В ПРОГРАММЕ:

- VI Архитектурно-строительный форум Сибири
- Сибирский фестиваль архитектуры

Одновременно пройдет выставка строительной и складской техники и оборудования «ТехСтройЭкспо. Дороги»

Официальная поддержка:

Генеральный информационный партнёр :

Промышленные страницы Сибири

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

Организатор – ВК «Красноярская ярмарка»

сибирь международный выставочно-деловой центр имени Карена Мурадяна

0+

ДЛЯ УЧАЩИХСЯ, СТУДЕНТОВ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ!

1–4 ФЕВРАЛЯ

КРАСНОЯРСК
2017

- КОНФЕРЕНЦИИ, МАСТЕР-КЛАССЫ, ПРЕЗЕНТАЦИИ
- ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ, ПРОФПРОБЫ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

ВЫСТАВКА-ФОРУМ

ОБРАЗОВАНИЕ. ПРОФЕССИЯ И КАРЬЕРА

- ВЫСШЕЕ И СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
- ЯЗЫКОВЫЕ ШКОЛЫ И ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ
- ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ И ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

г. Красноярск, ул. Авиаторов, 19, МВДЦ «Сибирь»
тел.: (391) 22-88-561, 8-913-538-0100
e-mail: ves@krasfair.ru
www.krasfair.ru

Крупнейшие туроператоры и турагентства

24–26 МАРТА 2017

КРАСНОЯРСК

САНАТОРИИ, МЕДЦЕНТРЫ, ГОСПИТАЛИ, БАЗЫ ОТДЫХА РОССИИ И ЗАРУБЕЖЬЯ!

ТУРИСТИЧЕСКАЯ ВЫСТАВКА

ЕНИСЕЙ

0+

МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-608, 22-88-611
turizm@krasfair.ru
www.krasfair.ru

Выбирай, как отдыхать!

16–19 МАРТА
КРАСНОЯРСК 2017

ВЫСТАВКА-ПРОДАЖА
ЮВЕЛИРНЫЙ САЛОН СИБИРИ

Итоги 2016 года:

8 543 посетителя *из Иркутской области, Алтайского края, республик Тыва и Хакасия, Новосибирской области, Красноярского края (Лесосибирска, Назарово, Ачинска, Канска, Минусинска, Шарыпово).*

107 экспонентов *из разных городов и регионов России.*

- ЮВЕЛИРНЫЕ УКРАШЕНИЯ
- ЧАСОВОЙ САЛОН
- САМОЦВЕТЫ
- ОБОРУДОВАНИЕ И ЮВЕЛИРНОЕ СЫРЬЕ

МВДЦ «СИБИРЬ»
ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-612, 22-88-603
e-mail: gold@krasfair.ru
www.krasfair.ru

0+

выставка
Охота Рыбалка

16-19 марта 2017
Красноярск

- Охотничий и рыболовный инвентарь
- Спецодежда, экипировка
- Водная и авиатехника
- Услуги для активного отдыха и спорта

Организатор – ВК «Красноярская ярмарка»

В 2016 году выставка собрала свыше 20 000 посетителей и 70 компаний-участниц из 13 регионов России!

Официальная поддержка:

Насыщенная программа для всей семьи:

- Парад охотничьих собак
- Соревнования по кинологическому спорту аджилити

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

ОХРАНА ТРУДА ГЛАЗАМИ ДЕТЕЙ

Национальной ассоциацией центров охраны труда при поддержке Общественного Совета при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации в 2016 году проводился конкурс рисунков «Охрана труда глазами детей».

Целью конкурса является формирование у подрастающего поколения понимания значимости безопасности труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. В задачах проекта — воспитание у детей и подростков уважительного отношения к труду и их профориентация.

Прием работ для участия в региональном этапе конкурса завершился 1 августа. В агентство труда и занятости населения Красноярского края поступили 96 рисунков, созданных юными художниками из Бородино, Зеленогорска, Лесосибирска, Норильска, Красноярска, Шушенского, Назаровского, Манского и Ужурского районов.

Оценочная комиссия, в составе которой представители органов власти, объединений работодателей, профсоюзов, государственных внебюджетных фондов, контрольно-надзорных ведомств, отобрала 34 работы, которые поборются за победу на национальном уровне. По словам организаторов, все юные художники получат благодарственные письма от Национальной ассоциации, 50 лучших работ будут размещены на ее сайте, а также на сайте Минтруда Российской Федерации.

Примечательно, что большинство рисунков получились совсем не «детскими». Призывы не работать без средств индивидуальной защиты, проходить всевозможные инструктажи, соблюдать правила и трудиться только безопасными методами — всё это можно увидеть в детских рисунках. Складывается впечатление, что дети порой более осведомлены в вопросах охраны труда, нежели их родители. И возможно, что чей-то плакат сохранит сотруднику жизнь.

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
ул. Березина, 7/11 (391) 227-4848
ул. Пионерской правды, 2 (391) 260-2306
ул. Ястынская, 18 (391) 219-1660

АБАКАН
ул. Итыгина, 20А (3902) 285-515
БОГУЧАНЫ
пер. Первомайский, 9, стр. 5 (39162) 28-645

ВОСТОК СЕРВИС
WWW.KRAS.VOSTOK.RU