ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ

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

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

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

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

ДМИТРИЕВ Евгений Дмитриевич, глава Курагинского района

МИСНИК Дмитрий Петрович, независимый эксперт

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

СКРИПКИН Игорь Евгеньевич, генеральный директор СНПА «Промышленная безопасность»

Составы редакционного и экспертного советов будут расширяться.

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

МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ОХРАНЫ ТРУДА И КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА

Главный редактор
Андрей Павлович БРАТЧУН

Заместитель главного редактора
Дарья АНИЩЕНКО

Заместитель директора
Светлана ВОЛКОДАЕВА

Руководитель отдела маркетинга
Елена КАХАНОВА

Верстка и дизайн:
Виктор МАСЛОБОЕВ

Корректор
Елена УВАРОВА

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

Периодичность: ежеквартально

Тираж: 4 000 экз.

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

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

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

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА

6. РЕШЕНИЕ ЛЮБОЙ ЗАДАЧИ В СФЕРЕ ТРУДА – ЭТО РЕЗУЛЬТАТ КОМПРОМИССОВ

ОБРАЗОВАНИЕ

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ РАССТАВИЛ ПРИОРИТЕТЫ

СОБЫТИЯ

12. ЖКХ – НА ОСОБОМ КОНТРОЛЕ!

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

14. НА КРАЕВОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

ПРОФСОЮЗЫ

16. СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА – В ЖИЗНЬ!

ХРОНОГРАФ

21. ФОРМИРОВАНИЕ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ В 90-Х ГОДАХ

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

СМОТР-КОНКУРС

26. ЛУЧШИЕ ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ

ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА

29. ДУША КОМПАНИИ, ИЛИ ОДИН ДЕНЬ ИЗ ЖИЗНИ ОАО «В-СИБПРОМТРАНС»

32. ПОБОЛЬШЕ БЫ ТАКИХ…

34. «СОЛГОНСКОЕ» – ЛИДЕР СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ

ЖКХ

36. «ЮСТАС» К ЗИМЕ ГОТОВ!

ТУРИЗМ

38. ТУРИЗМ – ВАЖНАЯ ЧАСТЬ ЭКОНОМИКИ И ИМИДЖА ХАКАСИИ

41. «СЕВЕР» – ПРАВИЛЬНЫЙ ВЫБОР АВТОТУРИСТА

42. В «ХАКАСИИ» ВАМ ВСЕГДА РАДЫ!

ЗДОРОВЬЕ

43. ФИТОБОЧКА ЗДОРОВЬЯ

СТАРЫЙ ДОМ

44. ИСТОРИЧЕСКИЙ КВАРТАЛ НА ГОРЬКОГО

ПРАКТИКУМ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

48. КАКИМ ДОЛЖНО БЫТЬ ИДЕАЛЬНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО?

49. СОКРАЩЕННАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ: ЗА И ПРОТИВ

50. ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КАЧЕСТВО, ИЛИ СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД СО СТОРОНЫ

ОХРАНА ТРУДА

52. ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ. АБРАЗИВНЫЕ СТАНКИ

54. ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ БИЛЕТЫ (ТЕСТЫ) ПО БЛОКУ Б.9 «ТРЕБОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ К ПОДЪЕМНЫМ СООРУЖЕНИЯМ»

КАДРЫ

60. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ОПОЗДАНИЕ И УХОД С РАБОТЫ РАНЬШЕ ОКОНЧАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

62. НОВАЯ ПЕНСИОННАЯ ФОРМУЛА

64. ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Частенько в обывательских разговорах можно слышать, что у нас всё плохо. Да, Красноярск далеко не Копенгаген. А что же вы хотите? Европейский порядок и благоустроенность основаны на веках культивирования законности, личной ответственности, уважения к труду и собственности. Россия же долгое время пребывала на уровне «грабь награбленное». Где уж тут укорениться благоустроенности? Дай бог, чтоб хату не спалили.

Объективно говоря, состояние Красноярского края не хуже, а кое в чем и лучше состояния других регионов, по крайней мере в СФО. И дороги у нас, вопреки распространенному мнению, не самые плохие. И положение дел в сельском хозяйстве не хуже прочих. И образование со здравоохранением вполне себе средние. Другое дело, что социально-экономическое состояние России в целом далеко от радужного, но это проблемы общегосударственные, а не исключительно наши местные.

Да, живем мы не хуже наших соседей. Но чертовски хочется жить лучше! Законное желание. Но желать-то мало, нужно представлять, что и как делать для того, чтобы нива нашей жизни заколосилась...

В Красноярском крае новый губернатор. Каждая смена власти у нас подобна землетрясению. Всё ломается, и начинается жизнь с чистого листа. Новый губернатор — как Новый год. Надеешься на будущее счастье и с тревогой ожидаешь, что там будет впереди. Не надо ждать, дорогие друзья, надо работать и быть честными. Вот и весь рецепт счастья. Личного и общественного.

Искренне ваш,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор

Абанский район
Ачинский район
Балахтинский район
Березовский район
Бирилюсский район
Дзержинский район
Ермаковский район
Идринский район
Иланский район
Ирбейский район
Казачинский район
Канский район
Каратузский район
Козульский район
Краснотуранский район
Курагинский район
Нижнеингашский район
Новоселовский район
Партизанский район
Рыбинский район
Сухобузимский район
Таймырский Долгано-Ненецкий район
Тюхтетский район
Ужурский район
Уярский район
Шарыповский район
Шушенский район

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Данные предоставлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 05.12.2013

В 38 городах и районах края заключены территориальные трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений

Страницы 6-24

РЕШЕНИЕ ЛЮБОЙ ЗАДАЧИ В СФЕРЕ ТРУДА – ЭТО РЕЗУЛЬТАТ КОМПРОМИССОВ

Источник: www.rosmintrud.ru

В конце сентября в Москве прошла Международная научно-практическая конференция «Мир труда в XXI веке», посвященная 80-летию членства России в Международной организации труда (МОТ). Участники конференции, выступая, не раз напоминали собравшимся, что «не человек должен служить чьим-то доходам, а наоборот, доходы, прибыль должны служить людям», и сходились во мнении: достойному труду нет альтернативы, а по-настоящему прогрессивно лишь то, что делает жизнь людей лучше. Предлагаем вниманию читателей тезисы доклада первого заместителя Министра труда и социальной защиты РФ Сергея ВЕЛЬМЯЙКИНА, с которым он выступил на конференции.

Безусловным приоритетом Правительства РФ на среднесрочную перспективу является реализация Указов Президента РФ от 7 мая 2012 года, два из которых непосредственно адресованы социально-трудовой сфере («О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

Мероприятия, предложенные в этих указах, включены в три государственные программы, утвержденные Правительством РФ в новой редакции в апреле этого года: «Содействие занятости населения», «Социальная поддержка граждан», «Доступная среда».

Государственные программы призваны решить важнейшие социальные задачи:

• предотвратить рост напряженности на рынке труда;

• повысить уровень оплаты квалифицированного труда;

• усилить защиту трудовых прав граждан, в том числе в сфере охраны труда;

• повысить доступность социального обслуживания населения;

• повысить уровень благосостояния граждан, получающих социальную поддержку государства;

• создать для инвалидов благоприятные условия для жизни и работы.

Несмотря на негативные внешние факторы, социальная ситуация в стране остается стабильной.

В августе этого года уровень общей безработицы составил 4,8 % от численности экономически активного населения и снизился по сравнению с августом 2013 года на 0,5 процентного пункта. Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, на конец августа 2014 года составила 836 тыс. человек и

снизилась по сравнению с августом прошлого года почти на 10 %.

Почти на 21 % возросло количество вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости: с 1,8 млн на конец июля 2013 года до 2,2 млн на конец июля 2014-го.

За восемь месяцев этого года реальная заработная плата выросла на 2,9 %.

В современных условиях безусловным экономическим приоритетом Правительства РФ является создание новых высокопроизводительных рабочих мест. Вновь созданные и модернизированные рабочие места должны иметь более высокую производительность, а работники на этих рабочих местах — получать более высокую заработную плату.

Правительством РФ 9 июля 2014 года утвержден план мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест.

Особое место в плане отведено вопросам создания условий для профессионального развития работников и реализации мер по повышению мобильности трудовых ресурсов.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ И ПОВЫШЕНИЕ МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В 2014—2016 годах будут выполняться мероприятия, предусмотренные планом по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению.

Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям организована работа по экспертизе профессиональных стандартов, подготовленных с участием общероссийских объединений работодателей. В 2014 году организована работа по подготовке 340 профессиональных стандартов, в 2015-м — 208 профессиональных стандартов.

В ближайшее время будет утвержден национальный классификатор (перечень) видов профессиональной деятельности с учетом их востребованности на рынке труда. Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования будут пересмотрены. В конце этого года в законодательство о занятости населения будут внесены изменения, направленные на совершенствование правового регулирования трудоустройства граждан за пределами места постоянного проживания.

В целях решения задачи повышения трудовой мобильности граждан Правительство РФ 24 апреля 2014 года утвердило План мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014—2018 годы (распоряжение № 633-р).

Главной целью этих мероприятий является поддержка работодателей при привлечении трудовых ресурсов в регионы (территории), в которых реализуются значимые инвестиционные проекты, из других субъектов РФ.

Предложен следующий механизм. Органы государственной власти субъектов РФ наделяются полномочиями по содействию работодателям в привлечении трудовых ресурсов из других субъектов страны, а также правом разрабатывать и реализовывать региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов, предусматривающие создание условий для их привлечения.

Органы местного самоуправления наделяются правом реализовывать дополнительные мероприятия, направленные на привлечение трудовых ресурсов, и осуществлять расходы за счет средств бюджета муниципального образования на указанные цели.

Работодателю предоставляется сертификат стоимостью 225 тыс. рублей, дающий право на привлечение трудовых ресурсов из других регионов. Заключается трудовой договор. Работнику выплачивается заработная плата. Работодатель платит за работника в государственные внебюджетные фонды. Если в течение трех месяцев соблюдаются все необходимые условия, то работодатель получает оплату выданного сертификата.

Предполагается, что в 2015 году с помощью этого механизма будет привлечено в пилотные регионы, которые определит Правительство РФ, 15 тыс. человек. Расходы федерального бюджета на эти цели составят 2,25 млрд рублей.

Планируется, что в 2018 году численность граждан, переехавших в другую местность, увеличится в 10 раз и составит примерно 150 тыс. человек.

ОХРАНА ТРУДА

Высокопроизводительные рабочие места должны быть безопасными и защищенными от воздействия вредных производственных факторов.

Первый шаг в этом направлении уже сделан. В рамках реализации концепции реформирования пенсионной системы законодательно сформирован современный инструмент в сфере управления охраной труда — специальная оценка условий труда.

28 декабря 2013 года Президентом РФ подписаны Федеральные законы № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

С принятием данных законов в стране введена единая процедура оценки условий труда,

позволяющая объективно выявить и оценить условия труда на рабочих местах. Результаты специальной оценки условий труда позволят включить механизмы экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников на производстве.

Во-первых, работникам, занятым во вредных условиях труда, устанавливаются гарантии и компенсации (сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенный размер оплаты труда) по принципу: «Чем выше уровень вредности, тем больший объем защитных мер предоставляется работнику».

Во-вторых, размеры дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд увязаны с условиями труда и установлены по принципу: «Чем меньше степень вредности на конкретном рабочем месте, тем ниже тариф». В случае обеспечения безопасных условий труда работодатель освобождается от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд по дополнительным тарифам.

В-третьих, если работодатель улучшает условия труда, снижает уровень вредности, тем больший размер скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний он будет получать.

В-четвертых, если на рабочих местах не выявлены вредные факторы, работодатель обеспечил безопасные условия труда, то в отношении таких рабочих мест введена процедура декларирования их соответствия требованиям охраны труда. Это позволяет не проводить дорогостоящие процедуры по измерению вредных и опасных производственных факторов и существенно сократить расходы предпринимателей, особенно малого и среднего бизнеса.

Одновременно в Трудовой кодекс РФ внесены поправки, повышающие роль социального партнерства в защите работников, занятых во вредных условиях труда:

а) продолжительность рабочего времени работника, занятого во вредных условиях труда, продолжительность его ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также конкретные размеры повышения его оплаты труда устанавливаются на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

б) на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, занятого во вредных условиях труда, может быть преодолена сокращенная продолжительность рабочего времени работника с выплатой ему отдельно устанавливаемой денежной компенсации, размеры которой установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором.

Кроме того, на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, занятого во вредных условиях труда, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Следующими шагами в направлении обеспечения безопасности работников на производстве должны быть:

1. Выявление архаичных производств с «грязными» технологиями и устаревшим оборудованием, являющимся источником вредных факторов, и разработка мер по модернизации таких производств. Указанное направление

определено Перечнем поручений Президента РФ о дополнительных мерах по стимулированию экономического роста и будет реализовано при проведении специальной оценки на рабочих местах основного персонала крупных предприятий промышленности, транспорта и связи. Минтрудом России уже начата работа по подготовке изменений законодательства о специальной оценке условий труда, обеспечивающих безусловное проведение в 2015—2016 годах специальной оценки условий труда на указанных рабочих местах.

2. Переход от доктрины абсолютной безопасности к объективной оценке и снижению профессиональных рисков на конкретных рабочих местах. Минтруд России приступил к разработке концепции проекта федерального закона о безопасности и гигиене труда.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Важнейшим приоритетом в работе Правительства РФ является повышение заработной платы работников бюджетной сферы в увязке с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Для этого в рамках отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») в части изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности сферы культуры, образования и науки, здравоохранения, социального обслуживания населения, введены взаимоувязанные системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждений и работника, а также определены «линейки» роста заработной платы по отдельным категориям работников, повышение заработной платы которых предусмотрено Указами Президента РФ, мероприятия по оптимизации неэффективных организаций и программ.

По данным Росстата, в первом полугодии 2014 года средняя заработная плата учителей в школах, педагогов в детских садах, врачей и среднего медицинского персонала выросла по сравнению с первым полугодием 2013 года на 17 %, а социальных работников — на 31,5 %. Работа по совершенствованию оплаты труда бюджетников продолжается. Параметры, поставленные в Указах Президента РФ, будут, безусловно, достигнуты.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И РАТИФИКАЦИЯ КОНВЕНЦИЙ МОТ

Государственной Думой рассматривается ряд законопроектов о защите трудовых прав граждан и ратификации международных конвенций. Среди них проект федерального закона об усилении ответственности работодателя за несвоевременную выплату заработной платы, о допуске к педагоги-

ческой деятельности, о приемлемом соотношении между средней заработной платой отдельных категорий руководителей и средней заработной платой работников организаций и другие.

Одним из приоритетных направлений в социальной сфере является решение вопроса о распространении на иностранных граждан обязательного социального страхования и выравнивание нагрузки на работодателя в связи с наймом на работу иностранных и российских граждан.

Российской Федерацией ратифицировано 70 конвенций МОТ, включая восемь основополагающих, 51 из них — в силе. За последние четыре года были ратифицированы 11 конвенций. 24 июня 2014 года Правительство РФ внесло в Государственную Думу проект федерального закона «О ратификации Конвенции 1976 года «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (Конвенции № 144).

До конца 2014 года Минтруд России планирует внести в Правительство РФ проект на ратификацию Конвенции № 121 об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием (Конвенция № 121).

В заключение хотелось бы вернуться к уже упоминавшейся теме развития социального партнерства. Согласен с тем, что решения, принимаемые на рынке труда, не могут приниматься только одним игроком. Как правило, это решения многосторонние, учитывающие мнения и интересы государства, работника, работодателя, образовательного учреждения и т. д. И конечно, решение любой задачи в сфере труда — это результат компромиссов, выбора из множества возможных мер и рычагов воздействия таких, которые не только окажутся в высшей степени эффективными здесь и сейчас, но в первую очередь таких, которые обеспечат достижение поставленных целей в долгосрочной перспективе.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ РАССТАВИЛ ПРИОРИТЕТЫ

В августе в Красноярске прошел Сибирский образовательный форум (СОФ), традиционно давший старт новому учебному году.

Три дня оказались очень насыщенными. Презентации самых современных решений для того, чтобы сделать обучение максимально эффективным и интересным; 172 мастер-класса от лучших педагогов, краевой августовский педагогический совет, краевой методический практикум, педагогическая экспертиза для учителей Красноярского края — и это далеко не полный список событий, которыми оказался богат СОФ-2014.

На церемонии открытия форума с приветственным словом к гостям обратилась замминистра образования и науки края Ольга Никитина. «Каждый год выставка прирастает новыми мероприятиями, подходами, оборудованием, учебниками, и здесь можно посмотреть всё то, что необходимо не только для школы, но и для системы дополнительного образования», — подчеркнула замминистра.

Деловая программа Сибирского образовательного форума в этом году была очень насыщенной. Так, в рамках СОФ состоялось 172 мастер-класса от лучших педагогов Красноярска и Красноярского края. Работала педагогическая мастерская «Формирование и оценивание общих компетенций в рамках аудиторной и внеаудиторной деятельности: опыт, проблемы, пути решения», где собрались специалисты среднего и высшего профессионального образования. На краевом методическом практикуме «Восхождение к вершинам мастерства» высококвалифицированные мастера своего дела поделились опытом с коллегами. В ходе работы форумных площадок педагоги и родители могли получить квалифицированные консультации специалистов по вопросам воспитания, обучения, психологической поддержки, выбора учебного учреждения и многим другим.

В заключительный день работы СОФ-2014, 22 августа, прошел краевой августовский педагогический совет, на котором выступил **Виктор ТОЛОКОНСКИЙ**, на тот момент — врио губернатора Красноярского края.

«Я сейчас бываю в самых разных территориях, встречаюсь с самыми разными специалистами. Они всегда просят как-то оценить, как я «на новенького» вижу состояние дел в той или иной сфере, в том или ином районе. Мне представляется, что в сфере образования у Красноярского края есть очень серьезные достижения. Свидетельством и подтверждением тому является очень серьезный кадровый потенциал края, поскольку именно Красноярский край обладает особой, одной из самых сильных экономик среди всех субъектов Российской Федерации. Именно в Красноярске — один из ведущих научных центров, сильные университеты. Всё это может работать, только если подготовлены квалифицированные специалисты, если высок уровень образования и воспитания.

Я отмечаю в крае системный, основательный подход к решению задач развития и совершенствования учебно-воспитательного процесса. Здесь очень много новаций, передового опыта, который я и раньше отмечал и предлагал другим регионам Сибири и который вижу сейчас, побывав во многих городах, районах, познакомившись с работой многих коллективов образовательных учреждений. В крае вкладываются достаточно большие средства в укрепление материальной базы, строительство и ремонт образовательных учреждений, ввод новых мест в детских дошкольных учреждениях. Всё это многомиллиардные вложения, которые тоже подчеркивают приоритетное внимание к этой сфере.

Красноярский край, город Красноярск, несомненно, центр развития науки, образования и культуры. Не город-труженик и город-промышленник, а центр самого современного развития. Именно в Красноярске, как мы думаем, будет формироваться центр коммуникации со странами Юго-Восточной и Центральной Азии. Вектор международных отношений будет обновляться и меняться, и поворот на восток предполагает серьезное усиление территорий за Уралом, территорий Сибири, Дальнего Востока. И в этом плане развития Владивостока, Новосибирска явно недостаточно, нужен новый центр, которым я вижу именно Красноярск. Убежден, что эти перспективы, эта стратегия требуют серьезного укрепления научных школ, создания новых исследовательских центров, формирования более мощной инновационной экономики. Эти задачи вполне конкретны, они не рассчитаны на какое-то отдаленное будущее, они уже сегодня актуальны», — рассказал Виктор Толоконский.

Подводя итоги прошедшего форума, учредитель Творческого союза учителей Светлана Бордукова подчеркнула значимость СОФ для развития сферы образования и важность тех мероприятий, которые прошли в рамках форума. «В этом году был проведен краевой методический практикум, где более 150 учителей Красноярского края получили опыт от лучших педагогов. Была проведена педагогическая экспертиза, в ходе которой оценивались достижения образовательных учреждений города и края. На новый учебный год я желаю всем творчества, мастерства и инноваций», — заключила Светлана Бордукова.

ЖКХ – НА ОСОБОМ КОНТРОЛЕ!

В конце сентября Виктор Толоконский провел селекторное совещание о ходе подготовки муниципальных образований края к отопительному сезону 2014—2015 годов. О готовности территорий к зиме главе региона доложили главы нескольких муниципальных образований, представители городских властей, МЧС, министерства энергетики и жилищно-коммунального хозяйства, надзорных органов и региональных предприятий топливно-энергетического комплекса.

В своем докладе и. о. министра энергетики и жилищно-коммунального хозяйства края **Юрий ЗАХАРИНСКИЙ** рассказал, что подготовка объектов ЖКХ к зиме во всех территориях края идет в плановом режиме. На объектах малой и большой энергетики созданы все необходимые запасы топлива. «Отопительный сезон начался во всех муниципальных образованиях. Сбоев в работе систем жизнеобеспечения не зафиксировано», — отметил Юрий Захаринский. Также и. о. министра рассказал о проблемных вопросах, возникающих при подготовке к отопительному сезону: «Системный анализ жалоб граждан, представителей предприятий, подробная отработка возникающих в рамках подготовки к зиме проблем позволяют выделить основные препятствия к нормальной качественной работе коммунальной инфраструктуры в территориях.

Первое — это нерешенные, спорные вопросы собственности на коммунальные объекты. Многие из конфликтов, длящихся порой по нескольку месяцев, иногда годами, — следствие передачи в частные руки важнейших муниципальных предприятий, коммунальных сетей. И начинаются конфликты собственников, ведущие к некачественному обеспечению населения коммунальными услугами и риску срыва отопительного сезона.

Второе — это неспособность, а иногда и нежелание глав урегулировать ситуацию, отсутствие порой должного контроля, непрофессиональное отношение к своим обязанностям.

И третье — это высокий износ коммунальной инфраструктуры.

Понимая, что местным бюджетам зачастую не осилить подготовку к зиме изношенных и аварийных объектов ЖКХ, мы направляем дополнительно из краевого бюджета в 2014 году субсидии в размере 500 миллионов рублей на поддержание устойчивого функционирования объектов жизнеобеспечения. Эти средства направляются 58 из 61 муниципального образования края на ремонт 198 объектов.

По данной программе (неотложные мероприятия по обеспечению устойчивого функционирования объектов жизнеобеспечения) завершены работы на объектах в 30 муниципальных образованиях края, в 22 территориях работы будут завершены в сентябре-октябре, идет процедура приемки работ, подписываются акты выполненных работ».

Глава Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района **Ильдар ДЖУРАЕВ** доложил, что отопительный сезон в территории начался 28 августа. «Таймыр полностью готов к зиме. Объекты жилищно-коммунального хозяйства работают без сбоев. Проведены все запланированные ремонтные работы на объектах теплосетей и водоснабжения. В территорию уже завезено 98 процентов угля», — подчеркнул Ильдар Джураев, добавив, что оставшееся топливо завезут в территорию до завершения сезона навигации.

Главы муниципальных образований отчитались перед врио главы региона о работе по подготовке к отопительному сезону в режиме видеоконференции. Отдельное внимание было уделено готовности к зиме Мотыгинского района. Глава администрации территории **Андрей ТЕРЕЩЕНКО** рассказал Виктору Толоконскому о нехватке дизельного топлива в нескольких населенных пунктах.

Глава региона поручил и. о. министра энергетики и ЖКХ края Юрию Захаринскому в течение недели найти решения по доставке необходимых объемов топлива в район, отметив недопустимость затягивания такого важного вопроса со стороны глав территорий. Также Виктор Толоконский попросил главу Красноярска **Эдхама АКБУЛАТОВА** обеспечить более плотное взаимодействие руководителей районов города с управляющими компаниями для оперативного решения всех возникающих у горожан вопросов, связанных с коммунальным хозяйством.

Подводя итоги совещания, **Виктор ТОЛОКОНСКИЙ** обратил внимание всех участников на необходимость приложить максимум усилий для недопущения аварийных и чрезвычайных ситуаций во время отопительного сезона 2014—2015 годов. При этом он подчеркнул, что состояние жилищно-коммунального комплекса и прохождение отопительного сезона в регионе будет находиться у главы края на особом контроле.

«Сфера жизнеобеспечения предполагает особую ответственность как управляющих компаний, так и всех органов власти региона. Наша общая и ключевая задача — обеспечить безопасность жителей края. В этой работе должен быть полный порядок. Важно не только своевременно следить за техническим состоянием объектов теплоснабжения, но и организовывать постоянный контроль за работой персонала, поддерживать инициативу граждан в вопросах развития жилищно-коммунального хозяйства. Ведь зачастую именно человеческий фактор приводит к аварийным ситуациям, — подчеркнул Виктор Толоконский. — Любые возникающие вопросы и проблемы в коммунальной сфере необходимо максимально оперативно решать. В этом я готов вам помочь».

Добавим, что всего на подготовку жилищно-коммунального хозяйства края к зиме, модернизацию объектов коммунальной инфраструктуры и создание запасов топлива в 2014 году из бюджетов всех уровней предусмотрено более двух миллиардов рублей. Кроме того, 58 территорий региона получили субсидии в размере 500 миллионов рублей в рамках государственной программы «Модернизация, реконструкция и капитальный ремонт объектов коммунальной инфраструктуры муниципальных образований Красноярского края».

НА КРАЕВОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

2 сентября состоялось очередное заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На повестку дня были вынесены два вопроса: «О работе сторон социального партнерства по вопросам легализации теневой заработной платы во внебюджетном секторе экономики края» и «О создании краевой системы капитального ремонта многоквартирных домов на территории Красноярского края».

Выступая по теме первого вопроса, **Димитрий МАСЛОДУДОВ,** заместитель министра экономики и регионального развития края, отметил, что повышение уровня заработной платы, создание условий для своевременной ее выплаты, легализация теневой занятости и скрытых форм оплаты труда остается одной из основных задач в сфере социально-трудовых отношений. Замминистра сообщил: «Постановлением Правительства Красноярского края от 09.10.2013 № 527-п создана межведомственная комиссия по подготовке предложений по осуществлению государственной политики в области оплаты труда. Основным документом по взаимодействию органов исполнительной власти края, местного самоуправления, Управления федеральной налоговой службы по Красноярскому краю, Отделения Пенсионного фонда по Красноярскому краю является Порядок информационного взаимодействия на период 2014—2016 годов.

Мониторинг деятельности муниципальных комиссий по мобилизации обязательных платежей в консолидированный бюджет Красноярского края в части работы по выводу из «тени» заработной платы, погашения задолженности по заработной плате и поступления налога на доходы физических лиц проводится министерством экономики и регионального развития края постоянно, в соответствии с указанным выше Порядком.

Так, за первое полугодие 2014 года на заседаниях комиссий заслушан 1 871 руководитель организаций (индивидуальный предприниматель), выплачивающий заработную плату работникам ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного для соответствующей группы территорий края. Из них 715 организаций повысили заработную плату выше уровня прожиточного минимума для трудоспособного населения, 325 организаций — до уровня прожиточного минимума.

Согласно информации УФНС по краю, дополнительный налог на доходы физических лиц в результате работы территориальных комиссий по легализации заработной платы во внебюджетном секторе экономики края за первое полугодие 2014 года составил 5 992 тыс. рублей».

Инга САМСОНЮК, заместитель заведующего отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов края, отметила, что для исправления ситуации в области легализации теневых доходов Федерация профсоюзов Красноярского края (ФПКК) при заключении краевого и Красноярского городского трехсторонних соглашений по регулированию социально-трудовых отношений особое внимание уделяет вопросам увеличения заработной платы. Заключаемые профсоюзами территориальные, отраслевые соглашения и коллективные договоры, как правило, содержат нормы по индексации заработной платы не менее чем на уровень роста индекса цен на товары и услуги.

Представители ФПКК входят в состав Красноярской городской межведомственной комиссии по обеспечению прав граждан на вознаграждение за труд, а также в лице председателей координационных советов в городских округах и муниципальных районах принимают активное участие в работе межведомственных комиссий по реализации государственной политики в области оплаты труда соответствующего уровня. Представители Федерации профсоюзов края, кроме того, с целью защиты прав работников в области оплаты труда проводят широкую разъяснительную и правозащитную работу:

— до членов профсоюза доводится информация о негативных последствиях получения теневой заработной платы;

— правовыми и другими службами профсоюзов оказывают юридическую помощь первичным профсоюзным организациям по вопросам заключения коллективных договоров и установления условий оплаты труда на предприятиях;

— принимают активное участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров в судах, а также в подготовке судебных документов;

— для реальной оценки состояния дел по соблюдению трудового законодательства в области оплаты труда принимают участие в проверках организаций края;

— для информирования трудящихся о деятельности профсоюзов края и сторон социального партнерства по легализации теневой заработной платы размещают материалы на сайте Федерации профсоюзов Красноярского края и в газете «Профсоюзы Красноярья».

По второму вопросу выступала **Нина АВДЕЕВА,** генеральный директор некоммерческой организации «Региональный фонд капитального ремонта многоквартирных домов на территории Красноярского края». Она сообщила, что 11 августа 2014 года завершена работа по выбору собственниками помещений способа формирования фонда капитального ремонта. Протоколы представлены по 774 многоквартирным домам, из них 743 протокола приняты как удовлетворяющие требованиям ЖК РФ.

В результате 576 многоквартирных домов выбрали специальный счет, владельцем которого определен региональный оператор, 85 многоквартирных домов планируют накапливать средства на специальном счете, владельцем которого определили ТСЖ или ЖСК, 82 многоквартирных дома определили, что взносы должны накапливаться на общем счете регионального оператора. Более 15 тысяч многоквартирных домов собрания не проводили и способ формирования фонда самостоятельно не определили.

По представленным и принятым протоколам ведется работа по заключению договоров и открытию счетов. Проведены встречи с представителями кредитных организаций, чьи филиалы наиболее масштабно представлены на территории региона. На встречах обсуждались возможности открытия и ведения специальных счетов, а также общего счета с наибольшей выгодой для собственников помещений в многоквартирных домах.

Татьяна ИГНАТОВА, председатель Красноярской краевой организации общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, в своем докладе обратила внимание собравшихся на проблему капитального ремонта лифтов: «Фактически это замена и модернизация лифтового оборудования как опасного вида вертикального транспорта и который (по некоторым данным) в количестве двух тысяч единиц требует замены в ближайшие семь лет. Однако мы понимаем, что региональный фонд капитального ремонта начнет фактически формироваться только в 2015 году. Поэтому на встрече профсоюзных лидеров с врио губернатора края В. А. Толоконским 24 июня этого года мы поставили вопрос о создании отдельной программы по модернизации лифтов и получили положительный ответ. Хочется надеяться, что мы тем самым позволим региональному фонду направить средства на не менее важные позиции: ремонт крыш, инженерных сетей и в первую очередь электрического оборудования. Поэтому в решении комиссии просим записать об обращении к правительству края о создании программы по модернизации лифтов в соответствии с требованиями технического регламента».

По итогам заседания трехсторонняя комиссия приняла ряд решений и вынесла рекомендации сторонам социального партнерства по дальнейшей работе над обсуждаемыми вопросами.

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА – В ЖИЗНЬ!

«Роль профсоюзов в продвижении стандартов достойного труда» — такое название носила международная конференция, состоявшаяся в Чите в конце августа.

Основные ее участники — члены ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Сибирского федерального округа (от Красноярского края — председатель ФПКК Олег Исянов и его заместитель Лариса Соловьян), представители МОТ, ФНПР… Подобные профсоюзные форумы проходят в Сибири четвертый раз подряд. В предыдущие годы местом их проведения были республики Хакасия, Алтай, Бурятия.

Отличительная черта нынешней конференции — большой масштаб, формат и охват. Ее почетными гостями — и активными сотрудниками! — стали замминистра труда и соцразвития России Андрей Пудов, зампред правления Пенсионного фонда России Николай Козлов, чуть ли не полный состав управляющих территориальными отделениями ПФ в Сибири…

Вообще, пенсии и МРОТ стали двумя основополагающими темами мероприятия. Вокруг них располагались все остальные вопросы — безработица, трудовая миграция, незащищенные формы занятости и пр.

А. Н. Пудов рассказал о новом этапе пенсионной реформы, о новых способах и формулах формирования пенсии. Одно из новшеств касается, например, тех шести процентов из накопительной части пенсии, которые работники могли перевести в негосударственные фонды. Теперь эти деньги возвращаются ПФ РФ — вернее, в солидарную часть пенсии работника. Таким образом, бережется федеральный бюджет — ведь именно из этого источника черпались недостающие средства на выплату текущих пенсий.

Достойная пенсия находится в прямой связи от достойного МРОТ. А он ныне неприлично мал.

МРОТ, пенсиям, Пенсионному фонду и профсоюзам было посвящено выступление председателя ФПКК Олега Исянова. В частности, проблеме социального партнерства, которое страдает от «исчезновения» в последнее время в некоторых отделениях ПФ РФ профсоюзных первичек.

Большой интерес вызвал и вопрос о трудовой миграции, который раскрыл специалист МОТ Сергеюс Главацкас. 170 миллионов жителей Земли колесит по свету в поисках трудового счастья! Впереди планеты всей здесь идет Китай, за ним — Россия.

Сочувственно — и, может быть, с некоторой белой завистью — выслушали участники конференции выступление губернатора Забайкальского края Константина Ильковского. Ведь его позиция по поводу МРОТ — почти на сто процентов профсоюзная. Глава Забайкалья тоже против точечного — индивидуально-судебного — метода решения проблемы минимального размера оплаты труда. Кстати говоря, в Забайкальском крае заключено региональное соглашение о МРОТ — и он там достигает почти семи тысяч рублей.

По итогам конференции были выработаны рекомендации о том, как соотнести МОТовские стандарты с сибирской реальностью. Секретарь ФНПР Игорь Шанин заметил, что это вполне возможно и конференция в Чите — еще один шаг от теории к практике.

Говорят участники конференции

Александр КОЗЛОВ, председатель Федерации профсоюзов Новосибирской области:

— Порой реализация принципов достойного труда на локальном, территориальном, региональном уровнях просто невозможна без продвижения этих принципов на уровне более высоком.

Так, повышение уровня минимального размера оплаты труда, который на 1 января 2014 года составил 5 554 рубля, до уровня прожиточного минимума (для трудоспособного населения на четвертый квартал 2013 года он составил 7 896 рублей), как оказалось, трудно реализуемая задача.

Считаем, что установленные и продвигаемые Федерацией профсоюзов Новосибирской области приоритеты не на минимальный размер оплаты труда, а на размер минимального потребительского бюджета для населения области — положительный и правильный ориентир в развитии системы социального партнерства и принципов «достойного труда».

Олег ИСЯНОВ, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края:

— Реализация основных направлений деятельности ФПКК, принятых V конференцией, способствует концентрации усилий для достижения важнейшей цели — улучшение уровня жизни трудящихся.

Сохранение трудовых коллективов, подготовка квалифицированных кадров — наиважнейшая задача власти, бизнеса и профсоюзов на ближайший период. В настоящее время крупные компании изменили политику в подготовке кадров. Так, Горно-металлургическая компания «Норильский никель», нефтегазовая компания «Роснефть» и нефтедобывающая компания «Сибнефть» заключают договоры с конкретными студентами и учебными заведениями на подготовку специалистов, берут их на производственную практику с дальнейшим трудоустройством.

Решают проблему трудоустройства своих выпускников учебные заведения, готовящие специалистов для дорожной отрасли. Оборудован полигон для работы дорожной техники, где студенты проходят производственную практику, проводятся конкурсы профмастерства среди них (грейдеристов, бульдозеристов и по другим специальностям). В автотранспортном техникуме существует служба помощи по трудоустройству, которая предметно ищет вакансии для своих выпускников и заключает договоры.

В настоящее время одной из основных нерешенных проблем остается вопрос установления МРОТ на уровне не ниже прожиточного минимума. Сторонам социального партнерства пока не удалось договориться о размере минимальной заработной платы в Красноярском крае. Тем не менее профсоюзы активно используют действующий в крае способ судебной защиты прав работников, являющихся жителями районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, в случае, если заработные платы начисляются с нарушением главы 50 Трудового кодекса РФ.

Благодаря настойчивости представителей профсоюзов в законы края об оплате труда работников бюджетной сферы были введены дополнения о предоставлении региональной доплаты работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже минимального размера заработной платы.

Андрей ПЕТРОВ, председатель Федерации профсоюзов Республики Хакасия:

— К большому сожалению, до настоящего времени в республике не решен вопрос заключения соглашения о минимальной заработной плате. Но переговоры с социальными партнерами по данному вопросу продолжаются.

Согласно статье 134 Трудового кодекса РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Однако после внесения изменений в закон Республики Хакасия, когда из него были исключены положения об индексации заработной платы, в регионе нет ни одного нормативного акта, устанавливающего порядок проведения индексации. Таким образом, после принятых изменений работники республиканских государственных учреждений лишились данной гарантии.

Федерация профсоюзов Республики Хакасия негативно отнеслась к этим изменениям и изложила свою позицию в обращении на имя прокурора республики.

Олег МАРШАЛКО, председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса:

— Широкое обсуждение стандартов достойного труда впервые прошло в Кузбассе 4 октября 2012 года в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд». Тогда в областном собрании профактива приняли участие заместители губернатора области, представители областного Совета народных депутатов, департаментов обладминистрации, Государственной инспекции труда, Кузбасской торгово-промышленной палаты, Уполномоченный по правам человека, работодатели.

Я подробно остановился на каждом из 20 предлагаемых стандартов. Кузбасские профсоюзы предложили дополнить этот список стандартом в сфере охраны и условий труда. Для региона, где работники более 800 предприятий трудятся во вредных или опасных условиях труда, принятие такого стандарта является жизненно необходимым. Собрание приняло резолюцию, которая была направлена в ФНПР.

Зоя ПРОХОРОВА, председатель Забайкальского краевого профобъединения:

— Вопросы заработной платы и эффективной занятости населения в Забайкальском крае являются наиболее проблемными. Уровень общей безработицы по краю в 2013 году составил 10,5 процента от экономически активного населения. И это в два раза выше общероссийского показателя.

Доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, по оценке за 2013 год, — в 16,4 процента. А это 179 тысяч человек. По данным статистики, на 1 июля 2014 года задолженность по заработной плате перед почти 1 500 работниками внебюджетного сектора экономики составила более 53 миллионов рублей.

Выражая свое несогласие по включению в МРОТ компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях, профсоюзы Забайкалья одними из первых стали нарабатывать судебную практику по этому вопросу. При этом понимали, что суды — это точечное решение проблемы и решается она в большинстве случаев за счет понижения уровня заработной платы других работников, что тоже несправедливо.

Это определило вектор дальнейших действий. Было заключено соглашение между региональным правительством, Федерацией профсоюзов и объединением работодателей Забайкальского края об установлении минимальной заработной платы в регионе.

В прошлом году профсоюзам Забайкалья удалось официально договориться о поэтапном доведении размера минимальной заработной платы работников бюджетной сферы края до уровня прожиточного минимума к 2018 году, а для внебюджетного сектора экономики уже с апреля 2014 года — на уровне прожиточного минимума.

Петр БРЕКОТНИН, председатель Федерации профсоюзных организаций Томской области:

— Работа профсоюзов области осуществляется по всем основным направлениям, представленным в стандартах достойного труда. При заключении областного трехстороннего соглашения о социальном партнерстве на 2014—2016 годы профсоюзной стороной учитывались стандарты. Договорились по отдельным позициям. В частности, по вопросам заработной платы согласовали обязательства работодателей определять порядок индексации заработной платы, обеспечивать ежегодный прирост зарплаты. В рекомендательной форме установлены индикаторы по сокращению дифференциации в оплате труда до шести раз, по установлению гарантированной части заработной платы работников не ниже 70 процентов от общей величины оплаты труда, средней зарплаты не менее четырех прожиточных минимумов, тарифной (окладной) части заработной платы от общего уровня заработной платы в размере не ниже 50 процентов…

Томская область в последние годы удерживает вторую позицию в Сибирском федеральном округе после Красноярского края по такому критерию, как среднемесячная заработная плата. Ее уровень за период январь — май текущего года равен 31 100 рублям. Удалось остановить снижение численности занятых в экономике области. Основа такого положения дел — в постоянной совместной конструктивной деятельности всех сторон социального партнерства.

Александр ОБОЛКИН, председатель Иркутского областного объединения организаций профсоюзов:

— Идею установления стандартов достойного труда мы, безусловно, поддерживаем. Полагаем, что основные стандарты должны быть государственными и фиксироваться в законодательных и иных нормативных правовых актах. Основной стандарт — это, конечно, минимальный размер оплаты труда. Сегодняшняя «минималка» в размере 5 554 рублей не обеспечивает потребности работников. Это менее 70 процентов от величины прожиточного минимума.

По инициативе профобъединения в течение 2013 года проводились и продолжаются в настоящее время переговоры по региональному соглашению о минимальной заработной плате в Иркутской области с учетом величины прожиточного минимума, а также районного регулирования заработной платы. Решение по проекту регионального соглашения в 2013 году принято не было, переговоры по данному вопросу продолжаются.

Мы предлагаем установить минимальную заработную плату в регионе на уровне 1,3 прожиточного минимума трудоспособного населения Иркутской области, но не ниже МРОТ по закону с начислением районных коэффициентов и северных процентных надбавок.

Владимир БАБУШКИН, председатель Алтайского краевого объединения организаций профсоюзов:

— Обеспечение эффективной занятостью — приоритетное направление деятельности Алтайского краевого общественного объединения профсоюзов. Особое внимание профсоюзы края уделяют работе по повышению престижа рабочих профессий и развитию шефства-наставничества в организациях реального сектора экономики края. Несмотря на улучшение ситуации на рынке труда Алтайского края, по-прежнему большинство вакантных рабочих мест предлагается по рабочим и инженерным профессиям.

На сегодняшний день по таким профессиям, как слесарь, токарь, сварщик, машинист крана, швея и многим другим, спрос превышает предложение в три-восемь раз. Начиная с 2008 года и по настоящее время Алтайский крайсовпроф является одним из инициаторов и организаторов краевого конкурса «Лучший по профессии».

Профсоюзы вносят в соглашения и коллективные договоры, кроме прочих, вопросы закрепления на производстве молодых рабочих и специалистов, повышения их квалификации.

Анатолий ГОЛЫХ, председатель объединения организаций профсоюзов Республики Бурятия:

— Среднемесячная заработная плата работников в республике на 1 мая составила 27 010,2 рубля. Прирост заработной платы обусловлен в значительной степени повышением оплаты труда в бюджетной сфере, что характерно и для России в целом.

В Республике Бурятия обеспечены все базовые условия для реализации экономической активности населения. Сегодня численность ее трудовых ресурсов насчитывает 607,6 тысячи человек, в экономике занято более 420 тысяч человек. Для создания условий для трудоустройства граждан в Бурятии действует Программа содействия занятости населения.

Людмила БУРБУЧАП, председатель Федерации профсоюзов Республики Тыва:

— По ряду показателей Тыва является наименее развитым регионом России в рейтинге

инвестиционной привлекательности, составленном Минрегионразвития. Тыва делит последнее место с Кировской областью, Чечней и Пермским краем.

78 процентов расходов республики финансируется за счет федеральных трансфертов. В рейтинге регионов по уровню развития малого предпринимательства Тыва занимает последнее место.

Также Тыва попала в число 21 региона РФ, где тарифы ЖКХ вышли за пределы, разрешенные федеральным центром.

Здесь же наихудшая в Сибирском федеральном округе ситуация с безработицей. Ее уровень составляет 26 процентов от общей численности экономически активного населения при среднем уровне по Сибири 10,4 процента. Коэффициент напряженности на рынке труда Тывы составляет 15,3 человека на одну вакансию. Задолженность по зарплате в республике достигла почти 40 миллионов рублей.

Андрей ИЩЕНКО, председатель объединения организаций профсоюзов Республики Алтай:

— Средняя заработная плата в регионе — одна из самых низких в Сибирском федеральном округе и по России в целом, в связи с чем средняя заработная плата работников бюджетной сферы при реализации майских указов Президента РФ также останется одной из самых низких. Для разрешения вопроса необходимо принятие единых базовых ставок по производственно-квалификационным группам в республике и в разрезе субъектов РФ.

Не секретом является и то, что средняя заработная плата по отрасли считается с учетом доходов руководящего звена и не учитывается коэффициент замещения. Увеличивается интенсивность труда работников, при которой страдает качество предоставляемых услуг в области здравоохранения, образования и культуры.

Повышая оплату труда отдельных категорий, например педагогов или врачей, необходимо принимать аналогичные решения и по прочему персоналу, без которого невозможно функционирование социальной сферы. Такая ситуация вызывает социальное напряжение в коллективах (речь идет о ряде категорий низкооплачиваемых работников, которые не попали под реализацию указа Президента РФ).

В целях недопущения диспропорций в оплате труда на данные категории работников средства на увеличение зарплаты необходимо предусматривать в региональном и местном бюджетах, так как понятно, что федеральный центр дополнительных средств на увеличение заработной платы данных категорий работников не предоставит.

Валерий ЯКУБОВИЧ, председатель Федерации омских профсоюзов:

— В Омской области заключены и действуют 54 отраслевых, 33 территориальных соглашения, в том числе во всех муниципальных районах региона и городе Омске. По инициативе профсоюзов подписаны 2 405 коллективных договоров, свыше 268 тысяч работников, в том числе более 184 тысяч членов профсоюзов, имеют возможность коллективно защищать свои трудовые права. Это, кстати, 98 процентов от их общей численности.

Решая вопросы стандартов достойного труда в области занятости, мы активно влияем прежде всего на эффективную занятость, обеспечивающую рациональное использование знаний, умений и навыков работников, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и повышения квалификации. В итоге уровень общей безработицы в Омской области в феврале — апреле 2014 года составил 7,4 процента (78,3 тысячи человек) от экономически активного населения (ЭАН) — в сравнении с аналогичным периодом 2013 года этот показатель снизился на 0,4 процента. Уровень зарегистрированной безработицы на 1 апреля 2014 года составил 1,2 процента от ЭАН области, в то время как этот показатель в Сибирском федеральном округе — 1,6 процента.

Раз в два с половиной года 12 участников ассоциации профобъединений СФО избирают нового председателя. В этот раз им стал лидер красноярских профсоюзов Олег Исянов

ФОРМИРОВАНИЕ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ В 90-Х ГОДАХ

Социально-экономические и политические причины

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

Формирование социального партнерства как в России, так и в Красноярском крае в конце 80—90-х годов XX века происходило в условиях острого глубокого кризиса всей системы общественных отношений. При переходе к рыночным отношениям необходимо было искать новые подходы к решению социально-трудовых проблем. В сложившейся в начале 1990-х годов политической и социально-экономической ситуации обращение к идеям социального партнерства представлялось весьма мудрым и прозорливым шагом. Предполагалось, что социальное партнерство будет выполнять роль регулятора трудовых отношений, что позволило бы разрешать возникающие противоречия на основе согласования интересов участников этих отношений.

В августе 1990 года на сессии краевого Совета народных депутатов была принята Программа перехода с 1 января 1991 года экономики края на рыночные отношения[1]. В Программе рассматривался переход к смешанной экономике, которая будет основана на полномасштабном, конкурентном товарном рынке. Трудовым коллективам предоставлялось право полной плановой и финансовой самостоятельности[2].

Одновременно стала создаваться правовая база под изменение структуры собственности. Официально она начала закладываться с принятия Закона РСФСР от 24 декабря 1990 года «О собственности в РСФСР», Закона РФ от 3 июля 1991 года «О приватизации государственных и муниципальных предприятий в РФ»[2]. На их основе крайсовет 6 августа 1992 года утвердил краевую программу приватизации государственных и муниципальных предприятий на 1992 год[3]. На основе этих документов началась приватизация в регионе. В результате за 1993—1995 годы в Красноярском крае было приватизировано 1 539 предприятий[4]. Преобладающей формой собственности организаций стала частная. Ее доля в 1998 году составила 71,7 % от общего количества зарегистрированных предприятий и организаций. Экономические отношения стали развиваться по законам рынка.

Изменение форм собственности содействовало стихийному перераспределению трудовых ресурсов. Количество человек, занятых на государственных и муниципальных предприятиях и в организациях, уменьшилось с 1992 по 1998 год в два с лишним раза (с 1 213,5 тыс.[5] до 540,5 тыс. человек[6]). Таким образом, ускоренный характер приватизации содействовал тому, что одна часть трудящихся утратила право собственности на всё государственное имущество, а другая часть впервые в жизни обрела это право. Субъектами трудовых отношений наряду с государством становятся и другие собственники — коллективные и индивидуальные.

Ухудшению социального климата содействовали высокие темпы инфляции. В 1991 году были установлены договорные цены на часть потребительских товаров. Либерализация цен в

[1] Центр хранения и использования документов новейшей истории Красноярского края. — Ф. Р-1146, оп. № 1, д. № 1491, Л. 24.

[2] Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. — 1990. — № 30. — С. 416; 1991. — № 27. — С. 925.

[3] Красноярск: этапы исторического пути. — Красноярск, 2003. — С. 508.

[4] Экономика Красноярского края в 2000 году: Статистический ежегодник. — Красноярск, 2001. — С. 210.

[5] Оценка социально-экономического состояния Красноярского края за годы реформ. — Красноярск, 1999. — С. 102.

[6] Красноярский край в цифрах: Краткий статистический сборник. — Красноярск, 2003. — С. 18.

начале 1992 года привела к резкому их росту, и к концу года цены на потребительском рынке увеличились в 32,7 раза[7]. Всего же за 1991—1998 годы продовольственные товары в крае подорожали в 14 459 раз, непродовольственные — в 8 249 раз[8]. Высокие темпы инфляции значительно сказывались на материальном положении трудящихся, что обуславливало необходимость становления системы их социальной защиты.

В ходе экономического кризиса на первый план вышли проблемы заработной платы, занятости и условий труда. Оплата труда перестала зависеть от его количества и качества, стала определяться уровнем инфляции и состоянием финансов.

Советская система регулирования заработной платы стала интенсивно разрушаться с принятием 30 июня 1987 года Закона СССР «О государственном предприятии (объединении)». Позднее был принят аналогичный Закон от 25 декабря 1990 года «О предприятиях и предпринимательской деятельности»[9] в РСФСР. Процесс установления цены труда стал децентрализованным, рыночные агенты обрели самостоятельность при определении уровня заработной платы и степени ее дифференциации. Прямое государственное регулирование сохранялось только в бюджетном секторе, где с 1992 года действовала Единая тарифная сетка. По отношению к остальным секторам экономики государство стало использовать косвенные рычаги регулирования.

Размер минимальной заработной платы значительно отставал от прожиточного минимума (ПМ). В 1994 году ее соотношение с ПМ в крае составляло 23 %[10], а в 1998 году, после августовского дефолта, минимальная заработная плата (в размере 83,49 рубля[11]) к среднекраевому ПМ (в 557,9 рубля[12]) составила всего лишь 15 %. МРОТ фактически перестал выполнять свои экономические, защитные, социальные функции и в большей мере служил инструментом контроля за государственными расходами.

Другим фактором, обуславливающим необходимость развития партнерских отношений, стало расслоение в уровнях оплаты труда работников между отраслями экономики. Высокие темпы роста уровня заработной платы отмечались в отдельных отраслях промышленности, строительстве, кредитовании, финансах, страховании, где уровень заработной платы был выше среднекраевого значения. Разница в уровнях средней

заработной платы в разных отраслях из года в год увеличивалась. Очевидные диспропорции сложились в сельском хозяйстве, культуре и искусстве, образовании. Так, если в 1990 году в сельском хозяйстве эта разница составляла 97,8 % от среднекраевого размера, то к 1999-му она снизилась до 38,1 %. Далее шли культура и искусство (61,3 % и 45,4 %), образование (67,1 % и 52,7 %) соответственно. Отрегулировать этот разрыв, привести его в определенный порядок, который устраивал бы всех участников трудовых отношений, можно было через разработку краевого и отраслевых тарифных соглашений, что являлось прерогативой налаженной системы социального партнерства.

В исследуемый период становилась нормой невыплата заработной платы по пять, шесть и более месяцев. Самый большой уровень задолженности по заработной плате отмечался в конце 1998 года и составил 3 199 млн рублей.[13] Основными причинами несвоевременной выплаты заработной платы были сложное финансовое состояние организаций различных отраслей; хронические неплатежи потребителей за полученную продукцию и оказанные услуги; дебиторская задолженность; применение бартерных сделок; несвоевременное бюджетное финансирование.

Экономический кризис, снижение объемов производства, бюджетный дефицит существенно отразились на уровне жизни, усилении имущественного расслоения и дифференциации населения по доходам. В анализируемый период происходило углубление расслоения общества на богатых и бедных. В 1995 году доходы 10 % наиболее обеспеченных граждан в 17,6 раза превышали доходы 10 % наименее обеспеченных.[14] Это по официальным данным, а на деле разница

7 Там же. — С. 67.
8 Оценка социально-экономического состояния Красноярского края за годы реформ. — Красноярск, 1999. — С. 68—70.
9 Ведомости СНД и ВС РСФСР. — 1990. — № 30. — С. 418.
10 Материалы к докладу на краевом собрании трудовых коллективов 6 июня 1997 г. / /Архив И. Д. Савенкова. — С. 4.
11 Собрание законодательства РФ. — 1997. — № 3. — С. 350.
12 Власова О. Б., Войнова Е. В. О состоянии уровня жизни населения края // Курьер комитета труда. — 1999. — № 3. — С. 57.

13 Назарова Э. В., Смирнов А. В. Заработная плата: состояние и тенденции // Курьер комитета труда. — 2002. — № 2.
14 Оценка социально-экономического состояния Красноярского края за годы реформ. — Красноярск, 1999. — С. 89.

была выше. Почти каждый четвертый житель в крае имел доход ниже прожиточного минимума, то есть находился за чертой бедности. Если в 1994 году число граждан с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума составляло 576,6 тыс., то к 1999 году уже 768,9 тыс. человек, что соответствовало 18,3 % и 25,0 % общей численности населения края. Такая ситуация обостряла социальный кризис в крае.

Переход к рыночным отношениям привел к новому для нашей страны явлению — безработице. С начала 1990-х годов отмечалась устойчивая тенденция к уменьшению количества занятых в общественном производстве. К концу 1998 года 257,6 тыс. человек, или 16,4 %, не имели занятия и классифицировались в соответствии с методологией МОТ как безработные.

В результате проводимых социально-экономических реформ в 1990-х годах росла социальная напряженность. Основной формой борьбы рабочих за свои права была забастовка. В 1989 году забастовки прошли на предприятиях угольной и лесной промышленности, пассажирского автотранспорта, Норильском горно-металлургическом комбинате[15]. В 1990-е годы можно отметить тенденцию роста забастовочного движения. Это было вызвано низким уровнем заработной платы, высоким уровнем безработицы, ростом цен, сложной политической обстановкой, многочисленными нарушениями принципов социальной справедливости.

В 1991 году забастовки состоялись на 153 предприятиях края, в 1992-м забастовочным движением было охвачено уже 599 предприятий.[16] К 1996 году ситуация обострилась, и, как показывают статистические данные, в крае состоялось 669 забастовок, повлекших огромные потери рабочего времени — 305,1 тыс. человеко-

15 Крайсовпроф и забастовки // Текущий архив ФПКК.
16 Панова Г. Г. Что происходит в забастовочном движении? // Курьер комитета труда. — 1999. — № 1. — С. 4—7.

дней. Эта сумма потерь являлась максимальной для края за исследуемый период. Тяжесть забастовочного движения легла на организации бюджетной сферы — учреждения образования и здравоохранения. Основной пик забастовочного движения приходился на 1996—1999 годы, когда были большие долги по заработной плате, высокий уровень безработицы, нарушались условия безопасности труда. К вышеперечисленным причинам прибавился августовский финансовый кризис 1998 года.

Изучение социально-экономической ситуации в крае показало, что предпосылками становления социального партнерства являлись:

— отказ государства от регулирующей функции в социально-экономической сфере;

— резкое падение реальных доходов основной части населения;

— социальное расслоение и обострение социальных противоречий;

— динамика роста безработицы, незащищенность безработных;

— ухудшение условий труда и здоровья населения;

— рост трудовых и социальных конфликтов.

В период перехода к рыночной экономике требовался поиск новых форм и методов взаимодействия труда и капитала, защиты трудовых прав работников. Представителям трех основных сил общества — государству, профсоюзам и нарождающемуся слою предпринимателей становилось понятно, что цель у них общая — достижение социальной стабильности и прогресса. Все они в равной мере участники регулирования трудовых отношений, ответственные за принятие решений и в конечном счете за поддержание социального мира. Остро вставал вопрос использования ненасильственного способа регулирования социально-трудовых отношений на основе принципов социального партнерства.

КРАСНОЯРСК
23-25 октября
ФОРУМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА СИБИРИ '14
Инвестиционный климат
Закупки. Деловые услуги
Более 9 000 человек из 800 компаний на крупнейшей в регионе бизнес-площадке
- ЗАКУПКИ. ГОСЗАКАЗ
- ФИНАНСОВЫЕ УСЛУГИ
- АУДИТ И БУХУЧЕТ
- СТРАХОВАНИЕ
- КОНСАЛТИНГОВЫЕ УСЛУГИ
- ИНФРАСТРУКТУРА ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА
МВДЦ «Сибирь»
ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-405, 22-88-611
fdu@krasfair.ru, www.krasfair.ru
Генеральный партнер: СБЕРБАНК-АСТ
ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР ГАЗПРОМ НЕФТЬ
Организаторы:
КОРПОРАЦИЯ ЭКОНОМИСТОВ
СИБИРЬ БЕЗ ГРАНИЦ
ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВАЯ РОССИЯ
ОПОРА РОССИИ
КРИТЕИ
СОПРИК
СИБИРЬ
КЯ

Бизнес и государство

Страницы 26-46

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

ЛУЧШИЕ ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ

3 октября в Красноярске состоялось торжественное награждение победителей краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2013 года.

Смотр-конкурс проводится среди муниципальных образований края уже шесть лет. Среди критериев оценки состояния социального партнерства в организациях края учитываются, например, такие показатели, как затраты на оздоровление работников, наличие дополнительно введенных рабочих мест, затраты на переподготовку и повышение квалификации кадров по сравнению с предыдущим годом и т. д.

В номинации «Лучшее муниципальное образование Красноярского края по развитию социального партнерства» среди городских округов первое место занял город Назарово, второе — Шарыпово и третье — Красноярск; среди муниципальных районов победил Дзержинский, второе место поделили Балахтинский и Иланский районы, на третьем — Рыбинский район.

Победителей наградили и. о. заместителя председателя Правительства Красноярского края Виктор Зубарев, председатель Федерации профсоюзов края Олег Исянов и вице-президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей края Геннадий Лапунов. Дипломы вручены 44 муниципальным образованиям, предприятиям и учреждениям края.

Победители краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2013 года в номинации «Организация Красноярского края высокой социальной эффективности и лучших достижений в сфере развития социального партнерства»

Агропромышленный комплекс	
1-е место	ООО «Опытно-производственное хозяйство «Солянское», Рыбинский район
2-е место	ООО «Ком-Сервис», г. Шарыпово
3-е место	ОАО «Птицефабрика Бархатовская», Березовский район
Жилищно-коммунальное хозяйство	
1-е место	ООО «Уральские тепловые сети», Рыбинский район
2-е место	МП города Красноярска «Дорожное ремонтно-строительное предприятие Ленинского района»
3-е место	ООО «Водоканал», г. Назарово
Здравоохранение	
1-е место	КГБУЗ «Назаровская районная больница», г. Назарово
2-е место	КГАУЗ «Назаровская городская стоматологическая поликлиника», г. Назарово
3-е место	КГБУЗ «Красноярская городская поликлиника № 7», г. Красноярск
Образование	
1-е место	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», г. Норильск
2-е место	МБОУ «Иланская средняя общеобразовательная школа № 1», Иланский район
2-е место	МКОУ «Восточенская основная общеобразовательная школа № 11», Минусинский район
3-е место	МБОУ «Сотниковская средняя общеобразовательная школа», Канский район
Детские дошкольные учреждения	
1-е место	МАДОУ № 5 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей «Норильчонок», г. Норильск
2-е место	МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка», Рыбинский район
3-е место	МБДОУ № 31 «Детский сад для детей раннего возраста «Малыш», г. Норильск
Культура	
1-е место	МККДУ «Туруханский районный Дом культуры», Туруханский район
2-е место	МБУК «Дом ремесел Козульского района», Козульский район
3-е место	МКУК «Туруханская межпоселенческая централизованная информационно-библиотечная система», Туруханский район
Промышленность	
1-е место	ОАО «Научно-производственное предприятие «Радиосвязь», г. Красноярск
2-е место	ЗАО «Золотодобывающая компания «Полюс», Северо-Енисейский район
3-е место	ОАО «РУСАЛ Ачинский Глиноземный Комбинат», г. Ачинск
Транспорт	
1-е место	ОАО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта», г. Красноярск
2-е место	МП города Красноярска «Красноярское пассажирское автотранспортное предприятие № 7», г. Красноярск
3-е место	ОАО «Лесосибирский порт», г. Лесосибирск
Дорожное хозяйство	
1-е место	ГП Красноярского края Дорожно-эксплуатационная организация, Дзержинский филиал ГП «КрайДЭО», Дзержинский район
2-е место	ГП Красноярского края «Балахтинское дорожное ремонтно-строительное управление», Балахтинский район
3-е место	ГП Красноярского края «Ачинское дорожное ремонтно-строительное управление», Бирилюсский филиал, Бирилюсский район
3-е место	ГП Красноярского края «Каратузское дорожное ремонтно-строительное управление», Каратузский район
Энергетика	
1-е место	Филиал «Назаровский завод теплоизоляционныгъх изделий и конструкций» ОАО «Фирма Энергозащита», г. Назарово
2-е место	МП ЗАТО Железногорск «Горэлектросеть», ЗАТО г. Железногорск
3-е место	МУП электрических сетей, г. Зеленогорск, ЗАТО г. Зеленогорск
Угольная промышленность	
1-е место	ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление», г. Назарово
2-е место	ЗАО «Разрез Назаровский», г. Назарово
3-е место	ООО «Назаровский ремонтно-механический завод», г. Назарово
Учреждения социального обслуживания	
1-е место	МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения», Рыбинский район
2-е место	КГБУ социального обслуживания «Дзержинский психоневрологический интернат», Дзержинский район
3-е место	КГБУ социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Дзержинский», Дзержинский район
Иные виды деятельности	
1-е место	Управление образования администрации Иланского района
2-е место	Канская территориальная (районная) организация профсоюза работников народного образования и науки РФ, г. Канск
3-е место	Муниципальное бюджетное учреждение по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений района, Каратузский район

Награждение победителей краевого смотра-конкурса

Награждается ОАО «Научно-производственное предприятие «Радиосвязь»

Награждается ОАО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта»

Награждается филиал «Назаровский завод теплоизоляционных изделий и конструкций» ОАО «Фирма Энергозащита»

Награждается МП ЗАТО Железногорск «Горэлектросеть»

Награждается МУП электрических сетей, г. Зеленогорск

Награждается ЗАО «Золотодобывающая компания «Полюс»

ДУША КОМПАНИИ,

или Один день из жизни ОАО «В-Сибпромтранс»

Думаю, у каждого коллектива есть своя душа — особый облик, присущий только ему одному. Не приходится сомневаться, что когда в организации есть единение, модно называемое сегодня корпоративностью, за этим стоит, прежде всего, достаточный уровень профессиональной и человеческой культуры, который обуславливает успешность предприятия.

Солнечным первосентябрьским утром меня ждала новая встреча с известной в крае и стране транспортной компанией «В-Сибпромтранс», которая в ноябре отметит свое 39-летие. Притягательность лидера в том, что, изменяясь, он подтверждает свою жизнеспособность. При этом секреты долголетия предприятия хочется познавать не только умом, но и сердцем. Речь идет не столько о ставшем уже привычным словосочетании «социальная ответственность», сколько о том, что реально наполняет эту формулировку.

Мы неоднократно рассказывали читателям журнала «Социальное партнерство» об этом ведущем региональном предприятии. И вот теперь интересно было бы познакомиться с рабочими, чтобы почувствовать, чем они живут и с чем связывают свои надежды. Хотелось посмотреть на коллектив как на живой организм со своей психологией.

Бессменный генеральный директор ОАО Геннадий Семенович Лапунов, создавая коллектив в годы бурного индустриального подъема середины 70-х годов, сохранив его в жесточайший период перестройки в 90-е, преодолевая рыночные перипетии экономических кризисов, сделал для себя незыблемым такой принцип: фундаментом производства всегда остается человек труда — во все времена. Понятно, почему многие работники называют свое предприятие «островком социализма».

…Мы на Красноярском узле. Аккуратные ограждения, ухоженные газоны, чистота и порядок всюду — это действительно напоминает лучшие традиции советских времен. Заходим в Красноярское депо, чтобы поближе познакомиться с теми, чью работу не назовешь непыльной. Грузовые вагоны и локомотивы, ударно поработавшие на железнодорожных маршрутах, прибывают сюда «подлечиться», а то и на более основательный капитальный ремонт. Запахи далеки от парфюмерных, слышны удары по металлу, работают сварочные аппараты, все в респираторах, как в операционной. Бросается в глаза светлый потолок — обычно в железнодорожных депо он покрыт копотью — неизбежное следствие запуска локомотивов. Сменную одежду обеспечивает своя прачечная, рядом с депо — склад рабочей одежды и запасных частей. Всё логистично.

Ремонтное депо — сердце красноярского подразделения компании. Тут заботятся о «здоровье» подвижного состава, который должен работать исправно и безаварийно. Заходим в цех ремонта тормозного оборудования. Знакомимся со слесарем по ремонту вагонов Русланом Ямолдиновым — победителем конкурса «Лучший по профессии — 2014». Со сдержанной улыбкой Руслан вспоминает о том, как стал лидером в соревновании: мол, ничего особенного, просто ответил на вопросы. Не хвастлив! Говорит, что благодарен случаю, который привел его в железнодорожную отрасль. Не поступив в свое время на факультет информатики, парень пошел учиться в железнодорожный техникум, уже семь лет работает в ОАО «В-Сибпромтранс», а теперь учится в Иркутском государственном университете путей сообщения (ИрГУПС). В своем будущем

Михаил Максунов

Руслан Ямолдинов

Виктор Смирнов

уверен. «Нравится, что постоянно приходится совершенствоваться, повышать квалификацию. Кроме того, у нас проводятся такие интересные мероприятия, как конкурс профессионального мастерства. Планирую здесь остаться надолго. Вообще, многие у нас работают всю жизнь», — делится своими наблюдениями Руслан.

В соседнем цехе трудится серебряный призер этого же конкурса — слесарь Михаил Максунов. Четкие движения его рук — почерк высококлассного специалиста. Говорит, что для него профессия — результат осознанного выбора. Работает в компании пять лет и уверен в том, что для него хороший коллектив — это сильнейшая мотивация.

Идем дальше. В цехе ремонта автосцепного оборудования склонился над автосцепкой Алексей Файрушин — выпускник железнодорожного техникума, сейчас завершает высшее образование в ИрГУПСе. В коллективе его ценят, а в отсутствие мастера доверяют возглавлять участок. «Что для меня работа? Безусловно, средство заработать на жизнь. Но не только. В моей работе постоянно есть пища для ума — над чем подумать, применить смекалку. Предприятие стабильное, поэтому возможен карьерный рост. Да и сама работа слесаря мне нравится — не однообразная», — рассказывает Алексей и, надев респиратор, снова возвращается к «врачеванию» автосцепки. Признаюсь, его работой невозможно не любоваться!

Обаятельно-позитивный бригадир колесно-роликового участка Дарья Дмитриенко анализирует факторы, которые, по ее мнению, приносят радость на работе. Это и чувство удовлетворения от качественно выполненного дела, и дружелюбие коллег. «Сплоченный коллектив — вот что помогает нам сохранять присутствие духа», — улыбаясь, резюмирует она. По настроению в бригаде заметно, что это действительно так.

Слесарь по ремонту вагонов Виктор Смирнов работает на предприятии почти двадцать лет. «В 1995 году на большинстве предприятий зарплаты были либо совсем низкие, либо их вообще не выдавали. Пришел сюда за стабильностью и уверенностью в завтрашнем дне. Можно сказать, что «В-Сибпромтранс» спас меня от безденежья, потом прикипел душой к предприятию. Верю в него!» — признается Виктор Александрович. Он наставник молодых, не одному поколению передал свои профессиональные секреты. «И самого меня когда-то учили, теперь вот делюсь опытом с новичками. У нас сейчас много работает молодежи, и она делает правильный выбор. Руководители у нас грамотные, отдают все свои знания, внедряют новое. Это очень важно!» — считает ветеран.

Позитивный настрой как спасательный круг в пучине проблем, которых, увы, уже не избежать в бурном море современного рынка. Наш рассказ далек от утопии, как и от того, что опытное предприятие живет без сложностей. Оно, как и все, работает в условиях вялотекущего экономического кризиса. Стагнация экономики и падение объемов — процессы, не вызывающие прилива сил. А для железнодорожников ситуация усугубляется тем, что принятое недавно правительством РФ постановление о порядке продления срока службы вагонов нельзя назвать дальновидным. Недаром сейчас в прессе ведется острая дискуссия, в которой все железнодорожники аргументированно доказывают поспешность решения о том, чтобы списывать грузовые вагоны, у которых объективно срок службы еще далек от «пенсионного». Ведь известно, что при капитальном деповском ремонте вагон восстанавливается на сто процентов.

Сегодня многие перевозчики отмечают, что законодательный «зигзаг» повлек за собой резкое падение объемов перевозок и объемов работ на вагоноремонтных предприятиях (см. серию публикаций на эту тему в журнале «РЖД-партнер» и газете «Гудок». — *Прим. автора*). За этим маневром усматривают лобби вагоностроителей, которые озадачены обеспечением занятости своих сотрудников. Хочется думать, что время лоббизма всё же ушло и такими способами управлять экономическими процессами вовсе нецелесообразно.

Дарья Дмитриенко

Андрей Файрушин

Светлана Николаева

Но вернемся в коллектив деповчан. Когда мы побывали у них в гостях, на календаре был День знаний. Вот и в депо решили, что школа жизни — это ежедневный тренаж, в котором знания и навыки помогают справляться с трудностями. В перерывах между работой размышляли о том, чему некогда учили в школе, техникуме, вузе. Перед обедом рабочих депо ждал сюрприз. В столовой был организован просмотр короткометражного фильма, снятого почти тридцать лет назад: история юного пионера-хорошиста, которого в школе научили всё делать на совесть.

Молодежь увидела в фильме мягкий юмор советской комедии и мастерскую работу «старых» актеров. А более опытные вспомнили середину 70-х годов, когда прямо на рабочих местах предприятий практиковали мини-лектории, выступления артистов, радиоконцерты «В рабочий полдень». «Помним, было такое», — ностальгируют ветераны. «Да, это поднимает тонус», — замечают молодые.

«А ведь время не сильно-то меняет людей, — размышляет дефектоскопист Светлана Николаева. — Человеческий фактор остается определяющим. И сегодня всё так же приходится бороться с потребительством, равнодушием, безответственностью».

За полчаса до окончания работы сценарий Дня знаний завершился уроком истории. В коллективе путейцев прошла встреча опытных и молодых сотрудников, поделившихся воспоминаниями об истории создания родного предприятия. Просмотр слайдов с архивными фотографиями и экспонатами музея истории ОАО «В-Сибпромтранс», рассказы о передовиках и наградах компании, о технике, технологиях и трудовых починах, о традициях коллектива — всё это словно оживило то, о чем было волнительно говорить ветеранам и интересно узнать молодым. Узнать — и сравнить с сегодняшним днем. Кажется, что эта встреча еще больше объединила коллектив, стерев возрастную грань между представителями разных поколений. Встреча вновь убедила, что без знания прошлого нет будущего…

Это был один день из жизни предприятия. Но именно в такой будничный день можно почувствовать душу компании. Она — в сильных руках рабочих и добрых улыбках работниц, в их тесной связи со специалистами и управленцами. Душа компании — в каждом сотруднике, который остается верен профессии. В жизни есть место радости и грусти, вере и сомнению, но все успехи — это результат единства. И если коллективистские начала, некогда утерянные, мы всё же сумеем вернуть из глубин исторической памяти, то эта социалистическая ценность поможет нам увереннее жить и развиваться.

P. S. Перед версткой этого материала из компании «В-Сибпромтранс» пришла хорошая новость: 16 сентября генеральному директору ОАО Г. С. Лапунову вручили диплом призера Всероссийского конкурса, и предприятие в очередной раз подтвердило звание «Российская организация высокой социальной эффективности». Поздравляем!

Министр труда и социальной защиты М. Топилин поздравил наших земляков с заслуженной наградой

ПОБОЛЬШЕ БЫ ТАКИХ...

Назаровский завод теплоизоляционных изделий и конструкций (филиал ОАО «Фирма Энергозащита») обрел репутацию одного из самых социально ориентированных предприятий энергетической отрасли края. Завод дважды занимал призовые места в краевом смотре-конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства».
По итогам 2013 года он был признан лучшим в номинации «Энергетика». Разумеется, случайными эти достижения не назовешь, они — плод постоянных усилий и немалых финансовых вложений завода в мероприятия по охране труда, социальную поддержку сотрудников, а также различную помощь жителям и организациям города Назарово.

ОАО «ФИРМА ЭНЕРГОЗАЩИТА»

Назаровский завод ТИиК специализируется на производстве теплоизоляционных изделий на основе минерального волокна, полученного из природного, экологически чистого базальтового сырья. Завод выпускает высококачественные изделия, сертифицированные по международной системе менеджмента качества, и в 2013 году был удостоен Всероссийской премии «Предприятие года». Продукция завода имеет стабильный спрос, что позволяет ему ежегодно наращивать объемы производства.

Производственные успехи предприятия естественным образом проецируются на его социальную деятельность. Назаровский завод ТИиК не только достойно оплачивает работу своих сотрудников, но и в буквальном смысле заботится о них, оказывает всевозможные виды социальной помощи и, кроме того, активно участвует в общественной жизни — ведет благотворительную деятельность, помогает образовательным учреждениям, поддерживает незащищенные слои населения. В общем, занимает позицию по-настоящему сильного и успешного предприятия — озабоченного не только собственным процветанием, но и благополучием родного города и его жителей.

НАВСТРЕЧУ КОЛЛЕКТИВУ

Сегодня на Назаровском заводе ТИиК трудятся около 500 человек. Всем им обеспечен определенный набор социальных гарантий. Предприятие выделяет средства на дополнительное медицинское страхование сотрудников, выплачивает материальную помощь на оздоровление. Также всем сотрудникам завода компенсируется до 30 процентов стоимости санаторно-курортного лечения. Кроме того, заводчане получают бесплатные путевки для детей в возрасте от 7 до 14 лет в спортивно-оздоровительный лагерь «Спутник» спортивной школы олимпийского резерва.

На предприятии действует развитая система всевозможных материальных вознаграждений, вручения ценных подарков в честь производственных успехов, при рождении ребенка, регистрации брака и т. п. Не остается завод в стороне и в трагических случаях — помогает сотрудникам в организации похорон членов семьи, близких родственников. Завод всегда старается идти навстречу своим работникам, в том числе и в каких-то нестандартных ситуациях, которые невозможно предусмотреть в официальном документе. Кроме того, на самом предприятии делается всё для создания комфортных условий труда сотрудников — есть столовая, душевая, гардеробная, места отдыха, медицинский пункт. Организована доставка заводским транспортом к месту работы.

БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕВЫШЕ ВСЕГО

Одним из основополагающих принципов социальной ответственности любого предприятия является забота о безопасности и охране труда сотрудников. На Назаровском заводе ТИиК этому вопросу уделяется огромное внимание. В первую очередь все работники обучаются безопасным методам и приемам выполнения работ, проходят медицинский осмотр, который обходится предприятию в два миллиона рублей ежегодно. На следующем уровне обеспечивается контроль за условиями труда на рабочих местах, правильным применением средств индивидуальной защиты (СИЗ) и соответствием технологического оборудования требованиям безопасности.

Еще одна важнейшая составляющая системы охраны труда — обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Как говорят на Назаровском заводе ТИиК, современная спецодежда и средства индивидуальной защиты — это лицо фирмы. Поэтому на эти вещи предприятие не скупится: только на спецодежду и СИЗ, а также обеспечение работников моющими средствами и молочными продуктами завод ежегодно тратит три-пять миллионов рублей. Кроме того, на предприятии проведена аттестация рабочих мест, выявлены негативные моменты в производственном процессе, регулярно проводятся мероприятия по устранению тяжелых условий труда.

МОЛОДЫМ – ДОРОГА, СТАРИКАМ – ПОЧЕТ

Как и любое современное промышленное предприятие, которое здраво размышляет о своих перспективах, Назаровский завод ТИиК прилагает немалые усилия для привлечения молодых кадров. И, надо сказать, предприятие в этом деле преуспело — на сегодня треть его коллектива составляет именно молодежь. Молодым специалистам завод дает возможность для профессионального роста — предлагает участие в тренингах и семинарах, предоставляет оплачиваемый учебный отпуск при получении образования (даже второго высшего), обеспечивает беспроцентные кредиты на строительство дома, покупку квартиры и т. д. Также предприятие охотно берет на стажировку и производственную практику студентов учебных заведений.

Вместе с тем Назаровский завод ТИиК не забывает и о своих ветеранах, работниках, вышедших на заслуженный отдых. Им также обеспечиваются различные виды социальной помощи, оказывается финансовая поддержка. К праздничным датам, юбилеям, дням рождения пенсионеры завода обязательно получают подарки и денежные пособия, оплачивается лечение.

ПРИМЕР ДЛЯ ДРУГИХ

Как уже было отмечено вначале, социальная ответственность Назаровского завода ТИиК распространяется не только на собственных сотрудников. Предприятие не оставляет без внимания просьбы о помощи со стороны жителей и организаций города Назарово, стремясь проявить участие и по возможности оказать содействие в решении различных проблем. Так, завод регулярно выступает спонсором всевозможных общегородских мероприятий, праздников и соревнований, помогает общеобразовательным учреждениям и детским садам в ремонте помещений и закупке инвентаря, оказывает содействие незащищенным слоям населения и одаренным детям.

К примеру, предприятием выполнены капитальные ремонты актовых залов МБОУ «СОШ № 9», МБОУ ДОД «Дом пионеров и школьников» и приобретено оборудование для выставочных экспонатов, музыкальная аппаратура. К юбилею МБОУ «СОШ № 4» сделан подарок в виде музыкального оборудования для актового зала. Оборудован класс «Робототехника» на базе школы МБОУ «СОШ № 8» для развития у школьников технического направления, МАОУ ДОД «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва» куплено и установлено оборудование для комбината питания.

Общая сумма спонсорской помощи школьным учреждениям города составила более трех миллионов рублей.

«СОЛГОНСКОЕ» – ЛИДЕР СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ

Первое, что бросается в глаза при въезде на сельхозтерритории, принадлежащие ЗАО «Солгонское», — их ухоженность. Всюду чувствуется крепкая и заботливая рука, рука хозяина.

Директор предприятия Борис Мельниченко возглавляет хозяйство уже 16 лет, а общий стаж его работы в ЗАО «Солгонское» — 34 года. По словам руководителя, за годы его хозяйствования при уменьшении количества работающих производство зерна, мяса и молока на предприятии выросло в 2,5—3 раза за счет применения современных технологий, именно это привело к увеличению продуктивности полей и ферм, повышению производительности труда.

И сегодня хозяйство — признанный передовик отрасли. ЗАО «Солгонское» по эффективности зернопроизводства занимает третье место в рейтинге агропромышленных предприятий — лидеров экономики России (ранжирование проводилось в рамках общегосударственной федеральной рейтинговой программы «Лидер России — 2013»).

В планах «Солгонского» — внедрение технологий, которые позволят производить 100 тысяч тонн зерна, увеличить производство молока до 20 тысяч тонн в год и довести поголовье свиней до 10 тысяч единовременно, а также развитие и расширение собственного перерабатывающего производства. Уже сейчас предприятие производит колбасные изделия и полуфабрикаты из настоящего мяса, строится новая пекарня. А осенью в Красноярске планируется открыть первый фирменный магазин.

ЗАО «Солгонское» — лауреат многих смотров-конкурсов федерального и краевого уровней. Одна из недавних побед — первое место в краевом смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда за 2013 год в производственной группе «Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство». Действительно, безопасность труда в ЗАО — на первом месте, все регламентированные нормы и правила выполняются в полном объеме. До работников регулярно доводится информация о несчастных случаях, произошедших в других хозяйствах, напоминаются собственные, и, по словам специалиста по охране труда ЗАО Светланы Луковниковой, это действительно производит впечатление. Ведь мудрый учится на чужих ошибках. А в отношении охраны труда, где ценой ошибки может оказаться жизнь, это особенно актуально.

ЗАО «Солгонское» заняло первое место в краевом смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда за 2013 год

Борис Владимирович отмечает, что достижения сельхозпредприятия вдохновляют работающих, дают настрой на высокий результат. А чтобы добиться его, надо много трудиться — в этом уверены все сотрудники предприятия.

Действительно, сразу заметно, что в ЗАО сложился сильный коллектив, работники как-то по-особому воодушевлены и в курсе всех событий, происходящих в хозяйстве. Видно, что люди болеют душой за общее дело, им нравится здесь работать.

Руководитель предприятия рассказывает о самой главной проблеме хозяйства — нехватке персонала. Вроде и зарплата здесь вполне приличная даже по городским меркам — средняя по предприятию около 28 тысяч рублей с учетом социальной поддержки, а у квалифицированных специалистов — до 50 тысяч рублей. И соцпакет выше среднего: работникам обеспечены безопасные и комфортные условия труда, выделяются путевки на санаторно-курортное лечение, в том числе и пенсионерам ЗАО, выплачивается материальная помощь, за счет предприятия доставляются горячие обеды и ужины на поля. И инфраструктуру «Солгонское» развивает: построены 16-квартирный дом специалистов, в котором не имеющие жилья работники могут получить квартиру, также десятки квартир «на земле», церковь, супермаркет и большой Дом культуры с актовым, спортивным и танцевальным залами, тренажерами, бильярдом, библиотекой. А молодежь всё равно из села уезжает…

По мнению Бориса Мельниченко, начинать решать проблему кадров надо прямо со школы, повышать престиж сельскохозяйственной отрасли в глазах молодежи и открывать на селе филиалы ПТУ, чтобы не ехали выпускники школ на учебу в город, откуда им потом психологически сложно вернуться обратно.

На мой вопрос: «Как любите отдыхать?» — директор ответил: «Никак не отдыхаю, так как производственные процессы в хозяйстве непрерывные. А если душой, то с внуками — у меня их трое, и все уже крепко обнимают за шею».

Поскольку этот номер журнала выходит в октябре, когда отмечается День работников сельского хозяйства, Борис Мельниченко в завершение беседы обратился к читателям журнала с поздравлениями: «Искренне хочу поздравить свой самый лучший коллектив и коллег с нашим профессиональным праздником и пожелать здоровья, хороших урожаев, больших привесов. Пусть тяжелый труд земледельца всегда будет в радость, а терпение окупается всем тем, чего они пожелают!»

Социальные объекты, построенные ЗАО «Солгонское»

«ЮСТАС» К ЗИМЕ ГОТОВ!

Зимой большинство из нас, глядя на лютующую за окном метель, даже и не задумываются о том, что находятся в теплом и уютном доме. Но какими усилиями обслуживающих организаций достигается эта жизненная необходимость в тепле? С какими проблемами сталкиваются они при подготовке домов к суровой сибирской зиме? На эти и другие вопросы ответил Юрий ТАРАСОВ, генеральный директор ООО КУЖФ «ЮСТАС» — одного из передовых предприятий в сфере жилищно-коммунального хозяйства Красноярска.

Встреча состоялась в сентябре, перед началом отопительного сезона. Поэтому мы задали самый актуальный вопрос...

— Юрий Сергеевич, «ЮСТАС» к зиме готов?

— Промывку и опрессовку систем мы закончили. К принятию теплоносителя дома готовы. Сейчас ждем, когда энергетики подпишут акты, но они не спешат это делать, требуя погасить задолженность. Разумеется, все документы в итоге будут подписаны. Эта ситуация с энергетиками повторяется ежегодно.

— Почему?

— Начнем с того, что повсеместно ошибочно считается, что население платит нам — работающим в ЖКХ организациям — большие деньги. На самом же деле само понятие «жилищно-коммунальное хозяйство» морально устарело и совершенно не соответствует действительности. Нет коммунального хозяйства! Нет коммуны! Есть ресурсоснабжающие организации (РСО), которые поставляют воду, электричество и тепло, и управляющие организации (УК или ТСЖ), обслуживающие жилищный фонд.

На сегодняшний день управляющие организации вынужденно играют роль операторов по сбору платежей для РСО. И поскольку среди жильцов немало неплательщиков, у всех управляющих компаний города есть задолженность перед энергетиками. У нашей компании собираемость платежей одна из лучших в городе — около 98 процентов, но даже если два процента населения не платит, то с течением времени задолженность растет в геометрической прогрессии. Сейчас задолженность по сбору платежей в РСО составляет более 43,7 миллиона рублей. Позиция компании «ЮСТАС» в этом вопросе такова: деньги собственников, перечисленные за жилищную услугу, никогда не попадут энергетикам. Мы честно выполняем свои обязательства и перед потребителями, и перед РСО. Особо отмечу, что наши долги перед энергетиками значительно ниже долгов населения перед нами: общая сумма задолженности в настоящее время — более 94 миллионов рублей.

— Есть ли выход из ситуации?

— Решение проблемы мне видится в переходе на прямые договорные отношения между энергетиками и потребителями тепла. Об этом же заявил недавно губернатор края Виктор Толоконский. Суть схемы в том, чтобы ТГК-13 кроме поставки тепла взяла на себя и выставление счетов, и получение средств, и возможные риски неплатежей. В этом случае не страшны банкротства и закрытие управляющих компаний, долги населения тоже никуда не пропадут, ведь энергетики получат возможность работать с ними самостоятельно.

— С 1 сентября вступил в силу Закон о лицензировании управляющих организаций. Что принесет он работникам ЖКХ — благо или ворох новых проблем? Ваше мнение?

— С одной стороны, лицензирование необходимо — оно очистит рынок от недобросовестных компаний, которые создаются для того, чтобы собирать средства с новостроек в течение нескольких лет и класть себе в карман, так как первое время там тратиться не на что — всё новое. А когда лет через пять дома начинают «сыпаться», потому что качество строительства в большинстве случаев оставляет желать лучшего, компании-однодневки разваливаются, оставляя жителей наедине с их проблемами. Такие случаи в городе Красноярске реально были.

Но закон в том виде, в котором он существует сейчас, может принести много проблем. За два выявленных нарушения управляющую компанию могут лишить лицензии. А дальше что? Немалая часть жилого фонда как в Красноярске, так и в целом по России — это старые дома, и плата за содержание и ремонт, получаемая от собственников, заведомо не может покрыть необходимых затрат, нарушения в этом случае неизбежны. Какая УК захочет взять в управление такие старые и ветхие дома? Что будет с их жителями?

— Да, вопрос, как говорится, риторический… Но вернемся к вашей компании. Слышала, что в ваших домах даже в подъездах стоят пластиковые окна, а светильники зажигаются автоматически. Это правда?

— Не везде, но мы к этому стремимся. Мы широко применяем энергосберегающие технологии, чтобы максимально снизить электро- и теплопотери. На всех наших домах стоят приборы учета теплоносителя. Примерно в 40 процентах подъездов установлены пластиковые окна, в этом году их поставили 220 штук. Внедряем энергосберегающие технологии при освещении подъездов, причем используем не ртутные лампы, а светодиодные. Срок их службы — до пяти лет, их не воруют. В итоге установка светодиодов окупается за год. При этом ставятся датчики: когда на улице темнеет, лампы загораются автоматически.

— Какие работы были проведены управляющей компанией в летний период?

— За восемь лет работы мы навели порядок в микрорайоне: отремонтировали все 69 многоквартирных обслуживаемых нами домов. Работа по благоустройству ведется ежегодно, и этот год не стал исключением. Выполнен достаточно большой объем работ по асфальтированию и ямочному ремонту придомовых территорий, опиловке деревьев, обкашиванию травы, озеленению и так далее. Ну и, разумеется, полностью подготовили наши дома и сети к зиме: проведена ревизия инженерного общедомового оборудования, размещенного в подвальных помещениях, восстановлена теплоизоляция на трубах, отремонтированы щитовые.

Могу привести конкретные цифры. В этом году было отремонтировано 900 метров инженерных сетей и 24 подъезда, благоустроено 3 250 квадратных метров придомовой территории, оборудовано малыми архитектурными формами пять детских дворовых площадок, заменено 368 почтовых ящиков, а также проведены многие другие работы.

— Юрий Сергеевич, получается, что со своей стороны вы сделали всё, чтобы жители домов, которые обслуживает ваша компания, предстоящих морозов не боялись...

— Да, это так. Мы никогда не сомневались, что выполним график подготовки к предстоящему отопительному сезону, и в очередной раз доказали это!

ТУРИЗМ – ВАЖНАЯ ЧАСТЬ ЭКОНОМИКИ И ИМИДЖА ХАКАСИИ

Развитию туризма на территории Хакасии в последнее время уделяется большое внимание. Всё чаще высказываются мнения, что Хакасия — уникальное место с богатой историей, культурой, традициями, природой… Сегодня в интервью нашему журналу Елена ЕГОРОВА, председатель Государственного комитета по туризму Республики Хакасия, расскажет, какие маршруты и объекты наиболее популярны среди туристов и какая поддержка оказывается в регионе представителям туристического бизнеса.

— Какие туристские направления есть в Хакасии?

— У нас есть все предпосылки для развития познавательного туризма. Историки насчитывают в Хакасии более 34 тысяч памятников древних культур — каменные изваяния, стелы, менгиры и курганы, в том числе один из самых грандиозных памятников древних культур — Большой Салбыкский курган. Ознакомиться с объектами культурно-познавательного туризма можно в музеях под открытым небом «Хуртуях тас», «Казановка», «Сундуки», «Сулеки».

Особое место среди объектов туристского показа занимает заповедник «Хакасский», в который входят семь участков, расположенных в четырех районах республики. Один из участков, эколого-экскурсионный комплекс на озере Иткуль, посвящен степной экосистеме, водно-болотным угодьям и миграции птиц. Самым насыщенным археологическим памятником является комплекс «Оглахты», расположенный в живописном месте на берегу Красноярского водохранилища. Это самое крупное в Хакасии местонахождение петроглифов (наскальных рисунков), сохранившее тысячи древних изображений.

Подробная информация об экосистеме горно-таежных участков заповедника представлена в информационном центре, расположенном в городе Абазе. Визит-центр состоит из экологической тропы «Таежная грамота» и Музея таежного промысла. Этот туристический объект — уголок живой природы, где можно увидеть своими глазами и «пощупать» горно-таежные растения и деревья, ознакомиться с охотничьим бытом хакасов, подышать вкусным воздухом и просто отдохнуть душой и телом.

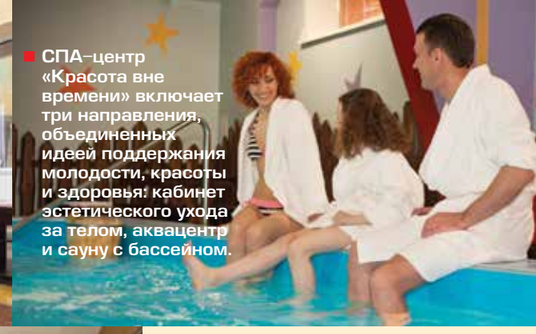
Большое количество пещер в Хакасии создает условия для развития спелеотуризма. Например, пещеры у деревни Малая Сыя Ширинского района привлекают туристов — спелеологов со всей Сибири.

Также в республике есть прекрасные возможности для активного зимнего отдыха.

САЯНОГОРСК
ОТЕЛЬ
г. Саяногорск,
Центральный м–он, 50
Служба бронирования:
+7 (39042) 6–11–44
www.sayanhotel.ru

■ В марте 2014 г. отель «Саяногорск» получил Свидетельство о присвоении категории «Три звезды».

■ В отеле 38 просторных номеров, в оснащении которых учтены все пожелания гостей к пространству, технологии и дизайну.



■ СПА–центр «Красота вне времени» включает три направления, объединенных идеей поддержания молодости, красоты и здоровья: кабинет эстетического ухода за телом, аквацентр и сауну с бассейном.

■ Конференц–зал с мультимедийным оборудованием, доступом к сети Интернет и комплексом бизнес–услуг делают отель «Саяногорск» удобным местом для проведения деловых встреч, семинаров и презентаций.

■ Кафе «Пирамида» в отеле «Саяногорск» – приятное место для проведения делового, дружеского или романтического ужина.

Туристско-рекреационная зона в районе Ивановских озер привлекает любителей фрирайда со всего мира. Хорошо известен туристам горнолыжный комплекс «Гладенькая» в Бейском районе. В Аскизском районе есть Центр спортивной подготовки в поселке Вершина Теи, где тренируются члены сборной России по лыжным гонкам. В Таштыпском районе у туристов пользуется спросом горнолыжный комплекс «Сюгеш».

Ну и, разумеется, нельзя не отметить, что в Хакасии расположено более 500 пресных и соленых озер, из них самыми популярными являются озера Ширинского района.

— Какие из объектов наиболее популярны среди приезжающих туристов?

— Туроператоры региона сходятся во мнении, что самые популярные — это озера Белё и Тус. Что касается экскурсий, то это прежде всего Большой Салбыкский курган, горная гряда «Сундуки», которая использовалась в качестве обсерватории древними людьми, музей под открытым небом «Хуртуях тас» и экскурсия на смотровую площадку Саяно-Шушенской ГЭС.

— Как и в любой другой сфере, в туризме существуют не только достижения, но и проблемы. Что вы можете об этом сказать?

— Более активному развитию туризма в регионе препятствует ряд факторов. Во-первых, это сезонность в работе бизнеса. Летом на базах отдыха на озерах ажиотаж, а в другие времена года базы не работают. Это касается и зимнего отдыха. Во-вторых, транспортная удаленность и ценовая политика авиаперевозчиков сдерживают туристов из Европейской части России. В-третьих, у нас слабо развита система придорожной инфраструктуры и сервиса — расстояния туристам приходится преодолевать немаленькие, а мест для комфортного отдыха в пути практически нет. Системы дорожной туристской навигации пока нет, но мы уже работаем над этим вопросом. И, к сожалению, большинство туристских объектов пока еще не имеют доступной среды.

— Но, несмотря на это, в Хакасии летом проходил автопробег, в котором участвовали люди с ограниченными возможностями здоровья…

— Да, совершенно верно. Летом турфирмой «Саблан» был организован автопробег «Познавая природу — познаешь себя». В течение недели инвалиды-колясочники на автомобилях проехали через всю Хакасию с севера на юг. А осенью этот автопробег получил продолжение и стал уже межрегиональным. С 26 по 29 сентября эти мужественные люди проехали по Хакасии, Красноярскому краю и Тыве.

— Какие программы государственной поддержки, финансируемые из республиканского и федерального бюджетов, предусмотрены для гостиничного бизнеса?

— В Хакасии действует государственная программа «Экономическое развитие и повышение инвестиционной привлекательности Республики Хакасия на 2014—2016 годы». В этой программе есть подпрограмма «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Хакасия на 2014—2016 годы», в которой подробно прописаны условия получения субсидий и грантов субъектами малого и среднего бизнеса.

— Какие вузы в регионе готовят специалистов по туризму? Как обучают будущих специалистов?

— Специалистов в этой области готовит Институт экономики и управления ХГУ имени Н. Ф. Катанова. Студенты обучаются по двум направлениям: «Социально-культурный сервис и туризм» и «Туризм». В программе обучения студентов есть дисциплины по организации туристской деятельности, сервиса, гостиничного и ресторанного бизнеса. Большое внимание в подготовке специалистов уделяется иностранным языкам.

— Постоянное повышение квалификации персонала — залог эффективного развития гостиничных предприятий и отрасли в целом. Есть ли в программе работы комитета по туризму проведение обучающих семинаров, тренингов, сессий с приглашением экспертов для сотрудников гостиничных и ресторанных предприятий?

— В рамках празднования Всемирного дня туризма в этом году в Хакасии состоялось совещание представителей гостиничного бизнеса. Совещание прошло на базе отеля «Саяногорск», который первым прошел процедуру классификации. Участники совещания обменялись опытом, обсудили проблемы и перспективы развития гостиниц в республике и сошлись во мнении, что в будущем необходимо проводить встречи и мастер-классы с профессиональными рестораторами и отельерами из других регионов. Отмечу, что при Госкомтуризме Хакасии сформирован Общественный совет, в состав которого вошли представители объектов туристского показа, научного сообщества и гостиничного бизнеса. Диалогу и работе с гостиницами мы уделяем большое внимание, поскольку качество средств размещения играет важную роль в развитии туризма в регионе.

ГОСТИНИЦА «КОЛИБРИ»

Небольшая гостиница «Колибри» была открыта в 2007 году. Расположена в тихом и уютном месте города Абакана. Здесь посетителей ждет приятная атмосфера, заботливый персонал и домашний уют по доступным ценам.

В гостинице девять номеров, в каждом из которых для максимального удобства постояльцев имеется кондиционер, телевизор с цифровым приемом, холодильник, душевая кабина. На каждом этаже бесплатный Wi-Fi.

К услугам гостей небольшое кафе на первом этаже, где можно вкусно покушать. В цоколе гостиницы есть просторная сауна с бассейном, жадеитовой каменкой для семейного отдыха и больших компаний.

На территории гостиницы предусмотрены места для парковки автотранспорта. В целях обеспечения безопасности установлена система видеонаблюдения.

Рядом с гостиницей расположены кафе, ночные клубы, магазины, автобусные и троллейбусные остановки. Для удобства постояльцев осуществляем вызов такси.

г. Абакан, ул. Дружбы народов, 16а
телефоны 8 (3902) 288-108, 8-913-054-80-20

«СЕВЕР» – ПРАВИЛЬНЫЙ ВЫБОР АВТОТУРИСТА

Если вы часто путешествуете на автомобиле, то знаете, что уход за «железным конем» в поездке — дело первостепенной важности. Но тратить на это силы и время совсем не хочется. Поэтому особенно удобно, когда весь спектр услуг по обслуживанию авто можно получить, не выходя из гостиницы.

Небольшой гостиничный комплекс «Север» открылся в Абакане, на въезде в город со стороны Аскизского тракта, ровно год назад. Комплекс — это единый архитектурный ансамбль, в состав которого входят гостиница, кафе, теплая парковка, автомойка, СТО, шиномонтаж и автозаправочная станция. Квалифицированные специалисты качественно обслужат ваш автомобиль, пока вы будете наблюдать за этим процессом на мониторе с чашкой ароматного кофе или же просто отдыхать в уютном номере. Номеров в гостинице всего десять, поэтому каждый гость получает максимум внимания и высокий уровень сервиса.

Придя в кафе «Север» на завтрак, вы будете приятно удивлены разнообразием блюд — от классического омлета до блинчиков с красной икрой. В обеденное время сможете в неформальной обстановке обсудить актуальные проблемы и прийти к соглашению со своими партнерами под оригинальный «аккомпанемент» в виде легких салатов, рыбных блюд, рагу и десерта. А если на вечер запланирован банкет на несколько десятков человек, то сотрудники кафе празднично оформят зал и включат в банкетное меню ваши любимые блюда.

Команда работников гостиницы «Север» — это дружный, ответственный, инициативный коллектив, который своим профессиональным подходом сделает приятным ваше пребывание в гостинице.

«Север» находится вблизи от транспортной развязки, которая позволит без труда попасть на основные маршруты, соединяющие Абакан с крупными городами, и после комфортного отдыха вы без труда продолжите путешествие на сияющем авто.

Позвольте вашему автомобилю отдохнуть вместе с вами!

Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Аскизская, 248а, лит. В
Тел. (3902) 262-762

В «ХАКАСИИ» ВАМ ВСЕГДА РАДЫ!

В современном отельном бизнесе на передний план выходит даже не набор услуг, а то отношение, которое получает постоялец в гостинице. Вам должны улыбнуться и помочь решить любые ваши вопросы.

Генеральный директор гостиницы «Хакасия» Любовь Ягина

Доброжелательность и радушие — обязательный стандарт обслуживания в гостинице «Хакасия», одной из самых известных в Абакане. «Многочисленные благодарности наших гостей, как устные, так и письменные, — это лучшие наши награды. Если к нам возвращаются — значит, коллектив старается не зря», — считает генеральный директор Любовь Ягина.

Подбору и обучению персонала в гостинице «Хакасия» уделяется особое внимание. «Кроме профессиональных требований в сервисе актуальны такие критерии, как коммуникабельность, вежливость, тактичность, привлекательность. Инициативность и знание иностранных языков приветствуется. Ну, и неконфликтность, конечно», — рассказывает Любовь Семеновна.

Расположена «Хакасия» в центре города. Рядом — центральная площадь, правительство республики, культурные, учебные, торговые и спортивные учреждения. К услугам гостей — номера различных категорий, на любой вкус и бюджет, ресторан, банкетный зал, конференц-зал, салон красоты, косметический кабинет, солярий, массаж, ксерокопирование, банкоматы, сувенирная лавка.

Здание гостиницы было построено в 1967 году и в последние годы претерпело несколько реноваций: был частично обновлен фасад, благоустроена территория, построено помещение лобби-бара, почти все интерьеры кардинально изменились. Декорированные в современном стиле номера оснащены кондиционерами (частично), кабельным ТВ, современной мебелью и сантехникой. Во всех помещениях для гостей — бесплатный Wi-Fi. Здесь останавливались многие приезжие высокопоставленные и знаменитые люди, включая Дмитрия Медведева в пору его президентства и патриарха всея Руси Кирилла.

«Хакасия» — пример успешного и социально ответственного бизнеса. Компания оказывает посильную помощь людям с ограниченными возможностями, предоставляет услуги в качестве спонсорской помощи.

Говоря о планах на дальнейшее развитие гостиницы, ее директор отметила: «Основной упор мы делаем на повышение качества услуг. Гостиницу можно сравнить с домом — тебе всё время хочется сделать что-то чуточку лучше. Думаю, так постепенно и создается уютная атмосфера, которая по душе каждому человеку. Приезжайте к нам, мы вам всегда рады!»

г. Абакан, проспект Ленина, 88. Телефон/факс: (3902) 22-37-03
Телефон для бронирования: 8-800-250-16-11 (звонок бесплатный)

ФИТОБОЧКА ЗДОРОВЬЯ

«Назад к природе!» — этот популярный призыв легко можно применить к тому, чем уже более 20 лет занимается семья известных народных целителей Лосевских.

Когда в 1989 году тяжело заболел муж Прасковьи Лосевской, врачи объявили жестокий приговор — ампутация. Прасковья Яковлевна с сыном Владимиром, пользуясь своими глубокими знаниями лекарственных растений (оба лесоводы, а Владимир еще и медик и юрист) и сохранившимися методиками прадеда, спасли ноги отцу от ампутации. С тех пор и зародился на Черном озере оздоровительный фитоцентр «Прасковья», филиалы которого затем были открыты по всей стране. Сейчас их уже более шестидесяти.

В Красноярске работают два официальных филиала Всероссийского оздоровительного фитоцентра «Прасковья»: правобережный (пр. имени газеты «Красноярский рабочий», 27) и левобережный (ул. 9 Мая, 23 Б).

Левобережный фитоцентр «Прасковья» был открыт более 12 лет назад. За эти годы тысячи жителей Красноярка и края прикоснулись к чудесному методу исцеления фитопаром. Оздоровление по оригинальной методике Лосевских выглядит так: тело пациента помещается в кедровую бочку, а его голова находится снаружи, так что дышать человеку совсем не трудно. В бочку поступают пары специальных травных сборов, включающих в себя более 40 видов лекарственных растений, которые регулярно поставляются из базового фитоцентра на Черном озере.

В процессе этой пятнадцатиминутной процедуры усиливаются окислительные процессы, меняется химический состав токсинов, шлаков, и они выходят наружу вместе с потом. Как результат — происходит очистка организма, общая и на клеточном уровне, стимулируется работа всех органов и систем, нормализуется обмен веществ, очищается и омолаживается кожа. После процедуры пациента растирают бальзамом «Лоспра» (вытяжкой из трав) и зверобойным маслом и предлагают чашку фиточая, в состав которого входят душица, мята, шиповник, смородина и другие иммуноповышающие травы.

«Фитобочки оказывают положительный эффект при самых различных недугах: сердечно-сосудистых заболеваниях, последствиях инсультов, астмы, заболеваниях суставов, позвоночника, кожи, обмена веществ. Фитопар влияет на функционирование нервной системы, успокаивая и уравновешивая человека, помогает бороться с последствиями стрессов и бессонницей, повышает иммунитет, жизненный тонус и работоспособность. Проходить процедуры в фитобочках может человек практически любого возраста, в нашем центре мы работаем с пациентами в возрасте от трех и до 75 лет. Противопоказания есть, но их немного», — рассказывает врач-консультант фитоцентра Марина Лапа.

Отличительная особенность фитоцентра «Прасковья» — комплексный подход к оздоровлению пациентов. Перед курсом процедур обязательно проводится консультация врача, а после курса пациент получает рекомендации по дальнейшему оздоровлению своего организма и травяные препараты, которые дают ему возможность улучшать здоровье в домашних условиях.

Так что приходите в фитоцентр «Прасковья» — оздоравливаться и преображаться. Народная медицина в этом деле всегда вне конкуренции!

г. Красноярск, ул. 9 Мая, 23 Б
Тел. 8 (391) 266-78-55

ИСТОРИЧЕСКИЙ КВАРТАЛ НА ГОРЬКОГО

Рената БРАТЧУН. При подготовке статьи использовались материалы сайтов dela.ru, krsk.kp.ru, 24rus.ru, sibdom.ru, krasplace.ru

Два года назад в администрации Красноярска вроде бы определились с судьбой нескольких ветхих двухэтажных домов в центре Красноярска. В соответствии с распоряжением первого заместителя главы города Виталия Боброва от 7 февраля 2012 года жилые помещения в домах по улицам Боград, 106 и Горького, 11, 13, 15, 17 решено было выкупить у собственников.

Проект превращения части улицы Горького в «исторический квартал»

В феврале этого года пресса много внимания уделила прошедшей в администрации города презентации проекта превращения части улицы Горького (от ул. Боград до ул. Карла Маркса) в «исторический квартал». Авторами назывались главный архитектор группы «Первая линия» Артур Пилипенко, почетный гражданин Красноярска Арэг Демирханов, молодые архитекторы.

Главная задача проекта была определена следующим образом: «реставрация деревянных домов в центре города, относящихся к исторической застройке конца XIX — начала XX века, и организация этнографического музейного комплекса под открытым небом». В своей презентации специалисты опирались на опыт других сибирских городов, где уже реализованы подобные проекты — Томск и Иркутск. «Цель создания «исторического квартала» — спасти историко-архитектурное богатство города, реконструировать и воссоздать лучшие образцы деревянного и каменного зодчества, создав при этом комфортные для современного города условия: пешеходную улицу, парковки — возможно, с использованием подземного пространства, общественные зоны». Проект предусматривал, что с одной стороны улицы останутся отреставрированные исторические здания, а с другой (рядом с Центральным парком) возведут «новоделы»: копии построек в стиле зданий конца XIX века. Их воссоздадут по старым фотографиям и эскизам.

Часть квартала планировалось сделать подземной. Помещения нижних ярусов предлагалось использовать под вспомогательные службы и парковку на 500 машин. Стеклянная «крыша» с панорамными окнами позволяла бы, гуляя по тротуару, наблюдать за происходящим на нижнем уровне.

Все здания в районе «исторического квартала» должны быть отданы под кафе, рестораны, антикварные и сувенирные лавки, аптеки, парикмахерские, творческие кружки и школы. К этому времени исторические здания по улице Горького, кроме дома № 9, уже были освобождены от жильцов. На расселение ста семей, проживающих в домах-памятниках, по словам мэра, было потрачено около 300 миллионов рублей.

Рената БРАТЧУН
Экскурсовод
Проведение индивидуальных, групповых, корпоративных экскурсий в Красноярске, Енисейске, Минусинске, Ачинске, Новосибирске. Событийный туризм в городах Сибири. Экскурсии – подарки на день рождения.

ГРУППА ВКОНТАКТЕ: VK.COM/CLUB72225736
Красноярск исторический
Тел. 8-913-567-14-05
Тел. 8-902-942-08-64
E-MAIL:RENBRAT@GMAIL.COM

Дом мещанина О. Т. Колесникова, ул. Горького, 9

«Реализация этого проекта могла бы создать новое общественное пространство, которое включало бы и исторический квартал, и центральный парк. Думаю, сегодня назрела необходимость говорить о том, что общественные пространства должны смыкаться между собой — исторический квартал, центральный парк и набережная. Важно, что, несмотря на сохранение истории, мы должны это пространство сделать современным с точки зрения потребностей красноярцев. Нужны парковочные места, там должны быть коммунальные услуги, зоны бесплатного Wi-Fi и так далее. То есть сохраненная старина при современном уровне комфорта», — говорил на февральском совещании глава Красноярска Эдхам Акбулатов.

Что касается средств, за счет которых будет реализован этот дорогостоящий проект, Эдхам Акбулатов отметил: «Я вижу вложения города в инфраструктуру, коммуникации, реконструкцию пешеходных пространств. Всё остальное должно быть реализовано на условиях частно-государственного партнерства. Безусловно, мы должны создать привлекательные для бизнеса условия, которые предполагали бы долгосрочные вложения в проект, например особый налоговый режим».

Прошло полгода, работы не начались, «частно-государственного партнерства» до сих пор не состоялось. А строения на улице Горького приходят во всё большее запустение, и их судьба вызывает опасение.

Что же представляют собой эти здания? Какова их история? Какие люди в них жили?

Строительство деревянных домов в этом районе началось в конце XIX века, а к 1913 году было закончено. Все эти земли принадлежали потомственному почетному гражданину, купцу-золотопромышленнику, меценату, городскому голове Петру Ивановичу Кузнецову. После его смерти земли отошли вдове, а затем детям. В начале XX века наследники Кузнецова начали распродавать участки для строительства жилых домов.

Дом мещанина О. Т. Колесникова, ул. Горького, 9. В 1904 году Николай Петрович Кузнецов продал доставшийся ему по наследству участок минусинскому мещанину Осипу Тимофеевичу Колесникову. К концу 1904 года на участке был возведен двухэтажный деревянный дом на каменном фундаменте.

К концу 1906 года усадьба была полностью построена. Она состояла из двухэтажного деревянного дома, надворных служб, кладовых и конюшни. На каждом этаже дома имелось четыре комнаты и одна кухня. Нижний этаж отапливался за счет хозяина, а за отопление верхнего платили квартиранты. На каждом этаже стояло по одной русской печке и по две голландки. После 1917 года дом не был национализирован новой властью. Причиной этому назывались заслуги перед революцией одного из рода Колесниковых. В дальнейшем дом стал 5-квартирным.

Само здание дошло до наших дней с переделками. Дом является характерным для городской усадьбы начала XX века, сочетает приемы народного деревянного зодчества с элементами модерна. Современные усадебные ворота были воссозданы в 2008—2009 годах согласно историческим фотографиям.

Усадьба Н. М. Королевой, ул. Горького, 11 и 11а. К ноябрю 1907 года среди вновь отстроенных зданий по Архиерейскому переулку значится двухэтажный полукаменный флигель Е. Г. Телегиной.

В 1913 году новая хозяйка участка Надежда Моисеевна Королева строит двухэтажный деревянный дом для своей дочери и ее мужа, врача Гланца Николая Александровича. В этом же доме Н. А. Гланц принимал больных, сначала

Усадьба Н. М. Королевой, ул. Горького, 11 и 11а

Усадьба С. В. Телегина, ул. Горького, 13—15

— в комнатах первого этажа, а позднее, после частичной национализации дома, — на втором этаже, над Народной консерваторией, которая была открыта здесь 19 апреля 1920 года. Первым ее директором стал русский и советский хормейстер, композитор, пианист и музыкальный педагог П. И. Иванов-Радкевич. Народная консерватория сыграла значительную роль в развитии музыкальной культуры в Красноярске, активно пропагандировала русскую классическую музыку и воспитала ряд замечательных деятелей искусства и культуры. В 1922 году Народная консерватория была преобразована в музыкальный техникум, а в 1936 году — в 1-е краевое музыкальное училище (сейчас Красноярское училище искусств).

Интерес к музыке у красноярцев был неожиданно большим. Только в январе 1920 года в городе окончательно установлена советская власть, а в апреле к занятиям уже приступили 144 учащихся по классу фортепиано и около 100 учащихся по другим классам. Свыше 200 человек были зачислены кандидатами из-за недостатка мест в помещении. В книге Б. Г. Кривошея и других авторов «Музыкальная жизнь Красноярска» читаем: «Он сохранился и поныне, небольшой деревянный двухэтажный дом по улице Горького, 11. В его нижнем этаже разместилось первое в крае, в то время в Енисейской губернии, и одно из первых в Сибири музыкальное учебное заведение. Помещение не было приспособлено для занятий: имелось лишь семь комнат, концертного зала не существовало — академические концерты, общие собрания проводились в большой комнате площадью 50 квадратных метров. Групповые занятия проходили в двух комнатах другого здания, находившегося во дворе».

Усадьба С. В. Телегина, ул. Горького, 13—15. Считается, что все деревянные здания этого квартала были построены Созонтом Васильевичем Телегиным, купцом второй гильдии, который переехал в Красноярск в 1900 году из Енисейска. В нашем городе он занимался строительством деревянных домов, сдачей квартир в аренду, поставками леса и камня, держал магазин строительных материалов.

Обустраивать собственную усадьбу Телегин начал с возведения на купленном участке одноэтажного флигеля. Обычно так все усадьбы в то время и строились — первым возводили флигель, в котором жили до окончания строительства основного дома усадьбы. Затем на территории усадьбы по Архиерейскому переулку (теперь ул. Горького, 13—15) были возведены каменные двухэтажные кладовые, которые сохранились до сих пор, и два двухэтажных деревянных дома. В 1923 году дома были муниципализированы.

Жилой дом с воротами усадьбы Г. П. Некрасова, ул. Горького, 17. Самый старый дом из ансамбля улицы. Построен на рубеже XIX—XX веков, уже числился в Оценочной книге за 1904 год без упоминания «новый»: «Дом по Архиерейскому переулку деревянный, 2-этажный, под железом, 6 на 9,5 сажен».

Дом построен в традициях народного деревянного зодчества. Скорее всего, этот дом был также построен С. В. Телегиным. О личности заказчика Г. П. Некрасова известно мало. Жил он в старинном сибирском селе Бельском недалеко от Красноярска. Видимо, был состоятельным человеком. О его материальном достатке говорит тот факт, что он имел возможность провести в свой дом одним из первых красноярцев электрическое освещение. Сдавал комнаты первого и второго этажей своего дома квартирантам.

В 1927 году дом отошел военному ведомству, и в нем были квартиры для военнослужащих. В настоящее время здание находится в плачевном состоянии. Требуется срочная реставрация.

Вот такой интересный квартал, действительно исторический, находится в самом центре нашего города.

Жилой дом с воротами усадьбы Г. П. Некрасова, ул. Горького, 17

Практикум

Страницы 48-70

КАКИМ ДОЛЖНО БЫТЬ ИДЕАЛЬНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО?

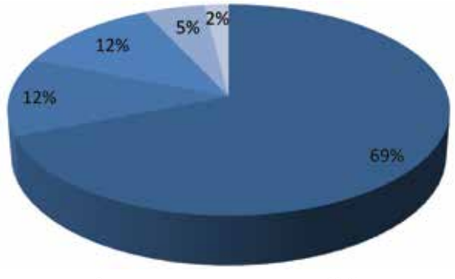
Говорят, что не место красит человека, а человек место. И отечественные работники порой понимают это буквально, украшая пространство вокруг себя. HeadHunter выяснил, каким же они видят свое идеальное рабочее место: уместны ли там личные фотографии, мягкие игрушки, постеры и другие предметы.

Оказалось, что большинство наших соотечественников (76 %) считают, что каждый сотрудник компании должен непременно обустроить свое рабочее место личными вещами, ведь на работе люди проводят значительную часть своей жизни. Горшки с цветами, фотографии родных и друзей, любимые мягкие игрушки — всё это, по мнению работников, будет только способствовать улучшению трудоспособности. Более того, каждый второй уже поставил на рабочий стол фото близкого человека, а треть опрошенных принесли на работу смешную статуэтку или мягкую игрушку.

Интересно отметить, что порой сотрудники компаний прибегают к использованию неожиданных вещей, стараясь сделать рабочее место более уютным. Так, 5 % опрошенных устраивали на рабочем месте мини-зоопарк: например, приносили аквариум или заводили птиц. По их словам, большинство коллег (81 %) отнеслись к подобной инициативе с пониманием и интересом.

С оформлением рабочего пространства, как правило, помогают справиться и работодатели: более половины наших соотечественников признались, что руководство компании положительно относится к творческим порывам сотрудников и активно помогает им благоустраивать офис.

Как ваши коллеги относятся к обустройству вами рабочего места?



Очень положительно	69 %
Скорее положительно	12 %
Нейтрально	12 %
Скорее негативно	5 %
Очень негативно	2 %

Опрос проводился Службой исследований HeadHunter 21 июля — 6 августа 2014 года среди 1 814 работающих жителей России

СОКРАЩЕННАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ: ЗА И ПРОТИВ

Большинство из нас привыкло к стандартной пятидневной рабочей неделе. Но что если правила игры изменились и пора пересмотреть трудовой график? В конце концов, восьмичасовой рабочий день тоже не всегда был нормой…

Недавно самый богатый в мире человек по версии Forbes Карлос Слим предложил сократить рабочую неделю до трех дней. Больше свободного времени, по его мнению, повысит качество нашей жизни. Этим заявлением он поддержал главу Google Ларри Пейджа, который в начале июля выступил за уменьшение стандартной пятидневной рабочей недели, чтобы бороться с безработицей: на одно место можно было бы нанимать двоих сотрудников, но каждый имел бы больше времени для личных дел. Аналогично высказался недавно миллиардер и основатель Virgin Ричард Бренсон.

Заметив последние заявления известных предпринимателей, HeadHunter решил выяснить, поддерживают ли подобные идеи российские работодатели и их сотрудники.

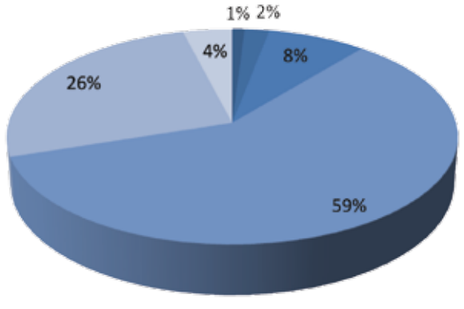
Как оказалось, каждый десятый работодатель считает идею сокращения рабочей недели до четырех дней очень удачной. Более того, 2 % опрошенных представителей бизнеса уверяют, что данная практика уже у них используется. «Эмоционально-психологическое настроение работников станет выше, и они будут готовы выкладываться на полную в эти четыре дня», — считают многие руководители. Помимо эмоциональной составляющей работодатели находят и экономическую выгоду сокращенного графика работы: «Если люди будут работать пятый день из дома, мы сможем сэкономить на электроэнергии и прочих коммунальных расходах».

Более половины опрошенных руководителей (59 %) поддерживают идею четырехдневной рабочей недели в целом, однако признаются, что компания не готова к таким переменам.

Стоит отметить, что противниками предложенных западными предпринимателями нововведений является четверть российских работодателей, при этом более половины из них не согласны на подобное сокращение даже при условии пропорционального уменьшения зарплаты сотрудников!

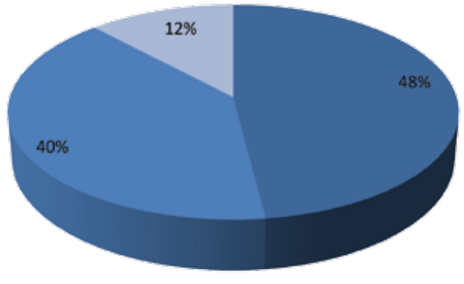
В свою очередь, 67 % работников компаний также не согласились бы на подобное предложение со стороны руководства: очевидно, материальная составляющая работы превалирует над личными делами и ценностью свободного времени. Интересно, однако, что 48 % опрошенных работников уверены, что четырехдневная рабочая неделя, вероятно, при сохранении существующего оклада повысит их производительность. При этом 40 % респондентов боятся, что в этом случае придется больше работать в оставшиеся четыре дня.

Ваша компания готова была бы сократить рабочую неделю до четырех дней с сохранением оклада?



Да, компания готова так сделать	1 %
Мы уже так сделали	2 %
Да, но не для всех сотрудников	8 %
Идея хорошая, но компания не готова	59 %
Нет, это плохая идея	26 %
Затрудняюсь ответить	4 %

Если ваша рабочая неделя сократится до четырех дней, сохранится ли ваша эффективность?



Да, определенно	48 %
Да, но придется больше работать	40 %
Сложно сказать	12 %

Опрос проводился Службой исследований HeadHunter 10–14 июля 2014 года среди 1 663 сотрудников и 303 работодателей российских компаний

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КАЧЕСТВО, ИЛИ СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД СО СТОРОНЫ

Татьяна МЕДЯНЦЕВА, главный психолог отдела содействия профессиональной карьере КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения»

В последние годы слово «психолог» стало ассоциироваться с помощью, поддержкой. Многие охотно обращаются к практикующим психологам, коучам… Кто-то делает ставку на психологов своего предприятия. Как выбрать специалиста, «целителя души», и получить в результате квалифицированную помощь? Попробуем разобраться в этом.

Психолог, работающий в организации штатным сотрудником, несомненно, успешно содействует созданию благоприятного психологического климата. Однако существуют определенные сложности в работе практического психолога на производстве. Как показала практика, штатному психологу трудно избежать неформальных отношений. По-человечески он начинает симпатизировать одним и субъективно относиться к другим. Психолог предприятия испытывает административную и финансовую зависимость. Поэтому более эффективное воздействие и сопровождение можно реализовать, если еще и прибегать к помощи независимого психолога — специалиста специализированного центра. Независимый эксперт сможет дать объективную оценку, посмотреть свежим взглядом, внести качественно новую информацию.

Кроме этого важную роль играет профессиональная подготовка психолога. Психологом-универсалом быть сложно, каждый силен в чем-то своем, и поэтому важно, какая специализация у психолога. Медицинский психолог, бизнес-консультант, тренер, специалист по пиар-технологиям и т. д., у каждого есть свое преимущество. Поэтому при обращении к психологу и при формулировании заказа важно четко понимать возможности психолога и иметь реальные ожидания от выполнения поставленных перед ним задач. Например, необходимо провести аттестацию (тестирование), поднять уровень продаж (тренинг-семинар), подбор и отбор персонала на новые рабочие места (диагностика и собеседование).

Еще один немаловажный фактор для качественной помощи — рабочее место психолога, его техническое обеспечение, методические материалы и курсы повышения квалификации. Это необходимые инструменты и условия для продуктивной работы. Не всегда они есть на отдельном предприятии по сравнению со специализированным центром. Также актуален вопрос о работе не одного специалиста, а команды, отдела психологической службы. При этом используются сильные стороны всех психологов, повышается качество работы.

Все эти ресурсы представлены в Красноярском центре профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. Команда высококвалифицированных психологов и профконсультантов разработала тренинги и семинары по разнообразной тематике. В каких случаях они могут помочь?

Каждый человек хоть раз в жизни сталкивался с конфликтами, испытывал сложности при общении, неуверенность в себе. Кроме этого состояние здоровья человека может кардинальным образом отразиться на его трудовой деятельности — хроническая усталость, бессонница, потеря смысла и цели в жизни, неудовлетворенность ею, проблемы с самоорганизацией и планированием. Многие люди не получают удовлетворения от своего труда. Это относится и к руководителям организаций, и к рядовым сотрудникам.

Что необходимо специалистам для продуктивной работы? Несомненно, это профессионализм, умение общаться, высокий жизненный тонус, личностный рост и развитие. Как этого достичь?

Руководители хотят, чтобы их подчиненные использовали рабочее время эффективно.

Научиться этому можно на тренинге по тайм-менеджменту. Как эффективно справляться со стрессом на рабочем месте, если нахамил клиент, сорвалась выгодная сделка? На практических занятиях по антистрессовой саморегуляции предлагаются методики быстрого улучшения настроения и самочувствия. Одновременно с овладением приемами эмоционального баланса можно узнать секреты здорового образа жизни на семинаре-практикуме «Психология здоровья «wellness» — жизнь».

Участники тренинга «Техники продаж» научатся использовать эффективные приемы невербального общения в качестве передачи дополнительной информации, успешно справляться в работе с проблемными ситуациями, связанными с деловым общением:

- эффективно подготовиться к беседе с клиентом;
- освоить беседу по телефону как средство коммуникации в продажах;
- работать с возражениями;
- вести эффективные и грамотные переговоры.

Как выходить из конфликтных ситуаций и продолжать продуктивное сотрудничество? На тренинге «Конструктивное решение конфликтных ситуаций» найдутся ответы на эти вопросы и методы разрешения конфликтных ситуаций в деловых и личностных отношениях. Знания, полученные на тренинге, позволят взглянуть на конфликт с непривычной стороны — как на возможный ресурс, что может стать новым этапом развития партнерских отношений.

Любая организация — это система, требующая вливания новых работников. Подбор специалиста включает в себя психологическое тестирование, позволяющее оценить уровень развития важных качеств, необходимых для выполнения поставленных задач по заявленной вакансии, и прогноз профессиональной успешности кандидата.

Разумеется, в каждой организации со временем складывается определенная система или технология подбора персонала. Однако разнообразие самих организаций, работ, которые должны выполняться на соответствующих рабочих местах, диктует применение различных методов отбора персонала.

Как видим, предложения психологов на рынке услуг весьма разнообразны. Выбор всегда остается за клиентом:

- Можно воспользоваться советами и самому заняться своим «исцелением» — бесплатно, то есть даром. Но как известно: скупой платит дважды!
- Можно записаться на индивидуальную консультацию к психологу.
- Можно поучаствовать в групповых занятиях у специалистов психологического центра и получить квалифицированную помощь и ощутимый эффект.

В заключение хочется добавить, что для любой успешной коллективной деятельности важно построение более эффективного взаимодействия и улучшение климата в организации, создание атмосферы доверия и заботы среди коллег и партнеров на рынке труда. А профессионалу любой отрасли жизненно необходимо сохранять ясность ума и уверенность в себе в ответственных ситуациях на долгие продуктивные годы. Именно поэтому так важно найти команду квалифицированных психологов, имеющую богатый и разнообразный опыт и способную оказать помощь в кратчайшие сроки.

***

Более подробную информацию можно узнать, обратившись в КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения».

Наши контакты: г. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2, телефоны: 8 (391) 201-55-80, 201-55-74. Эл. почта: kcp24@mail.ru. Сайт www.kcp24.ru.

ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ. АБРАЗИВНЫЕ СТАНКИ

А. С. БОГОМАЗОВ, заместитель директора ФГБУ «Восточно-Сибирский филиал НИИ труда и социального страхования»

Солнечным апрельским утром Игорь с радостью шел на работу. Сегодня суббота, но в гараже на работе меняли систему отопления и позволили ему взять к себе на дачу старые трубы, так что он собирался в выходной день спокойно их демонтировать. Вот и отрезной круг прикупил для «болгарки», которую взял у завхоза. Правда, круг оказался больше по диаметру, чем защитный кожух. Пришлось на время защиту снять — так даже обзор будет лучше.

Регистры отопления крепились горизонтально вдоль стен гаража на металлических кронштейнах, вбитых в стену. Нужно только спилить поперечные перемычки между ними, и можно снимать. Первый распил прошел как по маслу. При разрезе второй перемычки Игорь не заметил выступающий из стены кусок арматуры и не понял, почему вдруг раздался щелчок и «болгарка» дернулась в руках. Он только почувствовал удар в шею и резкую боль. С удивлением увидел, что от абразивного круга почти ничего не осталось. По телу полилась теплая жидкость. В затухающем сознании осталась только горечь — ведь так было всё хорошо… Врач скорой помощи констатировал смерть по причине большой потери крови из-за разрыва шейной артерии осколком абразивного круга.

Вот что случается, когда нарушается главная заповедь безопасности труда: движущиеся части производственного оборудования, являющиеся возможным источником травмоопасности, должны быть ограждены. Для этого и применяются защитные кожухи, экраны и другие устройства.

Прочность защитных кожухов и экранов абразивных станков должна быть рассчитана с учетом возможности разрыва круга.

Недопустимо устанавливать на станок круги большего диаметра, чем предназначенные по техническим условиям, рабочая скорость у которых рассчитана на меньшее количество оборотов.

Допустимую скорость вращения абразивных кругов легко определить по маркировке в виде полос: желтая — на кругах с рабочей скоростью до 60 м/с; красная — до 80 м/с; зеленая — до 100 м/с; зеленая и синяя — до 120 м/с. Нельзя устанавливать круги, не имеющие отметок об испытании на механическую прочность, с просроченным сроком хранения, с трещинами, выбоинами или другими дефектами.

При работе с ручной угловой шлифовальной машиной («болгаркой») всегда необходимо пользоваться защитными очками или маской. Машину нужно держать прочно и под одинаковым углом, ведь в случае небольшого отклонения вращающегося диска он может лопнуть. Ни в коем случае не находиться в плоскости резания. Резку листового материала производить так, чтобы направления движения инструмента и вращения круга совпадали, так исключается возможность неконтролируемого выхода круга из прорези. Нужно избегать сильного усилия нажима на

машину, перегрузка приводит к перекашиванию круга и опасности заклинивания с обратным ударом. Шнур питания должен располагаться в стороне от вращающегося круга, иначе он может быть перерезан или захвачен диском. После окончания работы машину не следует выпускать из рук до тех пор, пока вращение круга полностью не остановится, — во избежание зацепления вращающимся кругом каких-либо предметов, одежды или опорной поверхности.

При нарушении правил охраны труда не меньшую опасность представляют и стационарные станки. В подсобном хозяйстве многих предприятий повсеместно используются заточные станки, половина из которых имеет длительный срок эксплуатации и не отвечает требованиям безопасности.

Так, работник одного учреждения проводил заточку столярного инструмента. Станок был прочно прикреплен к полу, имел защитный кожух и даже защитный экран из толстого прозрачного пластика. При открывании экрана двигатель отключался — срабатывала защита, всё как и должно быть по правилам безопасности. На корпусе станка красовался герб Советского Союза и знак качества. При обработке деталь опиралась на специальный упорный столик — подручник. Вот только круг абразивный пора было поменять. Но у завхоза каждая копейка на счету, как и у всех бюджетных заведений, и станок терпеливо ждал своей очереди на финансовые вливания. При заточке стамески станок вдруг сильно дернулся, стамеска вылетела из рук. Осколки абразивного круга, как картечь из ружья, полоснули по ногам. Обидно было бы опытному работнику перед самым выходом на пенсию получить инвалидность. И хотя до этого дело не дошло, но пару месяцев полечиться всё же пришлось.

В чем причина этого несчастного случая? Если внимательно изучить Правила по охране труда при холодной обработке металлов, то можно увидеть следующее требование: зазор между подручником и абразивным кругом должен быть не более трех миллиметров. При сильном износе круга расстояние увеличивается до недопустимых пределов, что может привести к заламыванию обрабатываемого инструмента и разрушению абразивного круга. Осколки круга обладают высокой кинетической энергией и могут нанести серьезные травмы. Также важно, чтобы края подручников со стороны шлифовального круга не имели выбоин, сколов и других дефектов. Положение подручников должно регулироваться по мере износа круга. Между кругом и зажимными гайками обязательно устанавливаются планшайбы из картона, резины, кожи или алюминия.

Работнику запрещается надевать рукавицы или перчатки во избежание их закручивания на шпиндель при неосторожном обращении. Нельзя держать руками инструмент на весу при заточке.

Станок нужно отключить при возникновении вибрации или при другой неисправности, при перебоях электроснабжения и перерывах в работе.

И, конечно, станки должны быть заземлены, оборудованы аварийной кнопкой «Стоп», хорошим освещением и локальной вытяжной вентиляцией, ведь существует еще и риск получить профзаболевание.

В безопасности труда не бывает мелочей.

Экзаменационные билеты (тесты) по блоку Б.9 «Требования промышленной безопасности к подъемным сооружениям»

В настоящее время на территории Российской Федерации действуют Федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности «Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения», утвержденные Приказом Ростехнадзора от 12.11.2013 № 533 (зарегистрированы в Минюсте России 31.12.2013, рег. № 30992). Согласно указанным ФНП соответствующий персонал должен проходить аттестацию (проверку знаний) по категории Б9.31 — эксплуатация опасных производственных объектов, на которых применяются подъемные сооружения, предназначенные для подъема и перемещения грузов. Для подготовки к аттестации рекомендуем воспользоваться изучением экзаменационных билетов, которые размещены на сайте Ростехнадзора.

Б.9.31. Эксплуатация опасных производственных объектов, на которых применяются подъемные сооружения, предназначенные для подъема и перемещения грузов

1. На какие из перечисленных ниже ОПО не распространяются требования ФНП ПС?

А. На ОПО, где эксплуатируются грузоподъемные краны.
Б. На ОПО, где эксплуатируются строительные подъемники.
В. На ОПО, где эксплуатируются канатные дороги.
Г. На ОПО, где эксплуатируются грузовые электрические тележки, передвигающиеся по надземным рельсовым путям совместно с кабиной управления.
Д. На ОПО, где эксплуатируются подъемники (вышки).

2. На какие из перечисленных ниже ОПО распространяются требования ФНП ПС?

А. На ОПО, где эксплуатируются грузовые электрические тележки, передвигающиеся по надземным рельсовым путям совместно с кабиной управления.
Б. На ОПО, где эксплуатируются ПС, установленные в шахтах.
В. На ОПО, где эксплуатируются ПС, установленные на судах и иных плавучих средствах.
Г. На ОПО, где эксплуатируются эскалаторы.
Д. На ОПО, где эксплуатируются краны для подъема створов (затворов) плотин без осуществления зацепления их крюками.

3. Какой документ подтверждает соответствие ПС требованиям технических регламентов?

А. Паспорт ПС.
Б. Протокол испытаний, проведенный изготовителем.
В. Сертификат или декларация соответствия.
Г. Акт технического освидетельствования.

4. Для каких мобильных ПС не требуется подтверждение соответствия требованиям Технического регламента «О безопасности колесных транспортных средств»?

А. Автокраны.
Б. Автогидроподъемники.
В. Краны-трубоукладчики.
Г. Краны-манипуляторы на автомобильных шасси.
Д. Автовышки.

5. Что понимается под термином «Инцидент с подъемным сооружением»?

А. Возникновение в расчетных металлоконструкциях ПС разрушений, подлежащих ремонту (восстановлению).
Б. Отказ ПС, применяемого на ОПО, приводящий ПС в неработоспособное состояние, не допускающее продолжение его эксплуатации без проведения ремонта.
В. Возникновение при эксплуатации ПС незначительных вертикальных динамических нагрузок, не требующих проведения ремонта.
Г. Возникновение в расчетных металлоконструкциях ПС разрушений или значительных остаточных деформаций, требующих незначительного ремонта.

6. Что понимается под термином «Эксплуатация»?

А. Эксплуатация — стадия жизненного цикла ПС, на которой реализуется, поддерживается и восстанавливается его качество. Эксплуатация ПС включает в себя изготовление ПС, использование по назначению (работу), транспортирование, монтаж, хранение, техническое обслуживание и ремонт.
Б. Эксплуатация — стадия жизненного цикла ПС, на которой реализуется, поддерживается и восстанавливается его качество. Эксплуатация ПС включает в себя использование по назначению (работу), транспортирование, монтаж, хранение, техническое обслуживание и ремонт.
В. Эксплуатация — стадия жизненного цикла ПС, на которой реализуется и поддерживается его качество.
Г. Эксплуатация — стадия жизненного цикла ПС, на которой реализуется, поддерживается и восстанавливается его качество. Эксплуатация ПС включает в себя использование по назначению (работу), транспортирование, монтаж, хранение, техническое обслуживание, ремонт, утилизацию.

7. Что понимается под техническим освидетельствованием ПС?

А. Комплекс мероприятий, направленных на выявление любых причин и факторов, которые могут привести к аварийным ситуациям, а также инцидентам ПС.
Б. Комплекс мер, направленных на обеспечение работоспособности ПС.
В. Комплекс операций по восстановлению исправности или работоспособности изделия (ПС) и восстановления ресурса изделия или его составных частей.
Г. Комплекс административно-технических мер, направленных на подтверждение работоспособности и промышленной безопасности ПС в эксплуатации.

8. Что понимается под термином «Цикл работы крана»?

А. Одна рабочая смена оператора (крановщика).
Б. Совокупность операций, связанных с транспортировкой краном груза при работе от момента, когда кран готов к подъему груза, до момента готовности к подъему следующего груза.
В. Совокупность действий от входа оператора в кабину ПС до подъема груза на максимальную высоту.
Г. Совокупность действий от строповки груза до подъема груза на максимальную высоту и последующее опускание груза.

9. Какие из перечисленных ПС не подлежат учету в органах Ростехнадзора?

А. Автомобильные краны.
Б. Краны мостового типа.
В. Краны на железнодорожном ходу.
Г. Краны-трубоукладчики.

10. Какие из перечисленных ПС подлежат учету в органах Ростехнадзора?

А. Краны стрелового типа грузоподъемностью до 1 т включительно.
Б. Переставные краны для монтажа мачт, башен, труб, устанавливаемые на монтируемом сооружении.
В. Краны стрелового типа с постоянным вылетом или не снабженные механизмом поворота.
Г. Подъемники и вышки, предназначенные для перемещения людей.

11. Что должно быть проведено для ПС, отработавших срок службы, для продления срока эксплуатации?

А. Профилактический осмотр.
Б. Капитально-восстановительный или полнокомплектный ремонты, а также экспертиза промышленной безопасности.
В. Техническое обслуживание.
Г. Неплановый ремонт.

12. На какую организацию ФНП возлагается ответственность за эксплуатацию ПС, не оборудованного ограничителями, указателями и регистраторами, необходимыми для обеспечения промышленной безопасности технологического процесса, в котором используется ПС?

А. На экспертную организацию, проводившую экспертизу промышленной безопасности ПС.
Б. На сертификационный центр и испытательную лабораторию, выдавшие сертификат/декларацию соответствия ПС.
В. На эксплуатирующую ПС организацию.
Г. На специализированную организацию, выполнившую ремонт ПС.
Д. На специализированную организацию, выполнившую ремонт и реконструкцию ПС.

13. Представителями каких организаций подписывается протокол в случае потери информации долговременного хранения при проведении ремонта регистратора параметров работы ПС?

А. Экспертной организации, проводившей экспертизу промышленной безопасности ПС.

Б. Специализированной организации, осуществляющей ремонт ПС.

В. Эксплуатирующей ПС организации.

Г. Специализированной организации, осуществляющей ремонт ПС и эксплуатирующей ПС организации.

Д. Ростехнадзора и эксплуатирующей ПС организации.

14. Имеет ли право организация, эксплуатирующая ОПО с ПС, привлекать специалистов сторонних организаций в качестве: специалиста, ответственного за осуществление производственного контроля при эксплуатации ПС; специалиста, ответственного за содержание ПС в работоспособном состоянии; специалиста, ответственного за безопасное производство работ с применением ПС?

А. Имеет право привлекать всех указанных специалистов.

Б. Имеет право привлекать специалиста, ответственного за содержание ПС в работоспособном состоянии; специалиста, ответственного за безопасное производство работ с применением ПС.

В. Имеет право привлекать только специалиста, ответственного за безопасное производство работ с применением ПС.

Г. Не имеет права.

Д. Имеет право привлекать только специалиста, ответственного за содержание ПС в работоспособном состоянии.

15. Кого в обязательном порядке должны информировать работники ОПО, непосредственно занимающиеся эксплуатацией ПС, об угрозе возникновения аварийной ситуации?

А. Специалиста, ответственного за осуществление производственного контроля при эксплуатации ПС.

Б. Специалиста, ответственного за содержание ПС в работоспособном состоянии.

В. Своего непосредственного руководителя.

Г. Руководителя эксплуатирующей организации.

Д. Руководителя ОПО.

16. Какая организация имеет право вносить изменения в разработанный ППР (проект производства работ ПС) для выполнения строительно-монтажных работ?

А. Только специализированная организация.

Б. Только эксплуатирующая организация.

В. Только организация — разработчик ППР.

Г. Только проектная организация.

Д. Только специализированная экспертная организация.

17. Насколько выше встречающихся на пути предметов и оборудования должны находиться стрелы кранов при их повороте или перемещении?

А. Не менее чем на 300 мм.

Б. Не менее чем на 400 мм.

В. Не менее чем на 500 мм.

Г. Не менее чем на 1 000 мм.

18. Какие требования предъявляются к установке кранов, управляемых с пола или по радио?

А. Для кранов, управляемых с пола, должен быть предусмотрен свободный проход для рабочего, управляющего краном, а для кранов, управляемых по радио, — свободная площадка в середине зоны обслуживания (помещения цеха).

Б. Решение по установке принимает эксплуатирующая организация, поскольку такие краны не ставятся на учет.

В. Решение по установке принимает эксплуатирующая организация с учетом принятой технологии перегрузочного процесса и количества кранов, участвующих в нем.

Г. Должен быть предусмотрен свободный проход для рабочего, управляющего краном.

Д. Требования по установке кранов разрабатываются эксплуатирующей организацией и согласуются органами Ростехнадзора при регистрации ОПО.

19. В каких случаях возможна установка стационарных электрических талей или лебедок над производственными перекрытиями для подъема грузов через люк в перекрытии?

А. Установка возможна по отдельно разработанному проекту производства работ.

Б. Установка возможна, если грузоподъемность электрической тали или лебедки не превышает 10 тонн.

В. Установка возможна, если электрическая таль или лебедка оснащены радиоуправлением.

Г. Установка возможна только по согласованию с органами Ростехнадзора.

Д. Установка не разрешается.

20. При каком положении крана на надземном рельсовом пути следует проверять соответствие расстояния от выступающих частей торцов крана до колонн, стен здания и перил проходных галерей?

А. При положении крана, когда колеса одной из концевых балок максимально смещены в поперечном направлении относительно рельса.

Б. В положении крана, который соответствует наибольшему уширению колеи рельсового пути в зоне, обслуживаемой краном.

В. При фактическом расположении колес крана относительно рельса во время проведения измерений.

Г. При симметричном расположении колес крана относительно рельса.

21. Какое расстояние установлено от верхней точки крана, передвигающегося по надземному рельсовому пути, до потолка здания или предметов конструкции здания над краном?

А. Не менее 100 мм.

Б. Не менее 80 мм.

В. Не менее 60 мм.

Г. Не менее 40 мм.

22. Какое расстояние установлено от нижней точки крана (не считая грузозахватного органа), передвигающегося по надземному рельсовому пути, до пола цеха или площадок, на которых во время работы крана могут находиться люди (за исключением площадок, предназначенных для ремонта крана)?

А. Не менее 2 000 мм.

Б. Не менее 1 800 мм.

В. Не менее 1 600 мм.

Г. Не менее 2 500 мм.

23. Какое расстояние установлено от нижних выступающих частей крана (не считая грузозахватного органа), передвигающегося по надземному рельсовому пути, до расположенного в зоне действия оборудования?

А. Не менее 400 мм.

Б. Не менее 350 мм.

В. Не менее 300 мм.

Г. Не менее 250 мм.

24. Какое расстояние установлено по горизонтали между выступающими частями крана, передвигающегося по наземному крановому пути, и штабелями грузов, расположенными на высоте до 2 000 мм от уровня рабочих площадок?

А. Не менее 250 мм.

Б. Не менее 400 мм.

В. Не менее 500 мм.

Г. Не менее 700 мм.

25. Какое расстояние установлено по вертикали от консоли противовеса башенного крана до площадок, на которых могут находиться люди?

А. Не менее 1 000 мм.

Б. Не менее 1 700 мм.

В. Не менее 1 500 мм.

Г. Не менее 2 000 мм.

26. На каком расстоянии от элементов здания, оборудования и штабелей грузов следует устанавливать электрические тали и монорельсовые тележки с автоматическим или полуавтоматическим управлением, если во время движения указанные ПС не сопровождаются оператором?

А. На расстоянии не менее 1 000 мм.

Б. В соответствии с требованиями руководства (инструкции) по эксплуатации.

В. Таким образом, чтобы во время движения исключить возможность задевания грузом элементов здания, оборудования и штабелей грузов.

Г. С учетом максимальных габаритов транспортируемых грузов.

Д. С учетом максимальных габаритов транспортируемых грузов и ширины прохода вдоль цеха для работников ОПО, если такой проход предусмотрен.

27. С кем следует согласовывать установку кранов, передвигающихся по рельсовому пути, в охранной зоне воздушных линий электропередачи?

А. С органом муниципального управления, по территории которого проходит ВЛ.

Б. С организацией, эксплуатирующей ВЛ.

В. С владельцем линии.

Г. С территориальным органом Ростехнадзора.

28. В каком случае разрешается установка стрелового крана, крана-манипулятора только на две или три выносные опоры?

А. При наличии допустимого уклона одной из частей площадки установки.

Б. При отсутствии места на площадке установки для всех четырех опор.

В. Если подъем и перемещение груза будут выполняться только в одном положении стрелы.

Г. Если отсутствует одна из инвентарных подкладок, устанавливаемых под опору.

Д. Не разрешается, ПС устанавливается на все выносные опоры.

29. Кто определяет порядок работы крана вблизи линии электропередачи, выполненной гибким изолированным кабелем?

А. Разработчик ППР.

Б. Эксплуатирующая организация.

В. Специализированная организация.

Г. Владелец линии.

Д. Определение порядка работы не требуется, поскольку изолированный кабель безопасен.

30. Какое расстояние должно соблюдаться между стрелой крана и контактными проводами при работе кранов стрелового типа под включенными контактными проводами городского транспорта при наличии ограничителя (упора)?

А. Не менее 0,7 м.
Б. Не менее 1,0 м.
В. Не менее 0,8 м.
Г. Не менее 0,5 м.

31. В каких случаях разрешается производить разгрузку (погрузку) кирпича на поддонах без ограждения?

А. Не разрешается.
Б. Только в случаях, когда перемещение кирпича осуществляют краном-манипулятором.
В. Только при разгрузке (погрузке) транспортных средств на землю (и с земли).
Г. Только в случаях, когда площадка разгрузки позволяет устанавливать поддоны с кирпичом в штабель.
Д. Только в случаях, когда такая технология разгрузки (погрузки) кирпича принята на строительной площадке.

32. Какие грузы при выполнении операции кантования называют «грузами сложной конфигурации»?

А. Грузы, масса которых составляет 75 % и более грузоподъемности крана.
Б. Грузы, которые кантуют с применением многоветвевых стропов.
В. Грузы, которые кантуют с применением двух кранов одновременно.
Г. Грузы, которые следует кантовать только с применением специальных кантователей.
Д. Грузы со смещением центра тяжести.

33. На какую высоту следует предварительно поднять груз перед началом перемещения (с последующей остановкой) для проверки правильности строповки и надежности действия тормоза ПС?

А. Не более 400—500 мм.
Б. Не более 200—300 мм.
В. Не более 450 мм.
Г. Не более 600 мм.

34. В каких случаях разрешается перемещение грузов, находящихся в неустойчивом положении?

А. Только в случае частичного подъема и разворота груза без полного его отрыва от земли.
Б. Только в случае, когда осуществляется кантовка этого груза.
В. Запрещается.
Г. Только в случаях выравнивая несимметрично уложенного груза при задевании им о борта кузова автомобиля или полувагона.
Д. Только в аварийных ситуациях, когда необходимо как можно скорее переместить груз от источника возникновения аварии.

35. В каких случаях разрешается подтаскивание груза по земле, полу или рельсам крюками ПС?

А. Только в случаях применения ПС, не склонных к опрокидыванию (потере общей устойчивости).
Б. Только в случаях, если канатный барабан механизма подъема ПС снабжен канатоукладчиком.
В. Не разрешается.
Г. Только в случаях применения направляющих блоков, обеспечивающих вертикальное положение грузовых канатов.
Д. Разрешается только для случая перемещения груза (тележки) по рельсам, поскольку нагрузка от трения качения мала и ПС перегрузить невозможно.

36. В каких случаях стреловым краном не разрешается подъем груза непосредственно с места его установки (с земли, площадки, штабеля)?

А. Если подъем груза осуществляется на номинальной скорости механизма.
Б. Если осуществляется подъем длинномерного груза с применением траверсы.
В. Если угол между стропами при подъеме груза составляет 80°.
Г. Если подъем груза осуществляется только механизмом телескопирования стрелы.
Д. Если кран установлен не на бетонной или асфальтовой площадке.

37. В каких случаях разрешается разворот поднятого груза руками?

А. В случаях, когда масса груза не превышает половины грузоподъемности крана.
Б. В случаях, когда поднятый груз удален от стен здания и выступающих частей оборудования.
В. В случаях, когда разворот выполняет специалист, ответственный за безопасное производство работ с применением ПС.
Г. В случаях, когда разворот груза выполняют в кузове автомобиля или полувагона.
Д. В случаях, когда груз поднят на высоту не более 1 000 мм.

38. Какое требование по безопасной эксплуатации ПС указано неверно?

А. При эксплуатации ПС, управляемых с пола, вдоль всего пути следования ПС должен быть обеспечен свободный проход для работника, управляющего ПС.
Б. Выходы на галереи мостовых кранов, находящихся в работе, должны быть закрыты.
В. Эксплуатирующая организация должна разработать мероприятия по безопасному спуску крановщиков из кабины при вынужденной остановке крана не у посадочной площадки.
Г. Мероприятия по безопасному спуску крановщиков должны быть указаны в технологической карте.

39. В каких случаях эксплуатирующей организацией разрабатываются мероприятия по безопасному спуску крановщиков из кабины при вынужденной остановке мостового крана не у посадочной площадки?

А. Если это предусмотрено руководством (инструкцией) по эксплуатации крана.
Б. Если в кабине крана отсутствуют специальные устройства для спуска крановщика в случае возникновения аварийных ситуаций.
В. Если кран снабжен подвижной кабиной, перемещающейся совместно с грузовой тележкой.
Г. Если кран снабжен подвижной кабиной, перемещающейся независимо от грузовой тележки.
Д. Если цех (пролет) не оборудован проходными галереями вдоль рельсового пути.

40. Какие меры промышленной безопасности следует соблюдать при выполнении малярных работ, осуществляемых в здании с переходных площадок мостового крана?

А. Предупреждающие падение с крана, вызванное отсутствием страховочных поясов у персонала, выполняющего указанные работы.
Б. Предупреждающие падение с крана, вызванное отсутствием у персонала медицинских освидетельствований на право выполнения работ на высоте.
В. Предупреждающие падение с крана, вызванное отравлением токсичными лакокрасочными материалами.
Г. Предупреждающие падение с крана, вызванное внезапным началом движения крана или его грузовой тележки, наездом соседнего крана, а также поражение электрическим током, падение при выходе на рельсовые пути или подкрановые балки.
Д. Выполнение указанных работ запрещено.

41. Какие меры промышленной безопасности должны быть приняты для ПС, установленных на открытом воздухе и находящихся в нерабочем состоянии?

А. ПС должны быть установлены на аутригеры, а стрела на минимальный вылет.
Б. ПС должны быть обесточены и приняты меры по предотвращению их угона ветром.
В. Если давление в колесах не соответствует норме, ПС должны быть установлены на аутригеры.
Г. Меры промышленной безопасности определяются ветровым районом установки ПС.
Д. Меры промышленной безопасности определяются ветровым районом и высотой установки ПС над уровнем моря.

42. Каким оборудованием в эксплуатирующей организации должны быть обеспечены ее стропальщики с целью обеспечения промышленной безопасности технологических процессов строповки?

А. Кувалдами, молотками, ломами и т. п.
Б. Канатными и цепными стропами, соответствующими массе перемещаемых грузов.
В. Испытанными грузозахватными приспособлениями и тарой, соответствующими массе перемещаемых грузов.
Г. Испытанными и маркированными грузозахватными приспособлениями и тарой, соответствующими массе и характеру перемещаемых грузов.
Д. Определяется технологическими процессами транспортировки грузов, принятыми в эксплуатирующей организации.

43. В каких случаях при возведении зданий и сооружений в обязательном порядке машинисту крана (оператору) должны подаваться команды посредством двухсторонней радио- или телефонной связи?

А. При возведении зданий или сооружений высотой более 50 м.
Б. При возведении зданий или сооружений высотой более 56 м.
В. При возведении зданий или сооружений высотой более 36 м.
Г. В случаях подачи груза в оконный проем.
Д. В любых случаях возведения зданий с использованием башенного крана.

Продолжение в следующем номере

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ОПОЗДАНИЕ И УХОД С РАБОТЫ РАНЬШЕ ОКОНЧАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Источник: система «Гарант»

В силу ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Этими документами, в частности, устанавливается режим рабочего времени (ст. 100 ТК РФ). Соответственно, соблюдение указанного режима является обязанностью каждого работника, а его виновное нарушение признается дисциплинарным проступком, за совершение которого работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

Нарушение режима рабочего времени может быть выражено в отсутствии работника без уважительных причин в рабочее время на рабочем месте. Частным случаем такого нарушения является прогул (отсутствие в течение всего рабочего дня или более четырех часов подряд в течение рабочего дня). Данный проступок отнесен законом к числу грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых предусмотрена возможность увольнения (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Если продолжительность отсутствия работника не позволяет квалифицировать нарушение как прогул, оно самостоятельным основанием для увольнения не является. Однако за опоздание на работу, уход с работы раньше окончания рабочего времени или оставление рабочего места в течение рабочего дня работодатель вправе применить к работнику иное дисциплинарное взыскание из указанных в ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор).

Обращение работника за медицинской помощью в связи с плохим самочувствием является уважительной причиной опоздания на работу

Когда работник на момент совершения проступка в виде опоздания, преждевременного ухода с работы или беспричинного оставления рабочего места уже имеет неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание, имеются основания для увольнения такого работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Другим разновидностям нарушений режима рабочего времени, связанным с отсутствием на работе без уважительных причин, закон не дает конкретного определения. Поэтому возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за подобное отсутствие на рабочем месте не зависит от продолжительности такого отсутствия. В то же время в соответствии с ч. 5 ст. 192 ТК РФ и п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 при применении дисциплинарного взыскания работодателю необходимо учитывать тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. При этом оценивать тяжесть проступка работодателю следует не только по продолжительности отсутствия работника на рабочем месте, но и по иным критериям, например по характеру последствий, которые повлекли за собой нарушение режима рабочего времени. Так, Верховный Суд РФ в определении от 17.01.2014 № 46-АПГ13-16 пришел к выводу о несоответствии выбранного работодателем вида дисциплинарного взыскания (увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей) тяжести совершенного проступка в ситуации, когда работник ушел с работы за 20 минут до окончания смены, завершив порученную ему работу. При этом суд указал на непродолжительность отсутствия работника на рабочем месте, а также на отсутствие негативных последствий для работодателя в связи с совершением работником данного нарушения.

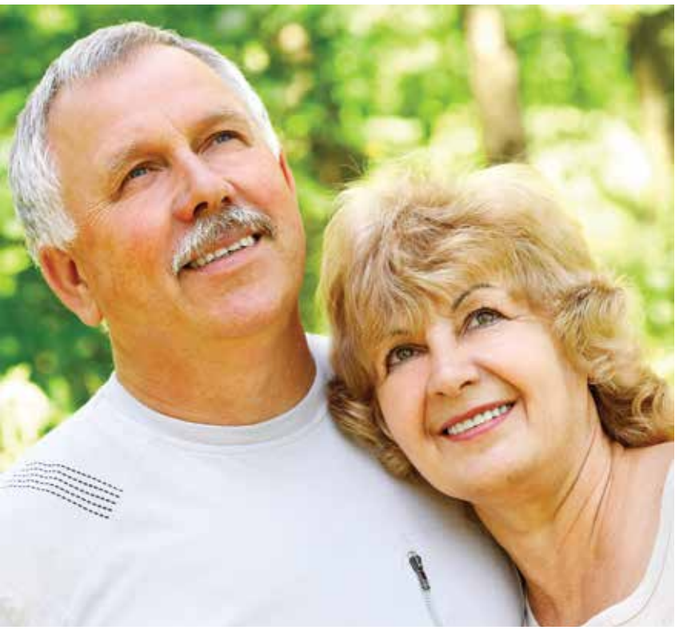
Отсутствие работника на рабочем месте можно рассматривать в качестве дисциплинарного проступка только в том случае, если действия работника носили виновный характер. Если же работник не смог вовремя прийти на работу или покинул рабочее место ранее окончания рабочего дня по уважительным причинам, такие действия не являются основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Так, например, Брянский областной суд признал уважительной причиной опоздания на работу обращение работника за медицинской помощью в связи с плохим самочувствием (определение от 04.06.2013 № 33-1762/2013). В то же время плановое посещение врача, не обусловленное экстренной необходимостью получения медицинской помощи, по мнению Московского городского суда, не является обстоятельством, исключающим вину работника в нарушении режима рабочего времени (определение от 22.07.2013 № 11-23260/13).

Суды не рассматривают в качестве уважительной причины опозданий работников тяжелую дорожную ситуацию в крупных городах, если такая ситуация могла быть спрогнозирована

Суды не рассматривают в качестве уважительной причины опозданий работников тяжелую дорожную ситуацию в крупных городах, если такая ситуация могла быть спрогнозирована (определение Московского городского суда от 04.12.2013 № 11-37991/13). Однако если затруднение дорожного движения было вызвано обстоятельствами, о которых работнику заранее не могло быть известно, то вина работника в опоздании на работу по такой причине отсутствует (определение Самарского областного суда от 20.09.2010 № 33-9532).

НОВАЯ ПЕНСИОННАЯ ФОРМУЛА

С 1 января 2015 года в России вводится новый порядок формирования и расчета пенсии в системе обязательного пенсионного страхования.



Ключевые факторы, влияющие на размер будущей пенсии:

– размер официальной (белой) заработной платы;

– вариант пенсионного обеспечения, который выбирает для себя гражданин: формировать только страховую пенсию или часть страховых взносов работодателя направить на формирование накопительной пенсии;

– продолжительность страхового стажа;

– возраст выхода на пенсию (сразу при приобретении права на нее или в более поздний период).

ДВА ВИДА ПЕНСИИ

До конца 2014 года сохраняется порядок расчета и назначения трудовой пенсии по старости, которая включает в себя страховую и накопительную части. Но уже с 1 января 2015 года эти части станут самостоятельными видами пенсий: страховой и накопительной. Назначение страховой пенсии будет осуществляться по новой пенсионной формуле.

ОСОБЕННОСТЬ НОВОЙ ФОРМУЛЫ – БАЛЛЫ

В соответствии с новой пенсионной формулой пенсионный капитал граждан за каждый год будет фиксироваться в баллах — индивидуальных пенсионных коэффициентах. В рубли накопленные баллы будут переведены при назначении пенсии.

Установлено максимальное число баллов, которые можно заработать за год.

10 баллов — максимальное число баллов за год для граждан, у которых не формируются пенсионные накопления за счет обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд России (поэтапно увеличивается: с 7,39 в 2015 году до 10 в 2021 году).

6,25 балла — максимальное число баллов за год для граждан, у которых пенсионные накопления формируются (поэтапно увеличивается: с 4,62 в 2015 году до 6,25 в 2021 году).

30 баллов — условие назначения страховой пенсии по старости (необходимо набрать в течение трудовой жизни). Увеличивается с 6,6 в 2015 году до 30 в 2025 году.

На момент выхода на пенсию баллы за каждый год суммируются и умножаются на стоимость балла, установленную на дату обращения за пенсией. Эта стоимость будет устанавливаться государством и повышаться ежегодно на уровень не ниже инфляции в предшествующем году. Таким образом, пенсия будет ежегодно расти. Учет пенсионных прав в баллах, а не в рублях позволит эффективнее защищать пенсионные права граждан. Очевидно, что один рубль в 2015 году по своей покупательной способности будет заметно отличаться от одного рубля, к примеру, в 2035 году.

К баллам, умноженным на стоимость, прибавляется фиксированная выплата — гарантированная сумма, которую государство устанавливает к страховой пенсии в фиксированном размере. Всё вместе — размер будущей страховой пенсии.

Накопительная пенсия будет формироваться у граждан 1967 года рождения и моложе, которые сделают выбор в ее пользу в течение 2014—2015 годов. Порядок назначения и выплаты средств пенсионных накоплений не меняется.

В новых правилах расчета пенсии за социально значимые периоды жизни, которые включаются в стаж как нестраховые периоды, начисляются баллы. Например, количество баллов за один календарный год:

1,8 балла — военная служба по призыву, отпуск по уходу за первым ребенком, уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом, уход за гражданином, достигшим 80 лет;

A x	B x	C =	страховая пенсия
Пенсионные баллы	**Стоимость пенсионного балла**	**Фиксированная выплата**	**Условия возникновения права на страховую пенсию по старости с 2015 года:**
Каждый рабочий год оценивается в пенсионных баллах, которые начисляются исходя из суммы страховых взносов, уплаченных вашим работодателем, и зависят от размера официальной зарплаты. Чем выше зарплата, тем больше баллов. При выходе на пенсию все баллы суммируются.	При выходе на пенсию все накопленные баллы умножаются на стоимость пенсионного балла в году назначения пенсии. В первый год вступления в силу новой пенсионной формулы (2015 год) стоимость пенсионного балла составит 64,1 рубля.	Аналог действующего до конца 2014 года фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии. Размер фиксированной выплаты ежегодно увеличивается государством. Для разных видов страховой пенсии и разных категорий пенсионеров предусмотрен индивидуальный размер фиксированной выплаты.	**достижение возраста:** — 55 лет — для женщин, — 60 лет — для мужчин; **наличие страхового стажа**: он будет увеличиваться с 6 лет в 2015 году до 15 лет в 2024 году; **наличие минимальной суммы пенсионных баллов:** с 1 января 2015 года она установлена в размере 6,6 с последующим ежегодным увеличением до 30 в 2025 году.

3,6 балла — отпуск по уходу за вторым ребенком;

5,4 балла — отпуск по уходу за третьим и четвертым ребенком.

Чтобы определить размер своей страховой пенсии, нужно знать сумму заработанных баллов, а также стоимость балла и величину фиксированной выплаты. Оба последних параметра будут ежегодно устанавливаться государством и публиковаться в СМИ и Интернете.

Чтобы посчитать, сколько баллов за конкретный год сформировано, надо знать свою официальную зарплату до вычета НДФЛ, размер максимальной заработной платы, с которой работодатель в этом году уплатил страховые взносы, и свой вариант пенсионного обеспечения (с накопительной пенсией или без).

За каждый год более позднего обращения за назначением пенсии фиксированная выплата и страховая пенсия увеличиваются на премиальные коэффициенты.

ЧТО ЕЩЕ НУЖНО ЗНАТЬ О НОВОЙ ПЕНСИОННОЙ ФОРМУЛЕ?

■ Пенсионный возраст не повышается.

■ Новая пенсионная формула не касается нынешних пенсионеров и тех, кто выйдет на пенсию до 2015 года. Их пенсионный капитал будет переведен в баллы (индивидуальные пенсионные коэффициенты), чтобы в дальнейшем проводить перерасчет и увеличение страховой пенсии по новой пенсионной формуле. При этом все заработанные пенсионные права сохраняются в полном объеме.

■ Необходимо в 2014—2015 годах выбрать вариант пенсионного обеспечения — с накопительной пенсией или без.

■ Пенсии работающим пенсионерам будут выплачиваться в полном объеме.

■ Досрочный выход на пенсию работников, занятых на вредных и опасных производствах, и льготы «северянам» сохраняются.

■ Фиксированная выплата сельхозработникам с 30-летним стажем устанавливается в повышенном размере (действует с 1 января 2015 года).

■ Количество своих пенсионных баллов вы можете узнать в Пенсионном фонде России.

■ Рассчитать условный размер будущей пенсии можно с помощью пенсионного калькулятора, который размещен на сайтах Пенсионного фонда России www.pfrf.ru и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.rosmintrud.ru.

Специалисты Отделения ПФР по Красноярскому краю ответят на ваши вопросы по новой пенсионной формуле по телефону горячей линии: (391) 258-00-66.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Минтруд России внес дополнения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Так, с 1 января 2015 года работники и их представители смогут обращаться к работодателю с вопросом о включении в перечень дополнительных мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

• компенсации работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

• организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

• организации и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее — ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

• приобретения, содержания и обновления спортивного инвентаря;

• устройства новых и (или) реконструкции имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

• создания и развития физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

Напомним, что в соответствии с ч. 3 ст. 228 Трудового кодекса РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Источник: www.trudohrana.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «СПЕЦИАЛИСТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА»

Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н утвержден профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда».

Основной целью указанного вида профессиональной деятельности является улучшение условий труда, профилактика несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижение уровня воздействия (устранение воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, уровней профессиональных рисков.

Профессиональный стандарт содержит описание трудовых функций, а также их характеристику.

Источник: www.trudohrana.ru

АТТЕСТАЦИЯ ЭКСПЕРТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

«Минтруд России в октябре этого года начинает аттестацию экспертов по спецоценке условий труда, — заявил директор Департамента условий и охраны труда Валерий Корж. — Для того чтобы получить сертификат эксперта, нужно пройти несколько этапов». Вначале кандидат должен представить в Минтруд России необходимые документы, перечень которых утвержден постановлением Правительства РФ. По результатам рассмотрения документов принимается решение о допуске кандидата к аттестационному испытанию или об отказе в аттестации.

После этого кандидат должен лично явиться на испытание. «Для прохождения испытания Минтруд утвердил перечень вопросов, из них произвольным образом в тест будет отобрано 40, — рассказал Валерий Корж. — Чтобы получить положительный результат, нужно дать не менее 36 правильных ответов». У каждого кандидата есть три попытки пройти тестирование. Если кандидат в первый раз не смог пройти тестирование, то он имеет право в течение месяца дважды пройти повторное тестирование. «По результатам тестирования Минтруд России принимает решение об аттестации кандидата, успешно прошедшего испытание, или об отказе в аттестации в случае неудовлетворительного результата», — резюмировал директор департамента. Сертификат эксперта будет оформлен в течение 15 рабочих дней со дня проведения испытания и передан ему непосредственно или направлен заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Источник: www.rosmintrud.ru

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИТЕТЕ (КОМИССИИ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»

Так, к функциям комитета (комиссии) относятся:

— участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

— информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

— содействие своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

— подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

Комитет (комиссия) создается по инициативе работодателя или работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профсоюза или иного представительного органа работников. Численность членов комитета (комиссии) определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников. Состав комитета (комиссии) утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Комитет (комиссия) избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Члены комитета (комиссии) отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими работе.

Источник: www.consultant.ru

ЕСЛИ СПЕЦОЦЕНКА НЕ ПРОВЕДЕНА

Минтруд России в письме от 11.04.2014 № 17-3/В-151 дал разъяснения на случай, если работник, занимающий должность на работе с вредными, тяжелыми или опасными условиями труда, указанной в пп. 1—18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ, временно переводится на работу с нормальными условиями труда. Такой работник для целей исчисления страховых взносов по доптарифам считается полностью занятым на работах с особыми условиями труда в данном месяце. Кроме того, учитывая, что работник во время отпуска, праздничных дней продолжает занимать должность на «вредной» работе, такой работник в этот период также считается полностью занятым на вышеуказанных работах. В связи с этим выплаты в пользу работника, начисляемые в таких случаях (в том числе суммы отпускных), в полном объеме подлежат обложению страховыми взносами в ПФР по доптарифам.

В письме от 16.05.2014 № 17-3/В-210 Минтруд напомнил, что в случае частичной занятости работника в течение месяца как на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, так и на работах с нормальными условиями

взносы по доптарифам исчисляются со всех начисленных в этом месяце в пользу данного работника выплат и вознаграждений (независимо от того, за какие периоды производятся данные выплаты). При этом взносы по доптарифам начисляются пропорционально количеству фактически отработанных дней (часов) в особых условиях труда. О применении доптарифов страховых взносов в ПФР в отношении выплат в пользу работников, числящихся занятыми на работах с особыми условиями труда, в случае их временной занятости на работе с нормальными условиями труда Минтруд сообщал и ранее в письме от 24.01.2014 № 17-3/В-25.

В письмах Минтруда России от 25.02.2014 № 17-3/В-76 и от 18.04.2014 № 17-3/В-171 сообщается о применении в 2014 году доптарифов страховых взносов в ПФР в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу работников, занятых, а также не занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест.

Если работник не занят на видах работ, указанных в пп. 1—18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ, то взносы по доптарифам в ПФР не начисляются, независимо от класса условий труда, установленного в отношении его рабочего места по результатам аттестации.

Если работник занят на видах работ, указанных в пп. 2—18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ, и при этом условия труда на его рабочем месте по результатам аттестации признаны оптимальными или допустимыми, то страховые взносы на выплаты и иные вознаграждения, производимые в пользу данного работника, следует начислять по доптарифам, предусмотренным ч. 2 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ (в 2014 году — 4 %). Если по результатам аттестации условия труда физлиц, занятых на видах работ, указанных в пп. 2—18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ, признаны вредными и (или) опасными, то в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу таких лиц в зависимости от установленного по результатам аттестации рабочих мест класса условий труда применяются доптарифы страховых взносов, установленные ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ.

Источник: www.sout.4dk.ru

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ЗА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ

Письмо Минздрава России от 02.07.2014 № 16-4/2059436 «Об оплате труда за сверхурочную работу»

Согласно Трудовому кодексу РФ минимальные размеры оплаты труда за сверхурочную работу устанавливаются не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы. При этом порядка определения такого минимального полуторного и двойного размера оплаты сверхурочной работы Трудовой кодекс РФ не устанавливает. Порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной в целях оплаты сверхурочной работы законодательством также не установлен. По мнению Минздрава России, при оплате сверхурочной работы можно воспользоваться правилами ст. 153 Трудового кодекса РФ, согласно которой минимальный размер двойной оплаты — двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них.

Часовую тарифную ставку, по мнению Минздрава России, целесообразно рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной необходимо закрепить в коллективном договоре, соглашении или локальным нормативным актом.

Источник: www.consultant.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.

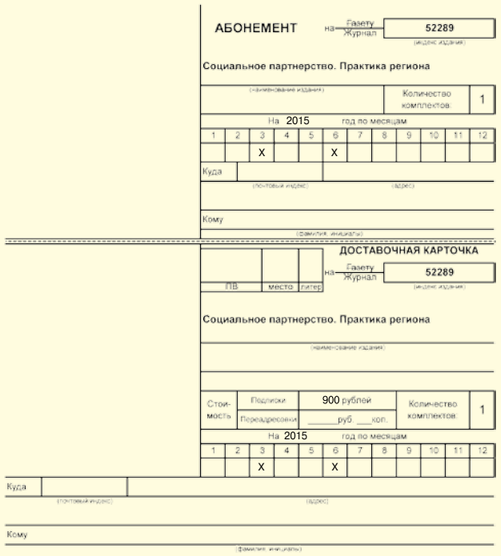
ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ БЕСПЛАТНАЯ ДОСТАВКА:
по Российской Федерации: в Правительство РФ, Государственную Думу РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ, Федеральную службу по труду и занятости (Роструд);
по СФО: губернаторам и главам территорий СФО, в организации, общественные объединения, административные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

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

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

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

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


АБОНЕМЕНТ на Газету Журнал 52289 (индекс издания)
Социальное партнерство. Практика региона
(наименование издания) Количество комплектов 1
На 2015 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 900 рублей Переадресовки ___руб ___коп. Количество комплектов 1
На 2015 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

19–21 ноября

КРАСНОЯРСК 2014

специализированная выставка

АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ФОРУМ СИБИРИ

Богатый урожай на сибирской земле!

МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-407,
22-88-611 - круглосуточно
agro@krasfair.ru
www.krasfair.ru

Организатор: ВК «Красноярская ярмарка»

Официальная поддержка:

25–28 ноября 2014

КРАСНОЯРСК

Единственная за Уралом площадка в области энергетики

Уникальная конгрессная программа

Эффективная презентация в энергоизбыточном регионе

СИБИРСКИЙ энергетический форум

V юбилейный

XXII СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА

ЭЛЕКТРОТЕХНИКА
ЭНЕРГЕТИКА
АВТОМАТИЗАЦИЯ
СВЕТОТЕХНИКА

МВДЦ «Сибирь»
ул. Авиаторов, 19
☎ (391) 22-88-612
☎ (391) 22-88-611
el@krasfair.ru
www.krasfair.ru

Организаторы:
ВК «Красноярская ярмарка»

Официальная поддержка:

Официальные партнеры:

Генеральные информационные партнеры:

Официальный информационный партнер:

Специальный информационный партнер:

Стратегический информационный партнер:

КРАТКИЕ ИТОГИ ВЫСТАВКИ-2013:
Площадь: 5000 кв. м.
Количество экспонентов: 209 компаний из России, Украины, Республики Беларусь и Германии.
Количество посетителей: 6692 человека из 4 зарубежных стран (США, Германия, Чехия,Кипр), 26 регионов России, 19 городов Красноярского края

Трудовой юмор

Встречаются два директора предприятий: один — российского, другой — японского. Предприятия изготавливают совершенно одинаковую продукцию и в одинаковых количествах. Директор нашего завода спрашивает:

— Сколько людей у тебя работает?

— Девять. А у тебя?

У нашего вообще-то пятьсот, но он говорит:

— Десять!

На следующий день японец говорит:

— Слушай, я всю ночь думал и никак не мог понять: что у тебя этот десятый делает?

***

Директор фирмы приглашает к себе одного из служащих.

— Я слышал, — говорит он, — что вы постоянно молитесь Богу о повышении зарплаты. Это правда?

— Правда, господин директор.

— В таком случае я должен вам сказать, что ваше желание никогда не сбудется.

— Почему же, господин директор?

— Потому что я не люблю, когда мои служащие обращаются в вышестоящую инстанцию через мою голову.

***

— Бригадир, у меня сломалась лопата!

— Так выброси ее и обопрись на кирку.

***

— Говорите, что родились в этом городе, а не можете показать кратчайшую дорогу к вокзалу...

— Извините, но я таксист.

***

Заведующий конторой пишет отчет о командировке.

— Вот беда! — ворчит он. — Где я был, уже написал. Сколько это у меня заняло времени, тоже написал. Только никак не могу вспомнить, зачем я туда ездил...

***

На пустыре прораб обращается к бригаде строителей:

— Друзья мои! Сегодня начнем! И помните: строим солидно, без воровства материала, строим как можно лучше, как только умеем, потому что строим для себя.

— А что строить-то будем? — спрашивают рабочие.

— Вытрезвитель!

***

Проснувшись утром, я подумал: «А почему бы мне не сходить на работу?» И не сходил...

***

— Ваша работа вас удовлетворяет?

— Ну как вам сказать... Вообще-то приходишь вечером домой, еле ноги волочишь, к жене не тянет совершенно — должно быть, удовлетворяет?

***

Начальник отдела кадров распекает опоздавшего на работу:

— Уже полдень, а вы только сейчас явились на работу!

— Ох, знаете, что со мной случилось. Я целых десять часов был в бессознательном состоянии.

— Что с вами произошло?

— Спал как убитый.

***

Директор фирмы прощается с сотрудником, который переходит на работу в другое место:

— Мне искренне жаль, что мы расстаемся. Вы мне были как родной сын: такой же необязательный, ленивый и нахальный.

***

— А это, господа, наша последняя модель. Заменяет труд пяти человек. Ее обслуживают шесть специалистов среднего звена и два руководителя проекта.

***

Директор вызвал к себе нескольких сотрудников фирмы и обращается к ним:

— Вы требуете, чтобы вам повысили зарплату. Администрация фирмы считает, что этого делать не следует. Разрешить этот спор я поручил нашему компьютеру. Если он ответит, что вы правы, я повышу вам зарплату — за счет зарплаты программиста.