ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ

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

БРАТЧУН
Елена Александровна, юрисконсульт 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 «Культ-бытстрой», руководитель секции нормативно-правовой документации Союза строителей Красноярского края

ДМИТРИЕВ
Евгений Дмитриевич, глава Курагинского района

КАТРЕЧКО
Владимир Николаевич, начальник управления Федеральной миграционной службы по Красноярскому краю

МИСНИК
Дмитрий Петрович, независимый эксперт

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

СЕТОВ
Сергей Александрович, глава г. Назарово

СКРИПКИН
Игорь Евгеньевич, генеральный директор СНПА «Промышленная безопасность»

Состав редакционного и экспертного советов будет расширяться.

>> СОДЕРЖАНИЕ <<

МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Учредитель:
ООО «Издательский дом «Социальное партнерство. Практика региона»

Главный редактор
Андрей Павлович БРАТЧУН

Заместитель главного редактора
Дарья АНИЩЕНКО

Заместитель директора
Светлана ВОЛКОДАЕВА

Авторы:
Ольга БАБАЕВА
Сергей ПУЗАКОВ
Владимир САМСОНОВ
Руслан ЖАМИЛОВ

Верстка и дизайн:
Виктор МАСЛОБОЕВ

Адрес редакции:
660020, г. Красноярск,
ул. Енисейская, 1
Тел. (391) 278-59-55,
тел./факс: (391) 201-84-79
e-mail: soc_partner@mail.ru
Сайт: www.soc-partner.ru

Периодичность: ежеквартально

Тираж: 4 000 экз.

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

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. Перепечатка материалов возможна по согласованию с редакцией.
За достоверность рекламных материалов ответственность несет рекламодатель.
Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия. Свидетельство о регистрации средства массовой информации
ПИ № ФС77-32129 от 9 июня 2008 года.

Подписной индекс: 52289
в «Каталоге Российской прессы «Почта России»
Также подписаться на журнал
можно через редакцию.

ИДЕОЛОГИЯ И ПОЛИТИКА

ИТОГИ И АНОНСЫ

10. СОБЫТИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ *(апрель – июнь 2012г.)*

12. НОВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

ПЕРСОНА

14. В.В.ПУТИН: «ГДЕ ПАРТНЕРСТВО – ТАМ УСПЕХ»

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

17. СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ В РОССИИ 20 ЛЕТ

18. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

20. ОПАСНЫЙ МАРШРУТ

24. НА ГОРОДСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

27. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ

МНЕНИЕ

28. ПРОФСОЮЗ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ: ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМЫ ЖКХ

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

30. ПЕНСИОННЫЙ ФОНД РОССИИ НАГРАДИЛ ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

34. ЛЕВ КУЗНЕЦОВ: «ВЫ ВСЕГДА МОЖЕТЕ РАССЧИТЫВАТЬ НА ПОМОЩЬ КРАЕВОЙ ВЛАСТИ»

36. ЛУЧШИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

42. БЫТЬ СОВРЕМЕННЫМ В ОХРАНЕ ТРУДА

44. НАЦЕЛЕНЫ НА РЕЗУЛЬТАТ

46. ГЛАВНОЕ - ЖИЗНЬ И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

48. СПЕЦОДЕЖДА ВЫСШЕГО КАЧЕСТВА

50. ЛИДЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

54. РАБОТОДАТЕЛЬ – НЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬ, А ПАРТНЕР

57. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

58. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ЭТО ДИАЛОГ

ЖКХ

60. 40 ЛЕТ РАБОТЫ НА БЛАГО ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА

61. ЧИСТОТА И ПОРЯДОК – ЗАЛОГ УСПЕХА

62. «ГОРОД. ЖКХ. ЭКОЛОГИЯ»

64. ПРОШЛОЕ – ЧТО ДОСТАЛОСЬ, НАСТОЯЩЕЕ – ЧТО ИМЕЕМ, БУДУЩЕЕ – ЧЕГО ХОТИМ

СТРОИТЕЛЬСТВО

66. КРАСНОЯРСК ДОЛЖЕН СТАТЬ ГОРОДОМ ДЛЯ ЛЮДЕЙ

70. ОБЩЕСТВЕННЫЙ СОВЕТ

СОБЫТИЯ

72. ВИКТОР ТОЛОКОНСКИЙ ВСТРЕТИЛСЯ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ

74. ВИЗИТ СППКК В КУРАГИНСКИЙ РАЙОН

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ

76. ПОЖАРНОМУ НАДЗОРУ – 85 ЛЕТ

78. ПОЖАРЫ И ОБЩЕСТВЕННАЯ НРАВСТВЕННОСТЬ

ПРАКТИКА

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

82. ПЛАН ПРОВЕРОК ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ НА ИЮЛЬ, АВГУСТ И СЕНТЯБРЬ 2012 ГОДА.

86. ИНФОРМИРОВАНИЕ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

88. КАК ЗАГУБИТЬ СОБСТВЕННЫЙ БИЗНЕС ИЛИ ОШИБКИ ВЛАДЕЛЬЦЕВ БИЗНЕСА

КАДРЫ

94. ТРУДОВАЯ КНИЖКА

ОХРАНА ТРУДА

102. ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

ТРУДОВОЙ ЮМОР

108. АФОРИЗМЫ

Лев КУЗНЕЦОВ,
губернатор Красноярского края:

– Социальное партнерство – это человеческие отношения. Кем бы мы с вами ни были – бизнесменами, госслужащими, наемными работниками – все мы являемся, прежде всего, людьми, членами общества. И у каждого из нас есть и обязательства по отношению к другим членам общества, и ответственность перед обществом в целом. Особенно сегодня, когда на первый план в иерархии социальных ценностей выходит запрос на справедливость, то есть на прозрачное и логичное устройство социальных институтов.

То, что мы сегодня называем термином «социальное партнерство» существовало всегда. Но только в последние пару десятков лет во всем мире к этой форме социальных отношений стали относится как к очень важному системному процессу. Поэтому уже 5 лет в крае выпускается журнал «Социальное партнерство. Практика региона». Это журнал о лучших примерах и практиках социального сотрудничества. Только на позитивных примерах можно в короткие сроки существенно улучшить ситуацию, и мы видим, что руководители предприятий сегодня уже уделяют немало внимания обеспечению комфортных условий труда своих работников, становятся социально ответственными работодателями, отвечают запросам гражданского общества.

Желаю журналу «Социальное партнерство. Практика региона» продолжать работу в этом важном для социального самочувствия экономики региона направлении, добиваясь новых профессиональных высот. От всей души желаю всем читателям и сотрудникам журнала крепкого здоровья, успехов, благополучия!

Эдхам АКБУЛАТОВ,
глава города Красноярска:

– Социальное партнерство – один из главных общественно-государственных механизмов и непременное условие для дальнейшего развития нашего края и города Красноярска. Руководствуясь принципами социального партнерства, возможно совместить на первый взгляд несовместимые интересы, преодолеть противоречия и наладить разумное, конструктивное взаимодействие власти, бизнеса и гражданского общества.

В связи с этим очевидно, что популяризация темы социального партнерства крайне важна и необходима. Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» системно и последовательно освещает лучший опыт и перспективы в данной сфере, является уникальной переговорной площадкой для всех участников диалога, способствует формированию цивилизованных социально-общественных взаимоотношений.

Поздравляю редакцию журнала с первым, пятилетним юбилеем! Желаю вам новых успехов! Поле деятельности у вас огромное, непростое, но я уверен: вы справитесь с поставленными задачами, ваш журнал станет еще интереснее, будет и впредь надежным помощником и верным путеводителем в мире социального партнерства.

Всего вам самого доброго, побольше значимых, резонансных материалов, благодарных читателей и талантливых, грамотных авторов!

5 ЛЕТ – 20 НОМЕРОВ!

Журналу «Социальное партнерство. Практика региона» – 5 лет. Если для человека 5 лет – это еще беззаботное детство, то для журнала – вполне серьезный возраст. В наше сложное время далеко не каждый медиапроект способен просуществовать так долго. Начать новое дело, даже такое нелегкое, как журнальное, можно. Гораздо сложнее его продолжить. Сколько раз мы были свидетелями того, как внезапно появлялось на рынке новое издание, с амбициозными планами и немалыми финансовыми вложениями, но дело сворачивалось после 2-3 выпусков, а то и после первого, пилотного. Или же видели, как «неожиданно» закрывались издания, работающие давно и, на первый взгляд, весьма успешно.

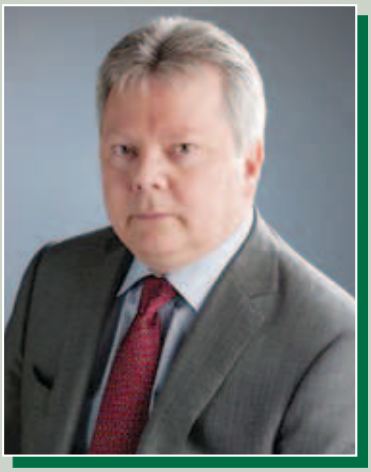
По прошествии 5 лет мы уже можем сказать, что уверенно заняли свою нишу среди других многочисленных журналов, которые выпускаются для деловых людей. У нас есть свое лицо, свой стиль, индивидуальность. Мы твердо знаем, что непохожи на других. Что идем своей дорогой. Что готовы преодолевать любые трудности на своем пути. Потому что чувствуем вашу, читатели, поддержку и заинтересованность. Потому что пришли всерьез и надолго.

Журнал «Социальное партнерство» в течение всех пяти лет остается верен своей однажды выбранной сложной, ответственной и столь важной для социально-экономического развития нашей страны теме, которая отражена в названии журнала. Это сейчас социальное партнерство, во всех его многогранных проявлениях, стало популярной темой. Это сейчас на всех уровнях управленческой вертикали, в политических и научных кругах, в общественных объединениях, в телепередачах только и говорят о социальной ответственности бизнеса, о социальном партнерстве… Ничего подобного не было в 2007 году, когда вышел в свет первый номер издания. Тогда нам часто доводилось видеть вопрос в глазах тех, кто брал в руки наш первый выпуск: «Социальное партнерство? А что это? О чем это? А есть ли это?» Что ж, возможно, есть в этой положительной динамике и заслуга журнала «Социальное партнерство», ведь все эти годы мы буквально «толкаем» и «протаскиваем» везде, где можем, нашу тему.

В настоящее время журнал «Социальное партнерство» завоевал доверие и уважение широкой читательской аудитории. Между тем «портрет» этой аудитории далеко не прост. Его составляют наемные работники, профсоюзные активисты, работодатели, акционеры, ученые, представители федеральных и региональных органов власти и управления. То есть все люди, так или иначе участвующие в системе социально-трудовых отношений – это действительно широкий круг аудитории.

Наши читатели – не пассивные граждане. Их интересует очень многое. И то, как развивается социальное партнерство на федеральном уровне. И как его механизмы и принципы воплощаются в Красноярском крае. И какова в этом процессе роль профсоюзов и объединений работодателей. И насколько эффективно действуют Российская, краевая и городская трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. И то, как строится взаимодействие трудового коллектива, администрации, профсоюзной ор-

Михаил ВАСИЛЬЕВ,
председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края:



Дорогая редакция! Очень рад, что жизнь журнала не только продолжается, но и появляются поводы для торжественных речей!
Пять лет – это, если подумать, не такой уж и большой срок. Однако за это время журнал смог утвердиться как серьезный, содержательный, профессиональный печатный орган для широкого круга читателей. Ваш журнал хорош собой не только внешним видом, но и внутренним содержанием, и с каждым номером информация становится все интереснее, содержательнее и востребованнее.
Сделать читаемым специализированный журнал трудно. Я искренне рад, что вам, сотрудникам журнала, удается выходить за рамки узких вопросов трудовых отношений и чутко улавливать сигналы бизнес-среды, реагировать на них. Энергия и нетривиальный взгляд на мир вдохновителя и генератора идей журнала, его главного редактора Андрея Павловича Братчуна нужны нам – читателям! Искренне желаю журналу успехов и долгих лет эффективной работы!

ганизации на конкретных промышленных предприятиях нашего города и края. Последнее всегда вызывает особый интерес. Потому что напрасны любые решения, принятые на федеральном или региональном уровнях, если они не «переплавляются» в конечные результаты, работающие на человека. И сегодня, увы, в нашем крае мало СМИ, которые бы вглядывались в этот объект (предприятие) столь же пристально, «высвечивая» его столь же последовательно и отчетливо.

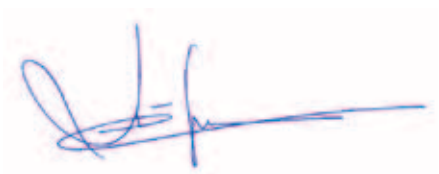
Для специалистов, работающих в сфере трудового законодательства: инженеров по охране труда, по кадрам и управлению персоналом, – в журнале выделен большой блок, в котором наши эксперты дают практические рекомендации и разъясняют сложные случаи оформления документов.

Но в то же время мы не замыкаемся на чисто «профессиональной» теме, а публикуем на своих страницах интересные материалы, касающиеся наиболее социально значимых сфер жизни людей: ЖКХ, здравоохранения, образования, строительства. Есть в журнале и статьи личностного плана, для персонального восприятия и семейного чтения: о повышении культурного, интеллектуального, духовного уровня человека.

В знак уважения к своему читателю «Социальное партнерство» издается при качественном иллюстративном оформлении, на хорошем полиграфическом уровне. Мы стремимся к тому, чтобы художественное оформление журнала стало еще ярче и радовало глаз читателя. Мы меняемся. Мы постоянно находимся в поиске: новых проектов, рубрик, интересных людей, неизбитых тем. Эти поиски вывели нас за пределы региона – на федеральный уровень. Все чаще на страницах журнала появляются ведущие политические и общественные деятели России, а часть тиража отправляется за пределы края, в другие регионы, распространяя по территории нашей страны положительный опыт Красноярского края.

С первым юбилеем нас, спасибо всем, кто за эти пять лет хотя бы раз поработал с нами и, особенно, тем, кто не первый год является нашим постоянным партнером и в чьих планах продолжение сотрудничества с нами! И, конечно, огромная благодарность нашим читателям, которые ждут каждый новый номер!

Искренне ваш,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор



Андрей ГНЕЗДИЛОВ,
заместитель Губернатора Красноярского края – заместитель председателя Правительства края:

Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» – одно из немногих изданий, которые профессионально раскрывают тему социального партнерства в нашем крае. За эти годы журнал стал не только постоянным и надежным источником информации о важнейших событиях социально-трудовой сферы, но и авторитетной площадкой для заинтересованного обсуждения различных точек зрения.
Мы внимательно следим за развитием издания и высоко ценим ваши усилия, направленные на освещение работы краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
Я бы хотел пожелать творческому коллективу издания сохранять высокий профессиональный уровень, а самому журналу оставаться таким же интересным и информационно насыщенным. Творческих успехов вам и дальнейшего процветания!

Олег ИСЯНОВ,
председатель Федерации профсоюзов Красноярского края:

Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» социально ориентирован, и это очень важный момент. В нем всегда находят отражение актуальные проблемы профсоюзной тематики. Серьезное издание, которое полноценно освещает все основные события, происходящие в сфере социально-трудовых отношений. Здесь и свежие новости, и хорошие авторские материалы, интересные комментарии, различные мнения авторитетных персон на актуальные темы. За годы работы журнал «Социальное партнерство» приобрел определенную известность, а стало быть, и немалую ответственность. Уверен, что такая общественная значимость издания – заслуга серьезной, подлинно творческой работы команды грамотных профессионалов, которые понимают свою ответственность перед читательской аудиторией.
Желаю вам достойно нести эту ответственность! Журналу – благодарной аудитории, объективности и процветания. Сотрудникам – крепкого здоровья, личного счастья и творческих удач!

Геннадий ЛАПУНОВ,
вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края:

Журнал «Социальное партнерство» – единственное издание в Красноярском крае, уделяющее пристальное внимание наиболее актуальным вопросам, связанным с уровнем охраны труда и развитием социального партнерства. Следя за передовым опытом ведущих компаний и организаций, редакция журнала стремится как можно шире распространять положительный опыт, дающий представление о механизмах успешной работы. Особенно это важно для производственников, ежедневно решающих сложные задачи, направленные на предупреждение аварийных ситуаций. Отмечая ответственный подход, прежде всего, руководства предприятий-лидеров, издание неуклонно следует своей основной миссии – быть полезным реальной экономике, мотивировать предприятия и предпринимателей на лучшие показатели.
От всей души желаю журналу, перешагнувшему свой пятилетний рубеж, оставаться на пике актуальности, искать новые подходы к освещению злободневных тем и иметь восприимчивую читательскую аудиторию. Новых успехов и открытий!

Идеология и политика социального партнерства

Данные предоставлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 30.03.2012 г.

В 28 городах и районах края заключены территориальные трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений

Страницы 10-31

События в сфере социально-трудовых отношений

в Красноярском крае (апрель – июнь 2012 года)

Источник: пресс-службы губернатора и правительства Красноярского края, агентства труда и занятости населения.

ДЕНЬ ОХРАНЫ ТРУДА

28 апреля ежегодно отмечается Всемирный день охраны труда. Его тема в 2012 году – «Продвижение охраны труда в «зеленой» экономике». «Зеленая» экономика является символом более устойчивой экономики и общества, стремящегося сохранить окружающую среду для будущих поколений.

По оценкам Международной организации труда, каждый день в мире около 5 тысяч человек умирает в результате несчастных случаев и заболеваемости на производстве. Ежегодно на предприятиях происходит около 350 тысяч несчастных случаев со смертельным исходом. В Красноярском крае в последние годы наблюдается тенденция к улучшению ситуации с охраной труда. По данным Государственной инспекции труда, в минувшем году количество несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями сократилось почти на 6%.

Большее число предприятий включилось в работу по организации аттестации рабочих мест, которая ведет к сокращению производственного травматизма. По сведениям Красноярского регионального отделения Фонда социального страхования РФ, в прошлом году на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников предприятиями направлено свыше 190,8 млн. руб., что почти на 32% больше финансирования, освоенного в 2010 году.

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ДЕТЕЙ

22 мая 2012 года в Краевом перинатальном центре прошли Общественные слушания на тему «Здоровье и безопасность детей в Красноярском крае». В мероприятии приняли участие первый заместитель Губернатора края – председатель Правительства края Виктор Томенко, заместитель Губернатора края Ольга Карлова, краевые министры, депутаты Законодательного Собрания и специалисты по работе с детьми.

Как отметил Виктор Томенко, здоровье и безопасность детей – это первооснова, на которой строится благополучное общество. За последние годы в Красноярском крае было сделано многое: построен перинатальный центр, функционирует система мониторинга будущих мам. Кроме того, большое внимание уделяется укреплению здоровья детей с помощью спорта. Наряду со строительством крупных спортивных объектов, значительные средства выделяются на создание физкультурных площадок во дворах жилых домов.

ДЕМОГРАФИЯ

5 июня 2012 года губернатор Лев Кузнецов принял участие в совместном заседании комиссии по вопросам демографии, семьи и детства и коллегии министерства здравоохранения Красноярского края. Министр здравоохранения края Вадим Янин подчеркнул, что «сегодня в крае рождаемость составляет 13,5 человек на 1000 населения, а смертность – 13 человек. В России крайне мало регионов, где бы была такая положительная динамика». В то же время министр отметил, что показатель материнской смертности пока нестабилен. Если в 2010 году в регионе во время родов умерли 8 женщин, то в 2011 – 10.

В ходе заседания Губернатор особое внимание уделил вопросам профилактики: «Мы построили трехуровневую систему нашей работы, ввели в эксплуатацию Перинатальный центр. Сегодня наши медики умеют делать операции самого

сложного уровня. Дальше, – и это ключевой аспект – работа с жителями, профилактика, которая должна быть организована на всех этапах и во всех ведомствах, начиная с образования и социальной сферы и заканчивая медициной», – заключил Лев Кузнецов.

ШКОЛА ДЛЯ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ

В Красноярске построят уникальную школу-интернат для детей-инвалидов.

Это учреждение станет первым за Уралом подобного типа. Образовательное учреждение рассчитано на 192 учащихся, а в самом интернате смогут постоянно проживать 72 ребенка. В зданиях расположатся не только учебные классы и жилые комнаты интерната, но и медицинский и пищевой блоки, актовый и спортивный залы, библиотека.

В школе будет создана уникальная «безбарьерная среда» для лиц, имеющих нарушение опорно-двигательного аппарата. Помещения оборудуют современными лифтами и пандусами.

Каждый учебный кабинет новой школы-интерната будет оснащен портативными и электронными лупами для слабовидящих учащихся, читающими машинками и плеерами для слепых детей, дидактическими материалами для развития тактильного и зрительного восприятия, моноблоками, обеспечивающими любое увеличение изображения для слабовидящих учащихся, брайлевскими дисплеями и принтерами для слепых.

В настоящее время специалисты территориального градостроительного института «Красноярскгражданпроект» заканчивают работу над проектом. Предполагается, что строительство учреждения начнется уже в текущем году.

РАБОТА ДЛЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ

26 апреля 2012 года на краевом совещании по организации трудового лета для старшеклассников руководители органов по молодежной политики обсудили концепцию летней кампании. Летом этого года краевым молодежным движением «Трудовые отряды старшеклассников» (ТОС) за счет средств краевого бюджета будут организованы 6340 временных рабочих мест, что более чем на 1334 мест больше, чем в прошлом году. Участниками совещания были утверждены основные направления деятельности Трудовых отрядов старшеклассников. Среди них:

– обустройство мест отдыха детей и подростков,

– социальная помощь ветеранам ВОВ,

– благоустройство социально значимых объектов, объектов спортивного и культурного значения,

– работа профильных отрядов и специализированных бригад,

– благоустройство территорий,

– IT-бригады по обучению пожилых людей компьютерной грамотности (новое направление 2012 года).

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ – ВЕТЕРАНАМ

В Красноярском крае проходит акция «Служба занятости – ветеранам», посвященная 67-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне. В рамках этой акции центры занятости населения организуют общественные и временные работы. Безработные граждане и подростки будут заниматься ремонтом и благоустройством мемориалов и памятников, мест захоронения ветеранов, а также оказывать социальную помощь ветеранам и их семьям, такую как: уборка квартир, работа на приусадебных участках, доставка медикаментов.

Акция проводится ежегодно и, как показывает практика, приносит реальную помощь. В прошлом году в ней приняли участие более 1,2 тыс. безработных граждан, которые оказали социальные услуги 1 741 ветерану. Например, в Ирбейском районе участники временных работ реставрировали памятники воинской славы и благоустраивали территории вокруг них, выполняли работы по уборке приусадебных участков ветеранов, членов их семей и тружеников тыла. В Ачинском районе проведен ремонт памятника Партизанам, а также создан парк памяти в честь воинов, погибших в годы Великой Отечественной войны. Участники трудовых отрядов привели в порядок аллею славы и провели акцию «День памяти и скорби». В Енисейске трудотрядовцы помогали ветеранам в уборке овощных культур, выполняли работы по благоустройству жилых помещений.

Акция продлится до 31 августа.

Новости предприятий

Источник: Пресс-службы губернатора и Правительства Красноярского края, администрации Шарыповского района, министерства транспорта, предприятий

«НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

31 мая 2012 года губернатор Лев Кузнецов провел совещание по поводу дальнейшего развития кооперационных связей между Заполярным филиалом горно-металлургической компании «Норильский никель» и предприятиями Красноярского края. На совещании присутствовали представители компании во главе с директором Заполярного филиала Евгением Муравьевым, руководители предприятий края, высших учебных заведений региона, отраслевых союзов. Открывая деловую встречу, Лев Кузнецов подчеркнул, что компания «Норильский никель» продолжает оставаться ключевым партнером Красноярского края в области решения вопросов экономики, образования, социальной сферы, его базовым налогоплательщиком. «Практически по всем направлениям сотрудничества, которые мы обсуждали в начале прошлого года и в Красноярске, и в Норильске, достигнута ощутимая позитивная динамика. Сегодня мы видим рост по всем ключевым направления сотрудничества. И первый квартал 12-го года показывает, что объемы продолжают наращиваться», – отметил Лев Кузнецов.

О том, что связи с красноярскими производителями являются для норильчан приоритетными, свидетельствуют такие цифры: в первом квартале 2012 года 600 организаций, индивидуальных предпринимателей края отгрузили «Норникелю» продукцию на общую сумму 2,1 млрд. рублей. Это в полтора раза больше, чем за аналогичный период прошлого года. За эти же первые три месяца 2012 года 25 краевых строительных предприятий выполнили подрядные работы на Севере на сумму 337,4 млн. рублей. С «Норникелем» продолжают плотно работать такие гранды красноярской индустрии, как «Красмаш» и «Красцветмет». 1,2 тыс. красноярских студентов уедут летом в строительные отряды на объекты «Норникеля», 155 учащихся СФУ в этом году участвуют в программе компании под названием «Профстарт» – с перспективой дальнейшего трудоустройства лучших из них.

В целом, по итогам 2011 года объем закупки материальных ресурсов и получаемых услуг ОАО «ГМК «Норильский никель» у краевых производителей составил 11,7 млрд. рублей. При этом закупка материально-технических ресурсов у краевых производителей увеличилась на 45%, услуг – на 19% к уровню 2010 года.

ПТИЦЕФАБРИКА В ШАРЫПОВСКОМ РАЙОНЕ

19 апреля 2012 года в администрации Шарыповского района состоялось рабочее совещание, посвященное строительству птицефабрики. Руководство будущей птицефабрики, технические специалисты подрядной организации, представители генерального проектировщика и районной администрации обсудили готовность сторон к началу строительства. Затем участники совещания побывали на местах, где скоро развернется фронт работ. Уточнили объекты инфраструктуры и точки, откуда на строительство пойдут свет, вода и тепло. Напомним, фабрика мощностью свыше 40 тысяч тонн мяса птицы в год будет расположена на территории Шарыповского района недалеко от Березовской ГРЭС. В ее состав войдут 70 производственных корпусов, в их числе 40 корпусов для выращивания цыплят бройлеров. Также будут построены комбикормовый завод и завод по производству бетона для нужд разворачивающегося строительства. Оно займет около 900 гектаров земель. Птицефабрика даст территории более тысячи рабочих мест.

«СУЭК-КРАСНОЯРСК»

5 июня 2012 года в фан-парке «Бобровый лог» состоялось торжественное открытие восьмого сезона работы трудовых отрядов ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» (СУЭК). Участие в мероприятии приняли около 500 школьников из шахтерских городов и районов края. С началом новой трудовой четверти ребят поздравили исполнительный директор ОАО «СУЭК-Красноярск» Андрей Федоров,

руководитель Агентства труда и занятости населения Красноярского края Виктор Новиков, вице-спикер Законодательного собрания края Алексей Клешко и глава Рыбинского района Сергей Колесов.

Обращаясь к ребятам Андрей Федоров сказал: «Наша общая цель – сделать жизнь в шахтерских городах и районах края лучше, ярче, комфортнее. И от вас, несмотря на юный возраст, зависит многое. Вы – будущее СУЭК, будущее Красноярского края, будущее России. И в ваших силах уже сегодня заложить основу этого будущего».

В очередной раз компания подготовила для «бойцов» трудовых отрядов множество сюрпризов. Дети не только побывали в крупнейшем за Уралом развлекательном комплексе, посмотрели выступления красноярских звезд, но и получили возможность увидеть панораму Красноярска с «высоты птичьего полета», прокатившись на канатной дороге, и насладились скоростью на «Родельбане», который входит в пятерку крупнейших подобных аттракционов в Европе.

Впервые трудовые отряды СУЭК были сформированы в 2005 году. Сегодня география этого проекта включает 6 территорий – города Бородино, Назарово, Шарыпово, Рыбинский, Назаровский и Шарыповский районы. Численность отрядов в 2012 году – около 500 человек. Прежде всего, это дети сотрудников предприятий компании в возрасте от 14 до 17 лет. Но в отрядах будут трудиться и дети из неполных и малообеспеченных семей, дети-инвалиды. СУЭК обеспечивает своих «бойцов» формой (футболка и бейсболка с логотипом компании), организовывает культурную программу и формирует фонд заработной платы. Из всех многочисленных краевых трудовых отрядов старшеклассников зарплата у молодого поколения СУЭК самая высокая – 7,5 тысяч рублей в месяц. Трудятся подростки четыре часа в день, в остальное время с ними проводятся различные досуговые мероприятия: конкурсы, соревнования, экскурсии на угольные разрезы и т.д.

Следует также отметить, что молодежные трудовые отряды – это «визитная карточка» ОАО «СУЭК-Красноярск», на других территориях присутствия компании подобная работа пока только планируется.

«КРАЙДЭО»

5 мая 2012 года специалисты управления автомобильных дорог по Красноярскому краю и Емельяновского филиала ГП КК «КрайДЭО» организовали для студентов 4 курса кафедры автомобильных дорог и городских сооружений Инженерно-строительного института СФУ работу выездной базовой кафедры.

Смысл мероприятия заключается в том, чтобы будущие инженеры-дорожники не по учебникам, а в реальности познакомились с технологиями и видами работ, которые сегодня применяются во время ремонтных кампаний на дорогах края.

Дорожники рассказали и показали студентам, как снимается изношенный слой асфальтового покрытия, какие машины и смеси используются для укладки верхнего слоя дороги, что такое заливка трещин битумной эмульсией и при каких условиях применяется струйно-инъекционный способ ямочного ремонта.

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

4 мая 2012 года в Красноярском региональном инновационно-технологическом бизнес-инкубаторе в присутствии заместителя Губернатора Красноярского края Андрея Гнездилова состоялось трехстороннее подписание соглашения о стратегическом сотрудничестве между КРИТБИ, Сибирским государственным аэрокосмическим университетом им. ак. М.Ф. Решетнева и Сосновоборским автомеханическим техникумом.

Цель взаимодействия участников соглашения – сотрудничество с крупными производственными предприятиями Красноярского края и России по выполнению заказов. Объединив свои возможности, участники соглашения смогут успешно выполнять опытно-конструкторские работы и обеспечивать заказ на инновационные разработки таких предприятий, как ОАО «Информационные спутниковые системы им.ак. М.Ф.Решетнева» и ОАО «Красмаш». Кроме того, важным аспектом соглашения является совершенствование системы подготовки компетентных специалистов для предприятий Красноярского края на основе новых образовательных технологий, современного парка оборудования.

В.В.ПУТИН: «ГДЕ ПАРТНЕРСТВО – ТАМ УСПЕХ»

Источник: www.premier.gov.ru

15 марта В.В.Путин принял участие в заседании, посвященном 20-летию Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на котором выступил с докладом. Предлагаем вашему вниманию тезисы его выступления.

– Добрый день, уважаемые коллеги, друзья! Я очень рад всех вас поздравить с 20-летием Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Хочу поблагодарить от всего сердца всех коллег, которые в эти годы принимали участие в работе комиссии, в решении важнейших для всего нашего общества задач и проблем, а какие проблемы – хорошо известно. Это, прежде всего, формирование в России основ цивилизованного рынка труда, укрепление социальных и трудовых прав граждан, в конечном счете – повышение уровня жизни миллионов наших сограждан.

Мы хорошо помним, как и в каких условиях создавалась трехсторонняя комиссия 20 лет назад. Тогда произошла коренная смена политического строя, экономической модели, самого уклада жизни миллионов и миллионов наших людей. Переходный период был очень трудным для нашей страны и для каждого конкретного гражданина в отдельности. Очень трудным и болезненным прежде всего для простых людей, которые, по сути, остались один на один с новыми реалиями и, откровенно сказать, были абсолютно к этим новым реалиям не готовы, были не защищены. Многомесячные задержки заработной платы, увольнения, закрытия предприятий, практически стагнация целых отраслей производства – все эти явления приобрели длительный, устойчивый, к сожалению, хронический характер – казалось, что им не будет конца. Росло и социальное напряжение, которое выливалось в забастовки, острые конфликты. Ситуация требовала самых энергичных, неотложных мер. Главное заключалось в том, чтобы государство, бизнес, профсоюзы научились слышать друг друга, понимать друг друга, договариваться, находить общий язык. И предложение Федерации независимых профсоюзов о создании площадки для диалога тогда оказалось абсолютно востребованным и очень актуальным.

Шаг за шагом, в горячих дискуссиях, в спорах накапливались опыт взаимодействия, умение находить разумные компромиссы, решать проблемные вопросы за столом переговоров, отстаивать свои позиции, учитывать мнение партнеров и опираться на реалии, на реальные возможности – словом, оттачивались те принципы, на которых основывается вся система социального партнерства в нашей стране.

Сегодня трехсторонняя комиссия является основной площадкой для принятия взвешенных решений по наиболее острым и чувствительным вопросам социально-трудовых отношений. Я хочу особо отметить, уважаемые коллеги, и хочу подчеркнуть, что без консультаций с комиссией Правительство Российской Федерации не выносит в парламент страны ни один законопроект в сфере труда и занятости. Ни один законопроект не выносится без консультации с комиссией! Наши

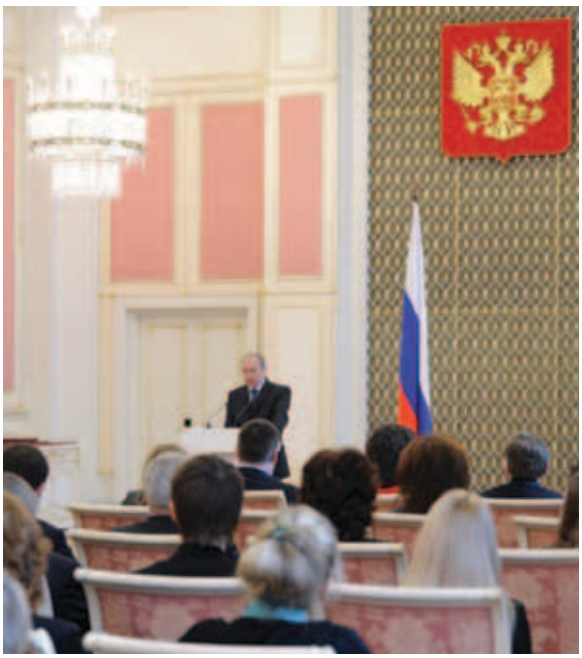
общие планы, оценки, приоритеты воплощаются в генеральных соглашениях, которые заключаются на федеральном уровне начиная с 1992 года.

За 20 лет принято уже 11 соглашений, и отмечу, что два последних, в 2008 и 2010 году, были приняты без разногласий. Это совсем не значит, что их не было в ходе подготовки, наоборот, дискуссия велась очень жарко, очень напряженно, но в конечном итоге все стороны пришли к единому пониманию того, что и как нужно делать в этой очень чувствительной сфере труда и занятости. Такой конструктивный подход, конечно же, важно сохранить, в том числе и в ходе подготовки нового генерального соглашения на 2014-2016 годы, к разработке которого мы приступаем в следующем году. Еще раз повторю: мы должны создавать гармоничные условия для развития человеческого потенциала нашей страны как главного залога национального успеха и прогресса. И еще: наша экономическая, социальная политика должна быть справедливой по духу, отвечать интересам всего российского общества.

Владимир ПУТИН: «Сегодня трехсторонняя комиссия является основной площадкой для принятия взвешенных решений по наиболее острым и чувствительным вопросам социально-трудовых отношений. Без консультаций с комиссией Правительство Российской Федерации не выносит в парламент страны ни один законопроект в сфере труда и занятости».

От этой позиции мы не отступали в сложный период кризиса, который недавно с вами все пережили, напротив, сделали акцент на поддержке граждан, на социальном развитии, на том, чтобы максимально защитить людей от кризисных шоков. Мы так вот обещали – так сделали. Конечно, мы прошли этот период не без потерь, было сложно, причем сложно было и тяжело многим людям, но, действительно, таких шоков мы с вами не допустили. Организованный мониторинг рынка труда позволял объективно оценить ситуацию в этой сфере, принимать наиболее эффективные управленческие решения на правительственном уровне.

Не менее значимыми оказались и подготовленные в 2009 году рекомендации по взаимодействию социальных партнеров в условиях кризиса, которые стали серьезным подспорьем для российских предприятий, действительно

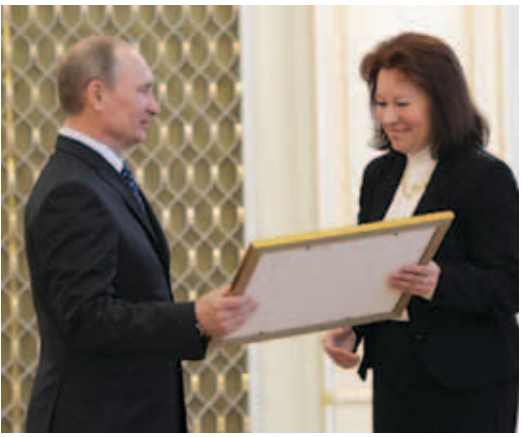


помогли снизить напряженность в коллективах и обеспечить необходимую занятость.

Во многом ваша поддержка помогла не только сохранить базовые социальные стандарты, но и провести масштабные мероприятия в сфере пенсионного обеспечения, продолжить важнейшие проекты модернизации здравоохранения, образования, демографического развития и поддержки семьи, совершенствовать трудовое законодательство, в том числе с опорой на лучший мировой опыт и практику. Здесь говорю прежде всего о ратификации четырех конвенций Международной организации труда.

Убежден, что максимальный учет социального фактора в реализации антикризисных мер позволил нам здесь, в России, в отличие от многих других так называемых развитых экономик, пройти кризис без таких серьезных потрясений, которые мы видим у наших соседей. Так, мы уже

Председатель Федерации независимых профсоюзов России М.В.Шмаков и президент Российского союза промышленников и предпринимателей А.Н.Шохин на заседании, посвященном 20-летию российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений



В.В.Путин вручил грамоты Правительства Российской Федерации на заседании, посвященном 20-летию российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Владимир ПУТИН: Один из награжденных, который подходил сейчас, сказал очень хорошие слова: где партнерство – там успех. Трудно не согласиться. Спасибо вам большое за работу.

вышли на докризисный уровень по основным индикаторам рынка труда. Стабильно растет и реальная заработная плата: за прошлый год она выросла на 4,2%, реальная, повторяю, это за вычетом инфляции. Одновременно с этим снижается задолженность по выплатам заработных плат: сейчас она составляет 1,8 млрд. рублей против 2,4 млрд. в январе 2011 года. Также сокращается и общая численность безработных. Напомню, что в пик кризиса уровень безработицы превышал 7 млн. человек, в начале 2012 года это 4,9 млн. человек – тоже еще много, но это уже даже ниже, чем докризисный уровень.

Сегодня в рамках социального партнерства нам вместе необходимо продолжить стратегическую линию на создание современного рынка труда, на новое качество занятости, на построение более справедливой системы оплаты труда. Нужно открывать новые возможности для людей, благодаря которым они смогут полноценно реализовать себя, свой талант, свои знания и опыт, получить достойную заработную плату и повысить квалификацию.

Убежден, для России одинаково важны как сильные и авторитетные профсоюзы, так и мощные объединения работодателей, профессиональные ассоциации работников. Причем профсоюзы и работодатели должны выступать естественными союзниками в реализации планов модернизации экономики и создания миллионов новых эффективных рабочих мест. Современные рабочие места, справедливая заработная плата, достойный труд – это новое качество жизни, благополучие российских семей, это и глобальная конкурентоспособность нашей страны.

Кстати, именно вопросам реализации Концепции достойного труда, разработанной Международной организацией труда, будет посвящена конференция высокого уровня, которая пройдет в Москве в декабре этого года. Уверен, что диалог с коллегами из 183 стран получится интересным и полезным. Проблемы, которые обсудят участники форума, волнуют все социально ориентированные государства. В том числе это расширение занятости, развитие мер социальной защиты, справедливая оплата труда, безопасность труда. Рассчитываю, что представители российской трехсторонней комиссии примут в этом диалоге самое активное участие. Нам есть что предложить нашим коллегам, что обсудить, наверное, есть и чему поучиться. Необходимо работать над улучшением самой культуры социального партнерства, искать пути полноценного использования всех возможностей этого института.

Также отмечу, что во время прошедшей избирательной кампании от представителей разных политических сил, общественных движений звучало много дельных, интересных предложений в сфере труда и занятости. Считаю, что комиссии следует их внимательно проанализировать, прислушаться к ним. Со своей стороны буду делать то же самое.

В заключение хотел бы поблагодарить всех представителей российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений за плодотворную, очень нужную нашей стране и обществу работу. Еще раз поздравляю вас с юбилеем, желаю всего самого доброго, успехов вам. И позволю себе от имени Правительства Российской Федерации вручить членам комиссии грамоты Правительства России.

Спасибо вам большое за внимание.

СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ В РОССИИ 20 ЛЕТ

Источник: www.fnpr.ru

29 февраля 2012 года в Академии труда и социальных отношений прошла научно-практическая конференция, посвященная 20-летию социального партнерства в России, а также 10-летию Трудового кодекса РФ.

Обсудить проблемы взаимоотношений власти, бизнеса и профсоюзов собрались представители трех сторон: члены правительства, депутаты, сенаторы, представители общероссийских профсоюзов и объединений работодателей, Конституционного и Верховного судов, Генпрокуратуры РФ, а также члены Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии и ведущие ученые в области трудового права. Конференцию организовала ФНПР.

В своем выступлении председатель комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Андрей Исаев обратил внимание на то, что Трудовой кодекс претерпел за время своего 10-летнего существования более 600 поправок и сегодня его можно считать образцом для развития системы социального партнерства. Конечно, трудовое законодательство необходимо совершенствовать дальше, считает депутат, но избегая радикальных предложений, таких как введение 60-часовой рабочей недели и упрощенной процедуры увольнения работников. По словам Исаева, сегодня на доработке остается наведение

правового порядка в случаях с использованием работодателями дистанционного труда, открыт вопрос о запрете в России заемного труда. Но разработчики закона надеются на понимание со стороны работодателей и компромисс.

Замминистра здравоохранения и соцразвития РФ Александр Сафонов отметил, что в России все еще происходит формирование и стабилизация институтов работодателей и 20 лет партнерства – слишком малый срок. «Однако социальный диалог остается нашей целью, к которой мы должны двигаться», – подчеркнул чиновник. Кроме того, по мнению Сафонова, «цена на рабочую силу устанавливается именно на рынке труда, а роль государства в этом процессе – только формирование определенных правил игры и минимальных требований к эконо-

мической рентабельности рабочих мест». По итогам конференции решено подготовить рекомендации, направленные на более эффективное использование трудового законодательства и модели трипартизма в нашей стране. В целом, по мнению председателя ФНПР Михаила Шмакова, 20-летний опыт института социального партнерства и 10-летняя практика применения Трудового кодекса свидетельствуют: в России достигнут определенный результативный уровень взаимодействия между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и правительством.

Несмотря на имеющиеся противоречия сторон, профсоюзы уверены в дальнейшем позитивном развитии и укреплении социально-трудовых отношений в нашей стране как основы строительства социального государства.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

в Красноярском крае

Автор: Наталья Баранова, начальник отдела социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Красноярского края

Первое двухстороннее соглашение родилось в крае 26 сентября 1990 года. Его заключили между собой исполком краевого Совета народных депутатов и президиум Крайсовпрофа. Начиная с 1993 года в переговорах по заключению соглашения участвовали уже три стороны: администрация края, Федерация профсоюзов и Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края. С тех пор соглашения получили статус трехсторонних по регулированию социально-трудовых отношений. В них закладываются такие стратегически важные задачи, как повышение доходов населения, снижение уровня безработицы, ликвидация задолженности по заработной плате, установление минимальной заработной платы для организаций внебюджетной сферы, предоставление работникам льгот, социальных гарантий и многие другие.

За последние годы партнерские отношения между органами власти, представителями работодателей и профсоюзами на основе трехсторонних соглашений получили развитие и укрепились. Включение обязательств по повышению оплаты труда, созданию безопасных условий труда в соглашения разного уровня являются основным направлением деятельности сторон социального партнерства.

Обязательства, принятые сторонами партнерства в трехстороннем соглашении, направлены на повышение реальных доходов населения края, в том числе – на увеличение минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума. Реализация таких обязательств трехстороннего соглашения позволила в 2000 году полностью погасить долги по заработной плате работникам бюджетной сферы, ликвидировать задолженность по выплате детских пособий. Снижен уровень безработицы с 3,53% в 2000 году до 1,7% на 1 мая текущего года. За эти годы заработная плата возросла в 7,32 раза и на конец 2011 года номинальная месячная начисленная заработная плата составила 25656,5 рублей. Однако серьезное беспокойство по-прежнему вызывает степень дифференциации в оплате труда. Она усиливается и приводит к социальной разобщенности общества и, как следствие, к росту нестабильности.

Развитие социального партнерства в крае требует постоянного совершенствования законодательной базы. В феврале 2001 года в крае был принят краевой закон «О социальном партнерстве в Красноярском крае», в который неоднократно вносились изменения. В 2011 году закон переработан в соответствии с изменившимся законодательством и вступил в силу.

Созданная правовая база социального партнерства обеспечивает согласование и защиту интересов работников путем заключения соглашений с работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления. Повышение роли и расширение полномочий местного самоуправления поставили перед профсоюзами задачу по активному участию Координационных советов организаций профсоюзов в развитии системы социального партнерства в муниципальных образованиях. Еще в 1998 году Советом Федерации профсоюзов принято постановление «О создании в муниципальных образованиях края Координационных советов организаций профсоюзов». Началась планомерная работа.

Развитию социального партнерства на территориальном уровне послужило Постановление администрации края от 23 января 1999 года «О мерах по развитию социального партнерства в крае», принятое по инициативе Федерации профсоюзов. К 2000 году уже более чем в 20 муниципальных образованиях были созданы Координационные советы организаций проф-

союзов, представляющие сторону работников в территориальном трехстороннем соглашении. Заключены территориальные соглашения в г.Ачинске, Уярском районе. И этот процесс непрерывный, он, как живой организм, постоянно развивается и совершенствуется.

Работа по формированию сторон социального партнерства на уровне городов и районов края и заключению территориальных трехсторонних соглашений по регулированию социально-трудовых отношений проводится и сейчас, но более активно шла в 2008-2009 годах. Работа эта продвигается не так быстро, как хотелось бы, территориальные соглашения заключены не повсеместно и основные причины, на наш взгляд, следующие:

– в некоторых муниципальных образованиях есть координационный совет организаций профсоюзов, но нет объединения работодателей, в связи с этим теряется возможность заключения таких соглашений;

– не везде органы местного самоуправления активно продвигают эти вопросы.

Кроме того, вызывает озабоченность факт, что работа ряда созданных территориальных трехсторонних комиссий так и остается в большей степени формальной.

В целом в крае в 2011 году заключено 135 соглашений, из них территориальных трехсторонних соглашений – 31. Краевых отраслевых соглашений заключено 5, и 75 отраслевых соглашений заключено на территориальном уровне.

С целью решения вопросов подготовки и обучения кадров Федерация профсоюзов края ежегодно проводит специальные семинары для председателей координационных советов по актуальным вопросам профсоюзной работы, осуществляет регулярное информационное и методическое обеспечение. Кроме того, разработаны Макет территориального соглашения, Рекомендации по заключению территориальных соглашений, Рекомендации по заключению коллективных договоров в организациях, Рекомендации по установлению заработной платы в коллективных договорах.

Представители Координационных советов организаций профсоюзов входят в состав трех– и двухсторонних комиссий, межведомственных координационных советов по охране труда при администрации муниципальных образований, межведомственных комиссий по оплате труда, а также в состав комиссий по оздоровлению и организации летнего отдыха детей.

В целях реализации трехсторонних соглашений представители Координационных советов работают в созданных на краевом уровне межведомственных комиссиях:

– межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных граждан;

– координационном комитете содействия занятости населения Красноярского края;

– краевом межведомственном координационном совете по охране труда;

– межведомственной рабочей группе по борьбе с нарушениями законодательства о труде, занятости населения, прав граждан на выплату пенсий, пособий при Прокуратуре Красноярского края.

Одним из направлений развития социального партнерства является заключение отраслевых соглашений, которые отличаются от краевого трехстороннего или территориальных трехсторонних соглашений тем, что в них более конкретно прописаны механизмы решения проблем социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений для работников организаций одной сферы деятельности.

Полными и хорошо проработанными являются краевое отраслевое тарифное соглашение в строительстве и промышленности строительных материалов и соглашение территориального комитета профсоюза работников угольной промышленности с Сибирской угольной энергетической компанией. В них наиболее полно отражаются изменения по регулированию социально-трудовых отношений в области оплаты труда, занятости, социального обеспечения и охраны труда работников.

Ключевую роль в развитии социального партнерства играют коллективные договоры. Они признаны во всем мире наиболее удачными механизмами регулирования отношений между работниками и работодателями и во многих организациях края успешно реализуются. Охват организаций, состоящих на профучете, коллективными договорами в крае составляет 86,3 процента.

В последнее время социальное партнерство начинает постепенно превращаться из механизма разрешения конфликтных ситуаций в механизм цивилизованной выработки совместных решений. Приходит понимание того, что уровень социально-трудовых отношений между работодателями и работниками, в конечном итоге, определяет эффективность производственной деятельности. И общая задача профсоюзов, власти и бизнеса состоит в том, чтобы обязательства краевого трехстороннего соглашения стали основой территориальных соглашений и коллективных договоров для всех руководителей и председателей профсоюзных комитетов предприятий, а также стали руководством к действию для глав муниципальных образований.

ОПАСНЫЙ МАРШРУТ

3 апреля 2012 года состоялось заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На повестку дня была поставлена актуальная тема: «О проблемах привлечения и использования иностранной рабочей силы в организациях транспорта».

Первой выступила заместитель министра экономики и регионального развития Красноярского края **Светлана СИМОНОВА:** «На 2012 год в Красноярском крае установлена квота на привлечение иностранных работников по профессии «водитель» в количестве 160 человек из 748 заявленных работодателями, т.е. 21,4% от потребности. Это решение было принято исходя из ситуации на рынке труда и возможности замещения иностранных работников российскими гражданами.

С целью обеспечения потребности края в водителях категории «Д» в учреждениях профессионального образования реализуется практика краткосрочной подготовки взрослого населения из числа безработных граждан. В соответствии с правилами сдачи квалификационных экзаменов и выдачи водительских удостоверений, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 15.12.1999 № 1396, учиться на категорию «Д» может гражданин, достигший 21 года и имеющий опыт управления автомобилем не менее 2 лет.

По сведениям министерства образования и науки края, ежегодно заключаются договоры между Центром занятости населения, образовательным учреждением, работодателем и гражданином. Также в образовательных учреждениях края осуществляется подготовка специалистов указанного профиля по договорам с физическими лицами. С использованием такой практики в учреждениях профессионального образования края в 2012 году планируется подготовить 516 человек. Отмечу, что в течение года за трудоустройством в службу занятости населения края обращается более 3600 водителей, которые могут быть переобучены на требуемую для вождения автобусов категорию. Кроме того, по данным агентства труда и занятости, в течение года на рынке труда Красноярского края по профессии «водитель автобуса» регистрируется более 200 безработных граждан, в том числе в Красноярске – более 50.

Таким образом, основная потребность в водителях категории «Д» может быть удовлетворена за счет имеющихся трудовых ресурсов. Работодателям нужно только изменить сложившиеся у них стереотипы кадрового обеспечения. Иностранные граждане (из Таджикистана и Кыргызстана) соглашаются работать за заработную плату, которая более чем в 2 раза меньше средней по данному виду деятельности, и на условиях труда, не соответствующих нормативам. Отмечу, что эта ситуация наблюдается только у частных перевозчиков. В муниципальных автотранспортных предприятиях ситуация совсем иная, более привлекательная для российских граждан, поэтому иностранных водителей там нет».

Затем слово взял **Александр ГАЛУШКОВ** – исполняющий обязанности заместителя начальника УГИБДД ГУ МВД России по Красноярскому краю: «Позиция УГИБДД – постепенно снижать квоту на привлечение иностранных водителей автобусов. Сейчас на маршрутах Красноярска работает около 300 таких водителей. При проверке знаний правил дорожного движения (на основании трехстороннего соглашения об обязательном направлении водителей перед приемом на работу в ГИБДД) выяснилось, что 45% водителей правил не знают. Однако они все же были приняты на работу, используя водительские удостоверения, полученные у себя на родине, что разрешено законом, и сейчас возят пассажиров! Низкий уровень подготовки водителей и недостаточное знание ими русского языка приводят к ДТП. В прошлом году на 26% увеличилось количество происшествий с участием водителей-иностранцев при перевозке пассажиров. Например, 15 марта 2012 года на проспекте Свободный произошло ДТП, в котором было травмировано 7 человек. Формально водитель автобуса в данном происшествии был не виноват, однако – 14 марта он пришел работать на предприятие и 15 марта уже сел на маршрут. Стажировки не было, ранее он привлекался к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения, более того, он использовал поддельное разрешение на работу.

Имеются факты, когда водитель автобуса – иностранный гражданин, был задержан в нетрезвом состоянии на маршруте, после чего убыл на родину, получил там удостоверение и возвратился обратно к нам на работу. Поэтому необходимо законодательное закрепление необходимости получения российского удостоверения для работы водителем автобуса. Пока же прошу работодателей направлять соискателей на должность водителя для сдачи экзамена в ГИБДД, а если он не сдаст – не принимать его на работу».

Далее выступил директор регионального объединения работодателей «Транспортный союз Красноярского края» **Леонид СЕМЕНОВ:** «Ситуация очень серьезная, частные перевозчики начинают уходить с отрасли, «оголяя» маршруты, и заменить их у нас некем. Нет автобусов и водителей. И водителей-иностранцев перевозчики берут не ради выгоды, а чтобы как-то свести концы с концами и обеспечить транспортом жителей города. В основе вопроса лежит экономика. Дотаций у частных перевозчиков нет, в отличие от муниципального транспорта. В действующем тарифе на пассажироперевозки – 13 рублей – заложена величина заработной платы – 3360 рублей и стоимость дизельного топлива 2090 рублей. Таких цен и зарплат давно уже нет. Поэтому пассажироперевозчики экономят на всем!»

По итогам обсуждения первого вопроса краевой трехсторонней комиссией было решено рекомендовать УФМС по Красноярскому краю совместно с министерством транспорта Красноярского края, департаментом транспорта администрации г. Красноярска, УГИБДД по Красноярскому краю подготовить предложения по внесению изменений в Федеральный Закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части формирования системы требований к иностранным гражданам, привлекаемым в качестве водителей на маршруты общественного транспорта. Подготовленные предложения будут направлены в Государственную Думу РФ.

Также комиссия вынесла еще ряд решений. В частности, было рекомендовано департаменту транспорта администрации г. Красноярска организовать работу с руководителями, привлекающими для работы иностранных граждан в качестве водителей автомобильного пассажирского транспорта, в части:

– обязательной проверки уровня профессиональной подготовки иностранных граждан, претендующих на должность водителей пассажирских автобусов;

– осуществления допуска к самостоятельной работе при наличии положительной оценки, полученной по результатам контроля знаний правил дорожного движения РФ и практических навыков в вождении.

Второй обсуждаемый на комиссии вопрос касался организации медицинского освидетельствования иностранных работников, прибывающих на территорию Красноярского края в визовом и безвизовом порядке въезда. По данному вопросу выступил **Борис НЕМИК**, заместитель министра здравоохранения Красноярского края: «В прошлом году было про-

ведено медицинское освидетельствование 11414 иностранных граждан. Эти цифра каждый год снижается, т.к. уменьшается количество приезжающих на работу, однако удельный вес лиц, у которых выявляются опасные инфекционные заболевания, растет. В 2011 году – 201 случай (в 2010г. – 170). Наибольшую долю среди выявленных заболеваний составляет туберкулез – 48%, венерические заболевания – 44%, ВИЧ – 9%. Большинство данных граждан были зарегистрированы в Красноярске (75%). В медицинском освидетельствовании иностранных граждан принимают участие 42 лечебных учреждения по краю, создана единая электронная база данных, действует трехстороннее соглашение между Роспотребнадзором, УФМС и министерством здравоохранения края. В 2011 году проведено 11 заседаний межведомственной комиссии по рассмотрению документов о нежелательности пребывания иностранных граждан на территории РФ, на которой было рассмотрено 215 дел, приняты решения о лечении 69 человек (30%) и о нежелательности пребывания 141 человек (70%)».

Продолжил тему **Игорь ПОТЕМКИН**, заместитель начальника УФМС России по Красноярскому краю: «В прошлом году с различными целями наш край посетило более 144 тысяч иностранных граждан, основная цель, которую они заявляют – работа по найму (более 77 тысяч – 53%). В прошлом году было выдано более 20 тыс. разрешений на работу, 15,5 тыс. патентов на деятельность у физических лиц, оформлено 3640 разрешений на временное проживание на территории края. Тенденция увеличения интереса к Красноярскому краю со стороны иностранных граждан сохраняется и в текущем году».

После обсуждения вопроса комиссия рекомендовала УФМС России по Красноярскому краю подготовить предложения в Федеральный Закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части закрепления за иностранным гражданином, прибывшим в Россию в порядке, не требующем получения визы, обязанностей по предоставлению в УФМС документов, подтверждающих отсутствие у него наркомании, инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, и вируса СПИДа, а также ряд других предложений.

Региональным объединениям работодателей было рекомендовано провести работу с руководителями организаций, привлекающих для работы иностранных граждан, о безусловном выполнении действующего законодательства, в том числе обеспечения:

– иностранного гражданина на период его пребывания на территории Красноярского края страховым медицинским полисом;

– обязательных отчислений за иностранных работников в Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования;

– мер по соблюдению законодательства в сфере санитарно-эпидемиологического благо-

получия населения, созданию надлежащих санитарно-гигиенических условий проживания, питания, водоснабжения иностранных работников,

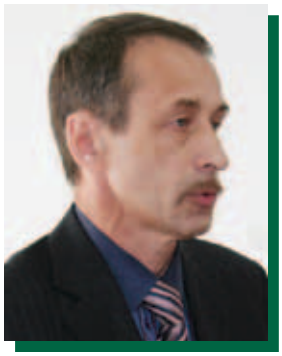
– предоставления объективных данных в территориальные органы Роспотребнадзора о месте фактического пребывания, организации питания и водоснабжения иностранных рабочих в случае регистрации среди них инфекционных заболеваний.

Также на заседании комиссии был рассмотрен вопрос о вручении Сертификатов социальной ответственности I степени. **Юрий ШАБАЛИН**, заместитель управляющего Отделением Пенсионного фонда по Красноярскому краю, выступил с предложением вручить сертификаты таким добросовестным страхователям, как МАОУ «Лицей № 1», ФГБУ «Государственный природный заповедник «Столбы», ОАО «Красноярский машиностроительный завод», ООО «КДВ Минусинск», ЗАО «Назаровское», ОАО «Енисейское речное пароходство», ООО «Минусинский пивоваренный завод».

Данное предложение было одобрено трехсторонней комиссией.

НА ГОРОДСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

18 мая 2012 года в Федерации профсоюзов Красноярского края состоялось заседание городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



Первый рассмотренный в тот день на комиссии вопрос не был вынесен в повестку, он возник незапланированно, точнее, его внесла сама жизнь. **Николай БУРЛАЧЕНКО,** председатель первичной профсоюзной организации ОАО КЗХ «Бирюса», рассказал происходящем на заводе, по его мнению, нарушении трудового законодательства и законодательства о профсоюзах. Конфликт, возникший между руководством предприятия и профсоюзной стороной, связан с невыполнением пункта колдоговора об индексации зарплаты работникам. В ходе развития конфликта в профкоме были отключены телефоны и Интернет. Затем профкому вовсе предложили освободить помещение и переехать за десяток километров от завода, на другой берег Енисея. Кроме того, руководители подразделений завода получили для раздачи работникам бланки заявлений о выходе из профсоюза и прекращении удержания профвзносов. Ситуация дошла до судебного разбирательства – и суд принял положительное решение по нескольким индивидуальным искам работников, сейчас идет процесс по коллективному обращению.

В ответ на данное выступление **Михаил ПЕТРОВ,** исполняющий обязанности генерального директора ОАО КЗХ «Бирюса», высказал свою точку зрения на данную конфликтную ситуацию. По его словам, индексация заработной платы на предприятии проводится в достаточной степени, помещение под профсоюз было предоставлено вне территории завода, потому что в старое помещения нуждается в капитальном ремонте. Доступ представителей профсоюзной организации на предприятие при этом никто не ограничивает.

Выслушав обе стороны, городская трехсторонняя комиссия рекомендовала администрации и профкому ОАО КЗХ «Бирюса» принять меры по урегулированию возникшего спора в срок до 4 июня 2012 года. Также отдельно администрации ОАО КЗХ «Бирюса» было рекомендовано прекратить нарушение трудовых прав работников, прав профсоюза, а именно – предоставить помещение профкому ОАО КЗХ «Бирюса» в здании управления завода и провести индексацию заработной платы на согласованных с профкомом условиях.

Вторым был рассмотрен вопрос «О соблюдении законодательства в части своевременной

уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды». Денис ЗЫКОВ, начальник управления по администрированию страховых взносов отделения Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю и Татьяна БУСЫРЕВА, заместитель начальника отдела администрирования страховых взносов Красноярского регионального отделения ФСС, доложили о том, какие проблемы в настоящий момент существуют в данной сфере.

Вслед за этим руководители предприятий, имеющих задолженность по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды, (ООО «Бизнесстар», ООО «Краспромсервис», ООО «Красгеоресурс», ООО «Сибирская электромонтажная компания», ООО «КЭСС»), рассказали о том, какие причины не позволяют им вовремя проводить указанные платежи.

В рамках информирования сторон был заслушан доклад **Галины ВЛАСЕНКО** «О выполнении действующих в г. Красноярске жилищных программ», в котором она сообщила, что администрация Красноярска участвует в реализации долгосрочной целевой программы «Обеспечение жильем молодых семей в Красноярском крае», а также реализует целевую программу «Молодой красноярской семье – доступное жилье» на 2012-1015 годы. Требования для участия в краевой и городской программах во многом схожи, самое главное – семья действительно должна нуждаться в улучшении жилищных условий, т.е. на каждого члена семьи должно приходиться менее 12 кв. м. общей площади.

Но есть в программах и отличия – в краевой программе могут принимать участие семьи, в которых возраст каждого из супругов не превышает 36 лет. В городской же программе предельный возраст – 40 лет. С 2006 года по краевой программе социальные выплаты предоставлены 293 семьям на общую сумму более 225 млн. 41 тыс. рублей, по городской программе – 230 семьям на сумму более 182 млн. 974 тыс. рублей».

Далее на комиссии был рассмотрен вопрос «Об организации работы по привлечению иностранной рабочей силы работодателями г. Красноярска». Выступила **Антонина СТРОГАНОВА,** консультант отдела трудовых отношений департамента экономики администрации г. Красноярска: «Департаментом экономики ежегодно проводится работа по сбору заявок работодателей о потребности в иностранной рабочей силе.

Информация о начале квотной кампании, а начата она была в феврале, была опубликована в газете «Городские новости», размещена на сайте администрации города, произведена рассылка по 250 электронным адресам работодателей.

При рассмотрении полученных заявок учитываются основания, по которым заявки могут быть отклонены полностью или частично по следующим основаниям:

а) наличие возможности удовлетворения потребности в рабочей силе за счет региональных трудовых ресурсов, в том числе путем подготовки или переподготовки безработных граждан, привлечения рабочей силы из других субъектов Российской Федерации;

б) наличие у работодателя, предусматривающего привлечение иностранных работников, неустраненных нарушений порядка привлечения и использования иностранных работников, допущенных при выполнении квот в предыдущем и текущем годах;

в) наличие у работодателя, предусматривающего привлечение иностранных работников, непогашенной задолженности по оплате труда работников за период, превышающий 3 месяца, а также выявленных государственной инспекцией труда и неустраненных нарушений трудового законодательства в предыдущем и текущем годах;

г) отсутствие возможности обеспечения иностранных работников жильем в населенных пунктах, в которых предполагается привлечение этих работников работодателями.

Подведем итоги квотной кампании на 2013 год. Предварительно в разрезе отраслей экономики согласовано:

– строительство – 8222 чел. (63%),

– торговля, общепит, деятельность ресторанов и кафе – 1504 чел. (11,5%)

– транспорт – 439 чел. (3,4%)

– производство – 1178 чел. (9.03%)

– услуги автосервиса – 699 чел. (5,3%)

– прочие – 1001 чел. (7,7%).

Все полученные заключения будут переданы в установленные сроки в администрацию края вместе с рекомендациями городской трехсторонней комиссии для дальнейшей обработки, рассмотрения и принятия решения о выделении квоты работодателям, направившим заявки на привлечение иностранной рабочей силы».

Далее выступил **Александр КАЙДАЛОВ**, директор КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска»: «На квоту 2013 года подали заявку 542 работодателя для привлечения 51 015 иностранных работников, из них согласовано 38 806 человек. Наше предложение по корректировке квоты преимущественно затронуло те профессии, которые соответствуют профессиональному составу безработных граждан, состоящих на регистрационном учете в Центре занятости. Ежегодно среди безработных граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, значительную долю составляют граждане, ранее работавшие по таким профессиям, как продавец, грузчик, менеджер, торговый представитель, кассир, водитель автомобиля, разнорабочий. Около 30% всех граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в 2011 г., имели опыт работы по профессии «рабочий». Граждане, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, а также граждане, не имеющие профессионального образования, могут быть направлены на замещение вакантных должностей, не требующих определенной квалификации (уборщик, укладчик-упаковщик, комплектовщик товаров и т.д.). С учетом ситуации на рынке труда и имеющихся кадровых ресурсов на территории города предлагаю сократить количество запрашиваемых иностранных работников, привлекаемых в г. Красноярск на 12 209 человек».

После обсуждения вопроса комиссией был вынесен ряд рекомендаций, в том числе администрации города – отклонить заявки на привлечение иностранных работников работодателям:

– не предоставляющим иностранным работникам жилье в количестве 517 чел;

– оказывающим посреднические услуги по найму иностранной рабочей силы в количестве 488 чел;

– устанавливающим заработную плату ниже уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в г. Красноярске в количестве 861 чел.

Также администрации было рекомендовано частично отклонить заявки работодателей в количестве 36106 чел. в связи с установлением заработной платы ниже среднеотраслевого уровня (по рекомендации министерства экономики и регионального развития).

Объединениям работодателей рекомендовали провести работу с руководителями организаций в части снижения привлечения иностранной рабочей силы на территорию города в связи со сложившейся экономической ситуацией и массовым высвобождением работников из организаций города.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ

Четвертого мая 2012 года заместитель губернатора Андрей Гнездилов и председатель Федерации профсоюзов края Олег Исянов подписали соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края на 2012 год. Соглашение является результатом работы по координации позиций между Федерацией профсоюзов Красноярского края и Правительством Красноярского края по ключевым вопросам заработной платы, соблюдения трудовых гарантий и предоставления льгот работникам бюджетной сферы региона.

В соответствии с данным документом правительство края обязуется с 1 октября 2012 года произвести повышение тарифных ставок, окладов и ставок заработной платы работников бюджетной сферы не менее чем на 6%. Соглашение определяет порядок и объемы санаторно-курортного оздоровления работников краевых государственных учреждений, а также летний отдых детей по льготным путевкам. В документе прописаны обязательства Федерации профсоюзов Красноярского края по осуществлению контроля над своевременной выплатой заработной платы работникам бюджетной сферы в муниципальных образованиях края и краевых государственных учреждениях, имеющих первичные профсоюзные организации.

По словам Андрея Гнездилова, заключение данного соглашения внесет весомый вклад в обеспечение социальной стабильности в бюджетных учреждениях края: «Взаимодействие исполнительной власти края и краевых профсоюзов в сфере социального партнерства осуществляется уже два десятка лет. За эти годы наработана серьезная практика, позволяющая находить компромиссные решения социально-трудовых вопросов».

«У профсоюзов и краевого правительства сложилась хорошая практика решать все вопросы за столом переговоров, – отметил лидер профсоюзов края Олег Исянов. – В этом соглашении у нас зафиксированы ключевые моменты, касающиеся всех бюджетников в общем. Но есть и некая специфика отраслей, и такие вопросы тоже должны найти отражение в своих отраслевых соглашениях».

ПРОФСОЮЗ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ:

деятельность в условиях реформы ЖКХ

Татьяна ИГНАТОВА, председатель краевой территориальной организации профсоюза работников жизнеобеспечения, является членом краевой и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, экспертного совета региональной энергетической комиссии Красноярского края, правительственной комиссии по модернизации ЖКХ по программе до 2017 года, координационного совета по малому и среднему бизнесу при главе г. Красноярска и ряда других общественных объединений. Журнал «СП» попросил Татьяну Александровну рассказать о том, какие проблемы пришлось решать профсоюзу работников жизнеобеспечения в 2011 году, о достигнутых успехах и планах на будущее.

– Сначала поговорим, пожалуй, о самой главной проблеме, которая до сих пор не решена, – о заработной плате. Прожиточный минимум трудоспособного населения в Красноярском крае за III квартал 2011 года составил 7564 рубля. В России минимальный размер оплаты труда с 1 июля 2011 года – 4611 рублей, в Красноярском крае с 1 декабря 2010 года – 5095 рублей.

Мы можем констатировать, что по нашим отраслям МРОТ соответствует как российскому, так и региональному законодательству. Но на такую зарплату, естественно, человек не может достойно жить! Поэтому краевая организация профсоюза ведет, не побоюсь этого слова, непримиримую борьбу за реализацию отраслевых тарифных соглашений в части оплаты труда. Нам удалось, несмотря на кризис, проиндексировать базовую тарифную ставку рабочего 1-го разряда до 4200 рублей с 1 января 2011 года и до 4473 рублей с 1 января 2012 года. Сегодня средняя зарплата по ЖКХ края составляет 17162 рубля и колеблется от 8 до 22100 рублей. Однако, это всего лишь 65% к средней зарплате по отраслям экономики края, поскольку по краю средняя зарплата – 26075 рублей.

Вместе с тем, некоторые предприятия так и не применяют базовую месячную тарифную ставку по оплате труда. Это относится к организациям: ООО «ЖКХ» г. Иланский – 4200 руб., ООО «Жилищно-коммунальный сервис Чечеульский» – 4200 руб., ООО «ЖКХ Солянский» Рыбинского района – 4200 руб. и другим, всего 26 организаций.

Следующая проблема, над которой приходится серьезно работать, связана с либерализацией рынка электроэнергии. Непрозрачный для потребителя порядок ценообразования на оптовом рынке электроэнергии и отсутствие конкуренции привели к тому, что стоимость электроэнергии по рыночным ценам в I квартале 2011 года оказалась значительно выше, чем по регулируемым (вместо 15% рост составил до 60%). В этих условиях энергоемкие предприятия ЖКХ и горэлектротранспорта понесли огромные убытки, т.к. в тарифах на их услуги средства на покрытие возросших затрат на покупку электроэнергии по свободным ценам не были заложены. В связи с данной ситуацией 1 апреля 2011 года был проведен чрезвычайный Пленум крайкома профсоюза, на котором было принято обращение к органам законодательной и исполнительной власти края с такими требованиями: во-первых, погасить долги предприятиям ЖКХ по убыткам за электроэнергию за 2010 год, во-вторых, привести оплату за электроэнергию

в 2011 году в соответствие с утвержденными тарифами. Надо сказать, что вопрос был решен положительно. Хотя администрации ряда районов до сих пор не возместили убытки предприятиям ЖКХ (Березовский, Нижнеингашский и другие районы).

В целях сохранения и развития городского электрического транспорта как экологически безопасного, ЦК и крайком профсоюза жизнеобеспечения ведут практическую и целенаправленную работу с органами власти. Кое-что в этом направлении сделать удалось. Если год назад председатель правительства края Э.Ш. Акбулатов на встрече с профактивом заявлял, что нам не нужен этот вид транспорта, то благодаря нашей настойчивости уже 25 февраля прошлого года губернатором был дан ответ, что горэлектротранспорт будет развиваться, будет приобретаться новый подвижной состав. В ноябре 2011г. глава Красноярска подписал концепцию развития общественного транспорта, в т.ч. ГЭТ, до 2020 года.

Но как сохранить и привлечь новые кадры водителей трамваев и троллейбусов, если заработная плата остается низкой и индексации зарплаты не было более двух лет? Неимоверными усилиями нам удалось добиться повышения зарплаты в Красноярском ГЭТ на 6,3% с 1-го октября 2011 года, и базовая ставка поднялась до 3189 рублей. В Ачинском ГЭТ с 1 июля 2011 года базовая ставка стала 3360 руб. Сейчас проводится большая работа с министерством транспорта края и департаментом транспорта Красноярска о введении базовой тарифной ставки с 1 июля 2012 года – 4160 рублей и с 1 октября – 4364 рубля. Кроме того, были приобретены 20 троллейбусов для Красноярского ГЭТ (хотя износ техники приближается к 100%).

Еще одно направление нашей работы: поддерживая курс на модернизацию жилищно-коммунального хозяйства, профсоюз одобряет принятую в Красноярском крае (практически, мы стали «пилотами») программу «Модернизация, реконструкция, капитальный ремонт коммунальной инфраструктуры муниципальных образований Красноярского края» на 2010-2012г.г. За два прошедших года фактически выделено на эти цели около 3 млрд. рублей, хотя при разработке долгосрочной целевой программы предполагалось ежегодное выделение 5 млрд. рублей.

1 ноября 2011 года состоялось заседание правительственной комиссии для подготовки предложений по вопросам реализации долгосрочной целевой программы, на которой был одобрен план финансово-хозяйственной деятельности государственного предприятия Красноярского края «Центр развития коммунального комплекса» по строительству объектов коммунальной инфраструктуры в муниципальных образованиях края на 2012 год. Определены объекты, в первую очередь, с износом 50 и более процентов, в т.ч. инженерные коммуникации и внешнее электроснабжение в с. Краснотуранское; завершение строительства центральной котельной в г. Заозерном; разработка проектной документации тепловых сетей от модульной котельной в с. Дзержинском; завершение строительства модульной котельной в п. Миндерла Сухобузимского района, строительство тепломагистрали по ул. Эйдемана в г. Канске; строительство водопроводных сетей в г. Енисейске, в ЗАТО Солнечный, с. Сухобузимском, строительство напорного канализационного коллектора в г. Дудинке и др.

Также, в ответ на обращение II Пленума крайкома профсоюза (прошедшего в декабре 2010 года) к органам законодательной и исполнительной власти края, министерством ЖКХ края была разработана концепция долгосрочной целевой программы «Замена и модернизация лифтового оборудования в многоквартирных домах, расположенных на территории Красноярского края» на 2012-2016 годы, в которой предполагалось финансирование в объеме 6201,6 млн. рублей.

Да, в сфере жизнеобеспечения на территории России и Красноярского края есть еще немало острых проблем и нерешенных задач. В частности, это отсутствие в законодательстве РФ определения объектов жилищно-коммунального хозяйства, которые должны находиться в муниципальной собственности, что, прежде всего, касается ФЗ №178 «О приватизации государственного и муниципального имущества», а также ФЗ №185 «О фонде содействия реформированию ЖКХ».

Также назрела необходимость внесения поправок в Водный Кодекс РФ о восстановлении суверенного права российского народа на воду, как на общественное благо, исключив приватизацию в этой сфере деятельности. Во внесении серьезных изменений нуждается ФЗ 94 «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд», т.к. этот закон губит жилищно-коммунальное хозяйство. При этом профсоюз продолжает терять членские организации, которые, как правило, затем уже не возрождаются (Сухобузимские, Ужурские и другие стабильно работающие предприятия).

Перед профсоюзом стоят большие и трудные задачи, которые надо решать незамедлительно. А когда нам было легко? Никогда. И сейчас нам трудно, но я уверена, что мы со всем этим справимся.

ПЕНСИОННЫЙ ФОНД РОССИИ

наградил лучших работодателей в Красноярском крае

Дарья Анищенко

ЛУЧШИЙ СТРАХОВАТЕЛЬ ГОДА

Всероссийский конкурс «Лучший страхователь года по обязательному пенсионному страхованию» проводился в 2011 году второй раз. В конкурсе приняли участие более 1000 работодателей Красноярского края, уплачивающих страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в ПФР. Итоги подведены с учетом завершения представления отчетности за прошлый год.

Победители конкурса своевременно и в полном объеме перечисляют страховые взносы на страховую и накопительную части трудовой пенсии в бюджет ПФР, в срок и без ошибок представляют все документы по персонифицированному учету, а также регистрируют в системе обязательного пенсионного страхования 100% своих сотрудников. Помимо этого на работодателей не зафиксировано жалоб о нарушениях законодательства об обязательном пенсионном страховании. Конкурсной комиссией учитывались также и дополнительные критерии: участие третьей стороной в Программе государственного софинансирования пенсий, предоставление отчетов в электронном виде, участие в социальных проектах, наличие Сертификата социальной ответственности ОПФР по Красноярскому краю.

Сергей ЖИРКОВ, управляющий Отделением Пенсионного фонда России по Красноярскому краю:
– Это было чрезвычайно сложно – сделать выбор лучших среди лучших страхователей. И главная цель конкурса: напомнить всем работодателям, что своевременная и полная уплата страховых взносов в пенсионную систему – это не только социальное обеспечение нынешних пенсионеров, но и будущая пенсия сотрудников. Чем ответственней страхователи будут подходить к уплате страховых взносов, тем стабильнее будет пенсионное обеспечение у сотрудников предприятия. Это вклад в создание достойного уровня жизни людей, которые сегодня трудятся на благо предприятия.

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

- ОАО «ПО Электрохимический завод», г. Зеленогорск;
- ОАО «Красмаш», Ленинский район г. Красноярска;
- ООО «ДПМК Ачинская», г. Ачинск;
- ЗАО «Большеуринское», г. Канск.

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

- ЗАО «Стальмонтаж», Свердловский район г. Красноярска;
- ООО «ОПХ «Солянское», Рыбинский район;
- ООО «Емельяновское», Емельяновский район;
- Байкитское муниципальное предприятие «Коммунальник», Эвенкийский МР.

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

• Администрация Новоселовского района Красноярского края, Новоселовский район;
• ОАО «Назаровоагроснаб», г. Назарово;
• ООО «Тепловик-2», Ермаковский район;
• ООО «Ютан», Идринский район.

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

• ИП Талантов Владимир Юрьевич, Ленинский район;
• ИП Русаков Андрей Анатольевич, Свердловский район;
• ИП Соболев Владимир Дмитриевич, Каратузский район;
• ИП Деревянко Олег Григорьевич, Большемуртинский район.

СЕРТИФИКАТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В Отделении ПФР по Красноярскому краю с 2005 года вручаются страхователям, достигшим высокого уровня организации работы по обязательному пенсионному и медицинскому страхованию, Сертификаты социальной ответственности. Такая награда говорит, прежде всего, о стабильности и надежности предприятия.

Установлены три вида сертификатов.

Сертификат III степени получают страхователи, которые в течение 2-х лет своевременно и в полном объеме уплачивали страховые взносы на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование. На 1 июня 2012 года 8 276 страхователей Красноярского края награждены Сертификатами социальной ответственности III степени.

Сертификат II степени вручается страхователям, которые награждены Сертификатом III степени, срок вручения которого составляет год и более.

На 1 июня 2012 года 212 страхователей Красноярского края награждены Сертификатами социальной ответственности II степени.

Сертификат I степени получают страхователи, которые награждены Сертификатом II степени, срок вручения которого составляет год и более.

Наличие Сертификата I степени является гарантом социальной ответственности как для работников завода, так и для его партнеров. По решению Отделения ПФР по Красноярскому краю обладателей награды определяет специальная трехсторонняя комиссия, состоящая из представителей краевой власти, регионального союза товаропроизводителей и предпринимателей, Федерации профсоюзов края.

Предприятие, претендующее на получение такого Сертификата, оценивается на предмет своевременности всех выплат работникам, прозрачности документооборота, участия в социальных программах региона и города, нацеленных на поддержку пожилых людей.

На сегодняшний день в Красноярском крае всего 19 обладателей Сертификатов социальной ответственности I степени: ГМК Норильский никель (Норильск), Информационные спутниковые системы (Железногорск), Горно-химический комбинат (Железногорск), Красноярский хлеб (Железнодорожный район), Ачинский нефтеперерабатывающий завод Восточной нефтяной компании (Б-Улуйский), Ачинский глиноземный комбинат (Ачинск), Красноярская ГЭС (Дивногорск), Красноярский краевой госпиталь для ветеранов войн (Октябрьский), РАО «Российские железные дороги» (Центральный), ООО «Соврудник» (Северо-Енисейский), ОАО «Русал Красноярск» (Советский), ФГУП НПП «Радиосвязь» (Железнодорожный), Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Лицей №1 (Канск), ФГБУ «Государственный природный заповедник «Столбы» (Свердловский), ООО «КДВ Минусинск» (Минусинский), ООО «Минусинский пивоваренный завод» (Минусинский), ОАО «Красноярский машиностроительный завод» (Ленинский), ЗАО «Назаровское» (Назарово), ОАО «Енисейское речное пароходство» (Центральный).

22–24 августа 2012

СИБИРСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ

Для тех, кто учится!
Тому, кто обучает!

Единственный за Уралом выставочный проект, в рамках которого проходит масштабный педагогический совет

Современные технологии обучения, методики и программы развития

Новые разработки в области учебного и лабораторного оборудования

Презентация возможностей образовательного рынка Сибирского региона

Выставляйтесь там, где вы особенно востребованы!

Официальная поддержка:

Организатор – ВК «Красноярская ярмарка»
МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19
тел./факс: (391) 22-88-608, 22-88-611 – круглосуточно
sof@krasfair.ru, www.krasfair.ru

сибирь
международный выставочно-деловой центр
имени Карена Мурадяна

Бизнес и государство

Страницы 34-79

Лев КУЗНЕЦОВ: «ВЫ ВСЕГДА МОЖЕТЕ РАССЧИТЫВАТЬ НА ПОМОЩЬ КРАЕВОЙ ВЛАСТИ»

Девятого июня 2012 года губернатор Красноярского края Лев Кузнецов провел встречу с трудовым коллективом Дивногорского завода низковольтной аппаратуры (ДЗНВА). Пристальный интерес краевых властей к проблемам и перспективам предприятия неслучаен. Ведь завод является одним из градообразующих предприятий Дивногорска и от пульса предприятия зависит самочувствие и социальная стабильность всего города. Губернатор проконтролировал, как были выполнены его поручения, данные во время прошлого визита в феврале 2012 года. Тогда губернатор поставил перед руководством завода задачу – ликвидировать долги по заработной плате, обеспечить ее регулярную выдачу, активнее заниматься поиском новых потребителей выпускаемой на ДЗНВА продукции.

«Все это время, которое прошло с нашей последней встречи, я контролировал ситуацию. Да, пока еще ситуация не простая, но, как я прочитал в докладе, она стабилизировалась. Наблюдается спад в выпуске продукции, но это не повлияло на выполнение социальных обязательств. Я был рад узнать, что некоторое количество своей продукции предприятие поставило на адронный коллайдер в Швейцарию. А это дорогого стоит. Это – признание вашего труда. И, видимо, является ответом на те замечания по поводу качества, которые звучали на нашей прошлой встрече. Наша задача – искать новые рынки, выпускать качественную продукцию и выполнять принятые обязательства. Моя принципиальная позиция – многое зависит от трудового коллектива и от собственников, от их умения слышать друг друга и совместно решать сложные задачи. Если будет совсем трудно – вы всегда можете рассчитывать на помощь краевой власти. Да, экономическая обстановка в мире не улучшается, это не означает, что мы сегодня опускаем руки, у нас в стране как раз ситуация находится под контролем, реализуются социальные задачи – строим детские сады, повышаем зарплату работникам бюджетной сферы и т.д.»

От имени работников завода выступил председатель профсоюзного комитета Вадим Рябинкин. Он сообщил губернатору, что проблемы с выплатой заработной платы трудовому коллективу полностью решены: «Основная проблема на заводе в настоящий момент – кадровая. Привлекать молодых специалистов удается с большим трудом, т.к. в последние годы завод зарекомендовал себя не с самой лучшей стороны в городе, многие предпочитают ездить на работу в Красноярск. Необходимо поднимать репутацию завода. Кроме того, обычно летом на заводе наблюдается подъем производства, а сейчас чувствуется даже некоторый спад. Это настораживает людей. Работники хотят знать, как мы дальше будем развиваться, и что нас ждет в будущем».

Генеральный директор ДЗНВА Андрей Лопатин доложил, что в последнее время основной

задачей было решение проблемы задержки заработной платы: «Для этого была проведена большая работа с одним из банков. Кроме того, в последние полгода был спад в продажах, не только у нас, но и у конкурентов. Сейчас наша задача – максимально расширить рынки сбыта продукции. На протяжении последних полутора месяцев предприятие участвует во всех тендерах и конкурсах на поставку автоматических выключателей и низковольтной крупноблочной аппаратуры. Ведутся аналогичные переговоры с крупными компаниями, ведущими свою деятельность на территории Красноярского края, в том числе с ЗАО «Ванкорнефть». В середине июня ДЗНВА будет участвовать в крупной выставке в Москве, где, мы надеемся, будут налажены новые перспективные контакты. Уже ощущается положительная динамика – количество заказов на продукцию ДЗНВА растет. Для сравнения, за последние 3 дня нам поступило заказов на 8 млн. рублей, а за весь прошлый месяц – всего на 13 млн. Я уверен, что постепенно мы выйдем из проблемной ситуации».

В завершение встречи Лев Кузнецов подчеркнул, что ситуацию на ДЗНВА он по-прежнему будет держать на личном контроле. Следующую поездку на предприятие он запланировал на сентябрь.

В общем, проверку посещением губернатора заводчане выдержали на «отлично». Всем известно, что глава региона – придирчивый «экзаменатор». Но губернатор во время своего визита отметил высокую социальную ответственность руководства предприятия. «Приятно слышать, что директор

не равнодушен к судьбе предприятия, я знаю, что некоторые кредиты он взял под личные гарантии. Далеко не все руководители так себя ведут. Да, пока еще ситуация не простая, и нам всем нужно будет еще немало поработать, чтобы сформировать понятную долгосрочную производственную программу. Однако то, что начали выполняться такие базовые пункты, как выплата зарплаты и налогов в бюджеты всех уровней, уже внушает определенный оптимизм», – отметил Лев Кузнецов.

ЛУЧШИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

24 апреля 2012 года в Правительстве Красноярского края прошло заседание краевого межведомственного координационного совета по охране труда.

На заседании обсудили проект закона Красноярского края «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Красноярском крае». Затем Красноярское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации проинформировало присутствующих об итогах работы Фонда за 2011 год и о проведении в 2012 году информационной и разъяснительной работы в области финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Кроме того, на заседании были подведены итоги ежегодного краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда за 2011 год. Целью проведения конкурса является привлечение внимания руководителей организаций к решению вопросов улучшения состояния условий и охраны труда, культуры производства, совершенствования работы по обеспечению конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, изучения и распространения передовых форм и методов работы по охране труда в организациях.

Заявки на участие подали 114 организаций и 16 муниципальных образования, из них 7 городских округов и 9 муниципальных районов края. Победители были определены по номинациям: «Лучшая организация Красноярского края по организации работы в области охраны труда», «Лучший городской округ Красноярского края по организации работы в области охраны труда», «Лучший муниципальный район Красноярского края по организации работы в области охраны труда».

Торжественное награждение победителей состоялось на расширенном заседании краевого межведомственного координационного совета по охране труда 25 мая 2012 года.

Победители конкурса в номинации «Лучший городской округ»

Победители конкурса в номинации «Лучший муниципальный район»

Итоги краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда за 2011 год

В номинации «Лучший городской округ Красноярского края по организации работы в области охраны труда»:	
1-е место	город Красноярск
2-е место	город Норильск
3-е место	ЗАТО город Зеленогорск

В номинации «Лучший муниципальный район Красноярского края по организации работы в области охраны труда»:	
1-е место	Дзержинский район
2-е место	Иланский район
3-е место	Ермаковский район

В номинации «Лучшая организация Красноярского края по организации работы в области охраны труда» в производственных группах	
«Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство»:	
1-е место	КГКУ «Дзержинское лесничество»
2-е место	ЗАО «Тагарское»
3-е место	ООО «Колос»
«Добыча полезных ископаемых»:	
1-е место	ОАО «СУЭК – Красноярск»
2-е место	ЗАО «Разрез Канский»
«Производство пищевых продуктов»:	
1-е место	МУП «Назаровский хлеб»
2-е место	ОАО «Вимм-Билль-Данн» филиал «Назаровское молоко»
«Химическое производство, производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов, производство резиновых и пластмассовых изделий»:	
1-е место	ОАО «Ачинский нефтеперерабатывающий завод Восточной нефтяной компании»
2-е место	ОАО «Производственное объединение «Электрохимический завод»
3-е место	ОАО «Красноярский завод синтетического каучука»
«Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования»:	
1-е место	ООО «Назаровский ремонтно-механический завод»
2-е место	ООО «Красноярский металлургический завод»
3-е место	ОАО «РУСАЛ Ачинский Глиноземный Комбинат»
«Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг»:	
1-е место	филиал ОАО «Вторая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии» – Красноярская ГРЭС-2
2-е место	МУП «Комбинат благоустройства» г. Зеленогорска
2-е место	МУП электрических сетей г. Зеленогорска
3-е место	МП города Красноярска «Дорожное ремонтно-строительное предприятие Ленинского района»
3-е место	филиал Канская ТЭЦ ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»
3-е место	филиал Минусинская ТЭЦ ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»

«Строительство»:	
1-е место	ЗАО «Монтажно-строительное управление № 75»
2-е место	ГП Красноярского края «Дорожно-эксплуатационная организация» Дзержинский филиал
3-е место	ЗАО «Мостостроительный отряд – 5»
«Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, производство транспортных средств и оборудования»:	
1-е место	ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление»
2-е место	ОАО «Сибирьэнергоремонт» Красноярский филиал
«Торговля и общественное питание»:	
1-е место	ООО «Ужурский сервисцентр»
2-е место	филиал «Рыбинский» ОАО «Красноярскнефтепродукт»
3-е место	ООО «Экипаж»
«Дошкольное, начальное, среднее общее образование»:	
1-е место	МБОУ «Преображенская средняя общеобразовательная школа»
2-е место	МБОУ «Лицей № 174»
3-е место	МБОУ «Черемушкинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Г.В. Комарова»
3-е место	МБОУ «Моторская средняя общеобразовательная школа «Каратузского района»
«Начальное, среднее, высшее профессиональное образование и прочие виды образования»:	
1-е место	КГБОУ СПО «Ачинский медицинский техникум»
1-е место	КГБОУ СПО «Профессиональное училище № 68 имени В.П. Астафьева»
2-е место	КГБОУ СПО «Канский технологический колледж»
3-е место	КГБОУ СПО «Канский политехнический колледж»
«Больницы, санаторно-курортные учреждения, учреждения скорой медицинской помощи, учреждения по предоставлению социальных услуг»:	
1-е место	ФГБУЗ «Сибирский клинический центр Федерального медико-биологического агентства»
2-е место	МБУЗ «Канская центральная городская больница»
3-е место	МБУЗ «Городская больница № 2»
3-е место	филиал ФГБУЗ «Сибирский клинический центр Федерального медико-биологического агентства» – «Клиническая больница № 42»
«Прочие организации, учреждения сферы здравоохранения»:	
1-е место	муниципальное автономное медицинское учреждение «Стоматологическая поликлиника» г. Назарово
1-е место	КГКУ «Дзержинский отдел ветеринарии»
2-е место	КГКУ «Манский отдел ветеринарии»
«Наука, управление, общественные организации»:	
1-е место	КГКУ «Спасатель»
2-е место	Управление образования администрации Шушенского района
3-е место	Администрация города Канска
«Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств, прочая деятельность (деятельность, не вошедшая в вышеуказанные производственные группы)»:	
1-е место	Ачинская дистанция гражданских сооружений – структурное подразделение Красноярской дирекции инфраструктуры – структурного подразделения Красноярской железной дороги – филиала ОАО «РЖД»
2-е место	МУП «Ачинский транспорт»
2-е место	ОАО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта»
3-е место	МП «Городское жилищно-коммунальное управление»

ПОБЕДИТЕЛИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА НА ЛУЧШУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЗА 2011 ГОД

Победители конкурса в производственной группе «Добыча полезных ископаемых»

Победители конкурса в производственной группе «Больницы, санаторно-курортные учреждения, учреждения скорой медицинской помощи, учреждения по предоставлению социальных услуг»

Победители конкурса в производственной группе «Производство пищевых продуктов»

Награждается МУП «Назаровский хлеб»

Победители конкурса в производственной группе «Химическое производство, производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов, производство резиновых и пластмассовых изделий»

ПОБЕДИТЕЛИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА НА ЛУЧШУЮ

Награждается ОАО «Красноярский завод синтетического каучука»

Победители конкурса в производственной группе «Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования»

Награждается ОАО «РУСАЛ Ачинский Глиноземный Комбинат»

Награждается ООО «Красноярский металлургический завод»

Победители конкурса в производственной группе «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг»

ОРГАНИЗАЦИЮ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЗА 2011 ГОД

Награждаются филиал Минусинская ТЭЦ ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» и филиал Канская ТЭЦ ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»

Награждается МУП электрических сетей г. Зеленогорска

Победители конкурса в производственной группе «Строительство»

Награждается ЗАО «Монтажно-строительное управление № 75»

Победители конкурса в производственной группе «Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, производство транспортных средств и оборудования»

БЫТЬ СОВРЕМЕННЫМ В ОХРАНЕ ТРУДА

Жизнь непредсказуема. И ни один специалист по охране труда, даже пристально следящий за выполнением всех требований безопасности, не сможет предугадать заранее, где «подстелить соломку», чтобы избежать несчастного случая на производстве. Поэтому неоценимую роль в обеспечении безопасности работников играет их собственная сознательность. Именно на «человеческий фактор» и направлены сегодня самые прогрессивные мировые тенденции в организации охраны труда. Постепенно и наша страна переходит от ликвидации последствий несчастных случаев к их предупреждению, от принципов реагирования – к принципам профилактики. В 2011 году в Трудовом кодексе РФ появились изменения – введено понятие «управление профессиональными рисками». Опережая время, именно этот дальновидный подход к охране труда уже много лет практикует одно из ведущих предприятий Красноярского края – ОАО «В-Сибпромтранс».

В первый день лета 2011 года в лесу, недалеко от железнодорожных путей станции Промышленная Лесосибирского филиала ОАО «В-Сибпромтранс», по неизвестной причине загорелись заброшенные постройки. Огонь стремительно распространялся, грозя перекинуться на станцию. Но путейцы предприятия, обходя участок, вовремя обнаружили пожар и, не теряя времени, приступили к его ликвидации. На вызов монтеров с соседней станции была направлена пожарная цистерна, и в течение часа пожар был локализован. Благодаря грамотному поведению работников предприятия в пожаре не пострадали ни люди, ни имущество.

Осенью прошлого года вновь был зафиксирован факт бдительности уже на Ангарском филиале компании. Тепловоз, на котором ехала локомотивно-составительская бригада, подошел к переезду, путь для движения был свободен. В этот момент внезапно на переезд выехал автомобиль. Казалось, авария неминуема. Но составитель поезда мгновенно отреагировал командой «Остановка», после чего машинист выполнил экстренное торможение… Своевременные действия позволили предотвратить катастрофу.

В ОАО «В-Сибпромтранс» регулярно проводится обучение работников по охране труда, пожарной и промышленной безопасности.

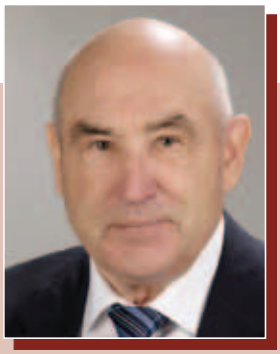
В апреле текущего года на Красноярском Узле ОАО бдительность работника предприятия предотвратила сход состава с рельс. При подаче полувагона на железнодорожный путь составитель поездов обнаружил излом пружины рессоры тележки полувагона.

Надо сказать, что эти случаи – не из разряда экстраординарных. Это стандартные ситуации, происходящие практически ежедневно, поскольку железнодорожный транспорт – зона повышенного риска. И если представить на минуту, к чему мог бы привести каждый из случаев опасности, становится ясно – безаварийную работу должна обеспечивать надежная СИСТЕМА охраны труда. Именно поэтому руководство ОАО «В-Сибпромтранс» максимум усилий направляет на работу с персоналом по профилактике травматизма и аварийности. Проводится непрерывное обучение работников по охране труда, пожарной и промышленной безопасности. К примеру, в 2011г. в учебных центрах было обучено 94 руководителя. 1120 работников рабочих специальностей, после обучения, прошли проверку знаний по охране труда в комиссиях на предприятии. В филиалах компании организована работа 13 кабинетов охраны труда и наглядная агитация. 73 уголка по ОТ и ПБ ежедневно напоминают о главных заповедях безопасности.

Подразделения ОАО имеют медицинские пункты, в которых работники проходят предсменный контроль. Всего в 2011 г. было проведено более 140 тысяч предварительных, периодических, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров.

Уже давно у транспортного предприятия регионального масштаба есть свой корпоративный стиль спецодежды, с фирменной символикой. В прошлом году на обеспечение рабочей одеждой, обувью и СИЗ компанией потрачено от 5500 до 7650 рублей на каждого работника.

На предприятии действует Система управления охраной труда и промышленной безопасностью.



Геннадий ЛАПУНОВ, генеральный директор ОАО «В-Сибпромтранс»:
– Предприятия железнодорожного транспорта относятся к объектам повышенной опасности. Это налагает особую ответственность за состояние работы по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций – безопасность труда всегда должна быть во главе угла. Выполняя тот комплекс правил, который у нас существует, каждый сотрудник гарантированно может избежать несчастного случая на производстве. И мы будем продолжать совершенствовать комплекс мер, стимулирующих людей выполнять требования безопасности труда.

Регулярно проводятся плановые проверки различных уровней:

•еженедельные «Дни безопасности движения и охраны труда»;

• ежемесячные, квартальные, весенние, осенние комиссионные осмотры;

•целевые и комплексные проверки, охватывающие все вопросы обеспечения требований ОТ и ПБ.

•ежедневные проверки рабочих мест на двух уровнях производственного контроля.

Результаты проверок анализируются на совещаниях с участием генерального директора акционерного общества, руководителей отраслевых управлений и директоров филиалов.

В компании «В-Сибпромтранс» ежегодно проводится Двухмесячник по охране труда и промышленной безопасности. По его результатам, к примеру, в 2011г. было выполнено почти 440 мероприятий по улучшению организации ОТ и ПБ, внедрено около 80 рационализаторских предложений в данной сфере. За обеспечение охраны труда и культуры производства 85 работников поощрены денежными премиями.

Принципиален и активен на предприятии административно-общественный контроль. Мотивируя его работу, руководство ОАО ежегодно организовывает смотры-конкурсы на звание «Лучший Совет общественных инспекторов по безопасности движения» и «Лучший общественный инспектор» по безопасности движения, по охране труда и культуре производства, промышленной и пожарной безопасности.

Методы пропаганды правил безопасности у «В-Сибпромтранса» различные, и не на последнем месте – материальная заинтересованность или порицание. Разработана и действует премиальная система оплаты труда, позволяющая оценить вклад каждого работника в дело безопасности, поощрить лучших и наказать нарушителей. В 2011 г. 25 работников, предотвративших сходы подвижного состава с рельс, были поощрены Благодарственными письмами генерального директора и денежными премиями. Вопросы ответственности работников отражены в коллективном договоре ОАО, где предусмотрено также финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Размер этих затрат – не менее 0,7% от общих расходов (при отраслевом нормативе не менее 0,2%). Как видим, предприятие не скупится на обеспечение безопасности. На сегодня более чем 97% рабочих мест аттестованы и соответствуют всем производственным нормам.

В рамках статьи невозможно рассказать обо всем, что обеспечивает безопасный труд на предприятии. Да и не это цель данной публикации. Сегодняшнее знакомство с принципами работы компании-лидера – это подтверждение той высокой оценки, которую дают «В-Сибпромтрансу» эксперты. В следующем году исполнится 10 лет, как предприятие принимает участие и завоевывает призовые места в краевых и городских смотрах-конкурсах по охране труда и развитию социального партнерства. И конкурсные победы вовсе не самоцель. Это настрой на то, чтобы быть в тонусе и не снижать достигнутого уровня.

Заместитель Губернатора Красноярского края – заместитель председателя Правительства края Андрей ГНЕЗДИЛОВ вручил Геннадию ЛАПУНОВУ диплом 2-й степени за участие в краевом смотре-конкурсе по охране труда (по итогам 2011 года).

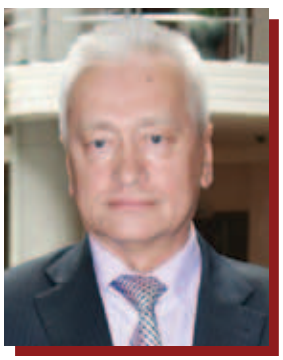
Редакция журнала «СП» надеется, что опыт работы ОАО «В-Сибпромтранс» по участию каждого работника предприятия в системе охраны труда станет примером передового опыта для других предприятий края. Пусть труд красноярцев будет менее опасным, а значит – более надежным и успешным.

НАЦЕЛЕНЫ НА РЕЗУЛЬТАТ

Нацеленность на результат – основной принцип работы в области охраны труда группы компаний ООО «Сибирская генерирующая компания». И самый главный результат системного и методичного подхода к решению вопросов безопасности на производстве, которого удается добиться, – это уменьшение количества и степени тяжести травм на предприятии на протяжении последних 14 лет.

Высокую оценку такой организации работы в этой области одна из компаний группы – Енисейская ТГК – ежегодно получает на городских и региональных уровнях, принимая участие в смотрах-конкурсах по охране труда, побеждая в них или занимая призовые места. Так, по итогам 2011 года в краевом смотре-конкурсе по охране труда филиалы ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» Канская ТЭЦ и Минусинская ТЭЦ разделили третье место. А филиал Абаканская ТЭЦ ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» занял первое место в аналогичном конкурсе, который был проведен среди организаций Республики Хакасия. Представители компании рассказали журналу «СП» о том, что позволило им добиться таких результатов.

Виктор ВЛАДИМИРОВ, директор Канской ТЭЦ – филиала ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»:



– Участие в смотрах-конкурсах по охране труда помогает нам в работе, дает возможность поделиться новостями в области охраны труда, посмотреть, как поставлена эта работа у других. Конкурс расширяет кругозор, дает возможность увидеть не только наши достижения, но и промахи – и в итоге подняться на более высокий уровень.

Несчастный случай не происходит без причины, всегда виной человеческий или технический фактор, который, можно и нужно предотвратить. Поэтому, обучая работников, мы, что называется, «проигрываем» на специальных тренажерах все аварийные ситуации, которые могут возникнуть, и отрабатываем схемы действий в таких ситуациях, меры первой помощи и т.д.

Большое внимание на Канской ТЭЦ уделяется созданию комфортных условий труда: мы оборудуем душевые и бытовые помещения, модернизируем средства производства. Каждый рубль, вложенный в охрану труда, окупается сторицей, т.к. человеческая жизнь – самая большая ценность. А постоянное повышение уровня охраны труда не просто дисциплинирует людей, делая их ответственнее к труду и к себе, но и стимулирует производственную деятельность – когда человек чувствует себя на работе уверенно, когда ему созданы достойные условия труда – он работает с удовольствием. В итоге повышается производительность труда и его качество.

Алексей ХМУРОВ, директор Минусинской ТЭЦ – филиала ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»:

– Что позволило нам занять призовое место в конкурсе?... Мы просто выполняем то, что предписывает нам законодательство РФ. При этом постоянно проверяем и документацию, и условия труда, и порядок проведения работ, в том числе подрядчиками, и многое другое. Надо сказать, еще ни одна проверка не обошлась без выявленных нарушений. Это естественно – ведь идет каждодневный рабочий процесс, и многое зависит от «человеческого фактора». Но мы своевременно реагируем и устраняем выявленные нарушения, чтобы не допустить травматизма.

На предприятии аттестовано 100% рабочих мест. В силу специфики производства мы не можем полностью избежать вредных факторов, в частности, шума – бесшумного энергооборудования просто не существует. Но здесь нам помогает правильное использование качественной спецодежды и средств индивидуальной защиты.

На охрану труда в нашем филиале выделяется достаточно средств. С 2008 года план мероприятий по охране труда ежегодно выполняется и даже перевыполняется. Постоянно улучшаем санитарно-гигиенические условия работы, особенно женщин.

Есть на предприятии небольшой оздоровительный центр – сауна с бассейном, и в выходные дни наши работники ходят туда с семьями. Не могу сказать, что условия труда на Минусинской ТЭЦ достигли идеала, но мы и дальше будем

работать над качеством освещенности, снижением запыленности, оборудованием рабочих мест и т.д. – в наших планах сотни мероприятий. Думаю, постепенно мы достигнем действительно высоких результатов.

Михаил ЗАКРЕВСКИЙ, советник исполнительного директора ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)», в 2011г. – заместитель главного инженера по надежности:

– Основные принципы работы по охране труда в нашей компании – планирование мероприятий и контроль их выполнения. И во всех филиалах методично проводится работа, направленная на борьбу с устоявшимися стереотипами «надежды на авось», на формирование культуры безопасности труда у персонала. Особое значение мы уделяем внезапным проверкам соблюдения работниками требований безопасности. К нарушителям применяются административные меры воздействия (замечание, выговор). Если же сотрудник компании систематически не соблюдает требования охраны труда, он направляется на внеочередную проверку знаний. Этой меры воздействия нарушители боятся больше всего: если работник дважды не сдаст экзамен на знание требований охраны труда, может быть поставлен вопрос о его увольнении. Но подобных случаев практически не бывает, т.к. профессиональный уровень персонала ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» изначально высок.

Дополнительное тому подтверждение – призовые места в смотре-конкурсе по итогам 2011г., где впервые Канская и Минусинская ТЭЦ стали призерами. А по итогам 2010г. три призовых места заняли Красноярские ТЭЦ-2, ТЭЦ-1 и ТЭЦ-3.

В 2011г. в ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» на обеспечение охраны труда одного работника в среднем было потрачено 39,6 тыс. рублей (в 2010г. – 26,1 тыс. рублей)

Следует отметить, что 2011-й год с точки зрения обеспечения охраны труда не был для компании в целом простым годом. Мы завершали строительство и проводили пуско-наладочный комплекс работ по вводу энергоблока на Красноярской ТЭЦ-3. На площадке одновременно работало свыше 60 подрядных организаций, концентрация персонала доходила до 2 тысяч человек, что требовало особых усилий по обеспечению необходимых условий охраны труда и промышленной безопасности. Но нам удалось совместно с подрядными организациями в целом с этим справиться.

Существенной особенностью 2011 года для компании стала непростая и объемная работа по подготовке к заключению нового коллективного договора на 2012-2014 годы. При этом большое внимание уделялось именно охране труда, в результате чего объем финансирования был увеличен на 31%. Так, если в 2011 году он составлял 185 млн. 11 тыс. рублей, то на 2012 год планируется 242 млн. 413 тыс. рублей. Эти средства будут направлены на завершающий этап повторной аттестации рабочих мест, обеспечение сотрудников спецодеждой и СИЗ, работающих во вредных условиях труда – молоком, улучшение условий труда, обучение и повышение квалификации персонала и т.д. Увеличение финансирования позволит Енисейской ТГК усилить положительную динамику развития компании в области охраны труда и обеспечить сотрудникам безопасные условия работы на производстве.

Турбинный зал Канской ТЭЦ_1

На щите управления Минусинской ТЭЦ

ГЛАВНОЕ – ЖИЗНЬ И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Муниципальное унитарное предприятие электрических сетей г. Зеленогорска – постоянный призер краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда. По итогам 2011 года у компании – 2-е место в номинации «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг». О том, каким был 2011 год для МУП ЭС, рассказывает директор предприятия Леонид ФЕЛЬК.

– Леонид Ваганович, какие наиболее значимые события произошли в жизни предприятия в 2011 году?

– Основное событие – предприятию исполнилось 10 лет, и коллектив встретил юбилей с хорошими производственными показателями. МУП ЭС стабильно работало и выполнило все поставленные перед ним задачи по реализации инвестиционной программы производственного развития предприятия. Данные программы составляются нами ежегодно и утверждаются в администрации ЗАТО г. Зеленогорска и министерстве промышленности и энергетики Красноярского края. В 2011 году было освоено на 4,5 млн. рублей больше, чем в 2010-м.

– Довольны ли вы итогами смотра-конкурса?

– Конечно, в спорте золото почетнее серебра, а конкурс в какой-то степени тоже состязание, в котором выигрывает сильнейший. Занять 1-е место очень трудно, но еще труднее его удержать. В 2010 году наше предприятие было на первом месте, а «ГРЭС-2» – на втором. В прошлом году мы поменялись местами. Посмотрим, что будет в 2012-м. В общем, я доволен итогами работы предприятия за прошедший год. Было сделано многое, и, самое главное, не было травматизма. Нет ничего дороже здоровья человека и его жизни, поэтому вопросам охраны труда на предприятии всегда уделялось и будет уделяться особое внимание. А второе место тоже почетно.

– Каковы основные принципы работы по безопасности труда в компании?

– Основной принцип – это не нарушать правила, инструкции, действующие на предприятии, причем не только по охране труда, но и по эксплуатации оборудования, механизмов, техники, т.к. за всем этим, еще раз повторюсь, стоит жизнь, здоровье работника. Мелочей в данных вопросах не должно быть, т.к. возможны серьезные негативные последствия.

На предприятии имеется кабинет охраны труда, который оснащен всем необходимым для обучения, принятия экзаменов на знание инструкций и правил. Весь персонал предприятия обеспечен на 100% инструментом для выполнения работ, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. При необходимости специальная одежда приобретается дополнительно, сверх установленных норм, из прибыли предприятии. В 2011 году на мероприятия по охране труда израсходовано более 2 млн. рублей, т.е. более 13 тыс. рублей на одного работающего.

– Расскажите о людях, которые занимаются охраной труда на вашем предприятии.

– Каждый инженерно-технический работник на производстве обязан заниматься вопросами

охраны, и если говорить о каждом, это займет много времени и места на страницах вашего журнала. Расскажу только об инженере по охране труда Галине Дмитриевне Сайфиевой. Галина Дмитриевна – специалист своего дела, она принципиальна, исполнительна, активна и имеет много других положительных черт, необходимых для того, чтобы быть на хорошем счету у руководства и пользоваться уважением у работников предприятия.

– На ваш взгляд, чувствуют ли работники МУП электрических сетей ЗАТО г. Зеленогорска личную ответственность за собственную безопасность на рабочем месте?

– Думаю, чувство ответственности за свою безопасность у работников присутствует, но, несмотря на нашу просветительскую работу, самоконтроль в области исполнения требований охраны труда есть не у всех. Это показывают проводимые на предприятии Дни охраны труда, во время которых выявляются замечания, и внезапные проверки работы бригад. В первую очередь спрос идет с ИТР и нарушителя. Не секрет, приходится применять и административные меры воздействия. Это – крайняя мера. Если мы видим, что до работника не доходят наши разъяснения, он по-прежнему не соблюдает требования в вопросах эксплуатации оборудования и охраны труда, то остается один выход – наказание рублем. Доходит, проверено.

– Есть ли у компании долгосрочные цели в плане организации ОТ?

– Цель – поставить работу таким образом, чтобы в коллективе не было равнодушия по отношению друг к другу, т.е. создать такую атмосферу, в которой работник чувствовал бы себя как дома, и товарищи по работе были бы ему друзьями. Я понимаю, что такая задача трудна, а может, и не выполнима, т.к. человек не робот, и его действия не запрограммируешь, но работать в этом направлении необходимо.

– Есть ли сейчас на предприятии проблемы, которые требуют решения? Над чем вы работаете сейчас?

– Особых проблем у нас нет – финансовое состояние стабильное, денежных средств достаточно для исполнения намеченных планов. В этом году мы уже с середины февраля начали работы по реконструкций ВЛ-0,4кВ. В первый раз на моей памяти мы смогли начать подобную работу так рано. А все дело в том, что в конце 2010 года нами были закуплены железобетонные опоры, которые дали задел в работе до получения 5,0 км. проводов, арматуры и т.д. Сегодня в пути 17 шт. вакуумных выключателей 10кВ. Полным ходом ведутся работы по установке приборов учета электрической энергии в частном жилом секторе, т.е., как говорится, скучать нет времени.

Если говорить о крупных работах, то на протяжении последних трех лет, когда у предприятия существенно возросли амортизационные отчисления (с 6 млн. до 29 млн. рублей), были выполнены работы по модернизации и замене оборудования на трансформаторных подстанциях 6-110кВ и линиях электропередач 04-35кВ. Выполнена реконструкция эл. сетей 0,4кВ: 176 деревянных опор были заменены на железобетонные, 12 км. голых алюминиевых проводов – на изолированные.

Согласно Федеральному закону Российской Федерации № 261 «Об энергосбережении и энергоэффективности» было установлено 1200 общедомовых приборов учета электрической энергии в многоквартирных жилых домах и 2950 приборов – у потребителей частного сектора. Осталось установить в этом году 200 штук. Установленные приборы учета работают в режиме АСКУЭЭ, т.е. происходит автоматическое снятие показаний счетчиков с передачей данных потребленной энергии потребителем оператору. Дальнейшая работа предприятия в данной области – это установка приборов учета электрической энергии у юридических лиц. Завершить ее планируется в 2014 году.

– Что это дает предприятию в настоящее время и что даст в будущем?

– Во-первых, на сегодняшний день у предприятия нет проблем с оплатой потерь электрической энергии выше установленных нормативов. Три года назад потери составляли 16% при нормативе 12,5%. В 2011 году – 11%, т.е. ниже норматива, и это не предел. К концу 2014 года прогнозируем снизить потери до 7-8% за счет реконструкции электрических сетей 0,4кВ, замены кабельных и воздушных линий электропередач с меньшего сечения на большее, замены трансформаторов, отслуживших более 30 лет, на новые, с улучшенными характеристиками. И самое главное в снижении потерь электроэнергии – это 100% исключение возможности хищения, которое дает создание системы АСКУЭЭ.

Это далеко не весь перечень мероприятий и работ, которые выполняет предприятие для того, чтобы устойчиво функционировать.

– Леонид Ваганович, спасибо за интересную беседу!

СПЕЦОДЕЖДА ВЫСШЕГО КАЧЕСТВА

Уже более 10 лет на рынке спецодежды Красноярска работает компания «Техноавиа-Красноярск». Высокое качество производимой продукции, инновационные решения, применяемые в ее производстве, забота о клиенте и чуткое реагирование на его запросы – это приоритеты работы компании.

Добившись успеха, «Техноавиа-Красноярск» не останавливается на достигнутом, развивается и движется вперед. На сегодняшний день каталог компании содержит более тысячи товаров. И каждый год компания предлагает клиентам новые разработки одежды и обуви. Собственное производство позволяет учитывать все пожелания клиентов относительно конструкции одежды, тканей и цветовой гаммы, модифицировать и совершенствовать существующий ряд моделей, разрабатывать новые. Кроме того, компания является официальным дилером ведущих мировых разработчиков, таких как 3M, Ansell, Uvex и др., и постоянно расширяет ассортимент современных средств защиты. Вся продукция сертифицирована на соответствие ГОСТам и соответствует требованиям охраны труда.

Свою безопасность компании «Техноавиа-Красноярск» доверяют как крупные корпорации, так и представители среднего и малого бизнеса, а также розничные покупатели. Всем клиентам компания предлагает широкий спектр услуг: изготовление одежды по спецзаказу, разработку фирменного стиля, нанесение логотипов, консультации по вопросам охраны труда. Все это обеспечивает клиенту комплексный сервис, нацеленный на долгосрочные отношения.

Компания ведет активную общественную жизнь, сотрудники «Техноавиа» участвуют в конференциях, проводят семинары и презентации, выезжают на самые отдаленные предприятия Красноярского края, чтобы проинформировать о новинках. Регулярное обучение позволяет работникам быть в курсе современных тенденций, касающихся вопросов охраны и безопасности труда.

Без участия компании «Техноавиа-Красноярск» не обходится практически ни одно проходящее в Красноярске мероприятие, посвященное безопасности труда. В частности, на прошедшем 25 мая 2012 года расширенном заседании краевого межведомственного координационного совета по охране труда компания провела для собравшихся показ моделей собственного производства, представив коллекцию корпоративной одежды «Бизнес-Класс», которая предназначена для работников гражданской авиации, железной дороги, морского и речного флота, офисных служащих, сотрудников сферы обслуживания. В нее входят деловые костюмы, блузки, сорочки, трикотаж, а также утепленная одежда. Современные детали, удобство кроя и качественные материалы являются основой коллекции «Бизнес-Класс».

Классический костюм «тройка» выполнен из полушерстяной ткани со стрейч эффектом, что

особенно актуально для офисных работников, которые проводят в этой одежде весь день, а отделка «Тефлон» защищает от пятен. Удлиненный жилет, который можно сочетать как с брюками, так и юбкой, прекрасно дополнит деловой образ.

Верхняя одежда коллекции «Бизнес-Класс» изготавливается из дышащей и ветронепродуваемой ткани, а утеплитель нового поколения «Тенсулейт™» прекрасно защитит от холода. Куртка «Аэро» совмещает в себе куртку-ветровку и теплую куртку со съемным утеплителем. Данная модель рекомендуется для руководящего, летного и инженерно-технического персонала, а длина куртки позволяет одевать ее на пиджак.

Элегантное, уютное пальто «София» может эксплуатироваться и как зимняя, и как демисезонная одежда.

Яркие аксессуары выполнены в корпоративных цветах «Техноавиа». Благодаря аксессуарам можно не только создать единый комплекс в одежде, но и выделить разные службы, выполнив их в разных цветовых решениях, оставив при этом единый цвет одежды. Качественная, элегантная, красивая одежда, которую приятно носить – это «Бизнес-Класс». Приятного полета!

Компания «Техноавиа-Красноярск» также представила на заседании современную рабочую одежду.

Ультрасовременный костюм «Цезарь» (разработка 2011 года) соответствует 3-ему, наивысшему классу защиты. Костюм предназначен для выполнения операций ручной сварки на близком расстоянии от работающего до источника брызг металла, окалины в помещениях, ограниченных по объему, в том числе в цистернах, трубопроводах и т.п., а также при кислородной резке металлов. Максимальное количество защитных накладок и конструктивные особенности костюма обеспечивают высокую степень защиты от прожигания и повышенных температур при выполнении сварочных работ. Световозвращающие (огнестойкие) полосы шириной 5 см обеспечивают хорошую видимость сварщика в темное время суток. Все рабочие костюмы компании «Техноавиа» обеспечивают хорошую воздухопроницаемость и гигроскопичность, обладают высокой износостойкостью, они мягкие, комфортные в носке и совершенно не стесняют движений!

Приобрести продукцию компании «Техноавиа-Красноярск» и получить весь спектр услуг вы можете по адресу г. Красноярск, ул. Малиновского, 27

ЛИДЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

6 июня 2012 года в Правительстве Красноярского края состоялось награждение победителей ежегодного краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства». По итогам 2011 года победителями стали 30 предприятий, а также 8 городов и районов Красноярского края. В мероприятии приняли участие заместитель Губернатора края Андрей Гнездилов, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов и вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей края Геннадий Лапунов.

Социальное партнерство в Красноярском крае начало активно развиваться во многом благодаря усилиями краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в которую входят представители профсоюзов, работодателей и власти. Награждение позволяет продемонстрировать на примере лучших муниципальных образований и организаций края высокую эффективность деятельности, основанной на соблюдении взаимных интересов работников и работодателей.

Заместитель Губернатора края Андрей Гнездилов подчеркнул: «Особое значение в работе трехсторонней комиссии имеет награждение лидеров социального партнерства, которое «подстегивает» предпринимателей и муниципалитеты к тому, чтобы соблюдать на предприятиях баланс интересов. В конечном счете, это выгодно всем сторонам социального партнерства. Работодатели повышают производительность труда и рентабельность производства. Работники с большим доверием относятся к работодателю, поэтому добросовестно трудятся. Власть получает возможность принимать наиболее эффективные управленческие решения в этой сфере».

Победители краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2011 года

В номинации «Лучшее муниципальное образование Красноярского края по развитию социального партнерства»	
Среди городских округов:	
1 место	город Назарово
2 место	ЗАТО город Зеленогорск
3 место	город Красноярск
3 место	город Шарыпово
Среди муниципальных районов:	
1 место	Иланский район
2 место	Рыбинский район
3 место	Каратузский район
3 место	Дзержинский район
В номинации «Организация Красноярского края высокой социальной эффективности и лучших достижений в сфере развития социального партнерства»	
Агропромышленный комплекс:	
1 место	ООО «Ком-Сервис», г. Шарыпово
2 место	ЗАО «Солгонское», Ужурский район
3 место	ОАО «Птицефабрика «Бархатовская», Березовский район
Жилищно-коммунальное хозяйство:	
1 место	МУП «Комбинат благоустройства», ЗАТО г. Зеленогорск

2 место	МУП «Производственное предприятие ЖКХ № 5 Стрелка», г. Лесосибирск
3 место	МУП тепловых сетей, ЗАТО г. Зеленогрск
Здравоохранение:	
1 место	Муниципальное автономное медицинское учреждение «Стоматологическая поликлиника», г. Назарово
2 место	МБУЗ «Центральная районная больница», г. Назарово
3 место	МБУЗ «Дзержинская центральная районная больница», Дзержинский район
Образование:	
1 место	МБОУ «Усольская средняя общеобразовательная школа», Дзержинский район
2 место	МКОУ «Уральская средняя общеобразовательная школа № 34», Рыбинский район
2 место	МБОУ учреждение «Гляденская средняя общеобразовательная школа», Назаровский район
3 место	МБОУ «Дзержинская средняя общеобразовательная школа № 1», Дзержинский район
3 место	МБОУ «Денисовская средняя общеобразовательная школа», Дзержинский район
Детские дошкольные учреждения:	
1 место	МБДОУ «Детский сад «Колосок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по позновательно-речевому направлению развития детей горда Заозерного», Рыбинский район
2 место	КГКОУ «Дзержинский специальный (коррекционный) детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с ограниченными возможностями здоровья», Дзержинский район
3 место	МКДОУ детский сад комбинированного вида «Улыбка», г. Бородино
Промышленность:	
1 место	ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1», г. Лесосибирск
2 место	ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление», г. Назарово
3 место	ООО Канский завод легких металлоконструкций «Маяк», г. Канск
3 место	ООО «Фирма Комстройэкспоцентр», Канский район
Транспорт:	
1 место	ОАО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта», г. Красноярск
2 место	ГП Красноярского края «Большемуртинское дорожное ремонтно-строительное управление», Большемуртинский район
3 место	ГП Красноярского края «Шушенское автотранспортное предприятие», Шушенский район
Энергетика:	
1 место	ОАО «Вторая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии» Филиала ОАО «ОГК-2» - Красноярская ГРЭС-2, ЗАТО г. Зеленогорск
2 место	Филиал «Назаровский завод теплоизоляционных изделий и конструкций» ОАО «Фирма Энергозащита», г. Назарово
3 место	Муниципальное унитарное предприятие «Канский Электросетьсбыт», г. Канск
Иные виды деятельности:	
1 место	МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения муниципального образования город Норильск»
2 место	ОАО «Таймыргеофизика», Таймырский район
3 место	МБУ социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Бородино»

ПОБЕДИТЕЛИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА «ЗА ВЫСОКУЮ СОЦИАЛЬНУЮ

Награждается ОАО «Лесосибирский ЛДК №1», г. Лесосибирск

Награждается ООО «Фирма Комстройэкспоцентр», Канский район

Награждается ОАО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта», г. Красноярск

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

Награждается ОАО «Таймыргеофизика», Таймырский район

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА» ПО ИТОГАМ 2011 ГОДА

Награждается г. Назарово

Награждается ЗАТО г. Зеленогорск

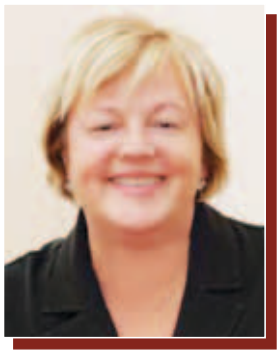
Награждается г. Красноярск

Награждается Рыбинский район

Награждается Иланский район

РАБОТОДАТЕЛЬ – НЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬ, А ПАРТНЕР

Первое место в краевом смотре-конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» в номинации «Промышленность» заняло ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1». Корреспондент журнала «СП» посетил предприятие с целью узнать, как построена на комбинате система социального партнерства и поделиться услышанным с читателями.



«Корпоративное социальное партнерство закреплено в компании коллективным договором, который реализует широкий комплекс социальных программ и мероприятий, – начала рассказ **Елена Борисовна ПАНТЕЛЕЕВА,** заместитель генерального директора по персоналу, – колдоговор был заключен на предприятии в 2010 году и, поверьте, для этого была проведена колоссальная работа. На предприятии работает порядка 4 тысяч человек, поэтому собрать всех одновременно в одном месте невозможно. Для соблюдения предписанной законодательством процедуры трудовые коллективы каждого структурного подразделения комбината выбирали своих делегатов, которые в дальнейшем представляли интересы работников на заседаниях Согласительной комиссии по выработке условий колдоговора. Всего было проведено более 20 заседаний комиссии. Потом состоялась конференция трудового коллектива предприятия, утвердившая текст коллективного договора, который подписан на период до октября 2013 года. От имени работников договор подписал Ю.Ф. Дедяев, председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза лесных отраслей, от имени работодателя – П.В. Билибин, генеральный директор ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1».

ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1» — один из крупнейших в России производителей пиломатериалов, древесноволокнистых плит, строганного погонажа и мебели из натурального дерева – массива ангарской сосны. На мировом рынке лесопродукции работает с 1969 года. Предприятие широко известно в Европе, Северной Африке, на Ближнем Востоке.

Колдоговор ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1» – серьезный многостраничный документ, который гарантирует работникам индексацию заработной платы, материальную помощь многодетным работникам, помощь попавшим в трудную жизненную ситуацию, премирование в день юбилея и при уходе на пенсию. Заслуженные пенсионеры предприятия получают ежеквартальные денежные выплаты. Раз в 2 года каждому работнику, супругу и несовершеннолетнему ребенку предприятие оплачивает проезд к месту проведения отпуска и обратно, выделяются льготные путевки в детские оздоровительные лагеря. Традиционно дети работников получают новогодние подарки, для

Павел Владимирович БИЛИБИН, генеральный директор ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1»:
– Участие в краевых смотрах-конкурсах для нас – это возможность заявить о себе, получить объективную оценку нашей работы и сравнить себя с другими предприятиями. Победа в конкурсе очень значима для нас. Социальное партнерство и охрана труда всегда были в приоритете компании. По поему мнению, социальное партнерство – это, прежде всего, диалог работника и работодателя, направленный на исполнение обеими сторонами принятых на себя обязательств. В любой ситуации, даже самой тупиковой, нужно находить консенсус, взаимовыгодное решение.
И важно понимать: работодатель – не благотворитель, а партнер. В рамках новой экономики, труд – это товар, и каждая сторона трудовых отношений должна что-то предложить другой. Работник предлагает работодателю свои знания, умения, навыки и усердную работу, а работодатель – достойную зарплату, комфортное рабочее место и социальный пакет. Кроме того, социально ответственный бизнес обязательно должен нести ответственность за соблюдение экологических норм, быть, что называется хорошим соседом для жителей города. И наше предприятие постоянно работает в этом направлении, для нас важно, чтобы наши работники могли гордиться тем, что они работают на «Лесосибирском ЛДК № 1».

ребят устраиваются новогодние театрализованные представления. Есть на предприятии и собственный детский сад, где все работники комбината пользуются правом на льготную оплату.

Особое внимание на предприятии уделяется охране труда, на эти цели тратится более 20 млн. рублей в год. Большая профилактическая работа позволила свести количество несчастных случаев и травм к минимуму.

В настоящее время среднемесячная заработная плата на предприятии – 19 100 рублей в месяц (по результатам 2 квартала 2012 г.), что выше средней зарплаты по Лесосибирску. А на новейшей линии сортировки сухих пиломатериалов шведской формы «ALMAB», запущенной в эксплуатацию год назад, средняя зарплата работников составляет 28 800 рублей в месяц. Кроме того, все работники предприятия ежегодно получают премии к профессиональному празднику – Дню работника леса и премию по итогам года.

Не забывают на комбинате и о досуге работников. Регулярно проводится Спартакиада, в которой принимают участие около 500 работников. В программу спартакиады входят такие виды спорта, как стритбол, волейбол, мини-футбол, шашки, настольный теннис, дартс, лыжные гонки, перетягивание каната, легкая атлетика, стрельба и пейнтбол. Благодаря этой традиции работники комбината не только занимаются спортом и поддерживают себя в физической форме, но и получают возможность неформального общения, могут действительно почувствовать себя единой командой.

В спортивные мероприятия вкладываются средства, обновляется инвентарь, победители поддерживаются материально. В 2011 году был отремонтирован Дом культуры «ЛЛДК № 1» – реконструирован зрительный зал, построены хоккейная и пейнтбольные площадки, отремонтирован спортивный зал. Также работодатель спонсирует детский танцевальный ансамбль «Чудеса», в котором постигают искусство танца дети многих работников комбината.

В целом на социальные нужды в 2011 году работодатель израсходовал 25 млн. рублей! Цифра весьма впечатляющая, даже с учетом того, что «ЛЛДК № 1» – одно из самых крупных и успешных предприятий в крае.

«На нашем предприятии работодатель всегда стремится к конструктивному диалогу с представителем интересов работников, – продолжила рассказ Елена Пантелеева, – считаем, что при выработке решений любых проблем интересы как работников, так и работодателя, т.е. двух самых важных сторон социального партнерства, должны быть максимально учтены и удовлетворены, в противном случае проигрывают обе стороны.

Руководство комбината постоянно работает над улучшением условий труда работников, над формированием у них командного духа. В частности, сейчас проводим конкурс на благоустройство территории комбината. Были сформированы команды из работников цехов, которые во внерабочее время и своими силами благоустраивают участки территории комбината – высаживают цветы, формируют композиции и т.д. Командам-победительницам будут выданы достойные премии.

На комбинате работники, проявляющие неравнодушие к судьбе комбината, показывающие лучшие производственные результаты, зарабатывают больше, чем те, кто работают «от сих до сих». Для цели дифференциации сумм ежемесячных начислений коллективный договор предусматривает возможность установления персональных надбавок к заработной плате и контрактную систему оплаты труда. В следующем коллективном договоре, который мы будем принимать в 2013 году, мы сохраним акцент на оплату труда в зависимости от результатов труда работника».

Елена Борисовна не стала скрывать от нас, что есть на предприятии (да и во всей деревообрабатывающей отрасли) определенные кадровые проблемы: «В основном это поисходит из-за демографической ситуации в Лесосибирске. Комбинат не до конца укомплектован квалифицированными рабочими – нам постоянно требуются станочники-распиловщики, стропальщики, крановщики. Мы находимся на трудном этапе развития – идет внедрение новых технологий при одновременном сохранении достигнутых темпов производства на имеющихся мощностях. Приходится реагировать на изменения и переобучаться, что называется, «на ходу». Да, мы вкладываем солидные средства в переобучение наших работников, в том числе широко используем предлагаемые Центром занятости государственные программы. Но полностью таким образом проблему комплектации предприятия квалифицированными рабочими не решить. Для решения этой проблемы нам нужна помощь государства, мы видим эту помощь как комплекс мер: социальная реклама рабочих профессий, создание нового престижного образа молодого россиянина-рабочего, развитие в Лесосибирске совместного (предприятие-работник-государство) жилищного строительства. Лесосибирская молодежь, отучившись в колледже, техникуме, училище или вузе, должна иметь основания стремиться вернуться в родной город, чтобы здесь достойно жить, работать и растить детей, ведь как говорит народная мудрость: «Где родился, там и пригодился».

Существует на комбинате также серьезная проблема нехватки неквалифицированной рабочей силы. У очень многих людей, стоящих на учете в Центре занятости Лесосибирска, нет профессиональной квалификации, т.е. они либо никогда не получали никакой профессии, либо более года нигде не работают, состоят на учете в Центре занятости, чтобы получать пособие, и, если говорить честно, из-за чрезмерного употребления алкоголя давным-давно потеряли свою ценность на рынке труда даже как неквалифицированная рабочая сила. Однако зарплатные ожидания людей, которых можно нанимать лишь на работы, не требующие квалификации и предыдущего опыта, чрезмерно высоки: меньше 20 тыс. руб. в месяц они «получать» не хотят. Но «ЛЛДК № 1», да я уверена, и другие предприятия – не благотворительные учреждения: деньги везде зарабатывают, а не получают. В настоящее время люди из Узбекистана и Таджикистана приезжают в Красноярский край все в больших количествах (по сравнению с 2002г. их количество в 2010г. практически удвоилось), они готовы на неквалифицированный труд за разумные деньги. Поэтому наш комбинат и другие предприятия города Лесосибирска ожидают помощи от третей стороны социального партнерства – государства. Хотелось бы, чтобы государство максимально упростило для работодателя процедуру легализации иностранного именно неквалифицированного труда.

Но жизнь идет, производство работает, и ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1», меняя технологии, активно создает рабочие места с достойной заработной платой для высококвалифицированных рабочих. И это приносит свои плоды – приходят на комбинат после окончания средних и высших учебных заведений дети и внуки наших работников. Сейчас на комбинате работает немало семейных трудовых династий, многие из которых в совокупности на семью проработали на предприятии более 30 и даже 50 лет».

Визит журнала «СП» на «Лесосибирский ЛДК № 1» показал, что это предприятие не только строит бизнес ради извлечения прибыли, но и способно брать на себя ответственность за решение социальных проблем и качество жизни работников, готово к открытому обсуждению и совместному решению проблем. Это и есть социальное партнерство в действии.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

Автор: Ренат Ахтариев, заместитель директора по экономике ОАО «Таймыргеофизика»

По итогам 2011 года ОАО «Таймыргеофизика» заняло второе место в краевом смотре-конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» в одной из номинаций. Мы искренне рады той высокой оценке, которую дали нашему предприятию эксперты.

Строить социальное партнерство в условиях Крайнего Севера не просто – ведь сам суровый климат утяжеляет условия труда работников. На удаленной территории Таймыра вопросы социальной политики приобретают особую актуальность. Общеотраслевая тенденция растущей потребности в персонале, усложненные условия работы ведут к расширению социальной направленности предприятий. Сейчас перед ОАО «Таймыргеофизика» стоит важная задача формирования кадрового резерва. Создание «профессионального потенциала», привлечение молодых специалистов в условиях Крайнего Севера возможно лишь при эффективной кадровой и социальной политике, что является одной из приоритетных задач ОАО «Таймыргеофизика». Сегодня молодой специалист, приходя к нам работать, обеспечивается жильем, имеет возможность повысить квалификацию, получить дополнительное образование, реализовать свои инициативы и смелые планы.

Основной эффективный инструмент регулирования социально-трудовых отношений в ОАО «Таймыргеофизика» – коллективный договор. В нем отражены вопросы оплаты, условий и охраны труда, установлены льготы и компенсации и, в целом, определена стратегия социального развития ОАО.

Все элементы нашего коллективного договора учитывают особенности производства работ в условиях Крайнего Севера. Мероприятия по улучшению условий труда финансируются в полном объеме. В частности, в 2011 году на эти цели было потрачено 15 млн. рублей, это 60 тыс. рублей на одного работающего. Работникам предприятия предоставляется служебный транспорт для проезда до места работы и обратно, оплачивается проезд в отпуск один раз в два года, выделяются путевки на базу отдыха «Геофизик», в детские лагеря. Помогаем молодым семьям в вопросе предоставления мест в детских садах. Наши работники могут улучшить жилищные условия за счет получения займов. Мы также оказываем содействие работникам в выделении земельных участков под застройку.

В 2012 году ОАО «Таймыргеофизика» проводит масштабную работу по улучшению условий труда и комфортного быта работников. Инвестиционная программа предприятия включает в себя покупку вагон-домов, транспорта, организацию бытовых помещений для работников, занятых на производстве в полевых условиях. Принято и реализуется решение о покупке и замене зимней спецодежды на более комфортную, термостойкую. В этом году планируется произвести частичный ремонт общежития.

В сезон отпусков 2012 года работникам, имеющим наилучшие трудовые показатели, были предоставлены дополнительные путевки в санатории, что подтверждает нашу заинтересованность в расширении социальных мероприятий и заботу о здоровье коллектива. Работники предприятия активно участвуют в спортивной жизни города – в спартакиадах и соревнованиях. По желанию спортивных групп коллектива заключаются договора аренды спортзала для волейбола, выкупаются абонементы в бассейн.

В ОАО «Таймыргеофизика» стабильность коллектива, эффективное управление персоналом и социальная политика являются составляющими успешного развития. Процесс трудовых отношений постоянен, поэтому постоянна и непрерывна работа менеджмента компании по улучшению социальной политики.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ЭТО ДИАЛОГ

Второе место в краевом смотре-конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» в номинации «Энергетика» занял филиал «Назаровский завод теплоизоляционных изделий и конструкций» ОАО «Фирма Энергозащита» (г. Назарово). О том, что позволило компании получить такую высокую оценку экспертов, рассказывает Александр АУЛЬ, директор филиала «Назаровский завод ТИиК».

открытое акционерное общество «ФИРМА ЭНЕРГОЗАЩИТА»

— Александр Викторович, сейчас много говорят о социально ответственном бизнесе… Что вы вкладываете в это понятие? Что для вас – социальное партнерство?

— Социальная ответственность бизнеса, это, прежде всего, должное качество продукции, высокий уровень безопасности производства, нормальные условия работы персонала и т.д. Любое предприятие вполне естественно стремится к максимальной эффективности, которая позволяет производить и продавать качественную продукцию. Однако в деятельности предприятия, на мой взгляд, должна быть ярко выраженная социальная составляющая. Что такое социальное партнерство? Это открытый диалог руководства предприятия с работниками, с профсоюзом в целях улучшения условий труда. Это – предоставление возможности работникам участвовать в решении вопросов, касающихся деятельности предприятия, в том числе и совместно с органами местного самоуправления.

— Одна из важных составляющих социального партнерства на любом предприятии – коллективный договор... Расскажите о том, какие основные пункты содержит колдоговор филиала «Назаровский завод ТИиК».

— Согласно условиям коллективного договора на предприятии выделяются средства на дополнительное медицинское страхование работников, занятых на работах с тяжелыми условиями труда, выплачивается материальная помощь на оздоровление. Частично компенсируется до 30% стоимости путевок на санаторно-курортное лечение. Поощряем работников в связи с личными юбилеями, объявляем благодарности, награждаем почетными грамотами, вручаем ценные подарки или денежное вознаграждение. В том числе работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и материальная помощь: при рождении ребенка, регистрации брака, на похороны членов семьи, близких родственников.

Работники предприятия получают бесплатные путевки для детей от 7 до 14 лет в оздоровительные лагеря. Заключен договор с геронтологическим центром «Тонус» г. Назарово. В дальнейшем планируем заключить договора с санаторием «Белокуриха» Алтайского края. Кроме того, сверх условий коллективного договора, мы стараемся создавать комфортные рабочие места, обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические условия для отдыха и питания сотрудников в течение рабочего дня. У нас есть места отдыха, гардеробная, душевая, лицензированный медицинский пункт, столовая. Осуществляется бесплатная доставка работников к месту работы автотранспортом предприятия.

— Помогает ли предприятие работникам заниматься спортом и укреплять здоровье?

— Наши сотрудники участвуют в городских и краевых соревнованиях. В июне молодые люди нашего предприятия участвовали в краевых соревнованиях по пейнтболу. Среди участвовавших

14-ти команд наши ребята заняли 3 место. Сейчас идет подготовка к городским соревнованиям по футболу.

— Огромное значение при становлении системы социального партнерства на предприятии имеет правильная организация охраны труда. Каковы основные принципы работы по безопасности труда в компании?

— Во-первых, обязательное обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ. Во-вторых, обеспечение безопасности работников при выполнении своих обязанностей. В-третьих, контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильным применением средств индивидуальной защиты, за соответствие технологического оборудования требованиям безопасности.

Также очень важно обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, причем сертифицированными и хорошего качества. Работники завода на 100% обеспечены спецодеждой и СИЗ. Современная спецодежда и СИЗ – лицо фирмы. Только на спецодежду и средства индивидуальной защиты, обеспечение моющими средствами и молочными продуктами наших работающих завод ежегодно тратит 3-5 млн. рублей. В 2011 году было потрачено более 4 млн. рублей, в среднем на одного работника – 8500 тыс. рублей.

На предприятии проведена аттестация рабочих мест, выявлены узкие места в производственном процессе, в настоящее время выполняются мероприятия по устранению тяжелых условий труда.

— Приходят ли молодые кадры в компанию?

— На сегодняшний день на нашем предприятии трудятся порядка 500 человек, из них 30% составляют молодые кадры. Также на нашем предприятии студенты проходят практику и молодые специалисты – стажировку. Совместно с центром занятости населения мы работаем по социальной программе «Первое рабочее место».

— Помогает предприятие тем работникам, кто уже ушел на заслуженный отдых – на пенсию?

— Да, мы стараемся обеспечить своим работникам, в том числе и бывшим, различные социальные гарантии, оказываем финансовую поддержку. К праздничным датам, дню рождения наши пенсионеры не остаются без внимания.

— Александр Викторович, по вашему мнению, сами работники предприятия ценят то, что вы делаете для них?

— С коллективом у нас сложились дружеские отношения. Необходимо, чтобы каждый работник знал, что его труд очень важен для общего дела. Я думаю, только тот, кто вкладывает в работу душу, получает отдачу, поддержку коллег и моральное удовлетворение.

— Что бы вы хотели сказать своему коллективу?

— Я хочу искренне сказать, что горжусь тем, что у нас сплоченный и верный общему делу коллектив, без которого сложно было бы добиться успехов!

открытое акционерное общество
«ФИРМА ЭНЕРГОЗАЩИТА»

г. Москва, ул. Земляной вал, 39/1, корп. 2
Тел.: (495) 917-81-61, 917-47-44
www. egz.ru
Красноярский край, г. Назарово-4,
мкр. Промышленный узел, владение 7
Тел.: (39155) 5-67-12, 7-09-57, 7-06-02, 3-05-92
E-mail: nazarovo.tiik@gmail.com
www.nazarovo-tiik.ru

40 ЛЕТ РАБОТЫ НА БЛАГО ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА

Для дорожного ремонтно-строительного предприятия Ленинского района Красноярска 2012 год – юбилейный: организации исполняется 40 лет. ДРСП Ленинского района по праву считается предприятием высокой социальной эффективности и не раз занимало первые места в краевых и городских смотрах-конкурсах по охране труда и социальному партнерству, а также во Всероссийском конкурсе на лучшее предприятие сферы ЖКХ. Не стал исключением и этот год: у ДРСП – первое место! Журнал «СП» попросил директора предприятия Леонида ВОЛКОВА поделиться положительным опытом работы:

– В 2011г. на нашем предприятии произошло важное событие – был принят коллективный договор, который закрепил те льготы и гарантии, которые действуют у нас уже не один год. Работникам, имеющим детей, мы доплачиваем 200 рублей в месяц за каждого ребенка. Выделяем транспорт для вывоза с поля картошки – работник оплачивает только 50% стоимости этих услуг и по самой минимальной цене. Работники имеют возможность получить беспроцентную ссуду. Помогаем тем, кто нуждается в лечении. Выделяем средства на санаторно-курортное лечение.

Социальные гарантии – это еще и безопасность труда. На предприятии аттестовано 100% рабочих мест. После аттестации проводится их реконструкция: стараемся улучшить показатели освещенности, уровня влажности, температуры и т.д. Те работники, условия труда которых невозможно улучшить в силу объективных причин, получают молоко и доплату за вредность. Разумеется, все требования безопасности труда на предприятии соблюдаются: работники прошли обучение по охране труда, обеспечены сертифицированной спецодеждой и спецобувью, подбираемой в соответствии со спецификой работы, ремнями безопасности, средствами индивидуальной защиты, на дорогах при проведении ремонтных работ выставляются соответствующие знаки, на технику нанесены сигнальные полосы и т.д. Есть на предприятии специально оборудованные комфортные гардеробные комнаты, душевые кабины, сушилки для одежды.

Объем денежных средств, вкладываемых в улучшение условий и охраны труда работников, увеличивается с каждым годом. Так, в 2010 году было выделено 1600 тыс. рублей, а в 2011 году – 3243 тыс. рублей. С учетом того, что на предприятии работает всего 125 человек, сумма немалая.

Год от года растет и объем выполняемых предприятием работ: в 2010г. он составил 72,9 млн. рублей, а в 2011г. – уже 125,5 млн. рублей.

Осваивать такие объемы стало возможным благодаря плодотворной работе всего коллектива. Наши люди – это, без сомнения, основной актив предприятия. Многие из них проработали здесь не один десяток лет. К примеру, мастер участка озеленения Мартынова Альбина Васильевна пришла к нам 38 лет назад. Я уверен, что предприятию, на котором работает такой замечательный коллектив, посильны многие, даже весьма не простые задачи, и нас ждет успешное будущее.

Дорожные работы

ЧИСТОТА И ПОРЯДОК – ЗАЛОГ УСПЕХА

В 2004 году, когда в ДРСП Свердловского района пришел работать новый директор – Иван Яковлевич Лобов, муниципальное предприятие находилось в тяжелом экономическом положении: кредиторская задолженность, четырехмесячные долги по зарплате, заваленная мусором территория, «убитая» техника... Прошло 8 лет. Сейчас ДРСП Свердловского района – призер краевых и городских смотров-конкурсов по охране труда и социальному партнерству, обладатель дипломов 2-й степени во Всероссийском конкурсе на лучшее предприятие в сфере ЖКХ по итогам 2006 и 2011 годов. «В чем секрет успеха вашего предприятия?», – с таким вопросом обратился журнал СП к Ивану ЛОБОВУ:

– Секретов нет. Есть ежедневная напряженная работа. Первое слагаемое успеха – порядок на территории предприятия, потому что организация, которая отвечает за чистоту и порядок в городе, сама должна служить тому примером. Это дисциплинирует людей, настраивает на работу на предприятии. Нами в практику была введена «санитарная пятница»: в этот день все сотрудники должны часть своего рабочего времени посвящать уборке территории. Сначала нововведение вызвало недовольство, и я сам брал метлу, лопату и шел убираться, показывая личный пример. И работники меня поддержали. Этот опыт мы стараемся пропагандировать среди других предприятий Красноярска. Ведь это не сложно – раз в неделю убирать территорию своего предприятия и близлежащую, которая не за кем не закреплена. И город станет значительно чище! «Санитарная пятница» на предприятии жива и сейчас, и мы уже стали заниматься в этот день текущим строительством: например, чтобы выкрасить раздевалку, нужно нанять бригаду и заплатить ей порядка 60 тыс. рублей, так лучше эти же деньги получат наши работники!

Второе слагаемое успеха – коллектив. За 8 лет он вырос с 26 человек до 117. У нас работают профессионалы, которые ответственно относятся к своей работе, душу в нее вкладывают. Дисциплина на предприятии находится на высоком уровне, опоздания и потери рабочего времени исключены, алкоголь, разумеется, тоже.

Третье – планирование. Регулярно все сотрудники составляют свой собственный план работ на неделю, который я корректирую. Ежемесячно проводятся собрания для всего коллектива, на которых обсуждаются успехи и недоработки предприятия, заслуги и недостатки каждого работника.

Четвертое слагаемое – достойные условия для работы. Наша постоянная забота – приобретение новой техники, с которой повышается и качество работ, и скорость их проведения. На предприятии организован пункт приема пищи, есть собственный маленький спортивный комплекс, куда входит сауна, бассейн, спортзал с тренажерами. Иногородним мы предоставляем служебное жилье. Все работники являются членами созданного на предприятии профсоюза.

Нам нелегко дается наш успех. И мы постоянно находимся в поиске новых видов работ, чтобы наращивать объемы и, тем самым, повышать уровень заработной платы работников предприятия.

Вот все, что было перечислено, и обеспечивает хороший результат!

«ГОРОД. ЖКХ. ЭКОЛОГИЯ»

Источник: www.krasfair.ru

15 и 16 мая 2012 года в МВДЦ «Сибирь» в рамках выставки «Строительные и отделочные материалы. Малоэтажное домостроение. ЖКХ и экология» прошла II межрегиональная отраслевая конференция «Город. ЖКХ. Экология». Главными темами обсуждения стали проблемные вопросы и выработка путей решения задач по модернизации и развитию жилищно-коммунального комплекса Красноярского края.

Министр жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края Андрей Резников и депутат ЗС Красноярского края, заместитель председателя комитета по промышленности и вопросам жизнеобеспечения, д.т.н. Анатолий Матюшенко на церемонии открытия конференции подчеркнули актуальность встречи в период, когда активно разрабатываются новые программы и схемы обслуживания комплекса ЖКХ.

Конференция началась с круглого стола «Управление жилищным фондом в современных условиях», модератором которого стал заместитель руководителя департамента городского хозяйства Администрации г. Красноярска Олег Гончеров. В круг вопросов дискуссии вошли изменения в законодательстве об обеспечении капитального ремонта многоквартирного дома, контроль над работой управляющих компаний, роль общественных объединений в решении вопросов управления жилищным фондом и ряд других. Особый интерес вызвал доклад «Управление жилищным фондом в мегаполисе: новые проблемы и пути решения» заместителя начальника департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства г. Новосибирска Николая Малая. В Новосибирске активно внедряются обязательные общие собрания, на которых организуется голосование жильцов по различным вопросам (в том числе и тарифам), а также идея проведения открытых конкурсов на управление жилищным фондом.

Михаил Гендлин, директор ООО УК «СФЕРА», в своем выступлении «Видение современного управления многоквартирными домами и взгляд в будущее» рассказал о необходимости совершенно нового подхода к системе управления многоквартирными домами. В число докладчиков также вошли председатель правления ТСЖ «Благополучие» Татьяна Коленкова, главный бухгалтер ТСЖ «Радий» Светлана Бубенко, генеральный директор ООО УК «Котинент» Ирина Доброгорская, технический директор ООО УК «Бригантина» Валерий Демидов и другие.

По итогу круглого стола принята резолюция, в которую было предложено внести ряд дополнений: утвердить в качестве обязательного условия для строительных организаций передачу всех вновь построенных инженерных сетей и сооружений на них в муниципальную собственность; ввести программы обучения населения, в рамках которых вести разъяснительную работу в области жилищного кодекса и воспитывать в жильцах ответственное отношение к своей собственности.

Также в рамках конференции состоялся круглый стол «Об итогах реализации комплексной Программы экологической безопасности города

Красноярска на 2009-2011 годы». Здесь был продолжен начатый еще на КЭФе разговор об экологической безопасности нашего региона. Важные вопросы дискуссии – выполнение мероприятий данного документа и достигнутые показатели, а также результаты выполнения программных мероприятий по охране окружающей среды и о планируемой природоохранной деятельности со стороны ведущих предприятий города – ОАО «РУСАЛ Красноярск», ООО «Красноярский цемент», ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)», ОАО «ЭВРЗ», ОАО КЗХ «Бирюса» и ряда других, оказывающих влияние на экологию города и края.

Вниманию присутствующих была представлена информация о результатах реализации программных мероприятий за трехлетний период. Согласно данным статистики, за 2009-2011 годы существенно снизился уровень выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников загрязнения – на 44,2%. В настоящее время продолжают разрабатываться проекты по внедрению современного природоохранного оборудования и модернизации действующих производств.

За счет средств городского и краевого бюджета очищено порядка 146 тыс. м^2 водоохранных зон водных объектов в черте города. На специализированных объектах обезврежено более 361211 шт. отработанных ртутьсодержащих ламп и 727695 кг опасных медицинских отходов. В процессе уборки города и ликвидации несанкционированных свалок на объекты размещения отходов вывезено порядка 700 тыс. м^3 мусора. В рамках благоустройства и озеленения города высажено более 40 тыс. деревьев и кустарников. Также проведено 118 массовых экологических акций с участием воспитанников детсадов, школьников, студентов и преподавателей вузов, представителей общественных организаций и населения, в которых ежегодно участвовало более 7 тыс. человек.

В обсуждении результатов исполнения Программы принял участие председатель Новосибирского городского комитета охраны окружающей среды и природных ресурсов Михаил Яцков, который в свою очередь проинформировал о состоянии окружающей среды на территории г. Новосибирска и принимаемых мерах по ее улучшению.

Вопросы энергоэффективности обсудили во время круглого стола «Энергоэффективность в сфере жилищно-коммунального комплекса». Среди поднятых тем – проблемы реализации федеральных законов, переход на циркуляционную систему водоснабжения, современные требования к системам регулирования теплоснабжения и теплопотребления, обязательное энергетическое обследование объектов ЖКХ, проблемы, связанные с внедрением виртуальных систем учета потребления энергетических ресурсов и многие другие. Практическим опытом внедрения энергосберегающих технологий поделились генеральный директор УК «ЮСТАС» Юрий Тарасов и главный инженер ООО «Центр АВТ» Олег Гасанов.

Острые вопросы кадровой политики в сфере ЖКХ стали предметом разговора на круглом столе «Кадровая политика в сфере жилищно-коммунального хозяйства». По словам заместителя министра жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края Антона Мельника, кадровая проблема сейчас наиболее важна: «Может статься, что через десять лет эксплуатировать высокотехнологичное оборудование, которое сейчас активно внедряется, будет некому. В настоящее время средний возраст человека, осуществляющего обслуживание коммунального оборудования, составляет 45-50 лет. Эту ситуацию, безусловно, нужно менять».

Один из путей решения проблемы – разработка и внедрение целевой программы по кадровой политике в сфере ЖКХ края. Сюда относятся и соответствующие образовательные программы. Также было предложено активнее сотрудничать со средствами массовой информации, агентством труда и занятости населения, чтобы повышать престиж профессий ЖКХ. Конечно, серьезным стимулом в этом направлении должно стать повышение заработной платы работникам сферы жилищно-коммунального хозяйства.

Все участники круглого стола согласны с тем, что активное привлечение в отрасль молодежи и закрепление в ней молодых высококвалифицированных кадров станет главной движущей силой для ее кадрового обеспечения и инновационного развития.

ПРОШЛОЕ – ЧТО ДОСТАЛОСЬ, НАСТОЯЩЕЕ – ЧТО ИМЕЕМ, БУДУЩЕЕ – ЧЕГО ХОТИМ

Каждый раз, поднимая тему ЖКХ, журнал «СП» стремится не только показать примеры успешной работы в этой сфере, но и найти возможные пути выхода из непростой ситуации, сложившейся в ЖКХ. Для этого мы обращаемся к специалистам в данной области. Сегодня наш эксперт – Михаил ГЕНДЛИН, директор ООО УК «СФЕРА», заместитель председателя комитета по вопросам ЖКХ Центрально-Сибирской торгово-промышленной палаты, председатель некоммерческого партнерства «Союз товариществ собственников жилья и управляющих компаний Советского района г. Красноярска».

Будучи человеком неравнодушным, обладая огромным желанием досконально разобраться в системе ЖКХ, Михаил Гендлин работает в сфере коммунального хозяйства более 2-х лет – это как раз тот срок, который позволяет взглянуть на проблемы отрасли уже достаточно опытным, но в то же время еще свежим взглядом. Ему слово.

– Работая в сфере коммунального хозяйства, я каждый день узнаю что-то новое, непрерывно учусь. И вот что для меня очевидно: название «жилищно-коммунальное хозяйство – ЖКХ» морально устарело. Коммуна – явление прошлого времени, сейчас совершенно другие условия развития. Многоквартирный дом – это уже не общая коммуналка во владении государства, а собственность его владельцев, еще не осознавших, что они владеют общим имуществом. Сегодня «ЖКХ» прочно закрепилось в сознании людей как отрицательное явление. Может, стоит найти новое название, соответствующее нынешнему времени и требованиям? Думаю, что государству это под силу! Ведь была же переименована милиция в полицию, были выработаны соответствующие стандарты. Одним названием, конечно, дело не ограничится, государство должно взглянуть за горизонт, в будущее развитие этой отрасли. Лет, хотя бы, на 5-10 вперед. А пока что чиновники даже высокого уровня, в том числе и федеральные, не видят разницы между такими понятиями, как управляющая организация (УО), управляющая компания (УК) или ресурсоснабжающая организация (РСО), и путают их в речи, докладах. А вслед за ними и люди, которые доверяют им, требуют от УО того, за что в ответе РСО! Ведь им никто не объяснил разницу между ними. Мое мнение, что основной пункт в работе по «поднятию с колен» нашей отрасли – всеобщее повышение грамотности в этой сфере, в первую очередь тех, кто стоит у власти и не работает в сфере ЖКХ, но пытается влиять на развитие процессов в отрасли. Особая роль в этом вопросе отводится работе с населением через СМИ, государственную власть и УО.

Параллельно с основной задачей необходимо навести порядок в жилищном законодательстве, которое сейчас еще далеко от совершенства. В короткие сроки устранить в нем «черные дыры» и «белые пятна». Здесь задача для всех специалистов-практиков, работающих в сфере ЖКХ: совместным опытом, коллективным разумом сформулировать все наболевшие проблемы, и, что очень важно, предложить варианты их решения! И без промедления добиться рассмотрения предложений законодательной властью. Вот здесь как раз не обойтись без создания отраслевых некоммерческих партнерств и объединений. Поэтому мной и товарищами было создано НП «Союз товариществ собственников жилья и управляющих компаний Советского района г. Красноярска». Создание Союза рассматривается нами как помощь власти, как организация, которая сможет защитить свои интересы, обобщить

опыт и предложения в области развития ЖКХ. Считаю, что и исполнительная, и законодательная власти должны чаще обращаться к опыту практиков. К примеру – закон о полиции обсуждался в Интернете, почему бы не делать то же самое и с новыми документами в жилищном законодательстве?!

Продолжу тему законодательного несовершенства еще одним примером. Все мы знаем, что недвижимость на сегодняшний день – это вложение денег. И многие россияне предпочитают покупку жилья любому банковскому вкладу. Нередко человек, купив 2-3 и более квартиры, сдает их в аренду. Причем налог с этого дохода, как правило, не платит. И доказать факт аренды практически невозможно: собственник всегда может заявить, что пустил в принадлежащую ему квартиру пожить друзей, совершенно безвозмездно. А если стоимость коммунальных услуг с этих квартир попадает под предельный индекс, то государство еще и возмещает собственнику часть коммунальных платежей (по всем квартирам). Получается, что небедные люди дополнительно из казны получают скрытую дотацию! Ни в одном законе не прописано, что собственник должен уведомлять УО о том, кто живет в квартире и на какой срок она сдана. А это необходимо делать, если дом находится в общей собственности, и собственникам дома небезразлично, кто именно в нем живет. А может, этот арендатор торгует наркотиками, а может, он террорист? А в ответе перед собственниками всегда УО!

Еще одна часто встречающаяся проблема: если собственник имеет несколько квартир, то по адресу, где он зарегистрирован, он может быть идеальным плательщиком, а по другим – не платить вовсе. Обычно так и бывает. Из неплательщиков 80% – люди с достатком средним или выше среднего, а не платят они, потому что просто не хотят, прикрываясь предлогом: «а мы хотим разобраться, за что должны платить?» В этом случае эффективного инструмента взыскивания задолженности нет, а он необходим.

Острый вопрос, который стоит перед собственниками помещений первого и второго этажей дома, в котором есть лифт – это платежи за содержание лифтов. Должен ли платить собственник за услугу, которой он не пользуется? Я привел далеко не полный перечень всех законодательных недоработок в жилищной сфере.

Теперь о хорошем. Можно ли навести порядок в сфере управления ЖКХ? Я уверен: можно! Возможности и желающие для этого есть! Мне видится, что в обслуживании одной УО должны быть близлежащие дома, находящиеся на территории, которую можно пройти поперек пешком за час, т.е. максимум 5-6 км – небольшой микрорайон. В идеале на этой площади может быть расположено от 10 до 20 домов. При этом детские сады, школы, больницы и прочие объекты социальной инфраструктуры, входящие в этот микрорайон, тоже должны обслуживаться той же УО. Эти здания, по сути, ничем не отличаются от жилых домов, и им требуется такое же обслуживание. УО может снять эту головную боль с руководителей этих учреждений, они получат возможность больше времени уделять организации обучения, воспитания, лечения, то есть выполнению своих прямых обязанностей. Думаю, что и порядка на их территории станет больше, и качество оказываемых ими услуг повысится.

Но, разумеется, УО должна получать на эти цели государственное финансирование. Можно для реализации сказанного создавать совместные предприятия, основанные на государственно-частом партнерстве. Если передать всю территорию микрорайона, в которую входят придомовые территории, дворовые проезды, дворовые скверы, тротуары и т.д., в управление одной УО, то возможна организация в этом микрорайоне также и дружины в помощь полиции, системы охраны и видеонаблюдения для безопасности граждан – будет общая политика в благоустройстве микрорайона и т.д. А УО будет иметь возможность создавать рабочие места, платить достойную заработную плату своим работникам, быть хозяином в микрорайоне! Государству это тоже выгодно!

Это и есть современный подход в области развития ЖКХ. Моя мечта, которую я хочу воплотить в жизнь, – это микрорайон «Метростроитель» в Советском районе Красноярска. Обращаюсь к власти: дайте мне эту площадку, и уже через 3 года увидите результат. А через 10 лет здесь будет зеленый микрорайон, отвечающий всем современным требованиям. Даже если изначально в структуре микрорайона не были заложены принципы единого целого, все можно исправить, было бы желание, трудолюбие, упорство. Глаза боятся, руки делают!

Вопреки распространенному мнению, что ЖКХ – это «золотая жила», я, проработав здесь 2 года, могу сказать с уверенностью, что в этой сфере можно создавать дополнительные рабочие места, что немаловажно для нашего государства, зарабатывать достойную зарплату и иметь возможность воплощать свои идеи по улучшению жизни граждан. А большой прибыли здесь никогда не будет, и гнаться за ней бессмысленно!

Потому что в домах живут люди! И все, что мы делаем, должно быть направлено на улучшение их быта, отдыха – жизни в целом. Это правильно и справедливо!

КРАСНОЯРСК ДОЛЖЕН СТАТЬ ГОРОДОМ ДЛЯ ЛЮДЕЙ

О сегодняшнем состоянии строительной отрасли края, ее проблемах и перспективах развития – интервью с Андреем ТИХОНОВЫМ, исполнительным директором Союза строителей Красноярского края.

– Андрей Геннадьевич, по итогам строительства в 2011 году наш регион вошел в тройку лидеров Сибири, возведя более миллиона квадратных метров. Что, на ваш взгляд, способствовало такому наращиванию объемов?

– Из миллиона квадратных метров, которые были введены в эксплуатацию в прошлом году, 700 тысяч приходятся на краевой центр. Говорить о наращивании как таковом я бы не стал, в 2011 году были использованы резервы прошлых лет, сдавались объекты, проектирование и строительство которых началось еще до кризиса, но из-за нестабильной экономической ситуации было приостановлено. По причине докризисного задела хорошие результаты ожидаются и в нынешнем году, а со следующего года вполне возможно уменьшение объемов. В тройку лидеров Сибирского федерального округа по сдаче жилья наш регион входит уже на протяжении пяти лет. Время от времени мы меняемся местами с Кемеровской и Новосибирской областями, а больше в СФО нашему региону и не с кем соревноваться. В прошлом году мы немного уступили нашим соседям, пропустив их вперед по объемам. Если учесть, что сами по себе они меньше Красноярского края, а сдали квадратных метров больше, расслабляться и почивать на лаврах не стоит, надо закатывать рукава и работать, нам есть к чему стремиться.

– Нуждается ли сегодня строительная отрасль в поддержке государства? И в какой именно?

– Прежде всего, необходимо определиться и понять, о какой поддержке мы говорим – на уровне местного самоуправления, субъектов РФ или государственной власти РФ? Сделать жилье доступнее на федеральном уровне можно за счет удешевления ипотеки для россиян, что повысит спрос и поддержит отрасль. Оптимизировать законодательство можно и нужно: сейчас недостаточно отрегулировано взаимодействие с сетевыми компаниями, идет борьба за то, чтобы процедура получения разрешения на строительство была прозрачной, формируется институт независимой экспертизы, но также необходим и конкурентный рынок предоставления земельных участков.

Краевая власть способна помочь строителям на уровне законодательства, а кроме того, в вопросах обеспечения инфраструктурой. По большому счету, мы готовы строить за переделами города, но тогда необходимо создавать агломерацию и подводить туда сети. В общем и целом, для нормальной работы нужен основной ресурс – земля с сетями, а также порядок в законодательстве.

– Хватает ли в городе строительных площадок?

– Площадки под строительство выделяет муниципалитет, что является его функцией, но уже несколько лет в городе не было земельных аукционов. На сегодняшний день уже чувствуется нехватка площадок, а на тех территориях, которые свободны, существует другая проблема – полностью отсутствует инженерная инфраструктура. Если создавать ее с нуля, потребуются весьма и весьма серьезные вложения. А на застроенных ветхим жильем территориях, где нет проблем с сетями, стоит проблема сноса имеющихся строений. Такой вот замкнутый круг. Однако должен отметить, что на сегодняшний день строители

находят понимание со стороны властей в вопросах освоения площадок, на которых какая-либо инфраструктура полностью отсутствует, например, территория Солонцы-2. Замечу, что по данной проблематике с городской и краевой властью налажен достаточно позитивный и продуктивный диалог. Между всеми сторонами, участвующими в нем, существует понимание, что на обеспечение инженерной инфраструктурой всех территорий, которые того требуют, бюджета не хватит. И чтобы найти решение этого вопроса, который так или иначе нужно решать, используются механизмы частно-государственного партнерства.

– Где находятся, на ваш взгляд, наиболее перспективные площадки?

—В этом плане перспективным является весь город, и в первую очередь необходимо модернизировать застроенные территории. Если идти вширь, не застраивая в самом городе такие массивы, как Покровка, Николаевка, Базаиха и т.д., получится, что мы пойдем осваивать поля, а эти «гетто» так и будут «процветать» со всеми неприглядными атрибутами барачной жизни – наркотиками и т.п. Плюс ко всему – огромные территории заводов, которые сейчас закрываются или переносятся: комбайновый завод, судоверфь и т.д. Необходимо искать резервы внутри города, и чем компактнее будет город, тем лучше. Если офисы, жилые дома, торговые центры и экологически безопасные предприятия будут стоять вперемешку, тогда человек сможет ходить на работу пешком, не создавая транспортных проблем своим перемещением по городу. Конечно, небезопасному производству не место в городской черте.

– Может ли Союз строителей края как-то повлиять на процесс выделения площадок под застройку?

– Союз строителей края активно работает над внедрением программы развития застроенных территорий (РЗТ). Наша делегация ездила перенимать опыт в такие города, как Санкт-Петербург и Новосибирск, где РЗТ успешно реализуется. Эту идею мы подсказали иркутским коллегам, которые подхватили ее и успешно осуществляют. В нашем же крае уже три года бьемся, но пока никто не хочет этим заниматься. Однако заниматься, скорее всего, придется – бараки признаны аварийными и должны быть снесены или капитально отремонтированы в течение года. Если этого не сделать, жители имеют полное право обратиться в прокуратуру.

– Какие законодательные пробелы и недоработки тормозят развитие отрасли?

– Законодательных недоработок, тормозящих развитие отрасли, немало. К примеру, невозможность оформления в собственность парковочного места: парковка считается единой, и если пять владельцев автомобилей еще смогут договориться между собой, то 250 – никогда.

Другой пример: зачастую новые СанПиНы и Техрегламенты принимаются без учета нашей региональной специфики. В частности, мы привыкли строить десятиэтажные панельные дома, но выходит СанПиН, который требует, чтобы в десятиэтажке было два лифта. К чему это может привести – все будут строить девять этажей с одним лифтом, либо делать два лифта, но существенно повышать этажность. Сейчас же придется

менять все проекты планировок, так как везде по городу запроектированы десятитиэтажки.

Про 94-ФЗ я даже не буду говорить, его только ленивый не ругает. Возьмем 261-ФЗ, который обязывает ставить счетчики тепла на каждую квартиру. Казалось бы, хорошая идея, но ведь у нас вся система теплоснабжения вертикальная, и почему я, живя на 4-м этаже, должен платить за соседа с 3-го, который уехал и отключил отопление, а у меня от этого промерзает пол? Да и управляющие организации, скорее всего, не станут учитывать показания этих счетчиков, будут также считать по квадратному метру. В общем, единственное, что даст 261-ФЗ – это возможность заработать хорошие деньги компаниям, которые устанавливают теплосчетчики.

– Непростой вопрос в строительной сфере – обеспечение социальной инфраструктурой. Кто в первую очередь должен его решать?

– В решении этого вопроса также необходимо частно-государственное партнерство. Без привлечения бизнеса на сегодняшний день в городском бюджете вряд ли найдутся средства, которые бы позволили полностью обеспечить социальной инфраструктурой все те микрорайоны, которые сейчас застраиваются. Здесь необходимо менять федеральные нормы, согласно которым, например, детский сад на 200 мест должен располагаться на нескольких гектарах земли. В новых микрорайонах это можно сделать, но как быть с центром города, на застроенной территории, где в свободном доступе нет таких больших площадей? Однако искать выход все равно нужно, ведь каждый год детей рождается все больше, очередь в детсад постоянно растет. Если снизить нормативы и разрешить устраивать детские сады в пристроенно-встроенных помещениях первых этажей домов, то можно возводить эти помещения и сдавать их в аренду муниципалитету с последующим выкупом.

– Сейчас нередко говорится о возможности снижения цены за квадратный метр жилья, насколько это возможно и при каких условиях?

– Поймите правильно, квадратный метр стоит ровно столько, сколько за него платят, например, в 2008 году цена квадратного метра была ниже себестоимости. Конечно, если расходы строителей будут снижаться за счет новых технологий, конкуренции стройматериалов, бесплатной земли и т.д., то, естественно, застройщики снизят свои продажные цены, поскольку будут строить больше. А когда мы начнем в Красноярске сдавать более миллиона квадратных метров в год, мы сразу же упремся в проблему сбыта, и цена упадет. Должен сказать, на сегодняшний день есть баланс сдаваемых квадратов и спроса. Если будем сдавать больше, чем требуется, цена начнет идти вниз, и покупатели станут ждать, когда она опустится до самого дна. Тогда все встанет.

– Достаточно ли в крае недорогих и качественных стройматериалов?

– Надо сказать, что стройматериалов много не бывает, чем больше их будет, тем лучше. Конкуренция – это большой плюс. Я бы не сказал, что красноярский рынок насыщен стройматериалами: цемента – да, достаточно, а вот кирпича не хватает, автоклавный газобетон приходится возить из

Ангарска и Новосибирска, нет производства стекла, так и не запустили производство преднатяженных плит. Без сомнения, нужно развивать собственную индустрию стройматериалов, поскольку для всех это будет выгодно, ведь транспортные расходы – недешевое удовольствие.

– На ваш взгляд, возможно ли в Красноярске массовое строительство малоэтажного жилья? Будет ли оно пользоваться спросом?

– Внутри Красноярска массового строительства малоэтажки, скорее всего, не будет. На любой городской площадке гораздо перспективнее построить многоэтажный дом. А за городом – возможно, но все упирается в проблему отсутствия там сетей. Пока у нас нет магистрального газа, прокладывать сети за пределами города очень дорого. Газ же нужно вести через территорию Кемеровской области, на что кузбассовцы, которые «сидят» на угле, никогда не согласятся, потому что они берегут свою монополию. А пока не будет газа, углем закрыть существующую потребность мы не сможем.

Но даже если допустить, что у нас может появиться магистральный газ, малоэтажного бума все равно не стоит ждать: менталитет у людей еще не созрел, да и климат не тот. У нас же Красноярский край, а не Краснодарский: снег порой нужно убирать чуть ли не каждый день, да и социальная инфраструктура в малоэтажных поселках слабо развита, скорую вызовешь – она может и не доехать, а если доедет, то отвезет в какую-нибудь районную больницу, за 20 км. Здесь необходимо решать целый комплекс социальных проблем, поэтому пока люди берут дома за городом как второе жилье, как летнюю дачу. Я считаю, у нас в Сибири не будет 70% малоэтажки, как планируется.

– Бюджетные малоэтажные поселки, в которых цена квадратного метра была бы не дороже, чем в многоквартирном доме, и коммунальные платежи были бы примерно равны квартирным – это реальность или утопия?

– Можно построить недорогие щитовые домики, но сразу же возникает вопрос: а насколько они будут энергоэффективны? И опять же – отсутствие сетей, о чем я уже говорил. Конечно, есть современные методы очистки воды и канализирования, очистительные станции, которые позволяют вывозить только небольшой объем шлаков, а остальное уходит на полив, техническую воду и т.д. Но эти технологи рассчитаны на 400-500 домов – на очень большой поселок. И тут надо считать. Пока же коммунальные платежи в загородном доме, как правило, выше, чем в городской квартире.

– Хотелось бы узнать ваше личное мнение об архитектурном облике Красноярска.

– Я не для кого не открою секрет, если скажу, что архитектурный облик Красноярска оставляет желать лучшего. К сожалению, у нас не проводятся архитектурные конкурсы, хотя бы на значимые объекты, поэтому любой частный застройщик делает все, что хочет, и это большая проблема для города. Хорошо, если у застройщика есть элементарное чувство стиля и вкуса, а если оно полностью отсутствует? На самом деле не он должен ломать голову над цветовыми решениями, он должен получать конкретные директивы.

Красноярское отделения Союза архитекторов России разработало положение об архитектурном конкурсе, который Союз строителей полностью поддерживает, но пока юридической силы это положение не имеет.

– Каким бы вы хотели видеть Красноярск через 20-30 лет?

– Сейчас жителей Красноярска волнуют, конечно, помимо уровня заработной платы и условий для ведения бизнеса, три проблемы: школы/садики, транспорт/пробки и экология. Через пару десятилетий я бы хотел увидеть окончательное решение этих проблем. Красноярск должен стать городом для людей, который способен дать человеку хорошую работу, достойную зарплату и условия для комфортной жизни.

ОБЩЕСТВЕННЫЙ СОВЕТ

5 июля 2012г. состоялось заседание общественного совета при министерстве строительства и архитектуры Красноярского края. Совет был создан весной этого года с целью содействия министерству, для повышения эффективности и доступности его деятельности. В состав совета входят представители органов государственной власти краевого и городского уровня, Союза строителей Красноярского края, строительных и проектных организаций, профсоюзных, общественных объединений и многие другие.

На заседании выступил министр строительства и архитектуры Красноярского края Владимир ЦАПАЛИН, который рассказал собравшимся об основных приоритетах деятельности министерства. Всего их восемь.

Первый приоритет – это вовлечение общественности края в реализацию государственной политики в области градостроительной деятельности. В рамках данного приоритета происходит взаимодействие министерства с общественными организациями для обсуждения долгосрочных целевых программ, касающихся развития инфраструктуры, переселения граждан из аварийного жилья, обеспечения служебным жильем работников бюджетной сферы и других социально значимых аспектов.

Второй приоритет – улучшение качества жизни отдельных групп населения. Главнейшая задача – создание доступной для инвалидов уличной городской сети и среды внутри помещений. Совместно с институтом «Красноярскгражданпроект» министерством были разработаны нормативные требования по организации безбарьерной среды для маломобильных групп в учреждениях соцкультбыта. Данные требования учитываются при строительстве всех новых объектов. Сложнее обстоят дела с жилыми зданиями, которые проектируют частные застройщики. В решении данного вопроса с министерством активно сотрудничает Союз строителей Красноярского края. Вторая, не менее значимая задача – оказание содействия многодетным семьям в улучшении жилищных условий за счет обеспечения земельными участками, к которым подведены дорожные и электрические сети, в непосредственной близости от Красноярска. Третья задача – обеспечение жильем работников бюджетной сферы в районах, селах, где существует дефицит кадров.

Третий приоритет – переселение граждан из районов Крайнего Севера. Работа в рамках данного приоритета заключается в привлечении северян на территорию края.

Четвертый приоритет – завершение строительства жилья обманутых дольщиков. Проблема тяжелая, и ресурсов, которые государство может вложить в ее решение, нет. Бюджетные средства принадлежат всем жителям края, и если человек был обманут при покупке автомобиля, он обращается в правоохранительные органы, а не к государству. Жилье более социализировано, и государство не может оставаться в стороне от этой проблемы, но ресурсами на ее решение не обладает. По итогам кризиса в крае было около 3 тыс. обманутых дольщиков, 22 не введенных

в эксплуатацию дома. На сегодня 11 домов уже сданы, из оставшихся наиболее проблемными являются 2 дома по улице Баумана в г. Красноярске, в которых имел место факт многократных продаж, и в итоге квартир в три раза меньше, чем претендентов на них. Руководитель компании-застройщика приговорен к 10 годам тюремного заключения. Остальные дома находятся в стадии достройки. В настоящее время в крае действует закон о поддержке обманутых дольщиков, в соответствии с которым гражданин имеет право получить банковский кредит, проценты по которому будут погашены из бюджета.

Пятый приоритет – обеспечение ввода объектов капитального строительства, отвечающих современным требованиям энергоэффективности и качества. Министерством строительства и архитектуры были разработаны методические рекомендации по внедрению стандартов энергоэффективности, исходя из наработок проектных институтов и опыта уже построенных объектов, в которых современные энергоэффективные технологии себя положительно зарекомендовали. Также одна из задач данного приоритета – развитие базы строительной индустрии.

Шестой приоритет – устранение избыточных административных барьеров, обеспечение контроля над передачей муниципальных услуг в сфере градостроительной деятельности. На территории края создаются многофункциональные центры, которые работают по принципу одного окна. Дальнейшая задача министерства – все муниципальные образования должны создать сайты, где каждый гражданин сможет найти информацию об обороте земельных участков, с указанием их адресов, назначения и фазы оформления.

Седьмой приоритет – обеспечение населения края доступным и комфортным жильем. В него входит разработка краевых нормативов градостроительного проектирования. По сути, данные нормативы будут содержать весь набор факторов, в которых нуждается человек – от

плотности застройки до парковок и площадок для выгула собак. Краевые нормативы заставят муниципальные образования, в свою очередь, привести в норму их нормативы.

Восьмой приоритет – повышение эффективности использования бюджетных средств при строительстве социальных объектов. Также одна из задач – обеспечить доступ в школьную библиотеку, в спортивный и актовый залы всем жителям муниципального образования. Для этого в данные помещения должен быть предусмотрен отдельный вход.

Далее министр строительства и архитектуры Красноярского края Владимир Цапалин отметил, что данный список приоритетов отнюдь не является исчерпывающим, направления деятельности министерства гораздо шире. Это те приоритеты, по которым возможно отследить динамику в течение непродолжительного отрезка времени и на которые обращено особое внимание руководства министерства.

Общественный совет при министерстве строительства и архитектуры Красноярского края – постоянно действующий совещательный орган. В дальнейшем заседания совета будут проводиться по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

ВИКТОР ТОЛОКОНСКИЙ ВСТРЕТИЛСЯ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ

Ольга Бабаева

7 июня 2012 года полпред Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе Виктор Толоконский, находясь с рабочим визитом в Красноярске, провел закрытую встречу с предпринимателями, директорами крупных краевых предприятий и руководителями объединений работодателей и отраслевых союзов.

Основной темой встречи стали вопросы развития бизнеса в регионе. Участие во встрече приняли: председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Михаил Васильев, президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей края Валерий Сергиенко, президент Союза лесопромышленников Красноярского края Олег Дзидзоев, начальник Красноярской железной дороги Владимир Рейнгардт, генеральный директор ОАО «Красмаш» Владимир Колмыков, замминистра промышленности и энергетики Красноярского края Александр Климин, генеральный директор ОАО «Информационные спутниковые системы» им. М.Ф. Решетнева Николай Тестоедов и другие.

Как заявил в начале встречи Виктор Толоконский, «я признателен за приглашение принять участие в такой встрече, так как в Красноярском крае – регионе с самой сильной экономикой – далеко не всегда удавалось осуществить прямое взаимодействие с предпринимателями. Ваши предложения и замечания крайне важны для взаимодействия с федеральным центром, так как в связи с формированием нового состава Правительства РФ будут обновлены и подходы к развитию бизнеса, и ряд программ. По итогам нашей встречи мною будет подготовлено обращение к президенту, федеральному правительству, губернатору Красноярского края».

В числе первых была поднята тема госзаказа в оборонном и машиностроительном секторах экономики. Так, генеральный директор ОАО «Красмаш» Владимир Колмыков заявил, что отрасль машиностроения в крае могла бы быть загружена на 100%, однако большинство заказов уходит «на сторону». «Сегодня в крае реализуется ряд крупных проектов в нефтегазовой отрасли, металлургии, строительстве. Однако продукция машиностроения для этих отраслей производится где угодно, только не на территории края», – подчеркнул Колмыков. В ответ на это Толоконский дал поручение подготовить предложения в Правительство РФ по оздоровлению и упорядочению процесса регулирования внутреннего рынка машиностроительной продукции, а также обращение в адрес губернатора края Льва Кузнецова с

целью более жесткого ограничения автономизации крупных компаний в крае. «Тот же «Норильский никель» свои заказы мог бы размещать не в своих структурах, а посредством других краевых предприятий», – отметил Толоконский.

Председатель СППКК Михаил Васильев в своем выступлении поднял сразу несколько вопросов. Первый касался наведения порядка в предоставляемых разными ведомствами статистических данных о количестве субъектов предпринимательства в крае: «Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Крайстат, налоговая служба и даже губернатор края – все имеют совершенно разные данные о количестве хозяйствующих субъектов, что не может не отразиться на качестве работы». Еще одной темой выступления Михаила Васильева стали вопросы инновационного развития экономики. По его словам, помимо государства, заказчиком разработки и внедрения инновационных проектов в любой сфере деятельности должно быть и частное предпринимательство. «Однако сегодня этого не происходит. Я вижу две основные причины. Во-первых, сегодня любые средства, направляемые на инновационное развитие, подлежат налого-обложению. В пересчете на всех предпринимателей получается приличная сумма. Если мы хотим, чтобы частный инвестор появился на рынке заказа инновационной продукции, то необходимо этот вопрос решать на законодательном уровне. Во-вторых, необходимо федеральному правительству по той же схеме, который поддержали автопром, путем вложения средств и размещения на территории страны сборочных производств, поддержать и машиностроительную отрасль, в первую очередь производство специализированной техники. Наши предприниматели вполне могли бы поучаствовать в этих проектах», – заявил Васильев.

Главное же обращение председателя СППКК к Толоконскому было посвящено дальнейшим перспективам развития Сибири: «Сегодня чтобы инвестировать в более-менее значимое производство в сибирских регионах, нужно знать, что будет здесь лет через 10-15. Эта тема требует детального описания на уровне Федерации – какие отрасли в Сибири будут в перспективе развиваться, какие подходы в развитии видит государство».

Полпред президента поддержал предложения, озвученные Михаилом Васильевым, отметив, что в идеале инвестор, вкладывающий деньги в развитии производства в Сибири, должен иметь не только ясную картину о перспективах своего бизнеса, но и определенные налоговые преференции. «За пользование месторождениями природных ресурсов взимается лицензионная плата. Необходимо сделать так, чтобы эти средства оставались в данной территории и шли на ее развитие, а не растворялись в общем бюджете. В Красноярском крае высокий налог на добычу полезных ископаемых, так можно рассмотреть возможность пересмотра коэффициента, а разницу вкладывать в развитие целевых проектов – строительство объектов инфраструктуры, геологоразведку», – отметил Толоконский.

Также в ходе встречи были подняты вопросы о развитии банковской сферы, железнодорожного транспорта, ЖКХ, снижении административных барьеров, проблемы развития ЗАТО. Так, начальник КЖД Владимир Рейгардт заявил о необходимости вложения государством значительных средств в поддержку объектов инфраструктуры: «Красноярская железная дорога вложила 15 млрд. рублей в реализацию инвестиционных проектов и еще на 10 млрд. рублей мы закупаем товарной продукции на территории края. Однако все потянуть только своими силами невозможно, нужна помощь государства, причем нацеленная на перспективу до 2014-2015 гг.».

ВИЗИТ СППКК В КУРАГИНСКИЙ РАЙОН

Ольга Бабаева

В конце июня Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края провел выездное совещание по проблемам развития предпринимательства в южных территориях нашего региона. Приглашение провести такое мероприятие было получено от главы Курагинского района, члена Правления СППКК Евгения Дмитриева.

Круглый стол на тему «Бизнес и власть. Проблемы и перспективы взаимодействия. Опыт муниципальных образований юга Красноярского края» прошел 21 июня 2012 г. в администрации поселка Курагино с участием глав южных территорий края (Краснотуранского, Каратузского, Шушенского районов, г. Минусинска), а также местных предпринимателей.

Как заявил в начале встречи председатель СППКК Михаил Васильев, проведение подобных выездных мероприятий, когда предоставляется возможность услышать проблемы местных предпринимателей лично, очень важно: «Полагаю, что реализация крупных инвестпроектов юга края, таких как, например, строительство железной дороги Кызыл-Курагино, должна происходить исключительно с привлечением местного бизнеса».

В первую очередь перед участниками круглого стола выступила начальник отдела инвестиционной политики министерства инвестиций и инноваций Красноярского края Ольга Черикановa с информацией на тему «Инвестиционная политика края и перспективы развития южных территорий». По словам Черикановой, с 2010 года в крае наблюдается устойчивый рост объема инвестиций в краевую экономику: «К 2011 году объем инвестиций составил свыше $10 млрд., или 303,9 млрд. рублей. Прогноз на 2012 год – 328 млрд. рублей. По этим показателям Красноярский край занимает первое место в СФО и восьмое место в РФ».

Мэр г. Минусинска Наталья Федотова поделилась с участниками круглого стола опытом развития муниципальных образований юга края на примере города Минусинска. По ее информации, в городе в сфере МСБ трудятся свыше 10 тысяч человек, за последние годы оборот произведенной продукции вырос на 10%. За три года из средств федерального, краевого и муниципального бюджетов на реализацию программ поддержки предпринимательства в городе было выделено 4,4 млн. рублей. «Главная проблема для муниципалитетов, на мой взгляд, – это некая разобщенность в реализации программ социально-экономического развития на территориях. Считаю, что необходима общая программа развития юга края, которая бы зафиксировала действия по ряду направлений: развитию транспорта, строительству, социальной сферы, инженерной инфраструктуры», – заявила Федотова.

Местные предприниматели в рамках работы круглого стола пожаловались на нехватку строительных мощностей, в ответ на это Михаил Васильев предложил красноярским руководителям строительного бизнеса рассмотреть возможность создания на юге края филиалов своих компаний. Кроме того, предприниматели выразили недовольство множеством прокурорских проверок, проводимой налоговой политикой, а также серьезной нехваткой трудовых ресурсов.

Подводя итоги работы круглого стола, председатель СППКК Михаил Васильев отметил, что проблемы, озвученные местными предпринимателями, их предложения будут переданы на уровень правительства края. «Мы постараемся, чтобы в рамках формирования бюджета края на 2013 год ваши предложения были учтены», – подчеркнул Васильев.

Во второй день рабочей поездки, 22 июня, в пос. Краснокаменск Курагинского района состоялось выездное заседание Правления Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края под председательством Михаила Васильева. Для участия в Правлении был приглашен руководитель подразделения ООО «Стройновация» в г. Минусинске (генеральный подрядчик строительства железной дороги Кызыл – Курагино) Анвар Ризаев для информирования членов СППКК о ходе реализации крупного инвестиционного проекта по строительству железной дороги Кызыл-Курагино.

Участие в работе Правления также приняли заместитель министра транспорта Красноярского края Константин Димитров, глава администрации Ермаковского района Борис Ситников, глава Курагинского района Евгений Дмитриев.

Как заявил Михаил Васильев, строительство железной дороги, которая свяжет юг Красноярского края с Республикой Тыва, является серьезным проектом, даст толчок развитию южных территорий края: «Мы обратились к руководству фирмы-генерального подрядчика строительства с просьбой принять участие в заседании Правления СППКК и проинформировать красноярских предпринимателей о ходе реализации проекта. Уверен, что участие в данном проекте будет интересно бизнесу нашего региона».

Далее слово взял заместитель министра транспорта Красноярского края Константин Димитров, который сообщил, что уже получена экспертиза проекта, выделены первые средства для его реализации. «Объект уникальный для всего Красноярского края – будет построено более 400 км путей со всей сопутствующей инфраструктурой. Рельеф прохождения трассы невероятно сложный, особенно в Ергаках», – отметил Димитров. Он обратился к руководителям фирмы-подрядчика с неким напутствием: «Железная дорога пройдет по районам, которые являются рекреационными, поэтому крайне важно сохранить уникальную природу юга края. Кроме того, мы проинспектируем сеть автодорог в районах перед началом строительства с целью их восстановления по мере возведения объектов. Эта работа будет проделана уже в июле».

Анвар Ризаев пообещал соблюсти все перечисленные условия строительства, отметив, что в ближайшие дни разрешение на ведение строительных работ ООО «Стройновация» будет получено, и начнется процедура подписания договоров субподряда. «Непременно приоритет будет отдаваться местным, красноярским компаниям. Для участия в проекте предпринимателям необходимо поторопиться, чтобы успеть в договорную кампанию», – подчеркнул Ризаев.

В целом, говоря об особенностях уникального инвестпроекта, Анвар Ризаев заявил, что ориентировочно протяженность железной дороги от Курагино до Кызыла составит 465 км, из которых «Стройновация» берется построить 147,5 км на участке от Курагино. Дальнейшую стройку до Кызыла будет вести «Енисейская промышленная компания». «На нашем участке в 147,5 км будут построены 44 больших и малых мостов, тоннель в предгорьях Саян протяженностью 800 м, три железнодорожные станции, пять разъездов с мощностью грузопотока до 15 млн. тонн грузов в год. В целом на участке будут задействованы в работе до 3,5 тыс. человек, которые в основном будут привлекаться вахтовым методом. Максимальный срок, отведенный нам на строительство данного участка, составляет 3 года. Отмечу, что финансирование проекта ведется за счет государства», – заявил Ризаев.

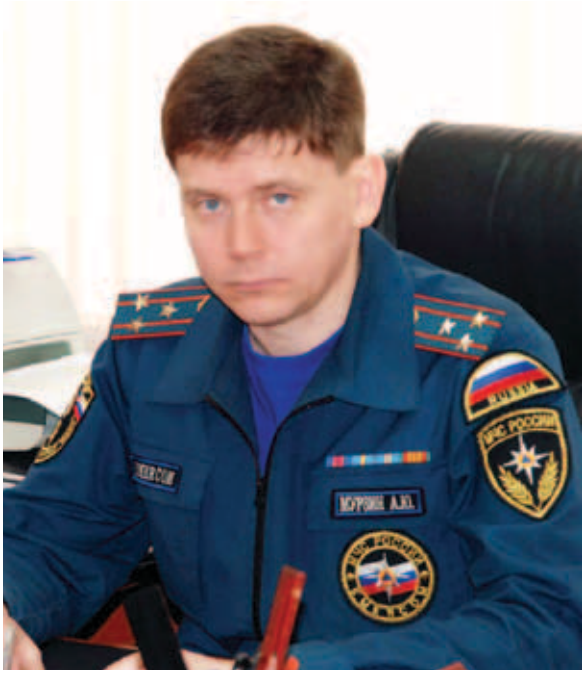
Председатель СППКК Михаил Васильев порекомендовал Ризаеву создать интернет-ресурс, на котором в режиме реального времени отражалась бы вся информация о ходе реализации проекта, особенно по всем договорам, заключенным на строительство.

Вторым вопросом, рассмотренным на заседании Правления, стала информация главы Курагинского района Евгения Дмитриева о социально-экономическом развитии территории. Так, по его информации, за период 2010-2011 гг. удалось стабилизировать общественно-политическую и социально-экономическую ситуацию в Курагинском районе: «В феврале 2010 года заработал «Краснокаменский рудник», активно работают Ирбинский филиал ОАО «Евразруда» и Артемовская золоторудная компания. Что касается сферы малого и среднего бизнеса, то здесь у нас занято свыше 5 000 человек, это 31% от общей численности работающих в районе». Заслушав информацию, члены Правления Союза предложили администрации Курагинского района подготовить и направить в адрес СППКК справочную информацию о потенциальных инвестпроектах, рассмотреть вопрос о возможности формирования районной рабочей комиссии по развитию туристической деятельности, а также сформировать специализированный интернет-ресурс, обобщающий информацию о туристическом потенциале Курагинского района, а также о предприятиях, работающих в различных секторах экономики.

В ходе рабочего визита делегация СППКК посетила также ОАО «Краснокаменский рудник», предприятие, не так давно выкупленное китайскими бизнесменами. Нынешний собственник предприятия – компания «Цинлун» заявила о готовности приступить к масштабной реконструкции рудника. В модернизацию инвесторы намерены вложить до $40 млн.

ПОЖАРНОМУ НАДЗОРУ – 85 ЛЕТ

18 июля – День Государственного пожарного надзора. В преддверии праздника журнал «СП» обратился к главному государственному инспектору Красноярского края по пожарному надзору Андрею МУРЗИНУ с просьбой рассказать о деятельности возглавляемого им надзорного органа.



– Андрей Юрьевич, каковы истоки этого праздника?

– В 1920г. пожарная охрана была отделена от страхового дела и передана в Главное управление коммунального хозяйства НКВД РСФСР, при котором был создан Центральный пожарный отдел. В 1926-27гг. завершилась организация аппарата Государственного пожарного надзора в союзных республиках. А 18 июля 1927 года принято Положение «О Государственном пожарном надзоре», которое стало руководящим документом для дальнейшего развития противопожарной службы страны, законодательно закрепив за ней сферу деятельности, в том числе – проведение предупредительных мероприятий. День принятия Положения и принято считать Днем Государственного пожарного надзора. А значит, в этом году государственному пожарному надзору в России – 85 лет.

– Что сейчас представляет собой государственный пожарный надзор?

– На сегодняшний день Федеральный государственный надзор – это структура, организующая и проводящая проверки деятельности организаций и граждан, состояния используемых (эксплуатируемых) ими объектов защиты. Конечно, деятельность органов федерального государственного пожарного надзора заключается не только в проведении проверок. Это и дознание по делам о пожарах и о нарушениях требований пожарной безопасности, и производство по делам об административных правонарушениях в области пожарной безопасности, и официальный статистический учет, и ведение государственной статистической отчетности по пожарам и их последствиям, а также взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти, в том числе с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями, рассмотрение обращений и жалоб организаций и граждан по вопросам обеспечения пожарной безопасности.

– Какими достижениями может похвастаться госпожнадзор Красноярского края?

– На сегодняшний день принципиальная, требовательная и целенаправленная работа должностных лиц управления и территориальных подразделений надзорной деятельности привела к улучшению противопожарного состояния образовательных учреждений. Также за последние годы устранены нарушения требований пожарной безопасности, создающие угрозу жизни и здоровью людей, и значительно улучшилось противопожарное состояние объектов здравоохранения, социальной защиты населения, объектов с массовым пребыванием людей.

Главный результат работы государственного пожарного надзора в крае, – ежегодное снижение количества пожаров и тяжести их последствий. Так, если в 2005г. на территории Красноярского края произошло 5623 пожара, при которых погибло 565 человек, то в 2011 году произошло 4695 пожаров, при которых погибло 304 человека. Таким образом, за 7 лет почти в два раза снизилось количество людей, погибших на пожарах.

Все положительные показатели, конечно, достигнуты благодаря личному составу, работающему в подразделениях государственного пожарного надзора в крае. Это преданные своему делу, увлеченные, самоотверженные, отслужившие не один десяток лет офицеры. Так, проходящие службу в настоящее время Ермаков М.С., Гаврилов А.В. и вышедшие на заслуженный отдых Орлов А.В., Шарейко В.Н., Амельчугов С.П., Комаров С.Ю. имеют самую высокую правительственную награду – медаль «за отвагу на пожаре».

– Какие перспективы развития вы видите?

– В 2010 году была разработана концепция развития государственного пожарного надзора в Красноярском крае на 2010-2013 годы, приоритетными направлениями которой являются: оптимизация управленческой деятельности, повышение качественного уровня подготовки и профессионализма инспекторского состава, повышение эффективности и результативности надзорно-профилактической работы, снятие излишних административных барьеров на пути развития предпринимательской деятельности, повышение защищенности населения, объектов и населенных пунктов в крае.

– Вы можете привести примеры взаимодействия государственного пожарного надзора с органами власти?

– За последние годы управление надзорной деятельности принимает активное участие в разработке краевых целевых программ. Так, на сегодняшний день на территории края действуют следующие целевые программы: «Культура Красноярья на 2010-2012 годы», «Обеспечение жизнедеятельности образовательных учреждений края на 2010-2012 годы», «Обеспечение пожарной безопасности сельских населенных пунктов Красноярского края на 2011-2013 годы», «Социальная поддержка населения Красноярского края на 2011-2013 годы».

Также было принято участие в разработке территориального нормативного документа «Нормы пожарной безопасности. Устройство и эксплуатация квартирных детских садов».

– Что бы вы хотели пожелать своим коллегам в профессиональный праздник?

– Дорогие коллеги, уважаемые ветераны! Этот день – замечательный повод произнести самые важные, идущие от сердца слова. Все жители Красноярского края сегодня могут сказать вам искреннее спасибо – за собственную защищенность и безопасность. В нашей системе работают настоящие профессионалы – помимо хорошей физической подготовки, высоких моральных качеств и психологической устойчивости, они обладают широким кругозором и глубокими знаниями. Это люди, единые по духу, преданные своему делу. Пусть достойная работа, мужество, самоотверженность, неравнодушие и впредь остаются залогом общего благополучия и уверенности в завтрашнем дне! Всего вам самого хорошего: новых свершений, сил, крепкого здоровья, мира и добра! С праздником!

ПОЖАРЫ И ОБЩЕСТВЕННАЯ НРАВСТВЕННОСТЬ

Владимир САМСОНОВ

Общеизвестное выражение «Детям спички – не игрушка», видимо, настолько примелькалось, что перестало быть в массовом сознании грозным предупреждением. Оставленные без присмотра малыши играют тем, что найдут. Нередко находят спички и зажигалки, опрометчиво оставленные родителями. Впрочем, и сами взрослые граждане не лучше: их «игры» с огнем еще опаснее… Об этом – беседа корреспондента журнала «СП» с заместителем начальника отдела краевого госпожнадзора Игорем АТЫЛИНЫМ.

– Игорь Алексеевич, как сегодня обстоят дела с пожарами в стране и в крае?

– Федеральная и краевая статистика отличаются не слишком сильно. В 2011 году на территории РФ произошло 168 тысяч пожаров, в которых погибло 11 962 человека, травмировано 12 425 человек, т.е. ежедневно происходил (в среднем) 461 пожар, 33 человека погибали, 34 получали травмы. В крае за прошлый год произошло 4 695 пожаров, погибло 304 человека, травмировано 266, т.е. ежедневно в крае происходило 13 пожаров, погибало по одному человеку и по одному травмировалось. В Красноярске – 990 пожаров за год, 48 человек погибло, 67 травмировано, т.е. в сутки – 2-3 пожара.

Обратите внимание, в Красноярске живет примерно треть населения края, а интенсивность пожаров намного ниже. Объясняется это тем, что городские дома с центральным отоплением (кирпичные, панельные) изначально менее пожароопасны. Если ТЭЦ обеспечивает людей теплом, они не включают обогреватели, не происходит перегрузки электросетей. Соответственно, и источников возгорания меньше (при исправной проводке).

В сельской же местности в основном частный сектор: деревянные дома с индивидуальным отоплением. Печки топить надо каждый день. Содержать, обслуживать. А если это делается не слишком аккуратно? Плюс – весенние палы сухой травы, которые часто и являются причиной пожаров в пригороде. Отсюда и возникает такая разница.

Много людей гибнет в нетрезвом состоянии. Выпил, покурил, не затушил окурок, уснул… В результате – трагедия. По российской статистике, около 65% погибших на пожарах людей находились в состоянии наркотического или алкогольного опьянения. По краю – 49% , меньше, чем по России. Особенно много таких случаев зимой, в выходные и праздничные дни. Причем среди погибших 76,3% мужчин и 23,7% женщин.

– Потому что женщины аккуратнее? Или мужчины сильнее пьют?

– Могу заблуждаться, но думаю, что это скорее объясняется мужской психологией, а пьют в наше время женщины и мужчины примерно одинаково. Мужчины более пессимистичны и склонны к депрессии… Все-таки на них больше ответственности в семье и обществе. Стрессов у мужчин больше. Женщины своих эмоций не сдерживают и выплескивают. Мужчина же отрицательные эмоции копит. И очень часто пытается их «утопить» более глубоким опьянением. Потом, мужчины в силу своей природы чаще рискуют, т.е. надеются на «авось».

– Какова основная причина пожаров?

– 40% пожаров происходит из-за неосторожного обращения с огнем, в частности, детских шалостей с ним. Прошлый год был страшным по количеству детей, погибших при пожаре. В Красноярске погибли 7 детей, в крае – 12. В двух случаях родители были дома, один случай произошел в присутствии матери.

За все, что происходит с детьми, по закону и по совести отвечают их родители. Но родительский труд, к сожалению, не все граждане, что обзавелись

потомством, считают обязательным. А при таком отношении к детям и до беды недалеко. Огненные трагедии, свидетельствует беспристрастная статистика, как правило, происходят в малообеспеченных семьях, где взрослые злоупотребляют спиртными напитками, не заняты трудом. В домах, где растут дети, собираются пьяные компании, и тут уж не до соблюдения правил противопожарной безопасности.

Также в высокой смертности детей играет большую роль тот факт, что сейчас для строительства и меблировки очень часто применяются синтетические материалы. И стоит ребенку зажечь и поднести к ним оставленную кем-то зажигалку, то и гореть пламенем этим материалам не надо: выделяемый ими дым крайне токсичен. Например, выгорит кусок диванного поролона размером со стандартный бумажный листок, и этого будет достаточно, чтобы отравились все в квартире. Квартира всего лишь в копоти, но такой страшный яд, как синильная кислота, выделяемая при горении, уже сделал свое черное дело. Часто причина таких возгораний – близко поставлены к дивану ТЭНы и вещи, высушиваемые на электроприборах. Вообще, простая человеческая беспечность.

– Игорь Алексеевич, на ваш взгляд, как можно улучшить ситуацию с бытовыми пожарами, чтобы в них не гибли люди, и, в особенности, дети?

– Каждый должен понять, что здоровье и безопасность людей – это первоочередная задача не только власти, но и каждого человека. От домохозяйки и рабочего – до руководителя. Если власть не будет заботиться о людях, то люди перестают заботиться о власти, о других, а в конце концов, и о себе. А к каждому человеку скорую помощь и пожарный расчет не приставишь. В нашем обществе должна укорениться мысль о том, что обеспечение безопасности – общее дело. Нужно, чтобы каждый человек, если у него на глазах происходит какое-нибудь происшествие, прежде всего старался прийти на помощь, а не доставал мобильный телефон, чтобы отснять сюжет, отослать его на телевидение и получить приз в тысячу рублей.

Мы все живем в большом и плотном социуме, где безопасность многих очень часто зависит от поведения каждого. Только от нас, от того, как мы сами относимся к огню, зависит, как к нему будут относиться наши дети, не настигнет ли их беспощадная огненная стихия. И не надо стесняться делать замечания и даже пресекать поступки тех, чьи действия нарушают безопасность окружающих. К сожалению, большим недостатком нашего общества является то, что над человеком, делающим справедливое замечание, иронизируют, называют его, с оттенком презрения, «искателем правды». Многие потом убеждаются, что этот человек был прав, но бывает уже слишком поздно. Если же тот, кому сделано замечание, почувствует осуждение, то, скорее всего, он перестанет совершать поступки, ставящие под угрозу безопасность окружающих. Отдельно хочу сказать и о бизнесменах. Давайте думать не только о сиюминутной выгоде, но и мыслить на перспективу, вкладывать деньги в безопасность. Поверьте, безопасность ваших работников – это тоже необходимость, ведь их небезопасность очень часто приводит к штрафам, убыткам и упущенной выгоде.

МЕБЕЛЬ

ОБОРУДОВАНИЕ
ФУРНИТУРА
ДИЗАЙН

11–14 сентября 2012
Красноярск

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА ОБОРУДОВАНИЯ, ИНСТРУМЕНТА, КОМПЛЕКТУЮЩИХ, МАТЕРИАЛОВ И ФУРНИТУРЫ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА МЕБЕЛИ

II СИБИРСКИЙ МЕБЕЛЬНЫЙ КОНГРЕСС

КРУПНЕЙШЕЕ ДЕЛОВОЕ МЕРОПРИЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ МЕБЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ СФО

МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-616, 22-88-611 – круглосуточно
e-mail: mebel@krasfair.ru
www.krasfair.ru

сибирь
международный выставочно-деловой центр
имени Карена Мурадяна

Практика

Страницы 82-105

СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРОК

юридических лиц и индивидуальных предпринимателей Государственной инспекцией труда в Красноярском крае

В ИЮЛЕ 2012 ГОДА

ООО «Грузовое транспортное предприятие», г. Ачинск;
ООО «Север», г. Дудинка;
ФГОУ СПО «Минусинский сельскохозяйственный колледж», г. Минусинск;
ООО «Дубининское ремонтно-эксплуатационное управление-2», пгт. Дубинино;
ООО «Лес», пгт. Березовка;
ИП Парфентьев Николай Геннадьевич, г. Красноярск;
ООО «Производственно-строительная компания «Сибпроммонтаж», г. Железногорск;
ООО «Викра», г. Красноярск;
ООО «Аэропортовый комплекс «Шушенское» с. Казанцево;
ООО «Производственно-коммерческая фирма Камелот», г. Ачинск;
ООО «Карат», г. Ачинск;
ЗАО «Крассоя», рп. Курагино;
ООО «Агроцентр», рп. Курагино;
ООО «Пром-Альянс», г. Красноярск;
ООО «ЖД Ремстрой», г. Красноярск;
ООО «Коммерсант», г. Шарыпово;
ОАО «Гравиметрическая экспедиция №3», г. Красноярск;
ООО «Валео», г. Красноярск;
ООО Фирма «Тамара», г. Красноярск;
МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения», с. Городок;
Администрация Минусинского района;
КГБОУ СПО «Минусинский медицинский техникум», г. Минусинск;
Администрация города Минусинска;
КГБУ СО «Центр социальной помощи семье и детям «Минусинский», г. Минусинск;
МУ Молодежный центр «Защитник», г. Минусинск;
Управление социальной защиты населения администрации города Минусинска;
КГКУ «Центр занятости населения города Минусинска»;
МБОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа города Минусинска;
МОБУ «Межшкольный учебный комбинат», г. Минусинск;
МУ «Архив города Минусинска»;
ООО «Дорожник», г. Ачинск;
ГМО «Минусинск» ГУ «Красноярский ЦГМС-Р», г. Минусинск;
ООО «Крестьянское хозяйство «Родничок», г. Уяр;
ООО «Лесоперерабатывающий завод №7», г. Красноярск;
ООО «Улуйское», с. Большой Улуй;
ООО «Багунай», с. Таежное;
ООО «Анастасия», г. Красноярск;
ООО «ТехЭнергоКомплекс», г. Минусинск;
ООО «Илимпейская геофизическая экспедиция», с. Верхнепашино;
ООО «Краспан», г. Железногорск;
Управление Судебного департамента в Красноярском крае, г. Красноярск;
ООО «СервисПлюс», г. Красноярск;
ООО «СибЭнергоТранс», г. Красноярск;
ООО «Полистрой», г. Красноярск;
ООО «Целинский», с. Богучаны;
ООО «ВИС», г. Красноярск.

В АВГУСТЕ 2012 ГОДА

ООО «Железнодорожная компания», 19 Километр Енисейского тракта;
ЗАО «Электромонтажная фирма Каскад», г. Красноярск;
ООО «КраспанСПК», г. Железногорск;
МБУЗ «Городская поликлиника №1», г. Норильск;
ФКОУ НПО ФСИН России Профессиональное училище № 280, г. Норильск;
ООО «Антарис», г. Норильск;
ООО «Овеэль», г. Красноярск;
ООО «Трактородеталь», г. Красноярск;
ООО «Апекс», г. Красноярск;
МБУЗ «Городская детская поликлиника № 1», г. Красноярск;

МБУ муниципального образования город Норильск;
«Информационный центр «Норильские новости», г. Норильск;
ОАО «Славянка», г. Минусинск;
ООО «Ремстрой», г. Красноярск;
ООО «Красноярские строительные конструкции», г. Красноярск;
ООО «Минусинские овощи», г. Минусинск;
ООО «СтройСервис Плюс», г. Кодинск;
ОАО «Норильскгазпром», г. Норильск;
ООО «Альянс-М», г. Красноярск;
МБУ «Центр социального обслуживания населения Канского района», пгт. Филимоново;
МУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Канска»;
Управление социальной защиты населения администрации Центрального района в городе Красноярске;
МБУ «Молодежный центр профилактики наркомании», г. Красноярск;
ООО «Энергоконцепт», г. Красноярск;
ООО «Овитэкс», г. Красноярск;
ОАО «Красремстрой», г. Железногорск;
ООО «Улюктэ», г. Норильск;
ООО «Красноярскдорремстрой», г. Красноярск;
ООО «Индиго», г. Красноярск;
ГУП учреждения Объединения исправительных колоний №30 ГУИН Минюста России по Красноярскому краю, г. Норильск;
ООО «Дивногорский хлеб», г. Красноярск;
ООО опытно-производственное хозяйство «Курагинское», рп. Курагино;
ООО «Искра», рп. Курагино;
ООО «Сибэлком», г. Красноярск;
ООО «АВ», г. Красноярск;
ООО «Остфарм», г. Красноярск;
ООО «Медиаком», г. Красноярск;
ООО «Домашняя аптека», г. Красноярск;
ООО «Региональная Строительная Компания», г. Красноярск;
МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Центрального района», г. Красноярск;
ООО «Автогаз», г. Зеленогорск;
ООО «Надежда», г. Сосновоборск;
ООО «Семь Небоскребов», г. Красноярск;
ООО «Сибтранс-сервис», г. Красноярск;
ООО «Красноярская инжиниринговая компания «КрасИнКо», г. Красноярск;
ТЦТЭТ № 4 макрорегионального филиала «Сибирь» ОАО «Ростелеком», г. Красноярск;
ЗАО «ГЕЯ», г. Железногорск;
ООО «АнгараСтройКомплект», с. Богучаны;
ООО «Темп», г. Лесосибирск;
ООО «Эдем», г. Минусинск;
ООО «КДВ Минусинск», г. Минусинск;
ООО «Савад», г. Минусинск;
ООО «Минусинские колбасы», г. Минусинск;
ИП Пичугина Ольга Владимировна, с. Березовское;
НП «Центр условий и охраны труда», г. Красноярск;
ООО «Сибирская большегрузная компания», г. Минусинск;
ООО «Электролюкс», г. Красноярск;
ООО «Три Совы», г. Красноярск;
МБУ «Молодежный центр «Зеркало» Центрального района», г. Красноярск;
МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры», г. Красноярск;
ООО «Метелица», г. Зеленогорск;
ООО «Фортуна», г. Дивногорск;
ООО «Краспромэнергоремонт», г. Красноярск;
ООО «Атлас», г. Железногорск;
Управление социальной защиты населения администрации Советского района в городе Красноярске;
Красноярское региональное отделение Сибирского филиала ОАО «Мегафон»;
ООО «ЕПК – транспорт», Минусинский р-н. Пром. площадка Электрокомплекса;
ООО «КрасТрансСтрой», г. Красноярск;

В СЕНТЯБРЕ 2012 ГОДА

ООО «Железобетонные изделия», с. Родники;
ООО «Сельхозпродукт», г. Минусинск;
ООО «Маяк», г. Минусинск;
ИП Малахов Евгений Николаевич, п. Рощинский;
ООО «СибАвтоСервис», г. Красноярск;
ИП Волнейкин Игорь Николаевич, г. Красноярск;
КГБОУ НПО «Профессиональное училище № 22», г. Игарка;
Учреждение РАН Специальное конструкторско-технологическое бюро «Наука» Красноярского научного центра Сибирского отделения РАН, г. Красноярск;
ООО «Ренонс», г. Красноярск;
КГКУ «Богучанский отдел ветеринарии», с. Богучаны;
ООО «Ларикс», с. Богучаны;
ООО Транспортная компания «Р-Транс Экспедиция», г. Красноярск;
ООО Частная охранная фирма «Дельта XXI век», г. Красноярск;

ЗАО «Таймырское предприятие «Гидроэлектромонтаж», г. Норильск;
ЗАО «Корпорация предпринимателей Севера», г. Норильск;
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №34», г. Норильск;
ООО «Мозаика плюс», г. Норильск;
ООО «НордСкай», г. Норильск;
ООО «Северстройгрупп», г. Норильск;
Рудник «Медвежий ручей» ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель», г. Норильск;
ИП Шемчук Ольга Александровна, г. Норильск;
ООО «Катюша», г. Красноярск;
ОАО «Северное», с. Верхнепашино;
Администрация Нижнеингашского района, пгт. Нижний Ингаш;
КГБОУ НПО «Профессиональное училище № 66», с. Богучаны;
Управление образования администрации Богучанского района, с. Богучаны;
МУ «Богучанский межпоселенческий районный Дом культуры «Янтарь», с. Богучаны;
ФБУ «Енисейское государственное бассейновое управление водных путей и судоходства», г. Красноярск;
ООО «Теплолюкс-К», г. Красноярск;
ООО «Каргосистем», г. Красноярск;
ООО «Уярлеспром», г. Уяр;
ООО «СибЕвроПаллет», г. Красноярск;
ООО производственно-коммерческая фирма «Продукт-Сервис», пгт. Березовка;
КГКУ «Курагинский отдел ветеринарии», рп. Курагино;
ООО «Мотордрев», рп. Курагино;
ООО «Иджюль», рп. Шушенское;
Сельскохозяйственный потребительский смешанный кооператив «Енисей», рп. Шушенское;
ООО «Перекресток», г. Красноярск;
ООО «Сантана», г. Красноярск;
ООО «ДААР», г. Дивногорск;
ООО «Аспект», г. Красноярск;
ККОО «Научно-техническое общество Градостроительства и инженерной экологии», г. Красноярск;
ООО Геологическое Предприятие «Сибирьгеофизика», г. Лесосибирск;
ООО «СК ПМК», г. Красноярск;
ООО «АВЕДЭКС», г. Красноярск;
МОУ ДОД центр дополнительного образования детей «Центр экологии, краеведения и туризма», г. Зеленогорск;
ОАО Красноярская промышленно-монтажная фирма «Востокпромсвязьмонтаж», г. Красноярск;
ИП Донников Юрий Викторович, г. Красноярск;
ООО производственно-коммерческая фирма «Альтаир», г. Красноярск;
ФГОУ СПО «Канский политехнический колледж», г. Канск;
КГБОУ НПО «Профессиональное училище № 15», г. Канск;
КГБУ культуры Канский драматический театр;
МКУ «Управление социальной защиты населения администрации города Канска»;
ФГОУ СПО «Канский медицинский техникум»;
Администрация города Канска Красноярского края;
МУК «Городской Дом культуры» г. Канска;
МУ «Многопрофильный молодежный центр» города Канска;
НОУПО Канский учебно-профессиональный центр «Кадры»;
ООО «ЛесСбыт», с. Богучаны;
ООО «Шарыповское молоко», г. Шарыпово;
ООО «Батень», г. Красноярск;
ООО «Верес», г. Красноярск;
ООО «Производственно-коммерческая фирма «Меркурий ПС», г. Красноярск;
ЗАО «Организатор строительства Богучанской ГЭС», г. Кодинск;
Филиал «Сосновоборская ТЭЦ», ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13);
ООО «Транзит», г. Красноярск;
ООО «Альа-юре плюс», г. Красноярск;
Восточно-Сибирский банк ОАО «Сбербанк России», г. Красноярск;
ООО «Валекс», г. Красноярск;
ОАО «Универсал», г. Красноярск;
ООО «Фортуна-3», г. Красноярск;
ООО «Кристалл», г. Красноярск;
ООО «Альянс», г. Красноярск;
ООО «ЕвроТур», г. Ачинск;
ООО «Кузбассавиалайн», г. Красноярск;
ООО «888», г. Зеленогорск;
ООО «СибПромГео», п. Рощинский;
ООО «Березовский хлебокомбинат», пгт. Березовка;
ГП «Балахтинское автотранспортное предприятие», пгт. Балахта;
ООО «Балахтинское АТП – грузовые перевозки», пгт. Балахта;
ООО «Транзит-КТК, г. Красноярск;
ООО «Молоконт-Сибирь», г. Красноярск;
ООО охранное агентство «Легионер», г. Красноярск;
ООО «Строитель-С», г. Красноярск;
ООО «МонтажЭлектроСервис», г. Красноярск.

ОБЩЕРОССИЙСКАЯ СЕТЬ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННЫХ ВЫСТАВОК

При поддержке Министерства природных ресурсов
и лесного комплекса Красноярского края
и Союза лесопромышленников Красноярского края

TEKHNO DREV'12 Siberia

VI МЕЖДУНАРОДНАЯ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ
ВЫСТАВКА
«ТЕХНОДРЕВ СИБИРЬ»

11–14 сентября – 2012

Красноярск, МВДЦ «Сибирь»

сибирь
международный выставочно-деловой центр
имени Карена Мурадяна

Ведущий за Уралом международный выставочный проект в области лесопромышленности! Входит в тройку крупнейших в России!

- **ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ ЛЕСОЗАГОТОВКИ**
- **ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩЕЕ ОБОРУДОВАНИЕ И ИНСТРУМЕНТ**
- **ТРАНСЛЕС**
- **ДЕРЕВЯННОЕ ДОМОСТРОЕНИЕ**

«Совместно со специализированной выставкой «Мебель: Оборудование. Фурнитура. Дизайн»

Генеральный информационный партнер: ЛЕСПРОМ ИНФОРМ

Стратегический информационный партнер: Промышленные страницы Сибири

Организаторы: КЯ, РЕСТЭК ВЫСТАВОЧНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ

Выставочная компания «Красноярская ярмарка»
тел : (391) 22-88-400 22-88-603
22-88-611 — круглосуточно
tekhnodrev@krasfair.ru, www.krasfair.ru

Выставочное объединение «РЕСТЭК™»
тел.: (812) 320-9684, 320-9694
факс: (812) 320-8090
tekhnodrev@restec.ru
www.restec.ru/tekhnodrev-siberia

ИНФОРМИРОВАНИЕ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

7 июня Государственная инспекция труда в Красноярском крае совместно с администрацией Березовского района организовала работу консультационного пункта с выездом в районный центр. Не покидая пределы района, его жители (как работники, так и работодатели) смогли получить бесплатную консультацию по вопросам трудового права. Выездной консультационный пункт – новая форма обратной связи Гострудинспекции с гражданами края. О том, как осуществляется работа с обращениями граждан, рассказывает ведущий специалист-эксперт Наталья ЛИКАНОВА.

– Мероприятие приурочено к знаменательной дате – 130-летию государственного нормативного регулирования в сфере трудовых отношений в России.

Организация работы выездного консультационного пункта в Березовском районе – результат целенаправленной деятельности Государственной инспекции труда в части информирования и консультирования граждан по вопросам трудового права.

В период с 1998 по 2011 годы количество обращений в Государственную инспекцию труда выросло более чем в 27 раз (см. график).

Статистический анализ данных позволяет сделать выводы о том, что количество обращений растет с увеличением числа каналов «обратной связи».

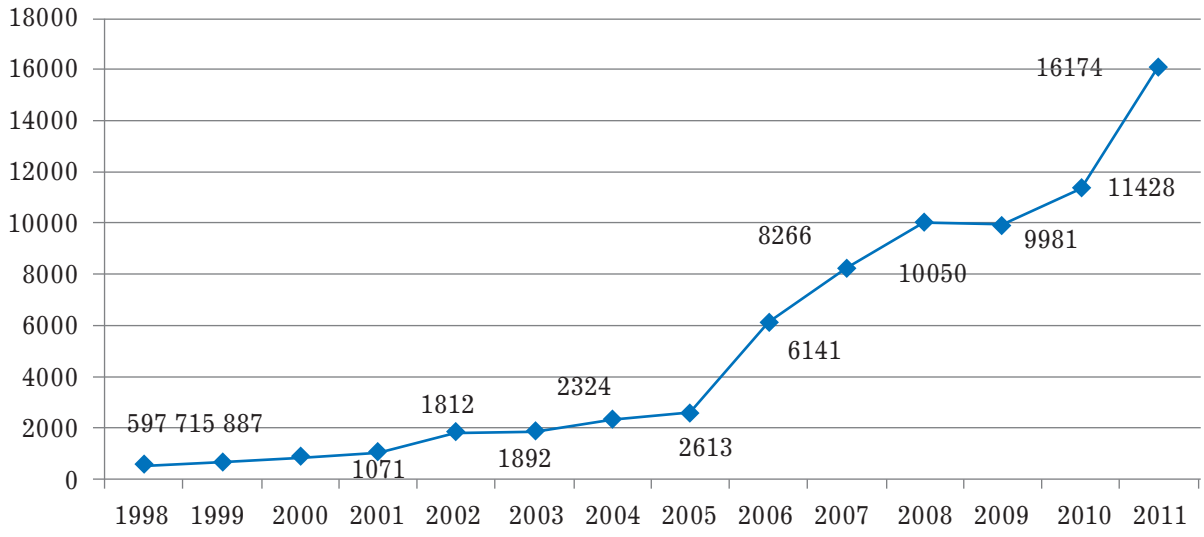
С развитием высоких технологий, появлением проводной Интернет-связи, превосходящей модемную по скорости и более приемлемую по цене (2005-2006 годы), для многих Интернет стал более доступным, чем можно объяснить резкое увеличение числа обращений в Гострудинспекцию в этот период. У людей появилась возможность обращаться в инспекцию не только на бумажном носителе, но и по электронной почте.

С середины 2010 года в Гострудинспекции стали функционировать еще несколько каналов обратной связи. Этим можно объяснить рост числа обращений граждан в инспекцию более чем в 1,6 раза в 2011 году по сравнению с 2009 годом. Началась работа по оказанию консультаций по телефону «горячей линии». Систематизирован личный прием граждан в Многофункциональном центре оказания государственных услуг. Заработал официальный сайт Гострудинспекции, в котором для обратной связи появилось две рубрики: «Письмо в инспекцию» и «Вопросы и ответы».

Информационная открытость Гострудинспекции, являющейся частью государственной политики, направленной на демократизацию общества, позволила большему числу жителей края быть информированными о деятельности инспекции, о путях, при помощи которых они могут получить консультацию и ответы на вопросы.

В настоящее время, в целях снижения правовой неграмотности в части соблюдения трудового законодательства и законодательства об охране труда, Гострудинспекцией используются различные формы оказания правовой и консультационной помощи работникам и работодателям: по телефону

Количество обращений в Государственную инспекцию труда



Консультационный пункт в п. Березовка

В 2011 году:
– По вопросам соблюдения трудовых прав в Государственную инспекцию труда обратились 16,174 тысяч граждан.
– Подавляющее большинство обратившихся – это работники организаций края.
– Из них 64% – по вопросам оплаты труда, 11% – по вопросам оформления и расторжения трудовых договоров, 8% – по вопросам режима труда и отдыха, 7% – предоставления гарантий и компенсаций, 5% – дисциплины труда и трудового распорядка, 3% – охраны труда, 2% – особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.
– По 14397 (59%) обращениям граждан даны разъяснения по существу вопросов, 8638 (35%) требований заявителей признано обоснованными и удовлетворены. 642 заявителям отказано в положительном решении вопросов, 321 обращение отправлено в другой государственный орган в соответствии с его компетенцией.
– 369 должностных лиц привлечены к ответственности за нарушения трудового законодательства, допущенные в отношении заявителей.
– По требованию государственных инспекторов труда произведены выплаты задержанной заработной платы на сумму 75 686 000 рублей.

«горячей линии», на личном приеме граждан в Многофункциональном центре, помещении Гострудинспекции и в организациях, в режиме on-line консультаций на WEB-представительстве Гострудинспекции, через средства массовой информации.

Однако среди всех каналов обратной связи граждане отдают предпочтение устным консультациям, так как далеко не на все вопросы можно дать точный письменный ответ. Порой, чтобы внести ясность, требуется работа в диалоговом режиме. В 2011 году 5450 граждан края получили консультации по телефону «горячей линии», 5666 – на личном приеме. Организация выездного консультационного пункта в Березовском районе – первая попытка «приблизить» инспекцию к жителям края, дать возможность получить консультации «из первых рук» не только тем, кто живет в краевом центре.

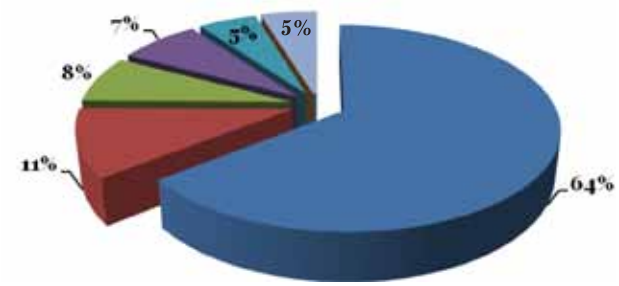
Результаты работы выездного консультационного пункта показывают, что среди общей массы вопросы оплаты труда традиционно занимают первое место. Людей интересовало, что можно предпринять, когда руководитель заставляет постоянно перерабатывать, но при этом никаких доплат не производит. Что делать, если начальник вынуждает писать заявление на увольнение по собственному желанию, заставляет проходить профессиональную переподготовку за свой счет…

На эти и множество других вопросов всем пришедшим на консультации были даны разъяснения и советы по их дальнейшим действиям.

Посетителям, работающим по гражданско-правовым договорам, для решения вопроса по оплате труда рекомендовано обратиться в суд. Гражданам, которых интересовали вопросы выплаты пенсий и пособий по беременности и родам, за более полной консультацией предложено обратиться в Пенсионный фонд и в Фонд социального страхования соответственно.

По итогам работы консультационного пункта с представителями Гострудинспекции проведено совещание у главы администрации района Николая Филоненко.

Вопросы, по которым обращались граждане в 2011 году



64% оплаты труда
11% оформления и расторжения трудовых договоров
8% режима труда и отдыха
7% предоставления гарантий и компенсаций
5% дисциплины труда и трудового распорядка
5% другие

Каналы обратной связи с Гострудинспекцией:
– почтовой связь по адресу:
660059, Красноярск, ул. Семафорная, 433/2;
– телефон «горячей линии» 228-86-81;
– личный прием граждан в Многофункциональном центре оказания государственных услуг по адресу: Красноярск, ул. 9 Мая, 12;
– электронный адрес: git24@mail.ru;
– официальный сайт git24.rostrud.ru, рубрики: «Письмо в инспекцию», «Вопросы и ответы».

КАК ЗАГУБИТЬ СОБСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

или ошибки владельцев бизнеса

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

На протяжении 11 лет я регулярно занимаюсь обучением и консалтингом, в том числе первых лиц и владельцев бизнеса. За это время на моих глазах не один десяток компаний свернули свой бизнес и ушли с рынка, и не одна сотня смогла выйти в лидеры и добиться устойчивого развития. Имея такой богатый опыт, сложно не поддаться соблазну и не поделиться знаниями на тему, какие шаги и решения владельцев могут привести к развалу бизнеса или поставить его на грань кризиса. Предупрежден – значит вооружен. Эта статья предназначена как для тех, кто только начинает свое плавание по волнам бизнеса, так и для опытных бизнесменов. Практика показывает, что даже опытные владельцы нередко совершают ошибки, создающие угрозу дальнейшему существованию компаний. Если проводить аналогию с опытом вождения автомобиля, то в серьезные аварии зачастую попадают как раз не начинающие водители, а те, кто управляет автомобилем уже не один год. Потому что положительный опыт окрыляет и придает излишнюю самоуверенность на дороге. Аналогично развиваются события и в бизнесе. Самые серьезные с точки зрения их последствий ошибки в бизнесе совершают те, кто давно им владеют и управляют. Все истории в этой статье основаны на реальных событиях.

ОШИБКА ПЕРВАЯ. «ХИТРАЯ» МОТИВАЦИЯ НАЕМНОГО ДИРЕКТОРА

Очевидно, что в тот момент, когда собственник отходит от оперативного управления, успех и дальнейшее процветание компании зависит от того, кто становится ее руководителем.

Наряду с тем, что важны, бесспорно, личностные качества ставленника, важно еще и то, на какой системе мотивации он будет базировать свою деятельность. Именно мотивация будет организовывать его активность и влиять на развитие бизнеса в целом. И мотивация эта, по логике, должна несколько отличаться от мотивации владельца бизнеса. Но нередко эта логика самому владельцу не очевидна.

Пример из практики. Владелец одного магазина вовремя ухватил новую бизнес-идею, которая позволила ему построить сильный торговый бизнес, выходящий за пределы города. Бизнес по формату был также розничный, но группа товара была совершенно иной. Очевидно, что новый бизнес, в силу своих перспектив и динамики роста, захватил все внимание и время владельца. Но и прежний, достаточно доходный бизнес не хотелось сворачивать. Соответственно, встал вопрос о том, кто будет управляющим и какова должна быть его система мотивации. Относительно кандидатуры сложности особой не возникло. Было сделано предложение человеку, который уже десяток лет был заместителем в первом бизнесе. Самое интересное – предложенная

В Древнем Китае мудрый правитель опасался трех вещей:
1. Не видеть своих ошибок,
2. Самодовольства,
3. Игнорирования мудрого совета…..

при этом система мотивации. Директор получал 30% от полученной прибыли магазина. И все, никакой постоянной части в заработной плате не было, никаких квартальных или годовых бонусов и прочих тонкостей мотивации. Поначалу все шло хорошо. Каждый месяц магазин работал в прибыль. Владелец безумно радовался гениальности собственной мотивационной системы. Времени на данный бизнес не тратишь вообще, а прибыль постоянна! Такой успешной модели не получалось выстроить даже в новом бизнесе. Однако оказалось, что есть месяцы в торговле, когда сеть работает в минус, проедая заработанное в предыдущие периоды. Но этот факт нисколько не смущал владельца, он по-прежнему спокойно получал доход от одного магазина. Очевидно, что положение наемного директора в этой ситуации было не столь же безоблачным. Ведь у него постоянно был риск, что магазин отработает месяц, а прибыли может и не быть, а следовательно, и заработной платы тоже. А дома его ждет жена и дети!

И он крутился, как мог. А поскольку особыми стратегическим талантами он не обладал, то основой для выживания была положена тотальная экономия. Экономия на всем. На привлечении новых покупателей – рекламе. На торговом оборудовании и ремонте помещения. На обучении и найме персонала.

Через какое-то время владелец за счет нового бизнеса смог выкупить помещение под данный магазин в собственность. Затем ему показалось, что арендная ставка низка, и наряду с доходом он решил получать еще доход с аренды помещения своему же бизнесу. В общем-то, все

Бизнес обречен, если его руководитель думает, что на него будут работать, а он будет отдыхать.
Анна Дуварова

логично. Только вот общая ситуация ведения бизнеса привела к тому, что потоки клиентов стали уменьшаться, сужение ассортимента и товарного запаса не давало делать хорошие продажи, и прибыль стала падать. И однажды оказалось, что магазин за месяц ничего не заработал. Директор был крайне озадачен, это ведь означало, что заработную плату он не получит. Собственник пожурил директора за нерадивость, но, по крайней мере, он получил сумму с аренды помещения, и это его устроило. Естественно, он стал спрашивать, почему директор не вкладывается в ремонт помещения, в рекламу, в обучение. На что получил странный, на его взгляд, ответ: «А почему я должен свои деньги вкладывать в твой бизнес?» Списав это на недальновидность директора, он уехал, не став особо разбираться.

Каков, вы думаете, итог? На сегодняшний день он просто сдает это помещение в аренду, магазин через какое-то время пришлось закрыть как убыточный бизнес. И даже смена руководителя не смогла исправить ситуацию. На данной системе мотивации новый руководитель не смог вывести в плюс работу магазина. Предыдущий же директор ушел и создал собственный бизнес в формате оптовой торговли на наработанной в данном месте клиентской базе. По поводу

чего владелец был крайне возмущен. Как он мог! Это же не честно! При этом вопросы собственной честности, как ни странно, им особо не поднимались.

Но нас в данной ситуации интересует не столько этическая сторона вопроса, хотя и она имеет место быть, а управленческая ошибка владельца бизнеса. Насколько разумно привязывать заработную плату наемного руководителя полностью к прибыли компании?

В большинстве видов бизнеса прибыль считается по итогам отчетного периода, квартала, полугодия, года. Мало бизнесов, которые могут быть ежемесячно прибыльными. Есть более доходные периоды в году, есть менее. Сезонность – это объективный фактор.

Соответственно, когда владелец бизнеса зависит от прибыли, здесь все понятно: он оценивает свой доход за период, и если доход устраивает, он ведет бизнес. Но даже если сейчас бизнес не доходен, владелец оценивает его перспективность и с учетом этого может вести даже убыточный бизнес, рассчитывая в будущем существенно повысить свой доход.

Какой стимул в данной ситуации у наемного менеджера? Честно говоря, абсолютно не ясно: зачем ему работать в планово убыточные периоды, если в периоды с высоким доходом он все равно получит не такие уж значительные деньги?

Это одна составляющая. Вторая: чтобы бизнес развивался, в него необходимо делать инвестиции. Как правило, они делаются с прибыли. Кто в этом должен быть заинтересован? Наемный менеджер, которому нужно регулярно получать свою заработную плату, или собственник, который остается владельцем данных активов и в будущем? Наемного руководителя всегда могут уволить, собственник же подобных рисков не несет.

Конечно, в практике компаний существует модель, когда директор имеет долю в бизнесе, и тогда это уже другая система отношений, в рамках которой могут быть понятны подобные схемы мотивации. Один из Красноярских рестораторов в части своих заведений вполне успешно использует схему, когда у управляющего кафе есть незначительная, но, тем не менее, доля в собственности. И эта практика показывает свои положительные результаты.

Но в данном случае ситуация была иной. Очевидно, что директор со временем на такой схеме мотивации дозрел до собственного бизнеса, что в последующем и реализовал. Стремился ли он к этому? Скорее, нет. Просто сам собственник не оставил ему другого выхода. Чем? Собственной хитро-жадностью.

Хитрость в данном случае проявляется в том, что отвечать за результаты бизнеса ты должен как собственник, при этом собственником ты не являешься. Жадность в том, что ты получаешь только то, что зарабатываешь сам. А собственник будет в свой бизнес инвестировать средства только в том случае, если наемный менеджер также готов это делать.

Об уме правителя судят по тому, каких людей он к себе приближает.

Николо Макиавелли.

ОШИБКА ВТОРАЯ. «УСТАЛ»

Бизнес – как экстремальный спорт. До определенного уровня он окрыляет и заряжает энергией. Но когда экстрима слишком много или это длится слишком долго, наступает некоторое, в том числе и эмоциональное, переутомление. Когда мы работаем по найму, выход зачастую достаточно прост – поменять работу. Но когда ты владелец бизнеса, ситуация уже не столь очевидна. И в такие моменты владелец может допустить очередную ошибку: позволить себе устать от бизнеса.

Пример из практики. Розничная сеть росла достаточно быстро и динамично. Но основой развития были заемные средства, а это – постоянная неопределенность, зависимость от чужых денег. К тому же, владелец компании уже порядка пятнадцати лет занимался бизнесом. Не данным, а вообще. У него стала накапливаться усталость.

Он был вспыльчив, раздражителен. Ему уже хотелось не вникать в многочисленные проблемы текущего бизнеса, а съездить на охоту, покататься на горных лыжах. И он решил: найти директора и передать ему управление, а самому отдохнуть. Как человек энергичный, он активно взялся за дело, активизировал работу кадровых агентств. И вот оно случилось. Ему предложили подходящую кандидатуру. Молодой человек производил впечатление обстоятельного и вдумчивого. При этом у него, конечно, не было богатого опыта в управлении сетями, но это ладно. Ведь и сам владелец бизнеса такой опыт приобрел всего лишь несколько лет назад. И владелец начал активно передавать дела. Он к тому времени посетил с десяток управленческих тренингов, на которых часто тренера говорили, что нужно делегировать полномочия, что владелец должен больше отдыхать, а его сотрудники – работать. Он с легкой долей скепсиса воспринимал наши с ним беседы, в которых я выражал сомнение в правильности его решения, говорил о том, что бизнес еще не отстроен, слишком зависим от заемных средств, находится в ситуации динамичного роста, что человек слишком мало проработал в компании, еще не готов к роли первого лица и т.д. Но, как говорится, хозяин – барин. На какое то время после прихода нового директора я упустил из виду бизнес данного клиента. Не прошло и полгода, как владелец дал о себе знать. Он был в гневе: директор оказался «никаким, завалил ему сеть, сеть работает в минус, его долги перед кредиторами выросли, караул!!!» Владелец вновь вернулся к управлению бизнесом и обратился ко мне за помощью. Конечно, как человек с деловой хваткой он в течение нескольких месяцев выровнял ситуацию в компании, остановил падение объемов продаж и начал наращивать обороты. При этом «с позором» уволив наемного директора.

Никто не говорит о том, что владелец не должен передавать управление наемному руководителю. Но если посмотреть на опыт западного бизнеса, то уход ключевого владельца в сторону может подвести компанию к ситуации неуспеха на рынке. Пример тому – Стив Джобс и компания Apple. А ведь там совсем другой порядок сумм и цифр!

Просто владелец должен заблаговременно начинать подготовку своей смены и делать это постепенно, выращивая сотрудника внутри компании. Тогда человек будет «в теме», будет лоялен к бизнесу и благодарен компании за то, что вырос в ней. И, как следствие, мы получаем совсем другой результат.

В последующем данный владелец так и поступил, вырастив исполнительного директора сначала с должности логиста, потом – начальника отдела логистики, и лишь затем – до уровня оперативного управляющего компанией. На это у него ушло несколько лет, а не месяцев. И в этом процессе он уже внимательнее прислушивался к советам и консультациям со стороны. Сейчас компания продолжает рост, а он практически каждый месяц позволяет себе ездить отдыхать за границу, кататься на лыжах и охотиться, путешествовать и проводить время в свое удовольствие!

В данном случае основная ошибка – это «невтерпеж». Если бы сразу владелец бизнеса подошел к вопросу выбора приемника более основательно и не спеша, он мог бы и избежать ситуации попадания бизнеса в кризис. Но ему хотелось побыстрее, чего тянуть, и так все понятно! Вот и поспешил….

Кучер не для того бьет лошадей, чтобы они пали, а для того, чтобы они быстрее шли.

Шандор Петефи

ОШИБКА ТРЕТЬЯ. РАБОТАЕМ ЗА ИДЕЮ

Экономика должна быть экономна. Это вполне логичный постулат для бизнеса. Но где та грань, которая отделяет экономичность и обычную скупость? Ведь последнее качество может послужить предпосылкой к большим потерям.

Пример из практики. Владелец розничной сети, выбрав правильный товар и формат магазинов, работая на динамично растущем рынке, оказался в ситуации быстрого роста компании. С 2005 по 2007 годы компания практически ежегодно удваивала обороты. С нескольких десятков сотрудников компания выросла до сотни, с одного города – до десятка, уверенно шагнув в другие регионы. Это был период экстенсивного роста. При этом рос и управленческий аппарат. Теперь был уже не один директор, а группа руководителей. Один отвечал за финансы, другой – за работу сотрудников, третий – за Интернет-бизнес и т.д. Часть руководителей выросли внутри компании, пройдя путь от обычных продавцов-консультантов. Работы становилось все больше, люди должны были немало времени проводить в командировках, уезжая в другие города открывать филиалы. При этом их заработная плата оставалась на уровне ниже рыночного и особо не менялась. Сам владелец регулярно повторял: людей в моей компании держит то, что мы – растущая компания. Видимо полагая, что это справедливая и эффективная система мотивации. Как долго могут проработать люди, которым даны полномочия и через которых проходят увеличивающиеся финансовые потоки, только за идею развития? Все, наверное,

зависит от мотивации. А самое главное, видит ли сам владелец будущее и бизнеса, и этих людей в бизнесе, помогает ли он увидеть им свое будущее в растущей компании. Но поскольку бизнес стал гораздо сложнее, нагрузка увеличилась, а система управления оставалась прежней, владелец сам испытывал перегрузку от ведения бизнеса. И, естественно, разгружался он нередко за счет сотрудников. Ведь не удивительно ли, что его замы боялись вместе с ним ходить даже на обучение, ожидая получить только негативную обратную связь. Доходило до того, что одна сотрудница чуть не потеряла сознание на тренинге!

Каков результат? Владелец все больше времени вынужден был проводить в командировках в других городах. Подводя итоги года, он обнаружил, что обороты росли, а прибыль нет! И он стал вникать в детали, в ходе которых выяснилось, что практически на протяжении года группа ключевых сотрудников по определенным схемам выводила деньги из оборота компании. Конечно, он расстался с командой, оставшись практически в одиночку управлять уже значительно выросшим бизнесом. Через какое-то время он сформировал новую группу руководителей и постепенно смог выправить финансовую ситуацию в компании. Но нас интересуют скорее причины, которые привели к подобной ситуации.

Основная ошибка здесь следующая: вознаграждение за труд должно быть справедливым. Если такой справедливости нет, сотрудники будут ее восстанавливать. К сожалению, зачастую не всегда честным путем.

Ответственность за результаты выросла, объем работы тоже, самое главное, выросли обороты компании. А вот заработные платы остались практически на прежнем уровне. Плюс – постоянное недовольство работой со стороны начальства. За какую идею в этой ситуации должны работать люди? Это произошло не потому, что остановился рост бизнеса, а потому, что сотрудники не видели позитивной оценки своего вклада в этот рост. Как материальной, так и моральной!

ОШИБКА ЧЕТВЕРТАЯ. ШИРОКО ШАГАТЬ

Очевидно, что ведение любого бизнеса сопряжено с риском: потребитель может изменить свои предпочтения, на рынок может выйти сильный конкурент, поставщик может усложнить работу, ужесточив условия поставок и т.д. И как способ снизить свою зависимость от подобных рисков вполне логична стратегия диверсификации, когда бизнес сконцентрирован не на одном виде деятельности, а на разных. Другой вопрос, каким количеством разных бизнесов может эффективно управлять один владелец? Даже если это группа компаний с советом директоров.

Пример из практики. Изначально бизнес начинался как оптовая торговля ГСМ. Далее он стал дополняться собственной сетью заправочных станций. И это вроде как вполне логичное развитие бизнеса. Но рынок рос настолько стремительно, что сложно было не поддаться соблазну. И буквально за считанные годы в портфеле группы компаний уже были: грузоперевозки и собственный парк техники, продажи тяжелой спецтехники, розничная торговля одеждой, собственный логистический центр, завод по производству сварочной проволоки, оптовые продажи ГСМ и сеть заправочных станций.

Итого порядка 7 направлений бизнеса, ряд которых был никак друг с другом не связан. А владелец всей этой империи при этом оставался один. Очевидно, что бизнес буквально за несколько лет вырос в разы. Выросли в разы и обороты, а вместе с ними и затраты.

Но качество системы управления и управленческой команды не росло столь же стремительными темпами. Руководители, выросшие из помощников и замов, зачастую не имели опыта работы в таких масштабах бизнеса. Далеко не каждый из них хотел, а главное, мог расти и развиваться столь же стремительно, как разрастался бизнес. Как следствие, – постоянные кадровые перестановки, которые также негативно влияли на систему управления в целом. Плюс, такое стремительно развитие бизнеса неизбежно было связано с привлечением заемных кредитных средств. И очевидно, что кризис резко подвел черту. Бизнес вынужден был сократиться в разы, оставив лишь три направления, и то по ним пришлось существенно уменьшить обороты.

Диверсификация – это верная стратегия, но если увлечься данным процессом, то возникает риск существенно распылить бизнес. При быстрых темпах диверсификации не успевают отстроиться эффективные технологии управления новыми бизнесами и, как следствие, большая часть данных бизнесов начинает работать в минус. Тем самым подсекая и тот основной бизнес, из которого идут инвестиции.

ОШИБКА ПЯТАЯ. РАСТИ НА ЧУЖЫХ ДЕНЬГАХ

Вопрос привлечения заемных средств для развития бизнеса всегда актуален. Собственных средств может не хватать для эффективного роста и развития бизнеса. Но привлечение заемных средств одновременно повышает и риск. Где начинается та грань, которая отделяет плановый рост и развитие от ситуации критического роста?

Для этого существует у финансистов такой отличный механизм оценки как финансовый леверидж (финансовый рычаг). Это соотношение в активах собственных средств и заемных.

Если процент заемных средств в активах не превышает 20, то для бизнеса нет никакого риска, и заемные средства помогают успешно его развивать. Если процент выше, то и риск зависимости от кредитора увеличивается. Считается, что если процент превышает 50%, то бизнес уже работает на того, кто кредитует! Особенно высок риск, когда эта пропорция приближается к 20/80 – собственные/заемные средства.

Пример из практики. Три друга уже давно и успешно вели бизнес. Изначально этот бизнес был связан с оптовой торговлей продуктами питания. Но как люди активные и амбициозные, они не стояли на месте. Начало 2000-ых было золотой порой. Мировые технологии бизнеса были еще далеко, а рынок торговли в регионе был дик и неразвит. И тут на рынке появляется первый турецкий гипермаркет. Не долго думая, друзья решают сделать данный формат массовым и начинают строить розничную сеть гипермаркетов под собственным брэндом. При этом за плечами имеется и птицефабрика, и другие активы, приносящие прибыль.

Схема развития бизнеса была вполне простой и понятной. Первый же построенный гипермаркет закладывается в банке, и под него берется кредит, позволяющий построить еще два. И бизнес начинает расти, как снежный ком. С 2003 по 2006 годы количество гипермаркетов с трех вырастает больше чем в 10 раз, практически до сорока!

В 2006 году сеть выпускает неконвертируемые купонные документарные облигации на 1,5 миллиарда рублей. Но что любопытно, в своем информационном меморандуме компания показывает следующие цифры. Активы 7,7 миллиардов рублей, из них собственный капитал 2 млрд. рублей. Нехитрые математические расчеты показывают, что собственный капитал составляет порядка 26% от активов. Вспоминаем финансовый леверидж и видим, что бизнес ведется крайне рискованным способом, поскольку, по сути, работает на кредиторов.

Наступил 2008 год, и мы понимаем, каков итог бизнес-успеха. В течение нескольких лет весь бизнес, связанный с сетью гипермаркетов, был изъят за долги компании. И основной причиной в данном случае был не учет того самого финансового левериджа при принятии управленческих решений.

***

Подводя итоги, хочется обратить внимание: не страшно, что мы ошибаемся. Не ошибается тот, кто ничего не делает. Гораздо печальнее, когда мы не извлекаем уроков и повторяем ошибки, наступая на одни и те же грабли. Или не прислушиваемся к своевременно данным верным советам. Надеюсь, эта статья поможет вовремя задуматься о собственных стратегиях владельцам бизнеса и предотвратит ненужные сложности.

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Сергей ПУЗАКОВ
(опубликовано в пособии «Трудовое законодательство РФ: практический справочник».)

ОТ РЕДАКЦИИ

С подачи Минздравсоцразвития в России в ближайшие годы может начаться очередная реформа. На этот раз предметом внимания оказались трудовые книжки, которые на протяжении почти целого века фиксировали трудовой стаж граждан. Однако в настоящее время данный законопроект еще не подготовлен, а после подготовки его должно рассмотреть и одобрить правительство, и только после этого документ будет внесен в Государственную Думу. Поэтому маловероятно, что уже в 2012 году кандидатов начнут принимать без трудовых книжек, а значит, работникам кадровых служб еще какое-то (а возможно, и долгое) время придется их оформлять, соблюдая все необходимые требования.

Кроме того, предполагаемая отмена трудовых книжек привела к еще более пристальному вниманию и контролю порядка работы с трудовыми книжками со стороны инспекционных органов. В предлагаемой вашему вниманию статье рассмотрены как базовые, так и сложные вопросы заполнения трудовых книжек.

Продолжение.
Начало в № 1(19), март 2012 года

Перед тем как указать наименование организации, которая оформляет работнику трудовую книжку, необходимо внести сведения о периоде, в котором гражданин не имел трудовых отношений, если тот включается в пенсионный стаж. Порядок его определения установлен в ст. 10—13 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Согласно подп. «а» п. 21 Правил в трудовую книжку следует внести данные:

– о военной службе;

– службе в органах внутренних дел;

– государственной противопожарной службе МЧС России;

– учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

– органах налоговой полиции;

– органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ;

– таможенных органах.

Запись о службе делают на основании соответствующих документов.

Внося запись о времени военной службы, необходимо обратиться к ст. 2 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», в которой указано, что относится к военной службе. Какие конкретно периоды военной службы засчитываются в трудовой стаж работника (общий и специальный) указано в Федеральном законе от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

В соответствии с п. 3 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ, время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента РФ) засчитывается в их общий трудовой стаж, включается в стаж государственной службы государственного служащего и в стаж работы по специальности из расчета один день военной службы за два дня работы. При исчислении страхового стажа данная норма не применяется, а применяется Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ. Срок альтернативной гражданской службы включается в трудовой стаж по фактически выполняемой работе в соотношении 1:1.

Нормативно-правовые акты о порядке ведения трудовых книжек не содержат каких-либо специальных правил внесения записи о прохождении лицом военной службы. Поэтому такие записи производятся в общем порядке, предусмотренном Правилами и Инструкцией. В разделе «Сведения

о работе» трудовой книжки в графе 1 следует проставить очередной порядковый номер записи, графу 2 оставить незаполненной, в графе 3 написать: «Военная служба в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» с такого-то по такой-то день» (даты записываются арабскими цифрами в формате хх.хх.хххх согласно п. 1.1 Инструкции). В графе 4 делается ссылка на документ, на основании которого внесена запись (как правило, на военный билет). После записи о службе в армии производится в обычном порядке запись о приеме на работу. Если запись о приеме на работу уже внесена, ничего страшного. Ни ТК РФ, ни Правила, ни Инструкция не содержат положений, запрещающих вносить запись о времени прохождения военной службы уже после записи о приеме на работу, а также положений, требующих вносить в трудовую книжку сведения только в хронологическом порядке. В такой ситуации запись о времени военной службы следует внести после записи о приеме на работу.

Если сотрудник впервые заключает трудовой договор после окончания учебного заведения, запись о периоде обучения вносить не следует. Он не включается в трудовой стаж, поскольку не поименован в ст. 10 и 11 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ. В определенных случаях время обучения в военных учебных заведениях может учитываться при назначении пенсии за выслугу лет, но это уже вопросы пенсионного, а не трудового законодательства.

Помимо основного образования, полученного в начальных, средних и высших учебных заведениях, работник может проходить обучение на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров. В соответствии с требованиями подп. «б» п. 21 Правил, в трудовой книжке следует указывать сведения именно о периоде, когда сотрудник повышал квалификацию, а не о времени получения основного образования.

Повышение квалификации, стажировка, профессиональная переподготовка являются дополнительным профессиональным образованием. Об этом говорится в п. 7 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 № 610. Согласно п. 28 этого документа слушателям, успешно завершившим курс обучения, выдают следующие документы государственного образца: удостоверение о повышении квалификации – для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 часов; свидетельство о повышении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов; диплом о профессиональной переподготовке – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 500 часов; диплом о присвоении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 1000 часов.

Сдавая трудовую книжку на хранение работодателю, работнику следует убедиться, что запись об этом произведена в книге учета движения трудовых книжек организации под роспись принявшего ее работника.

При оформлении работнику трудовой книжки или вкладыша в нее работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на их приобретение. В случае неправильного первичного заполнения трудовой книжки или вкладыша в нее, а также в случае их порчи или утраты по вине работодателя стоимость испорченного бланка оплачивается работодателем.

Сдавая трудовую книжку на хранение работодателю, работнику следует убедиться, что запись об этом произведена в книге учета движения трудовых книжек организации под роспись принявшего ее работника. Если у работодателя отсутствует книга учета движения трудовых книжек, работнику следует потребовать расписку в приеме трудовой книжки. Идеальный вариант – сохранить у себя ее заверенную копию. Следует помнить, что трудовая книжка это документ работника, а не работодателя и документ слишком важный для работника, чтобы бесконтрольно передавать его в другие руки.

Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

Все записи в трудовой книжке в пределах соответствующего раздела имеют свой порядковый номер. Исправление описок в нумерации записей трудовой книжки (у записи отсутствует номер, один номер присвоен нескольким записям, номер пропущен или иным образом нарушен порядок нумерации) законодательством не предусмотрено. Порядок числительных общеизвестен, а общеизвестные факты доказательства не требуют,

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

поэтому если запись не нуждается в исправлении или отмене, исправлять нумерацию не следует. Если же запись требуется отменить или изменить, идентифицировать ее можно добавлением к номеру литеры (буквы).

В графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное, а также сокращенное наименование организации (при его наличии, п. 3.1 Инструкции). Порядкового номера запись о наименовании организации не имеет. Если за время работы работника изменилось наименование организации, то об этом отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки, без проставления порядкового номера, делается запись: «Организация такая-то с такого-то числа переименована в такую-то», а в графе 4 указывается документ, на основании которого произошло изменение – его название, номер и дата (п. 3.2 Инструкции).

Прежде организации, расположенные в местностях с особыми климатическими условиями, здесь же делали об этом запись. Например: «Город Норильск Красноярского края – район Крайнего Севера» или «Город Кодинск Кежемского района Красноярского края – местность, приравненная к районам Крайнего Севера». Подобную практику можно сохранить и сейчас.

Следует помнить, что в графе 2 «Дата» указываются даты приема и увольнения (прекращения трудового договора), перевода работника, а не дата внесения записи (п. 3.1, 5.1 Инструкции).

В раздел «Сведения о награждениях» трудовой книжки вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом работодателями;

в) о других видах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

Положением или решением о награде (поощрении) может быть предусмотрено, что награждение (поощрение) производится с вручением денежной премии. В этом случае в трудовой книжке следует указать, что работник награжден почетной грамотой с вручением денежной премии, ему объявлена благодарность с вручением денежной премии и т. п.

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки и личные карточки работников не вносятся (п. 25 Правил) и требования, установленные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 для унифицированных форм № Т-11 «Приказ (распоряжение) о поощрении работника» и Т-11а «Приказ (распоряжение) о поощрении работников», на них не распространяются.

Иногда спрашивают, какие сведения заносились в раздел «Сведения о поощрениях» в трудовой книжке образца 1973 года? Ответ на этот вопрос содержится в Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях

и организациях, утв. постановлением Госкомтруда СССР от 20.06.1974 № 162 и действовавшей до 1 января 2004 г. После указанной даты этот раздел в трудовых книжках образца 1973 г. не заполняется, все записи о награждениях и поощрениях делаются в разделе «Сведения о награждениях».

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ). При расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин. Так, если работница подала заявление на увольнение в связи с переводом мужа по службе в другую местность, читаем п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и делаем соответствующую запись: «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника (статья 80 ТК РФ) в связи с переводом мужа по службе в другую местность. Статья 77 часть 1 пункт 3 Трудового кодекса Российской Федерации». При расторжении трудового договора по желанию работника, в связи с выходом на пенсию по старости, записываем: «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника (статья 80 ТК РФ) в связи с выходом на пенсию по старости. Статья 77 часть 1 пункт 3 Трудового кодекса Российской Федерации».

Трудовой кодекс РФ, а также Инструкция по заполнению трудовых книжек не содержит указания ссылки на подпункт, поэтому, к примеру, увольнение работника за прогул в трудовой книжке отражается в следующем виде: «Уволен за прогул. Статья 81, часть 1, пункт 6а Трудового кодекса Российской Федерации».

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 4 и 10 этой статьи), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ч. 1 ст. 77.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ либо иные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные законодательством.

При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК РФ.

При прекращении трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами, в трудовую книжку вносятся записи об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ или иного федерального закона.

Следует отличать порядок исправления записей в трудовой книжке от порядка внесения в нее изменений. Исправляются неправильно внесенные записи (неправильно записана должность, дата или номер приказа и т.п.), а изменения вносятся, когда в жизни или трудовой деятельности работника происходят изменения (изменилась фамилия, имя, изменилось место работы, должность и т.п.).

Изменение записей о фамилии, имени, отчестве и дате рождения, а также об образовании, профессии и специальности работника производится работодателем по последнему месту работы на основании паспорта, свидетельства о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества, аттестата, удостоверения, диплома и других документов.

Зачеркивание ранее внесенной записи возможно лишь в четырех строках: «Фамилия», «Имя», «Отчество» и «Дата рождения». Изменения в этих строках подтверждаются ссылками на соответствующие документы, которые делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (п. 2.3 Инструкции).

КНИЖНАЯ ПОЛКА

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РФ: ПРАКТИЧЕСКИЙ СПРАВОЧНИК. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
Автор: Пузаков С.Я.
Издательство: Издательство Юрайт
Год выпуска: 2011
Аннотация: Справочник освещает основы применения норм трудового законодательства. Подготовлен на основе Трудового кодекса РФ, международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебной и деловой практики, обычаев делового оборота. Для работодателей, работников кадровых и юридических служб, профсоюзных работников, инспекторов труда, адвокатов, судей, прокуроров, студентов и преподавателей вузов, граждан, в том числе иностранных, ищущих работу в России.

Во всех остальных случаях при внесении изменений и исправлений зачеркивание недопустимо (п. 1.2 Инструкции).

В разделах трудовой книжки, содержащих сведения о работе или сведения о награждении, исправление записей производится путем признания их недействительными и внесения правильных записей. В таком же порядке производится исправление записи об увольнении работника (переводе на другую постоянную работу) в случае признания увольнения (перевода) незаконным. Если запись сделана ошибочно, то под очередным порядковым номером пишется: «Запись № ___ считать недействительной». Если запись сделана неправильно или неточно, то после записи о признании ее недействительной, под следующим порядковым номером делается правильная запись.

В случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать работнику при его обращении необходимую помощь.

Если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, реорганизована, исправление производится ее правопреемником, а в случае ликвидации организации (прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем) – работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа.

Официального ответа на вопрос о внесении исправлений в титульный лист трудовой книжки нет. Этот вопрос не рассмотрен ни в Правилах ведения и хранения трудовых книжек, ни в Инструкции по заполнению трудовых книжек. Так, Правила (п. 27 Правил) говорят об исправлении неправильных записей на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку (а не на основании паспорта – личного документа гражданина), т.е. речь идет об исправлении записей в содержательной части трудовой книжки, в сведениях о работе и о награждениях. Аналогично в Инструкции (п. 1.2 Инструкции) сказано о признании недействительными и об исправлении только записей в разделах трудовой книжки «Сведения о работе» и «Сведения о награждении». Это позволяет сделать вывод, что неверные записи в титульном листе трудовой книжки не подлежат исправлению.

Значит, ошибка в титульном листе влечет за собой признание бланка трудовой книжки испорченным и подлежащим замене. Этот вывод подтверждается и п. 48 Правил об оплате работодателем испорченного бланка трудовой книжки или вкладыша в нее «в случае неправильного первичного заполнения». Следует также отметить, что и в п. 26 Правил, и в п. 2.3 Инструкции говорится об изменении записей о фамилии, имени, отчестве и дате рождения на основании соответствующих личных документов работника, а не об их исправлении как ошибочных. Кроме того, п. 42 Правил содержит прямое указание об уничтожении испорченных при заполнении бланков трудовых книжек и вкладышей в них с составлением соответствующего акта. Следовательно, допустив ошибку в титульном листе трудовой книжки или вкладыша, работник, ответственный за ведение трудовых книжек, должен не исправлять запись, а уничтожить испорченный бланк.

При несоответствии фамилии, имени, отчества, даты рождения на титульном листе трудовой книжки данным паспорта такая трудовая книжка не может считаться принадлежащей данному лицу, и гражданин считается лицом, не имеющим трудовой книжки. При несоответствии фамилии, имени, отчества, даты рождения на титульном листе трудовой книжки данным паспорта, требуется устанавливать принадлежность трудовой книжки именно данному лицу, что может сделать только суд в порядке гл. 28 ГПК РФ.

За неимением установленного порядка исправления такой ошибки можно посоветовать практикам при наличии судебного решения поступать аналогично тому, как полагается действовать в ситуации, когда требуется внести изменение в запись о фамилии, имени, отчестве работника: одной чертой зачеркивается прежняя фамилия (или имя, отчество) и записываются

новые данные. Ссылка на решение суда делается на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяется подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, и печатью работодателя.

При увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются подписью работодателя (его представителя) или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника. В предыдущей редакции п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, было указано, что записи заверяются печатью организации или кадровой службы. Действующая редакция п. 35 Правил не предоставляет возможности для работодателей – юридических лиц при увольнении работников ставить в их трудовые книжки печать своей кадровой службы. Гербовые печати изготавливаются по ГОСТ Р 51551 2001, вступившим в силу 1 июля 2003 г., печати негосударственных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица изготавливаются по стандарту СТО 02426447.1 2005, введенному в действие с 30 декабря 2006г.

Если после заверения записей в трудовой книжке о работе у данного работодателя делается исправление ошибочных, неправильных или неточных записей, то такое исправление также заверяется подписью работодателя (его представителя) или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника.

Если трудовая книжка заполнялась на государственном языке РФ и на государственном языке республики в составе РФ, заверяются оба текста.

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки, причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае в соответствии с п. 35 Правил считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращения трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной.

В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 (в случае прогула) или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (в случае осуждения работника), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее записи о прекращении трудового договора: «Трудовой договор прекращен в связи со смертью работника. Статья 83 часть 1 пункт 6 Трудового кодекса Российской Федерации» выдается на руки одному из его родственников под роспись или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников.

Трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся

Трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся в течение двух лет в кадровой службе работодателя отдельно от остальных трудовых книжек.

в течение двух лет в кадровой службе работодателя отдельно от остальных трудовых книжек. По истечении указанного срока невостребованные трудовые книжки хранятся в архиве работодателя в течение 75 лет (п. 664 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утв. приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558), после чего, по решению экспертной комиссии, передаются на государственное хранение или уничтожаются.

В случае если в трудовой книжке заполнены все страницы одного из разделов, в трудовую книжку между последним листом и обложкой вшивается (не приклеивается, не прикрепляется иным способом, а вшивается – п. 38 Правил) вкладыш, который оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка. Вкладыш является продолжением трудовой книжки, поэтому нумерация записей в нем не начинается сначала, а продолжает нумерацию записей трудовой книжки. Допускается также начать запись в трудовой книжке, а продолжить во вкладыше. Вкладыш без трудовой книжки недействителен. При выдаче каждого вкладыша на титульном листе трудовой книжки ставится штамп (при отсутствии штампа делается надпись) «Выдан вкладыш» и указывается серия и номер вкладыша.

В целях учета трудовых книжек, а также бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, работодателем ведутся:

Утверждаю

Руководитель учреждения _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

«____» _____20___г.

АКТ № _____
о списании бланков строгой отчетности

	КОДЫ
Форма по ОКУД	0504816
Дата	
по КПО	

«__« _____20 _____ г.

Учреждение _____

Материально ответственное лицо _____

Дебет счета _____ Кредит счета _____

Комиссия в составе:

_____
(должность, фамилия, имя, отчество)

_____

назначенная приказом (распоряжением) от «____» _____ 20 ____ г. № _____,
составила настоящий акт в том, что за период с «____» _____ 20 ____ г.
по «____» _____ 20 ____ г. подлежат списанию:

Бланк строгой отчетности		Причина списания	Дата уничтожения (сжигания)
Номер	Серия		
1	2	3	4
Бланк трудовой книжки № 5023927	ТК-II	Испорчен при первоначальном заполнении.	

Председатель комиссии _____ _____ _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____ _____ _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____ _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

а) приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;

б) книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

В приходно расходную книгу по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, которая ведется бухгалтерией работодателя, вносятся сведения обо всех операциях, связанных с получением и расходованием бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, с указанием серии и номера каждого бланка.

В книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которая ведется кадровой службой или другим подразделением работодателя, оформляющим прием и увольнение работников, регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши в них с указанием серии и номера, выданные работникам вновь.

Приходно расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, а также скреплены сургучной печатью или опломбированы. Следует обратить внимание, что Правила ведения и хранения трудовых книжек не предусматривают использование в этом случае мастичных печатей. В заверяющей надписи указывается цифрами и прописью количество пронумерованных и прошнурованных страниц. Книги желательно переплести в твердые обложки, т.к. они будут находиться в работе несколько лет, а потом долго храниться в архиве.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Бланки трудовой книжки и вкладыша в нее хранятся у работодателя как документы строгой отчетности и выдаются лицу, ответственному за ведение трудовых книжек, по его заявке.

По окончании каждого месяца лицо, ответственное за ведение трудовых книжек, обязано представить в бухгалтерию работодателя отчет о наличии бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и о суммах, полученных за оформленные трудовые книжки и вкладыши в них, с приложением приходного ордера кассы организации. Испорченные при заполнении бланки трудовой книжки и вкладыша в нее подлежат уничтожению с составлением соответствующего акта.

Форма акта о списании и уничтожении бланков строгой отчетности № 0504816 (по ОКУД) и указания по ее применению для бюджетных учреждений утв. приказом Минфина РФ от 30.12.2008 г. № 148н.

Внебюджетные организации могут применять как приведенную форму, так и составить акт в произвольной форме.

Уничтожение в зависимости от количества документов можно провести несколькими способами:

– порвать вручную;

– измельчить в шредере;

– сжечь (с соблюдением требований пожарной безопасности);

– передать специализированной организации для уничтожения.

Уничтожение происходит в присутствии комиссии. Акт об уничтожении бланков строгой отчетности хранится в организации три года (п. 206 Перечня).

Ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя.

Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя.

За нарушение установленного порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек должностные лица несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

В трудовой книжке стаж индивидуального предпринимателя без образования юридического лица (ПБОЮЛ) не отражается. В соответствии со ст. 66 ТК РФ трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Предпринимательство трудового стажа не создает. В трудовую книжку заносятся сведения о работе по трудовым договорам. Заключение договора с самим собой, в силу ст. 420 ГК РФ, невозможно. Договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Предпринимательская деятельность регулируется гражданским законодательством, осуществляется гражданами на свой риск (ст. 2 ГК РФ), и эти риски страхуются самими гражданами за счет собственных средств. Доходом предпринимателя является прибыль, а не заработная плата. Индивидуальный предприниматель может работать по трудовому договору только у другого работодателя.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке формы Т-2 (Т-2ГС (МС), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку (п. 12 Правил).

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ

по охране труда для руководителей и специалистов

(Продолжение. Начало в № 1(19), март 2012 года)

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 2.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности работодателя по соблюдению требований законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливающих правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Работодатель и его должностные лица. Руководители, специалисты, исполнители. Распределение функциональных обязанностей работодателя по обеспечению требований охраны труда среди работников – руководителей и специалистов.

Служба (специалист) охраны труда и ее (его) функции.

Организация внутреннего (многоступенчатого) контроля.

Организация рассмотрения вопросов охраны труда руководством.

Организация целевых и комплексных проверок.

Тема 2.2. Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда

Человеческий фактор, оказывающий влияние на решение вопросов охраны труда. Психологические (личностные) причины травматизма. Понятие «культура охраны труда». Работник как личность. Построение системы поощрений и наказаний. Организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда.

Вовлечение работников в управление охраной труда. Организация ступенчатого «административно-общественного» контроля.

Организация информирования работников по вопросам охраны труда.

Всемирный день охраны труда. Организация «Дня охраны труда».

Тема 2.3. Организация системы управления охраной труда

Общие понятия современной теории систем управления (качеством, охраной окружающей среды, охраной труда, промышленной безопасностью). Повышение эффективности оказания услуг и сертификация систем управления.

Руководство МОТ-СУОТ 2001, OHSAS 18001-1996 о системах управления охраной труда в организациях и методах их разработки, внедрения, поддержания в рабочем состоянии и постоянного совершенствования.

Примерная структура и содержание основных документов СУОТ: политика организации в сфере охраны труда; цели и задачи корпоративного управления охраной труда; идентификация и оценка рисков; организационные структуры и ответственность персонала; обучение, осведомленность и компетентность персонала; взаимосвязи, взаимодействие и информация; документация и управление документацией; готовность к действиям в условиях аварийных ситуаций; взаимодействие с подрядчиками. Контроль: мониторинг и измерения основных показателей; отчетные данные и их анализ; аудит функционирования СУОТ; анализ эффективности СУОТ со стороны руководства; проведение корректирующих мероприятий; процедуры непрерывного совершенствования деятельности по охране труда.

Планирование и финансирование мероприятий по охране труда.

Тема 2.4. Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда. Организация общественного контроля

Работники и их доверенные лица. Комитет по охране труда. Уполномоченный по охране труда.

Уполномоченный по охране труда – основная форма участия работников-исполнителей в управлении охраной труда.

Организация работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов: порядок выбора уполномоченных по охране труда; основные задачи уполномоченных по охране труда; права уполномоченных по охране труда; порядок их взаимодействия с руководителями и специалистами организации.

Планирование работ по охране труда. Коллективный договор. Соглашение по охране труда.

Тема 2.5. Аттестация рабочих мест по условиям труда

Цели, задачи и порядок проведения аттестации рабочих мест.

Подведение итогов, анализ и планирование мероприятий.

Использование результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Тема 2.6. Разработка инструкций по охране труда

Назначение инструкций. Порядок разработки и утверждения. Содержание инструкций. Язык инструкций. Структура инструкций.

Тема 2.7. Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации

Обязанности работодателя по обеспечению обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда.

Обязанности работников по прохождению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда.

Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда рабочих.

Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов.

Виды и содержание инструктажей работников по охране труда. Порядок разработки, согласования и утверждения программ по охране труда. Пропаганда культуры охраны труда в организации.

Тема 2.8. Предоставление компенсаций за условия труда; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Компенсации за условия труда.

Обязанности работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты. Обязанности работников по применению средств индивидуальной защиты.

Роль и место средств индивидуальной защиты в ряду профилактических мероприятий, направленных на предупреждение травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

Классификация средств индивидуальной защиты, требования к ним. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; организация их хранения, стирки, химической чистки, сушки, ремонта и т.п. Порядок обеспечения дежурными средствами индивидуальной защиты, теплой специальной одеждой и обувью. Организация учета и контроля за выдачей работникам средств индивидуальной защиты.

Тема 2.9. Основы предупреждения профессиональной заболеваемости

Основные причины профессиональной заболеваемости.

Виды наиболее распространенных профессиональных заболеваний и причины их возникновения.

Основные превентивные мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний.

Профессиональная пригодность и профотбор.

Предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры.

Бесплатное обеспечение работников молоком и лечебно-профилактическим питанием.

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обеспечение работников.

Тема 2.10. Документация и отчетность по охране труда

Перечень необходимой документации по охране труда.

Руководство по СУОТ. Приказы о распределении обязанностей по охране труда между работниками. Инструкции по охране труда. Списки и перечни по охране труда. Учет проведения инструктажей, обучения по охране труда. Документирование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Документирование результатов многоступенчатого контроля по охране труда.

Отчетность и формы отчетных документов по охране труда.

Порядок и сроки хранения документов различного типа.

Тема 2.11. Сертификация работ по охране труда в организациях

Цели, задачи и порядок сертификации работ по охране труда в организациях. Основные положения Системы сертификации работ по охране труда в организациях. Органы по сертификации. Требования к испытательным лабораториям. Требования к органам по сертификации. Порядок подачи заявления на сертификацию и порядок ее прохождения.

РАЗДЕЛ 3. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 3.1. Основы предупреждения травматизма

Основные причины травматизма. Виды травм (несчастных случаев на производстве). Статистические показатели и методы анализа.

Основные методы защиты от опасных и вредных факторов. Превентивные мероприятия по профилактике травматизма.

Основные виды средств коллективной защиты.

Основные организационные приемы предотвращения травматизма.

Тема 3.2. Техническое обеспечение безопасности зданий и сооружений, оборудования и инструмента, образовательной деятельности

Безопасность деятельности учебного центра. Безопасность зданий и сооружений. Безопасность оборудования и инструмента. Обеспечение безопасности от несанкционированных действий персонала, преступных посягательств. Проверка соблюдения требований безопасности и охраны труда в документации. Экспертиза проектной документации. Порядок обследования зданий и сооружений и его документирования.

Тема 3.3. Коллективные средства защиты: вентиляция, освещение, защита от шума

Понятие о микроклимате. Физиологические изменения и патологические состояния: перегревание, тепловой удар, солнечный удар, профессиональная катаракта, охлаждение, переохлаждение. Влияние метеорологических условий и атмосферного давления на состояние человека, производительность труда, уровень травматизма. Нормирование микроклимата на рабочих местах. Средства нормализации климатических параметров. Профилактические мероприятия при работах в условиях пониженного и повышенного давления.

Действие токсических газообразных веществ и пыли на организм человека. Источники загрязнения воздуха помещений. Способы и средства борьбы с загазованностью и запыленностью воздуха рабочей зоны.

Вентиляция помещений. Назначение и виды вентиляции. Требования к вентиляции. Определение требуемого воздухообмена. Элементы механической вентиляции (устройства для отсоса и раздачи воздуха, фильтры, вентиляторы, воздуховоды и т.д.). Контроль эффективности вентиляции.

Роль света в жизни человека. Основные светотехнические понятия и величины. Гигиенические требования к освещению. Цвет и функциональная окраска. Виды освещения. Источники света. Нормирование и контроль освещения. Средства защиты органов зрения.

Электромагнитные поля и их физико-гигиенические характеристики. Влияние их на организм человека. Нормирование электромагнитных полей. Средства и методы защиты от электромагнитных полей. Измерение характеристик электромагнитных полей.

Шум и его физико-гигиеническая характеристика. Нормирование шума. Защита от шума в источнике. Акустические средства защиты: звукоизоляция, звукопоглощение, демпфирование, виброизоляция и глушители шума (активные, резонансные и комбинированные). Расчет звукоизоляции и звукопоглощения. Архитектурно-планировочные и организационно-технические методы защиты от шума.

Тема 3.4. Обеспечение пожарной безопасности

Основные понятия о горении и распространении пламени. Опасные (поражающие) факторы пожара и взрыва.

Основные принципы пожарной безопасности: предотвращение образования горючей смеси; предотвращение внесения в горючую среду источника зажигания; готовность к тушению пожара и ликвидации последствий загорания.

Задачи пожарной профилактики. Системы пожарной защиты.

Категорирование помещений по взрывопожарной и пожарной опасности.

Средства оповещения и тушения пожаров. Эвакуация людей при пожаре.

Обязанность и ответственность администрации предприятия в области пожарной безопасности.

Тема 3.5. Организация безопасного производства работ с повышенной опасностью

Перечень работ с повышенной опасностью.

Порядок оформления допуска к работам с повышенной опасностью.

Требования безопасности для работ с повышенной опасностью.

Тема 3.6. Обеспечение электробезопасности

Основные причины и виды электротравматизма.

Специфика поражающего действия электрического тока. Пороговые ощутимый, неотпускающий и фибрилляционный токи. Напряжение прикосновения. Факторы поражающего действия электрического тока.

Классификация помещений по степени поражения человека электрическим током. Средства защиты от поражения электротоком.

Организационные мероприятия по безопасному выполнению работ в электроустановках.

Тема 3.7. Обеспечение безопасности работников в аварийных ситуациях

Основные мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций и обеспечению готовности к ним. Определение возможного характера и масштаба аварийных ситуаций и связанных с ними рисков в сфере охраны труда. Планирование и координация мероприятий в соответствии с размером и характером деятельности организации, обеспечивающих защиту всех людей в случае аварийной ситуации в рабочей зоне. Организация взаимодействия с территориальными структурами и службами аварийного реагирования. Организация оказания первой и медицинской помощи. Проведение регулярных тренировок по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и реагированию.

РАЗДЕЛ 4. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОСТРАДАВШИХ

Тема 4.1. Общие правовые принципы возмещения причиненного вреда

Понятие вреда, возмещения вреда и причинителя вреда в гражданском праве. Третьи лица. Ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работникам. Ответственность за вред, причиненный деятельностью, создающей повышенную опасность для окружающих. Право регресса к лицу, причинившему вред. Объем и характер возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья. Материальный и моральный вред. Условия возмещения вреда в гражданском праве. Способ и размер компенсации морального вреда.

Тема 4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Право работника на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Обязанность работодателя по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Федеральный закон Российской Федерации «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: задачи и основные принципы обязательного социального страхования; основные понятия; лица, подлежащие обязательному социальному страхованию; права и обязанности субъектов страхования; средства на осуществление обязательного социального страхования.

Страховые тарифы. Страховые взносы.

Тема 4.3. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

Причины профессионального травматизма. Виды и квалификация несчастных случаев. Порядок передачи информации о произошедших несчастных случаях. Первоочередные меры, принимаемые в связи с ними. Формирование комиссии по расследованию.

Порядок заполнения акта по форме Н-1. Оформление материалов расследования. Порядок представления информации о несчастных случаях. Разработка обобщенных причин расследуемых событий, мероприятия по предотвращению аналогичных происшествий.

Тема 4.4. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний

Причины профессиональных заболеваний и их классификация. Расследование и учет острых и хронических профессиональных заболеваний (отравлений), возникновение которых обусловлено воздействием вредных факторов. Установление предварительного и окончательного диагноза о профессиональном заболевании (отравлении). Ответственность за своевременное извещение о случае острого или хронического профессионального заболевания, об установлении, изменении или отмене диагноза.

Порядок расследования обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания.

Тема 4.5. Оказание первой помощи пострадавшим

Первая медицинская помощь при ранениях, кровотечениях, ожогах, поражениях электротоком, отравлениях химическими веществами.

Первая медицинская помощь при травмах (переломах, растяжениях связок, вывихах, ушибах и т.п.).

Способы реанимации при оказании первой медицинской помощи. Непрямой массаж сердца. Искусственная вентиляция легких.

Особенности оказания первой медицинской помощи пострадавшим в чрезвычайной ситуациях, дорожно-транспортных авариях, на пожаре и др.

Переноска, транспортировка пострадавших с учетом их состояния и характера повреждения.

Рекомендации по оказанию первой помощи. Демонстрация приемов.

Требования к персоналу при оказании первой помощи.

Проверка знаний. Консультирование, тестирование (самоконтроль), экзамен.

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

АБОНЕМЕНТ на ~~Газету~~ Журнал **52289** (индекс издания)

Социальное партнерство. Практика региона

(наименование издания) Количество комплектов: 1

На 2012 год по месяцам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								X			X

Куда _____ (почтовый индекс) _____ (адрес)

Кому _____ (фамилия, инициалы)

ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА

ПВ	место	литер

на ~~Газету~~ Журнал **52289** (индекс издания)

Социальное партнерство. Практика региона

(наименование издания)

Стоимость	Подписки	750 руб.	Количество комплектов:	1
	Переадресовки	_____руб. ___коп.		

На 2012 год по месяцам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								X			X

Куда _____ (почтовый индекс) _____ (адрес)

Кому _____ (фамилия, инициалы)

По вопросам приобретения номеров журнала и размещения рекламных и имиджевых материалов обращайтесь в редакцию журнала по телефону (391) 201-84-79, 278-59-55 или по E-mail: soc_partner@mail.ru

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАКТИКА РЕГИОНА»

ПЛАТНАЯ ПОДПИСКА:
– руководители государственных учреждений Красноярского края и г. Красноярска,
– администрации городов и районов Красноярского края,
– предприятия различных форм собственности, расположенные на территории Красноярска, Красноярского края и Сибири.

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ БЕСПЛАТНАЯ ДОСТАВКА:
по Российской Федерации: в Правительство РФ, Государственную Думу РФ, Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Федеральную службу по труду и занятости (Роструд);
по СФО: губернаторам и главам территорий СФО, в организации, общественные объединения, административные органы городов и регионов СФО, руководителям ведущих предприятий СФО;
по Красноярскому краю: членам редакционного и экспертного советов журнала, руководителям департаментов и агентств Красноярского края и г. Красноярска.

ПОЗНАКОМИТЬСЯ С НАШИМ ЖУРНАЛОМ ВЫ МОЖЕТЕ В ПРИЕМНОЙ:
– департамента экономики администрации г. Красноярска,
– заместителя председателя Законодательного собрания Красноярского края А.А. Ромашова,
– руководителя службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края А.Е. Пряничникова,
– Государственной инспекции труда Красноярского края,
– Федерации профсоюзов Красноярского края,
– Отделения Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю,
– агентства труда и занятости населения Красноярского края,
– Енисейского межрегионального территориального управления технологического и экологического надзора Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор),
– управления Федеральной миграционной службы по Красноярскому краю;

а также в:
– Филиалах Фонда социального страхования РФ,
– Союзе промышленников и предпринимателей Красноярского края,
– Государственной научной библиотеке Красноярского края,
– Сибирской научно-производственной ассоциации «Промышленная безопасность».

СВОБОДНОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ВЕДЕТСЯ:
– на тематических мероприятиях, проводимых при участии администраций городов и регионов СФО,
– в международном выставочно-деловом центре «Сибирь».

ЗА ПОДРОБНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ ОБРАЩАЙТЕСЬ ПО ТЕЛЕФОНАМ (391) 201-84-79, 278-59-55

Афоризмы про работу

• Вы делаете вид, что платите нам. Мы делаем вид, что работаем.

• Только соберусь поработать, обязательно кто-нибудь разбудит...

• Для того, кто любит работать, начальник всегда найдется.

• Любое самостоятельное решение должно быть подкреплено санкцией вышестоящего руководства.

• Работа есть небольшой перерыв между перекурами.

• Зарплата – это еще одно доказательство того, что работать невыгодно.

• Весь день не спал. Всю ночь не ел. Понятно дело, устаешь!

• Деньги то начинают кончаться, то кончают начинаться.

• Только привыкнешь к хорошей жизни, как она тут же становится лучше.

• Работа проделана большая, но так дело не пойдет.

• Самый заразительный смех – у шефа!

• Сначала ищешь справедливость, потом другую работу.

• Не хочу искать работу. Она же меня не ищет. В конце концов, надо же иметь хоть каплю гордости!

• Если бы вы знали, насколько мне неудобно спать на работе, то никогда б не говорили, что мне легко работается.

• Аллергия на работу лечится путем увеличения дозы зарплаты.

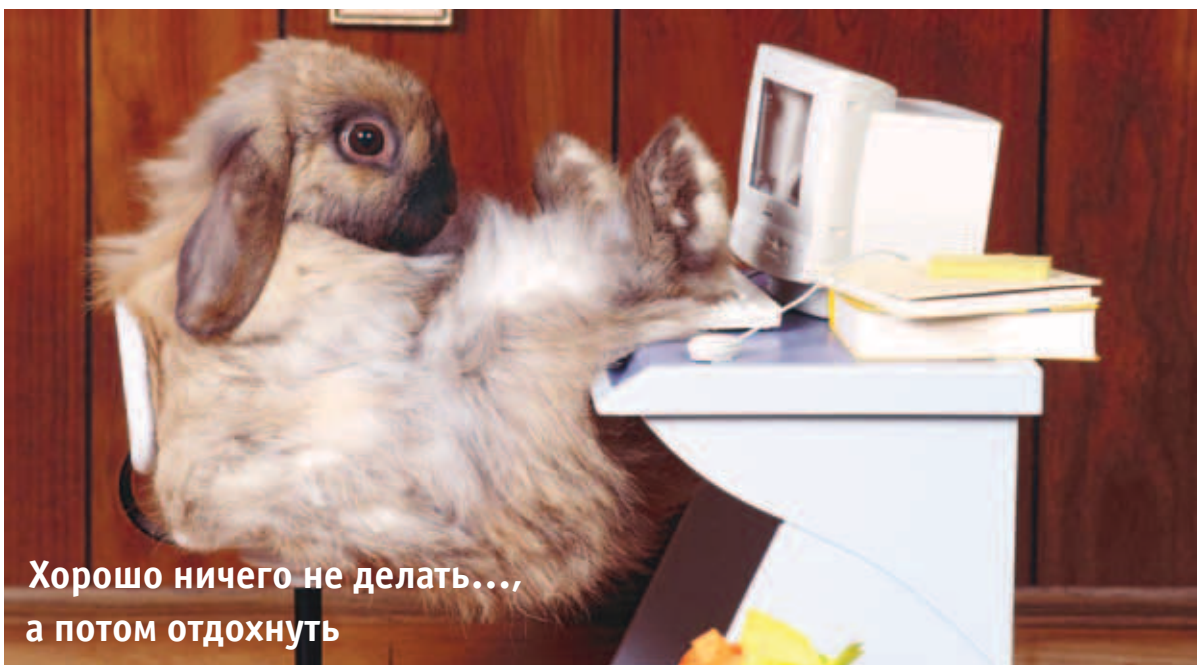
• У работы есть три плюса: пятница, зарплата и отпуск.

• Женщина останавливает такси:
– В роддом! Да не гоните так быстро, я там работаю.

• Плохо, когда просыпаешься утром и на часах видишь, что уже опоздал на работу. Но еще хуже, когда после этого взмыленный прибегаешь на проходную и злой охранник, записывая тебя в журнал, приговаривает: «Совести у людей нет, приходить на работу в праздник».

• Я убедился – у нас на работе снотворное добавляют даже в кофе...

• По-моему я беременна... меня тошнит от работы и тянет к соленому морю...



Хорошо ничего не делать...,
а потом отдохнуть