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, директор Красноярского филиала ООО «Эйч-Эс-Эй Аттестация»

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

ГЛУШКОВ Антон Николаевич, директор по развитию ЗАО «Фирма «Культбытстрой», руководитель секции нормативно-правовой документации Союза строителей Красноярского края

ДМИТРИЕВ Евгений Дмитриевич, глава Курагинского района

МИСНИК Дмитрий Петрович, независимый эксперт

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

СЕТОВ Сергей Александрович, глава г. Назарово

СКРИПКИН Игорь Евгеньевич, генеральный директор СНПА «Промышленная безопасность»

Состав редакционного и экспертного советов будет расширяться.

>> СОДЕРЖАНИЕ <<

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

Авторы:
Сергей ПУЗАКОВ
Ирина СЕРЕДКИНА
Ольга БАБАЕВА

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.

ИДЕОЛОГИЯ И ПОЛИТИКА

ПЕРСОНА

6. ЖКХ: ИТОГИ ГОДА

АКТУАЛЬНО

9. НАКОПИТЬ НА КАПРЕМОНТ

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

12. ЗАСЕДАНИЕ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

ПРОФСОЮЗЫ

14. КАЖДЫЙ ШАГ – ТОЛЬКО ВПЕРЕД!

18. ПРОФСОЮЗ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ: РАБОТА НА РЕЗУЛЬТАТ

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

ЖКХ

20. О ЖКХ – ЗА КРУГЛЫМ СТОЛОМ

22. ПОЗДРАВЛЕНИЯ ОТ «БРИГАНТИНЫ»

26. ДОМУ НУЖЕН ХОЗЯИН!

28. БУДНИ ЗАПОЛЯРНЫХ КОММУНАЛЬЩИКОВ

30. У КОММУНАЛЬЩИКОВ СЕВЕРО-ЕНИСЕЙСКОГО ВСЁ ПОД КОНТРОЛЕМ

32. СИЛА – В ОБЪЕДИНЕНИИ

34. ДОВЕРЬТЕ ЖКХ ПРОФЕССИОНАЛАМ

36. ЖКХ КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ

38. КРАСНОЯРСКИЕ ЛИФТЫ ЕВРОПЕЙСКОГО КАЧЕСТВА

41. ВЕЧНЫЕ ЗАБОТЫ ЖКХ

СОБЫТИЯ

42. РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА С КИТАЕМ

43. ТОЧКИ РОСТА НА КРАСНОЯРСКОЙ ЗЕМЛЕ

46. «ПОЛЮС» – ЛИДЕР ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ РОССИИ

48. ЗАТО ДОЛЖНЫ РАЗВИВАТЬСЯ

КАНСК — ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА

49. ВЛАСТЬ И БИЗНЕС: КАНСКИЙ ДИАЛОГ

52. КУЗНИЦА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

54. НАВИГАТОР В МИРЕ ЗНАНИЙ

55. «КАНПЛАСТ»: УНИКАЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

56. «ЮВЕЛИРНЫЙ МИР» – КОМПАНИЯ ВЫСШЕЙ ПРОБЫ

ПРАКТИКА

КАДРЫ

60. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР

64. КАК УСПЕШНО ПРОВЕСТИ СОБЕСЕДОВАНИЕ

66. ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК

ОХРАНА ТРУДА

70. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

72. КОММЕНТАРИЙ К МЕТОДИКЕ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

76. ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРОК ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА

Мы продолжаем жить в эпоху перемен и реформ. Взять хотя бы ЖКХ. Как всё в нем обновить, что изменить в законодательстве, в управлении, как сделать, чтобы и производители услуг ЖКХ научились рационально управлять своим производством, и потребители получили свободу выбора услуг по количеству, качеству и ценам? Своими материалами по данной теме мы надеемся хоть как-то помочь нашим управляющим компаниям улучшить их бизнес.

О программе капремонта многоэтажек мы неоднократно и подробно рассказывали на страницах журнала. Однако эта тема продолжает не просто волновать красноярцев и жителей края, но вызывает у некоторых негодование и протест. Почему? Наверное, потому, что не все еще осознали суть нововведения. Хотя собственникам квартир пора бы уже понять, что программа направлена на их же благо. Только общими усилиями можно сохранить в должном состоянии свою недвижимость.

Делать что-то вместе можно по-разному. Можно вместе «делать одно и то же дело». А можно — «делать общее дело». Разница — колоссальная. «Делать одно и то же дело» — это быть пассажиром в троллейбусе. «Делать общее дело» — это путешествовать с друзьями по миру.

Когда жители платят квартплату и получают услуги и когда организации оказывают услуги, то общего дела может и не быть. Это то, что называется «каждый делает свое дело». Одно и то же дело. Делает как может, как умеет, как привык, как принято. Но почти всегда в режиме конфликта интересов.

Для того чтобы делать общее дело, нужна общая идея. Общая идея, ясная как божий день. И пока каждый не уяснит для себя эту общую идею применительно к сфере ЖКХ, не видать нам всем коммунального рая.

Собственно, то же самое можно сказать о любой отрасли и сфере деятельности.

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

Идеология и политика социального партнерства

Данные предоставлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 05.12.2013 г.

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

Страницы 6-18

ЖКХ: ИТОГИ ГОДА

Жилищно-коммунальное хозяйство и топливно-энергетический комплекс — сфера интересов, так или иначе затрагивающая каждого жителя Красноярского края. Как развивались эти направления в 2013 году? Об этом журналу рассказал заместитель председателя Правительства Красноярского края — министр энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края Андрей РЕЗНИКОВ.

— Андрей Владимирович, как вы оцениваете итоги 2013 года?

— Итоги года можно оценивать как положительные по обоим направлениям нашей работы — энергетике и жилищно-коммунальному хозяйству. Безусловно, в наших климатических условиях одно из главных направлений работы — это обеспечение стабильной работы систем жизнеобеспечения в отопительный период. На подготовку жилищно-коммунального хозяйства края к зиме и модернизацию объектов коммунальной инфраструктуры в 2013 году направлены финансовые средства в объеме 8,9 млрд рублей, из них федеральный бюджет — 76,6 млн рублей, краевой бюджет — 2 348,72 млн рублей, местный бюджет — 514,01 млн рублей, внебюджетные источники — 5 934,78 млн рублей.

Прошлый сезон удалось завершить без чрезвычайных ситуаций и существенных нарушений функционирования систем жизнеобеспечения. А ведь мы помним, что еще несколько лет назад у всех на слуху были такие территории, как Заозерный, Козулька, Балахта, Шушенское, нередко называемые журналистами «коммунальными дырами края». Теперь мы крайне редко слышим о существенных сбоях в работе систем жизнеобеспечения в этих населенных пунктах, снизилось количество жалоб граждан на качество коммунальных услуг.

Стабильное прохождение отопительного периода объектами малой энергетики в последние годы позволяет говорить о правильности выбора приоритетов при подготовке к зиме. Программа обеспечения устойчивости функционирования объектов коммунальной инфраструктуры, реализуемая в условиях ограниченного финансирования, позволила стабилизировать износ на уровне 59 процентов в среднем по краю. Однако этого недостаточно. Ведь старое, неэффективное оборудование, дырявые сети, сколько их ни латай, приводят к непомерному росту затрат на тепло- и водоснабжение, выработку электроэнергии. Поэтому, помимо обеспечения надежности в рамках подготовки к зиме, политика края в области инженерной инфраструктуры включает в себя важнейшее направление: комплексную модернизацию коммунальных объектов в ряде территорий.

— Что делается по этому направлению?

— В Красноярском крае принята и реализуется Концепция развития коммунальной инфраструктуры на период до 2020 года, предполагающая модернизацию коммунальных систем в целях обеспечения надежности и повышения качества предоставления коммунальных услуг. При этом даже в территориях, где ситуация близка к критической и требует срочных решений, мы не просто восстанавливаем системы жизнеобеспечения, но реализуем проекты качественно нового уровня, с применением современных технологий и материалов, позволяющих «забыть» о проблемной территории на несколько лет. Например, строительство в 2010 году за счет бюджетных средств котельной в поселке Балахта

позволило комплексно решить проблему районного центра — закрыть аварийную котельную и пять маломощных затратных котельных и обеспечить надлежащий режим теплоснабжения потребителей.

— Какие важнейшие мероприятия были реализованы в части строительства и реконструкции объектов в ушедшем году?

— В 2013 году завершилась реализация четырех проектов на системах тепло- и водоснабжения, в том числе строительство котельной в селе Миндерла, строительство тепловых сетей в поселке Урал Рыбинского района и водопроводных сетей в ЗАТО поселок Солнечный, городе Боготоле. Продолжается реализация еще нескольких крупных проектов (очередями): строительство и ввод второй очереди напорного канализационного коллектора в Дудинке, строительство сооружений внеплощадочного водоснабжения в Игарке с реконструкцией водозаборных сооружений «КЕССОН», строительство котельной в селах Краснотуранск, Дзержинское, строительство тепловых сетей в Енисейске.

Также продолжается реализация долгосрочной целевой программы «Развитие объектов социальной сферы, капитальный ремонт объектов коммунальной инфраструктуры и жилищного фонда муниципальных образований г. Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район на 2011—2020 годы». В 2013 году объем финансирования в целом по нашему министерству составил 577 млн рублей. Впервые за многие годы заполярный город получает беспрецедентное внимание, соответствующее его ключевому положению в экономике Красноярского края.

— Сейчас на всех уровнях большое внимание уделяется энергосбережению и повышению энергетической эффективности. Что наиболее актуально в настоящий момент в этом направлении деятельности министерства?

— Отдельным направлением краевой политики в сфере модернизации является утвержденный губернатором и правительством края подход, подразумевающий применение когенерационной (тепло- и электроэнергии) выработки энергоресурсов вместо существующих схем, особенно на севере Красноярского края.

В 2014 году начнется возведение мини-ТЭС в поселках Байкит и Ванавара Эвенкийского муниципального района, продолжится достройка котельной в ЗАТО поселок Солнечный. На следующие годы запланировано строительство котельной в Игарке Туруханского района, мини-ТЭС в поселке Хатанга Таймырского района. Реализация проектов по переводу источников выработки в северных территориях края на когенерацию с использованием местного топлива даст бюджетную экономию порядка 1,5 млрд рублей ежегодно.

Кроме этого долгосрочной целевой программой «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности в Красноярском крае на 2010—2012 годы и на период до 2020 года» предусмотрено приобретение энергоэффективного технологического оборудования и материалов для реализации мероприятий по модернизации систем энергоснабжения для замещения выработки энергоресурсов с использованием дизель-генераторных установок на когенерационную выработку тепловой и электрической энергий северных территорий края на сумму более чем 266 млн рублей (119 млн рублей — федеральный бюджет, 147 млн рублей — краевой).

В ноябре 2013 года были установлены приобретенные за счет средств краевого и федерального бюджетов дизель-генераторы, которые заменят устаревшее и слишком затратное оборудование, обеспечат электроэнергией поселки севера Красноярского края: Бор Туруханского района, Новоназимово Енисейского района, Ванавара, Тура (частично). Новые энергоисточники являются энергоэффективными, они позволят не только не повышать тариф, но и значительно увеличить надежность жизнеобеспечения людей, что особенно важно в условиях Крайнего Севера.

— Какие инвестиционные программы реализуются предприятиями энергетики в крае?

— Выполнение инвестиционных программ крупнейшими предприятиями энергетики в Красноярском крае позволит повысить надежность и качество энергоснабжения как в предстоящем осенне-зимнем периоде, так и в долгосрочной перспективе. Считаю это одной из важнейших задач нашего региона, ведь от качественной работы объектов энергетики напрямую зависит стабильность жизнеобеспечения населения, эффективная работа промышленности, а в конечном итоге — качество жизни людей.

В Красноярском крае ведутся работы по реализации масштабных инвестиционных программ крупных предприятий энергетики. Так, ООО «Сибирская генерирующая компания» уже в этом году должно ввести энергоблок № 7 Назаровской ГРЭС установленной электрической мощностью 415 МВт. Это дополнительная электроэнергия, которая обеспечит покрытие дефицита мощности объединенной энергосистемы Сибири, а также понадобится краю с учетом перспективного развития и реализации инвестиционных проектов в промышленности. Энергоблок прошел комплексные испытания и

после выдачи в ноябре 2013 года разрешения должен включиться в работу.

«Э.ОН Россия» строит на Березовской ГРЭС в городе Шарыпово третий энергоблок мощностью 800 МВт. В мае 2011 года был заключен договор с генеральным подрядчиком проекта — ЗАО «Энергопроект». Ввод в работу нового энергоблока предполагается в начале 2015 года, общая стоимость проекта составит порядка 1 млрд евро. Ввод в эксплуатацию третьего энергоблока Березовской ГРЭС повысит энергобезопасность Красноярского края и Сибири, снизит зависимость энергоснабжения потребителей от режимов работы ГЭС.

Ведется строительство подстанции «Енисей», которая обеспечит возможность дальнейшего экономического развития города Красноярска и повысит надежность электроснабжения краевого центра и близлежащих населенных пунктов. Первая очередь строительства подстанции 500 кВ Енисей — возведение ОРУ 220 кВ с заходами линий электропередачи — завершена в конце 2012 года. В этом году намечено построить ОРУ 500 кВ и ввести в работу одну автотрансформаторную группу мощностью 801 МВА. Завершение строительства нового энергообъекта запланировано на 2014 год.

— 18 марта вся страна отмечает День работника жилищно-коммунального хозяйства, а в апреле этого года исполняется 365 лет со дня основания в России отрасли жилищно-коммунального хозяйства. Что бы вы хотели пожелать вашим коллегам — работникам коммунальных служб края?

— Уважаемые работники и ветераны жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края! Позвольте и мне от всей души поздравить вас с вашим профессиональным праздником!

В жилищно-коммунальной отрасли края трудятся свыше 30 тысяч специалистов и инженерно-технических работников. Коммунальное хозяйство нашего региона — это сплоченная команда профессионалов, ежедневно — в любую погоду, при любых условиях — выполняющих свою важную, нужную работу.

ЖКХ — одна из немногих отраслей, где в первую очередь важен опыт, мастерство сотрудников, понимание того, что от качества работы зависит не только комфорт, благополучие, здоровье, но зачастую и жизнь человека. Ответственное отношение к делу работников жилищно-коммунального хозяйства — основа хорошего настроения людей, гарантия социальной стабильности и общественного покоя. Именно вы — залог того, что все запланированные начинания и проекты будут осуществлены должным образом и в срок! Без вас и вашего труда немыслима современная жизнь!

Желаю всем успехов и удачи. Здоровья и благополучия вам и вашим близким. С праздником!

НАКОПИТЬ НА КАПРЕМОНТ

В 2014 году начала действовать новая система капитального ремонта многоквартирных домов, согласно которой он будет осуществляться на средства, накопленные собственниками квартир. Уже создан Региональный фонд капитального ремонта многоквартирных домов на территории Красноярского края. О том, что должен знать каждый собственник в связи с изменившимся законодательством, рассказала журналу «СП» директор Фонда Нина АВДЕЕВА.

— Нина Иосифовна, какова роль Фонда, который вы возглавляете, в новой системе капитального ремонта?

— Региональный оператор обеспечивает организационную помощь собственникам при исполнении обязанности по капитальному ремонту общего имущества в многоквартирном доме. Он создан для формирования обязательного фонда капитального ремонта конкретного многоквартирного дома (сбора и накопления средств), а также для организации всего цикла работ по капитальному ремонту для домов собственников, которые доверили этот сложный вопрос профессионалам регионального оператора на общем собрании либо «по умолчанию».

Начну с того, что в нашем крае принята Региональная программа капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах, расположенных на территории Красноярского края, на период с 2014 по 2043 год. В нее вошли многоквартирные дома всего края, кроме тех, которые признаны аварийными. В общей сложности это более 15 тысяч домов. Из них две трети, около 10 тысяч домов, уже нуждаются в частичном или полном капитальном ремонте.

— Каким образом определялось, какие дома попадут в капремонт в первую очередь, а какие — во вторую, третью?

— В соответствии со строительными нормативами, определяющими межремонтные сроки по видам работ (кровля, фасад, подвал, замена лифта, внутридомовые инженерные сети), в программе все дома выстроены по периодам. С учетом первоочередной потребности в ремонте и накопления средств в первый период 2014—2023 годов попали практически все дома. За этот период при внесении минимального взноса, например, в десятиэтажном доме можно накопить на замену лифта, а в пятиэтажном — на капитальный ремонт кровли и систему водоснабжения или электроснабжения.

В соответствии с законом каждый орган местного самоуправления обязан в рамках краткосрочных планов (сроком до трех лет) распределять дома по годам, в которых будут проводиться работы по капитальному ремонту. Расстановкой домов по годам займутся муниципалитеты, для специального счета срок будет зависеть от накопленной суммы на капитальный ремонт, для общего счета регионального оператора очередность домов выстроена таким образом, что в первые годы капитальный ремонт общего имущества будет осуществляться в многоквартирных домах, которые уже на момент приватизации нуждались в проведении капитального ремонта и на момент формирования программы такой ремонт в них не произведен. Основной критерий, по которому осуществляется распределение многоквартирных домов по годам ремонта, установлен Жилищным кодексом РФ — год ввода дома в эксплуатацию

и его техническое состояние. При этом все дома будут отремонтированы в период, указанный в программе капитального ремонта.

— Какие виды работ являются капремонтом?

— Ремонт крыши, фасада, фундамента, систем вентиляции, систем электро-, тепло-, газо-, водоснабжения и водоотведения, установка приборов учета, а также замена или ремонт лифтового оборудования.

— На каком этапе сейчас находится реализация программы?

— Сейчас у собственников есть время на то, чтобы определиться со способом накопления своих средств. Это либо аккумулирование взносов на счете регионального оператора, то есть Фонда капитального ремонта, либо накопление средств на специальном счете дома. Выбор того или иного способа должен проходить через проведение общего собрания собственников. Если жильцы не примут за отведенное время решение, то есть не проведут собрание или не наберут достаточного количества голосов, то в течение еще одного месяца органы местного самоуправления должны будут инициировать проведение общего собрания. Если собственниками и в этом случае не будет принято решение относительно способа накопления средств на капремонт, то они автоматически попадают в Фонд капитального ремонта.

— Когда начнутся первые капремонты?

— С учетом изменений, внесенных в Жилищный кодекс, первые начисления оплаты взносов на капитальный ремонт состоятся через восемь месяцев с момента опубликования региональной программы. Первые начисления будут произведены в конце 2014 года. Таким образом, первые капитальные ремонты начнут выполняться в 2015 году.

— Расскажите подробнее о каждом из способов накопления средств. Каковы плюсы и минусы каждого из них?

— Первый способ — накопление средств на специальном счете дома. Здесь есть преимущества у ТСЖ и ЖСК, которые, приняв решение на общем собрании, могут самостоятельно открыть в банке такой счет и самостоятельно производить накопления и выполнять капремонты по установленному графику. Деньги с этого счета могут быть потрачены только на указанный вид работ. Собственники, чей дом находится в управлении УК или в непосредственном управлении, не могут самостоятельно открыть в банке такой специальный счет, но они могут попросить об этом регионального оператора, который откроет у себя для них этот счет. ТСЖ также может обратиться с такой просьбой к Фонду. В первом и втором случаях специальный счет закрепляется за конкретным домом.

Второй способ — это накопление средств собственников на счете регионального оператора, то есть это так называемый общий котел. Но и здесь учет поступивших средств будет вестись по каждому дому и по каждому собственнику, так как за каждым будет закреплен свой лицевой счет, и мы будем знать, сколько каждый собственник заплатил и сколько он должен.

Преимущество второго способа по сравнению с первым заключается в том, что у регионального оператора будет возможность перераспределения средств, то есть мы сможем «перекидывать» деньги с одного дома на другой, но только в рамках муниципального образования и под государственную гарантию. К моменту ремонта в каждом доме средства будут восстановлены!

В чем еще плюс второго способа? В том, что региональный оператор берет на себя все обязанности по проведению капремонтов, то есть мы аккумулируем средства, выставляем счета, работаем с должниками и выполняем программу капремонтов, предоставляя жильцам информацию о виде работ, их стоимости. Мы сами ищем подрядчиков, нанимаем их и осуществляем технический надзор за выполнением работ. Собственнику в этом случае не придется думать ни о чем, кроме того, чтобы своевременно внести взнос. Здесь необходимо отметить, что при желании собственники будут принимать участие в решении вопросов на каждом этапе организации работ по капитальному ремонту их дома.

В случае если собственниками с формой управления «управляющая организация» открыт специальный счет на базе регионального оператора, то они должны сами либо совместно с управляющей организацией договариваться о выставлении счетов, вести работу с должниками, отвечать за соблюдение установленного программой капремонтов графика работ.

— У собственников может возникнуть вопрос: какой нам интерес вносить деньги в «общий котел», если они пойдут на ремонт других домов? Особенно если речь идет о жителях новостроек, которым капремонт понадобится нескоро.

— Как я уже сказала, учет поступивших средств будет вестись по каждому дому. И когда придет время проведения ремонта в этом доме, то он будет проведен на ту сумму, которая поступила от его жильцов, даже если эти деньги и поступили в «общий котел». Но вот другая ситуация — средств, собранных с дома, не хватает на проведение какого-то вида капремонта. В этом случае деньги будут взяты с других домов, а потом уже собраны с собственников и возвра-

щены туда, откуда были взяты. То есть благодаря «общему котлу» у нас появляется возможность при необходимости перераспределять между домами поступившие средства. А вот у тех собственников, у которых средства будут накапливаться на собственном счете, а не у регионального оператора, такой возможности не будет. И если им по графику необходимо выполнить какие-то работы, а у них накопленных средств для этого недостаточно, то тогда их придется привлекать откуда-то, поскольку краевую программу капремонтов надо будет выполнять в любом случае.

Что касается жителей новостроек, то программа капремонтов рассчитана на 30 лет, и рано или поздно в сегодняшнем новом доме потребуется и крышу заменить, и системы тепло- и водоснабжения отремонтировать. Так что без капремонта всё равно не обойтись.

— Насколько введение новой системы увеличит размер квартплаты?

— Правительством края установлен минимальный размер взноса, который составляет шесть рублей за квадратный метр ежемесячно для домов от трех до пяти этажей, для многоквартирных домов до двух этажей и домов с лифтами — 6,3 рубля. На Крайнем Севере и в районах, приравненных к нему, — чуть дороже: от 7,3 до 8,7 рубля. Таким образом, к примеру, владелец стандартной двухкомнатной квартиры в пятиэтажке заплатит 324 рубля в месяц.

Но здесь надо сказать и о том, что минимальным этот взнос называется потому, что он рассчитан на минимальный перечень капитальных работ, которые позволяют обеспечить исправное техническое состояние многоквартирного дома и комфортное проживание в нем людей. Но собственники на общем собрании могут принять решение об увеличении установленного размера минимального взноса и увеличить объемы капремонтов в своем доме.

Важно отметить, что взнос сохраняется за помещением. То есть при смене собственника средства, которые числятся за этой квартирой, за ней же и остаются.

— Чем сейчас занимается Фонд?

— Нам предстоит большая подготовительная работа. Мы ее уже начали, но еще многое

необходимо сделать на этом пути. Проводим встречи с жильцами, разъясняем им смысл новой системы капремонта и их дальнейшие действия. Вместе с органами местного самоуправления и министерством энергетики занимаемся уточнением, актуализацией перечня домов, вошедших в программу. Проводим экспертизу протоколов общих собраний жильцов. Готовим блок необходимых для дальнейшей работы компьютерных программ. Готовимся к выбору на конкурсной основе организации, с помощью которой будет осуществляться сбор денег, и кредитной организации. Также необходимо определиться с предельной стоимостью отдельных видов работ по капитальному ремонту.

Специалистам Фонда предстоит научиться работать в тандеме с управляющими компаниями и ТСЖ. Когда мы начнем ремонт, то должны будем выработать совместные правила игры. Например, если хотим отремонтировать систему электроснабжения, параллельно нужно решить вопросы по ремонту подъезда. Проводя капитальные ремонты, всем нам нужно будет думать об энергоэффективности. Чтобы дожить до капитального ремонта, управляющие компании и ТСЖ должны организовывать текущий ремонт. Нужно подумать, как синхронизировать эту работу.

Подробнее о программе капитального ремонта вы можете узнать на сайте министерства энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края www.gkh24.ru или по телефонам 8-800-333-7007 (бесплатный звонок для всех жителей Красноярского края) и 273-03-00 (прямой городской телефон для жителей г. Красноярска).

ЗАСЕДАНИЕ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

6 февраля 2013 года состоялось очередное заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений под председательством вице-президента Союза товаропроизводителей и предпринимателей края Геннадия Лапунова.

В мероприятии традиционно приняли участие координаторы сторон социального партнерства краевого уровня: заместитель губернатора края — заместитель председателя Правительства края Андрей Гнездилов, председатель Федерации профсоюзов края Олег Исянов, а также руководители органов исполнительной власти, представители профсоюзов, работодателей и контрольно-надзорных органов.

Первым на заседании обсуждался вопрос о взаимодействии сторон социального партнерства по вопросам трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы (выпускников, лиц с ограниченными физическими возможностями).

По словам руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края **Виктора НОВИКОВА**, число невостребованных на рынке труда выпускников в 2013 году сократилось почти в 1,5 раза по сравнению с показателем 2012 года.

— По поручению губернатора на территории Красноярского края реализуется комплекс мер, ориентированных на трудоустройство категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, а именно выпускников и инвалидов. Так, приоритетным направлением работы с выпускниками является трудоустройство каждого из них по полученной специальности, которая непосредственно востребована на рынке труда. Для реализации этого направления в 2013 году впервые была проведена акция «Открытые двери», в рамках которой выпускники ознакомились с вакансиями и условиями труда, прошли собеседование на различных предприятиях края. В результате более 1,6 тысячи выпускников посетили свыше 300 предприятий края, из них 50 процентов трудоустроены или зачислены в кадровый резерв. Адаптация инвалидов на рынке труда также требует нестандартных подходов. Например, в 2013 году впервые в крае совместно с общественными организациями инвалидов проведена информационная акция «День открытых дверей» — единый день обращений по вопросам трудоустройства, в рамках которой в центры занятости обратилось свыше тысячи лиц с ограниченными возможностями здоровья. Помимо этого на квотированные рабочие места на государственных предприятиях, в краевых и муниципальных учреждениях, выделенных

во исполнение поручения губернатора края, трудоустроено более 400 инвалидов, — сообщил Виктор Новиков.

— Реализуемые меры позволили увеличить долю трудоустроенных инвалидов, расширить перечень профессий для их обучения и увеличить количество вакансий, предоставляемых работодателями. В результате Красноярский край занимает первое место в Сибирском федеральном округе по числу трудоустроенных инвалидов, — отметил **Андрей ГНЕЗДИЛОВ.**

Наталья БАРАНОВА, заведующая отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Красноярского края, высказала свою точку зрения по данному вопросу. По ее мнению, значительная проблема в кадровом вопросе и вопросе организации системы поддержки трудоустройства и занятости молодых специалистов состоит в том, что вуз напрямую не заинтересован в реализации своего продукта — качественном трудоустройстве своих выпускников.

— Произошел разрыв существующей цепочки между производителем специалиста и его потребителем. Выпускник оказывается за пределами системы трудоустройства. Вуз уже за него не отвечает, а работодатель еще не отвечает. В настоящее время это почувствовали крупные компании и изменили политику в подготовке кадров. Так, «Норникель», «Ванкор», «Сибнефть» заключают договоры с конкретными студентами и учебными заведениями на подготовку специалистов, берут их на производственную практику. Решают эту проблему учебные заведения, готовящие специалистов для дорожной отрасли (например, Лицей № 88, КИСИ). 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 заключают договоры, — рассказала Наталья Баранова.

Вторым на заседании комиссии обсуждался вопрос об уровне заработной платы иностранных работников, привлекаемых работодателями на территорию Красноярского края. Докладывал **Дмитрий МАСЛОДУДОВ,** заместитель министра экономики и регионального развития края. Он сообщил, что при подаче заявок работодателями на привлечение иностранных работников имеют место случаи, когда указывается размер оплаты труда значительно ниже уровня средней заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности.

— Наличие больших разрывов в оплате труда иностранных работников и российских граждан отражается на зарплате местных работников, отрицательно сказывается на возможности занятия рабочих мест безработными и ищущими работу гражданами и приводит к вытеснению с рынка труда российских граждан. В 2012 году управлением Федеральной миграционной службы по Красноярскому краю совместно с управлением Федеральной налоговой службы по Красноярскому краю была проведена проверка соответствия заработной платы, указанной в заявке, реальной ее выплате. По итогу выяснилось, что из 265 работодателей, оформивших разрешения на работу иностранным гражданам, у 93 (35 процентов) размер реальной оплаты труда иностранных работников ниже размера оплаты труда, указанного в заявке о потребности в привлечении иностранных работников.

Неслучайно, в целях сокращения случаев нарушения законодательства в части оплаты труда и недопущения случаев занижения фактической заработной платы по сравнению с заявленной заработной платой при привлечении иностранных работников, первым заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Игорем Шуваловым дано поручение органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации проводить ежегодный мониторинг уровня заработной платы, предусмотренной в заявках работодателей о потребности в привлечении иностранных работников, и фактической заработной платы.

И сегодня мы вынесли вопрос об уровне заработной платы иностранных работников на данную переговорную площадку, чтобы совместно с профсоюзами Красноярского края, объединениями работодателей Красноярского края, заинтересованными территориальными органами федеральных органов исполнительной власти выработать подходы, которые позволят не в ущерб российским гражданам привлекать иностранных работников и будут способствовать созданию цивилизованных условий привлечения и использования иностранных работников на красноярском рынке труда, — отметил Дмитрий Маслодудов.

КАЖДЫЙ ШАГ – ТОЛЬКО ВПЕРЕД!

Беседовала Ирина СЕРЕДКИНА

Вот и завершается первый квартал 2014 года. В общем-то, временные границы носят чисто символический характер, потому что жизнь перекатывает свои волны, не спрашивая, какой час, день или год они отмеряют.
Но для нас важны символы — вехи в пути, буйки в море, пограничные столбы, подведенные черты и намеченные планы…
О некоторых итогах очередного периода, насущных проблемах сегодняшнего дня и перспективах на будущее — в интервью с председателем Федерации профсоюзов Красноярского края Олегом ИСЯНОВЫМ.

— Олег Халильевич, чем запомнился 2013 год профсоюзам?

— Год был — как минимум — не менее насыщенным, чем предыдущий. Профсоюзная работа в своем обычном выражении — обыденная и повседневная, она сопровождает трудовую жизнь коллективов и отдельных людей, как говорится, в рабочем порядке. Но возникают и острые ситуации, требующие нестандартных решений, оперативной реакции.

Что касается той части, которая идет в рабочем порядке, — то вот, к примеру, недавно мы, представители Федерации профсоюзов Красноярского края, посетили ряд регионов края, разделенных на группы: северную, южную, западную, восточную, центральную. Такие встречи прошли в Канске, Лесосибирске, Назарове, Минусинске, Красноярске… Эти встречи, на которых собирается не только профактив из близлежащих территорий, но и наши социальные партнеры, — хорошая возможность обсудить очно актуальные вопросы на местах, обменяться информацией, договориться, найти пути решения…

Что касается внештатных ситуаций, то в этом году профсоюзы активно занимались проблемными предприятиями, которых, к сожалению, в крае немало.

С удовлетворением отмечу, например, что удалось решить проблему с долгами по заработной плате бывшим работникам завода «Сибтяжмаш». Все помнят непростую ситуацию на этом предприятии, длящуюся не один год. Завод был объявлен банкротом, коллектив распущен, а вот долги перед ним остались. К несчастью, эта ситуация типичная и часто оказывается тупиковой: долги предприятия-банкрота аннулируются, а работники, которым задолжали зарплату, остаются ни с чем. Но в случае с «Сибтяжмашем» проблему удалось решить, и это серьезная победа профсоюзов. Федерации профсоюзов края совместно с краевой организацией профсоюза машиностроителей (председатель Валентина Кривоносова) и краевой властью удалось договориться с собственником предприятия, чтобы долги были погашены. Задолженность по зарплате была почти 80 миллионов рублей, сегодня эта сумма выплачена. Кроме того, у предприятия был долг перед профкомом по профсоюзным взносам — он тоже погашен.

Конечно, больно осознавать, что с промышленной карты Красноярского края одно за другим исчезают предприятия. Это и «Сибтяжмаш», и «Краслесмаш», и такой гигант, как комбайновый завод… Уникальное предприятие, единственное за Уралом, прекращает свое существование,

коллектив будет сокращен. Все эти предприятия относятся к сфере машиностроения, и профсоюзные организации, действовавшие на них, входили в состав краевой организации профсоюза машиностроителей РФ. В связи с этим возникла и серьезная проблема у краевой организации профсоюза. Но потенциал в отрасли у нас в крае есть. Машиностроительный завод, Сибирский инструментальный завод… Были встречи, переговоры, вопрос о создании профсоюзных организаций еще открыт, он решается. Конечно, предстоит большая и серьезная работа — но не нам ее бояться.

— Профсоюзы давно борются за то, чтобы минимальный размер оплаты труда был не ниже величины прожиточного минимума и чтобы различные доплаты и компенсации насчитывались сверх МРОТ, а не включались в него. На каком этапе решения находится эта нашумевшая проблема?

— Вопрос действительно болезненный. Наше понятие о минимальном размере оплаты труда строится на Трудовом кодексе РФ, принятом в 2001 году. В нем было продекларировано, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. По определению понятно, что прожиточный минимум — это именно тот минимум, который позволяет человеку жить. Он рассчитывается по нормам физиологического выживания человека. Сегодня минимальная зарплата составляет лишь 68 процентов от прожиточного минимума трудоспособного населения — абсурдная, антиконституционная и просто бесчеловечная ситуация. И мы с ней категорически не согласны.

Кроме того, в статье 129 Трудового кодекса 2001 года, дающей понятие МРОТ, в том числе было обозначено: «в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты».

В апреле 2007 года был принят Федеральный закон, который внес изменения в Трудовой кодекс, в частности исключив из упомянутой статьи понятие МРОТ.

На этом основании работодатели всех уровней стали включать в МРОТ все надбавки. В результате была утрачена элементарная справедливость: люди вне зависимости от разных климатических условий, где им приходится трудиться, могут рассчитывать на одинаковый МРОТ. Потому что на федеральном уровне установлен МРОТ для всей территории страны независимо от региона — хоть в Магадане, хоть на берегу Черного моря.

При этом субъекты РФ могут заключать региональные соглашения о МРОТ, устанавливая

Профсоюзы настаивают на требовании не включать в МРОТ коэффициенты и надбавки. Говорилось об этом и на встречах профактива с губернатором Львом Кузнецовым

размер зарплаты в зависимости от состояния экономики.

Эти соглашения заключаются социальными партнерами: в нашем случае краевым правительством и Федерацией профсоюзов Красноярского края.

Наша, профсоюзная сторона с той поры и по сей день настаивает, во-первых, на том, чтобы размер МРОТ был не ниже прожиточного минимума и, во-вторых, чтобы в МРОТ не включались различные надбавки, а насчитывались сверху.

Федерация профсоюзов края и краевое правительство в течение нескольких лет подписывали соглашение на компромиссных условиях. Наша позиция была такой: если надбавки всё-таки делаются не сверх МРОТ, то пусть МРОТ хотя бы будет увеличен до уровня прожиточного минимума. Однако правительство края отказывалось и от этого варианта. Соглашались мы на том, чтобы краевой МРОТ увеличивался по сравнению с федеральным, — чтобы был сделан хоть какой-то шаг вперед.

Последнее такое компромиссное соглашение было подписано на 2011 год. На 2012-й мы подписывать его отказались — тянуть дальше было нельзя, вопрос надо решать.

Ситуация усугубляется тем, что даже «наверху» нет четкого понимания, как должен высчитываться МРОТ. Министерство финансов дает ответ, что надбавки содержатся внутри МРОТа, а существовавшее на тот момент Минздравсоцразвития — сверху. Верховный суд РФ также дал определение, что компенсационные выплаты и районные надбавки не могут включаться в МРОТ. Однако на практике они именно включались. И по рекомендации профсоюзов работники шли в суды, доказывали свою правоту, добивались перерасчета заработной платы. Но ведь это бесконечный процесс. Нужно каждый раз идти в суд, снова и снова добиваться того же решения, потому что автоматически система справедливого МРОТ не

запущена. Деньги на обеспечение выигранных исков берутся из краевого бюджета и бюджетов муниципальных образований. Значит, чтобы кому-то отдать, надо у кого-то забрать. Получается какой-то порочный круг. Совершенно понятно, что от этой неразберихи проигрывают все.

Таким образом, получается абсурдная ситуация, при которой граждане апеллируют к государству в споре с самим государством, обращаются к закону, чтобы оспорить государственный закон… Так не должно быть! Нужен однозначный ответ, порядок.

Мы все эти годы ведем переговоры с правительством края, продолжая настаивать на своих требованиях; говорили об этом на встречах с губернатором Львом Кузнецовым. Кроме того, неоднократно обращались в Государственную Думу, к президенту, в правительство страны с настоянием не включать в МРОТ северные надбавки. От наших депутатов Законодательного Собрания мы также требовали довести МРОТ до прожиточного минимума.

Мы предлагали принять наконец закон о МРОТ, чтобы решить проблему на федеральном уровне.

А на местах, пока «наверху» не принято четкое решение, мы действительно рекомендуем людям идти в суды и добиваться справедливости. Пока другого выхода нет.

— В последнее время нередко говорят о случаях давления работодателей на профсоюз и его членов. Расскажите, пожалуйста, как может противостоять этому Федерация профсоюзов Красноярского края?

— Да, такие случаи действительно есть. Из последних на слуху — напряженная ситуация на заводе холодильников «Бирюса», на ЗАО «Краслесинвест», ОАО «Гравиметрическая экспедиция № 3»… В поддержку профсоюзных организаций этих предприятий у нас организованы информационные кампании солидарности. На нашем официальном сайте www.fpkk.ru, а также во всех популярных социальных сетях и других интернет-ресурсах публикуется информация о положении дел, всем желающим предлагается подписать подготовленное письмо против давления на первичку и направить работодателю. Самая эффективная сила профсоюзов — в солидарности, и мы такими кампаниями рассчитываем на поддержку коллег из других предприятий, других регионов и в конечном счете на адекватную реакцию работодателей, которые ведут себя неправильно.

— Можете ли назвать примеры других предприятий, где взаимодействие с профсоюзами строится конструктивно и где в целом социально-трудовая обстановка расценивается ФПКК как благополучная?

— Конечно, таких предприятий тоже немало. Я бы хотел с удовлетворением отметить, например, наше взаимодействие с НПП «Радиосвязь». Завод возглавляет мудрый руководитель, развивается производство, существует нормальное деловое сотрудничество с профсоюзной организацией, которая, кстати, тоже крепкая и активная.

На ОАО «Востоксибпромтранс» ситуация тоже складывается благополучно; генеральный директор предприятия Г. С. Лапунов — грамотный, опытный руководитель, одновременно являющийся координатором краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от стороны работодателей.

В этом же ряду крепких, стабильных предприятий с нормальным социальным климатом — завод «Красмаш», ОАО «ПО «Электрохимический завод» (г. Зеленогорск), ОАО «Информационные спутниковые системы» (г. Железногорск) и некоторые другие… На всех этих динамично развивающихся предприятиях есть заказы и перспективы, обеспечивающие экономическое благосостояние, а наличие работоспособной профсоюзной организации — залог социального благополучия в коллективе.

— В октябре прошлого года прошел внеочередной съезд Федерации независимых профсоюзов России, на котором решались уставные вопросы. Какие организационные перемены теперь нас ждут и как вы их оцениваете?

— Профсоюзы — живая организация и должна успевать меняться вместе с новыми требованиями, которые к ней предъявляются. Вот и назрела необходимость решить ряд организационных вопросов. В конце прошлого года ФНПР была создана рабочая группа по разработке изменений в устав ФНПР и уставы отраслевых профсоюзов.

В течение года мы также работали над проектом, вносили свои предложения. И вот в конце октября состоялся съезд, как принято говорить, технического характера — по принятию новой редакции устава. Не всё прошло гладко, были разные мнения, но большинством голосов ряд изменений в главный организационный документ профсоюзов был принят.

Еще на этапе обсуждения было предложение изменить статус территориальных объединений на представительства ФНПР в регионах — однако было решено так не делать. Из принятых принципиальных нововведений в уставе можно назвать ограничение возраста избираемого профсоюзного лидера. Если председатель избирается впервые, то теперь на момент выдвижения своей кандидатуры он не должен быть пенсионного возраста, а если повторно — то этого ограничения нет.

Особенно важный момент, появление которого в уставе можно только приветствовать, — это ужесточение исполнительской дисциплины на всех уровнях профсоюзной структуры. Теперь ответственность за выполнение принятых решений сверху донизу будет жестче.

Уже после съезда прошло заседание генерального совета ФНПР — на нем приняты положения о выборах председателей территориальных объединений профсоюзов, а также инструкции по проведению выборов.

— В 2013 году на выборах в законодательные органы власти дебютировала партия профсоюзных активистов — «Союз Труда». И даже добилась первых побед — в двух регионах есть теперь свои профсоюзные депутаты, избранные именно от «Союза Труда». Как вы оцениваете идею создания партии с профсоюзной идеологией?

— Оцениваю положительно — более того, я однозначно поддерживаю эту идею. Она правильная и необходимая.

Профсоюзные представители долгое время ходили на выборы под другими партийными знаменами, и были ситуации, когда при выдвижении на обсуждение того или иного вопроса или голосовании вставал вопрос о «партийной дисциплине». Причем требования партийной дисциплины далеко не всегда соответствуют требованиям профсоюзной идеологии и позиции.

Партия «Союз Труда», которая в своей программе обозначила именно профсоюзные цели и задачи, призвана стать политическим крылом профсоюзного движения. Это политический инструмент для неполитической организации. Закон не запрещает нам продвигать свои цели и утверждать свои требования, и самое эффективное — делать это профессионально.

Тем более, что проекты и инициативы, которые мы можем продвигать законодательно, будут лишены пустой декларативности по определению; потому что мы, профсоюзы, — профессионалы в своей нише, социально-трудовой, и абсолютно четко понимаем, чего требуем, и знаем, как это должно работать.

Встречаясь с профактивом, я говорю и о политической составляющей нашей профсоюзной работы — о партии «Союз Труда» и, думаю, нахожу понимание.

Сейчас партия проходит период становления, набора членов — на это нужно время. В Красноярском крае зарегистрировано отделение, которое возглавляет наш коллега, сотрудник Федерации профсоюзов Красноярского края Валерий Хоботков.

Надеюсь, в следующем году «Союз Труда» твердо встанет на ноги, окрепнет и добьется конкретных побед.

— Однако профсоюзы не остаются в стороне от острых политических проблем, волнующих общественность? На днях в Красноярске прошел пикет, организованный Федерацией профсоюзов Красноярского края в поддержку позиции Российской Федерации в отношении политической ситуации на Украине…

— Сегодняшние события на Украине не могут оставить равнодушными россиян, граждан нашей страны и членов профсоюзов. Мы помним, когда все народы советского государства жили и трудились одной большой дружной семьей, поэтому нам небезразлично, что происходит на Украине. Нас беспокоит, что там, по сути, случился вооруженный переворот, что далеко не все граждане Украины разделяют точку зрения тех, кто сейчас оказался у власти, и мы за то, чтобы жители Крыма, восточных и южных частей страны имели право сказать о том, где и как они хотели бы жить.

Президент России проявил достаточно мудрости и, на наш взгляд, предпринял правильные действия, чтобы стабилизировать ситуацию на Украине.

Профсоюзы не делают политических заявлений, а выступают против всякого проявления фашизма, признаки которого налицо в сегодняшней Украине. Мы демонстрируем нашу солидарность с жителями Крыма, с жителями Украины и поддерживаем позицию нашего президента и правительства, направленную на урегулирование конфликта.

Уверен, что мирное решение будет найдено, но, как показывает жизнь, уважают и считаются только с теми, у кого есть силы. У России достаточно сил, чтобы корректно и в рамках законодательства заставить с собой считаться.

Пикет ФПКК в поддержку позиции Российской Федерации в отношении политической ситуации на Украине: «Профсоюзы Красноярья – с президентом России!»

ПРОФСОЮЗ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ: РАБОТА НА РЕЗУЛЬТАТ

Татьяна ИГНАТОВА, председатель краевой территориальной организации профсоюза работников жизнеобеспечения, является членом краевой и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, экспертного совета Региональной энергетической комиссии Красноярского края, правительственной комиссии по модернизации ЖКХ по программе до 2017 года, Координационного совета по малому и среднему бизнесу при главе г. Красноярска и ряда других общественных объединений. Журнал «СП» попросил Татьяну Александровну рассказать о том, какие проблемы пришлось решать профсоюзу работников жизнеобеспечения в 2013 году и о достигнутых результатах.

— Благодаря эффективному взаимодействию с министерством энергетики и жилищного хозяйства края и Региональной энергетической комиссией нам удалось добиться реализации отраслевого тарифного соглашения на 2011—2013 годы в части оплаты труда. В результате минимальная тарифная ставка рабочих первого разряда в организациях ЖКХ с 1 января 2014 года установлена в размере от 6 048 до 7 056 рублей в зависимости от направления деятельности предприятия.

В 2013 году удалось решить вопрос о своевременной оплате труда работникам отрасли, и на 1 января 2014 года практически отсутствовала задолженность по заработной плате работникам на предприятиях, где действуют первичные профсоюзные организации, за исключением предприятий, проходящих процедуры банкротства.

Контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется правовой и технической инспекциями краевой организации профсоюза. В 2013 году комплексно проверено 21 предприятие. Вопросы заключения коллективных договоров, их выполнения контролируются постоянной комиссией крайкома профсоюза по социально-экономической и правовой защите, работает комиссия по проведению экспертизы проектов коллективных договоров, заключаемых на предприятиях. В 2013 году было проверено 92 проекта таких договоров.

Трудовым коллективам, работникам — членам профсоюза оказывается бесплатная юридическая помощь не только по вопросам трудового законодательства, но и в целом по действующему законодательству РФ, в течение года на личном приеме принято более 1 700 человек, дано свыше 2 000 бесплатных консультаций, подготовлено шесть документов в суд.

Постоянно уделяется внимание проведению оздоровительного отдыха детей и подростков, ежегодно данный вопрос рассматривается на заседании президиума крайкома профсоюза. Оказывается практическая и финансовая помощь профкомам предприятий в подготовке и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий. В июне 2013 года проведена краевая спартакиада по пяти видам спорта.

В 2013 году выделен беспроцентный заем 467 членам профсоюза на сумму 6 849,5 тысячи рублей, материальную помощь в связи с несчастным случаем на производстве и в быту получили 239 членов профсоюза на сумму 1 087 тысяч рублей, материальную помощь в связи с болезнью, стихийными бедствиями и другими жизненными обстоятельствами — 191 член профсоюза на сумму 840 тысяч рублей.

Согласно плану проводилось обучение профсоюзных работников, профактива по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения коллективных договоров, охраны труда, социального страхования. В течение 2013 года прошли обучение 1 059 человек.

Бизнес и государство

Страницы 20-56

О ЖКХ – ЗА КРУГЛЫМ СТОЛОМ

24 января 2014 года в МВДЦ «Сибирь» прошел круглый стол «Жилищно-коммунальное хозяйство: пути и методы совершенствования управления общим имуществом многоквартирного дома».

Нина АВДЕЕВА, генеральный директор некоммерческой организации «Региональный фонд капитального ремонта многоквартирных домов на территории Красноярского края», рассказала о создании системы капитального ремонта в России и крае:

— Вступил в действие федеральный закон, который возложил на собственников помещений многоквартирных домов обязанность по выплате взносов на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме. Для активных собственников жилищное законодательство предлагает самостоятельно решать все вопросы по капитальному ремонту, для этого необходимо создать специальный счет. Для остальных каждый субъект РФ должен создать регионального оператора, который обязан организовать весь процесс капитального ремонта, начиная от начислений и заканчивая сдачей в эксплуатацию. С 1 января 2014 года эти задачи возложены на Региональный фонд капитального ремонта многоквартирных домов на территории Красноярского края.

Виктор БОБОВИЧ, заместитель генерального директора ГУК «Жилфонд», поднял вопрос об ответственности ресурсоснабжающих организаций за установку приборов учета:

— Мы готовы по решению общих собраний собственников производить установку приборов учета, но собственники должны хотя бы в течение года рассчитаться за них с управляющей компанией. Сейчас же готовится проект закона, согласно которому на нас уже будет возложена обязанность по установке приборов учета и собственники должны будут рассчитаться с нами в течение пяти лет. Каждый руководитель управляющей компании может представить, какие оборотные средства УК должна иметь для этого.

Также Виктор Казимирович акцентировал внимание на перспективе создания в Красноярске муниципальной управляющей компании:

— Сейчас в ведении нашей компании находится полторы тысячи старых жилых домов. Собственникам этих домов мы предлагаем обоснованный тариф, который позволит рентабельно обслуживать это жилье. Думаю, из полутора тысяч почти все уйдут во вновь созданную муниципальную управляющую компанию, что освободит материальные ресурсы жителей нормальных жилых домов и позволит нам лучше обслуживать жилой фонд, быть более конкурентоспособными.

Вячеслав РЫБАКОВ, и. о. заместителя руководителя департамента городского хозяйства администрации Красноярска, присоединился к обсуждению темы:

— Управляющая муниципальная компания не стремится к стопроцентному завоеванию рынка жилищных услуг. Основная задача — на опыте показать механизмы взаимодействия собственников с управляющей компанией. И показать собственникам, что они

таковыми являются и должны отвечать за содержание своего имущества, инициативно решать эти вопросы вместе с компанией, которая пришла к собственникам на работу, а не наоборот.

Анатолий МАТЮШЕНКО, депутат Законодательного Собрания Красноярского края, отметил:

— Речь идет не о том, что предполагается создание муниципальной управляющей компании, которая заберет весь фонд. Будет конкуренция, и жители получат право выбора — кто лучше, частная или муниципальная УК. Город создает управляющую компанию не для того, чтобы не ликвидировать уже имеющееся, а чтобы двигаться вперед.

Наталья КАПУСТИНА, заместитель директора УК «Холмсервис», остановилась на вопросах взаимодействия с жильцами и на тех трудностях, с которыми приходится сталкиваться управляющей компании:

— Практически никогда советы домов не собираются по собственной инициативе: все ждут, что управляющая компания организует собрание. Председатели и члены советов не хотят участвовать в мелких конфликтах среди собственников дома, например по поводу ночного или строительного шума, курения в подъездах. Хотя совет дома легко может эту проблему решить, просто поговорив по-соседски с собственником квартиры, нарушающим правила проживания. Однако эти вопросы перекладываются на плечи управляющих компаний. Бывает так, что члены советов и председатель не могут прийти к единому решению, между ними возникают ссоры, вплоть до суда. Порой выясняется, что при проведении работ по ремонту дома члены советов приглашают в качестве подрядчиков либо собственные компании, либо знакомых. Отсюда завышенные расценки. Тем не менее мы надеемся, что пройдет несколько лет и советы домов станут неоценимыми помощниками и управляющих компаний, и своих соседей.

Сергей БРЮЗГИН, генеральный директор ООО «Жилищно-эксплуатационный комплекс» (г. Канск), высказал свою точку зрения на то, в чем заключается корень всех проблем в сфере ЖКХ:

— На сегодняшний день ключевым понятием в наших взаимоотношениях между управляющими организациями и жильцами является всё-таки вопрос управления домами. Во всём мире жилье управляется по принципу «один дом — один хозяин». И только у нас в одном доме — много собственников и ни одного хозяина. В Жилищном кодексе написано, что руководящим органом многоквартирного жилого дома является общее собрание жильцов. Но сегодня на общем собрании практически невозможно собрать кворум. А все проблемные вопросы жильцы задают управляющей организации, о которой в Жилищном кодексе из 165 статей написана всего одна строчка: что она имеет право на существование.

Владимир МЕТЦГЕР, член координационного совета Ассоциации делового сотрудничества СРО «Лифтсервис» от Красноярского края, остановился на проблеме лифтового хозяйства в регионе:

— В статье 166 Жилищного кодекса лифт и лифтовые шахты отнесены к общедомовой собственности в перечне работ, выполняемых по капитальному ремонту. За то время пока лифтами никто не занимался, в крае появилась необходимость заменить 1 479 лифтов к 2020 году в исполнение технического регламента Таможенного союза. Также нужно говорить о создании системы надежного капитального ремонта лифтов, что может продлить срок их службы.

Татьяна ИГНАТОВА, председатель Красноярской краевой территориальной организации профсоюза работников жизнеобеспечения:

— Проблема лифтового хозяйства действительно стоит остро. У нас долгое время не занимались этой проблемой, в отличие, скажем, от Новосибирска, где ежегодно закладывались в бюджет средства на замену лифтов и с 2006 года начали приучать население вкладывать деньги в замену лифтов: 30 процентов — жильцы, а 70 процентов — областной и городской бюджеты. И сегодня у них практически отсутствует лифтовая проблема. Надо и нам начинать этим заниматься.

Подводя итоги круглого стола, Нина Авдеева отметила:

— Важно проводить такие встречи, обмениваться опытом. В ближайший год мы будем активно обсуждать проблему капитального ремонта. Надеюсь на взаимопонимание и сотрудничество, потому что такой серьезный вопрос мы можем решить только всем миром.

ПОЗДРАВЛЕНИЯ ОТ «БРИГАНТИНЫ»

В этом году Советский район Красноярска отмечает свой 45-летний юбилей. На сегодня это один из самых благоустроенных районов города, в чем, безусловно, заслуга как администрации района, так и предприятий ЖКХ, работающих на его территории. В их числе — одна из самых успешных и известных управляющих компаний города «Бригантина».

Наш журнал уже писал об УК «Бригантина», поэтому в особом представлении компании необходимости нет. Напомним лишь, что это одна из самых крупных управляющих компаний, в ведении которой находится большой объем жилого фонда — около 300 тысяч кв. метров. Иначе говоря, весь бывший 7-й микрорайон Аэропорта.

По словам генерального директора УК «Бригантина» Елены Демидовой, прошлый год выдался для компании напряженным, но успешным. Все запланированные текущие работы — по ремонту подъездов, уборке и благоустройству территорий, установке малых форм и пр. — были выполнены в срок и в полном объеме. Кроме того, в 2013 году «Бригантина» первой из управляющих компаний Советского района прошла процедуру энергоаудита.

— Еще хочу заметить, что весь год мы отработали без единого предписания по стройнадзору. У нас проводилась плановая проверка, и у жилищного надзора не возникло вопросов и претензий к работе нашей компании. Это очень показательно и важно для нас, — добавила Елена Демидова.

Мы писали о том, что одним из главных направлений работы УК «Бригантина» является благоустройство и озеленение придомовых территорий. И прошедший год в этом отношении не стал исключением. Так, компания активно занималась установкой турников и обустройством спортивных площадок, следуя нынешней политике городской администрации, направленной на оздоровление и привлечение к спорту горожан. Надо заметить, что «Бригантина» — единственная в районе управляющая компания, на территории которой есть сразу две хоккейные коробки. Причем одна из них оснащена теплой раздевалкой.

— Мальчишки нашего района с удовольствием гоняют шайбу. Многие из них занимаются в хоккейной школе «Сокол», а на дворовых площадках тренируются дополнительно, — заметила Елена Демидова.

Кроме того, коммунальщики из «Бригантины» разбили на подведомственной территории футбольное поле и построили в некотором роде уникальное для красноярских дворов

спортивное сооружение — скейт-площадку. Как пояснила руководитель «Бригантины», по многочисленным просьбам районной молодежи.

Как известно, нехватка зелени — одна из вечных проблем любого города. Поэтому сотрудники «Бригантины» много усилий уделяют высаживанию кустарников и деревьев, обустройству газонов, цветников и клумб. Это тоже ежегодная плановая работа управляющей компании. К примеру, за минувший год сотрудники «Бригантины» разбили два новых сквера — на Взлетной и на Батурина (сквер «Сиреневый»), обустроили несколько новых газонов.

— В прошлом году мы решили по-новому подойти к озеленению и поставили на одной из площадок декоративные садовые формы. Понравилось, планируем делать так и дальше. А вот с вертикальным озеленением, к сожалению, не получилось. В качестве эксперимента мы также в прошлом году попробовали такой способ, но дело в том, что для орошения вертикальных форм озеленения требуется сложное, дорогостоящее оборудование. Мы пока не можем его себе позволить, — рассказала Елена Демидова.

Наконец, повышенное внимание в управляющей компании уделяют обустройству детских игровых площадок и автомобильных парковок. Так, в ушедшем году в одном из своих дворов «Бригантина» построила новую детскую площадку с травмобезопасным покрытием. В настоящий момент на подведомственной территории компании уже три подобных площадки, и в планах «Бригантины» — строить их в дальнейшем.

Парковки, а вернее, их отсутствие — настоящий бич городских улиц и дворов. И Советский район в этом смысле не исключение. Сотрудникам «Бригантины» приходится регулярно продумывать, как и где обустроить дополнительные парковочные места. В минувшем году, например, в одном из дворов пришлось убрать часть детской площадки в пользу расширения парковки. Естественно, по согласованию с жильцами близлежащих домов.

К слову, с жильцами подведомственной территории у «Бригантины» сложились не просто хорошие, а партнерские, конструктивные отношения. Как отмечает Елена Демидова, в последние годы люди стали относиться к своим домам и дворам именно как к собственности. Уже нет былого наплевательского отношения, напротив, люди стараются участвовать в благоустройстве и создании комфорта, обращаются в управляющую компанию с пожеланиями, советами.

— Я бы вообще хотела поблагодарить наших жильцов. Даже в очень непростых ситуациях, которые случаются у любого предприятия ЖКХ, они нас всегда поддерживают, во всём помогают. Кроме того, люди сейчас стараются сами вникнуть в работу управляющей компании, понять процессы, которые происходят в сфере ЖКХ. Например, сейчас вышел новый закон о капитальном ремонте МКД (многоквартирных домов), и мы проводим собрания среди жильцов, объясняем, что надо определиться — создавать индивидуальный фонд или перечислять средства региональному оператору. Для многих в этом сложно разобраться, тем не менее люди понимают, что это необходимо, — говорит Елена Демидова.

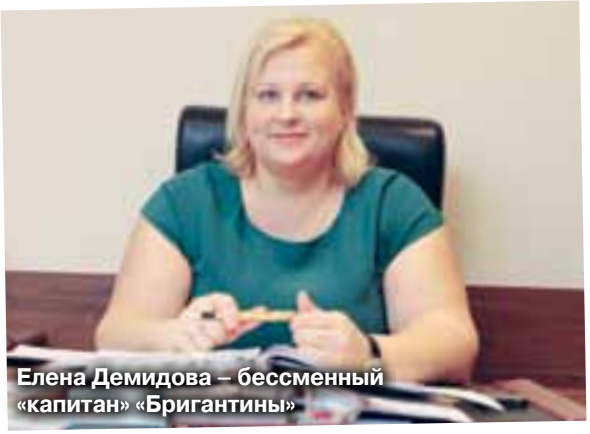
Помимо основной деятельности — управление вверенным ей жилым фондом — УК «Бригантина» старается порадовать жильцов своей территории всевозможными праздничными мероприятиями. Так, уже традиционно компания организует турнир по хоккею в валенках, регулярно проводит праздники — Новый год, Масленицу, День пожилого человека и другие.

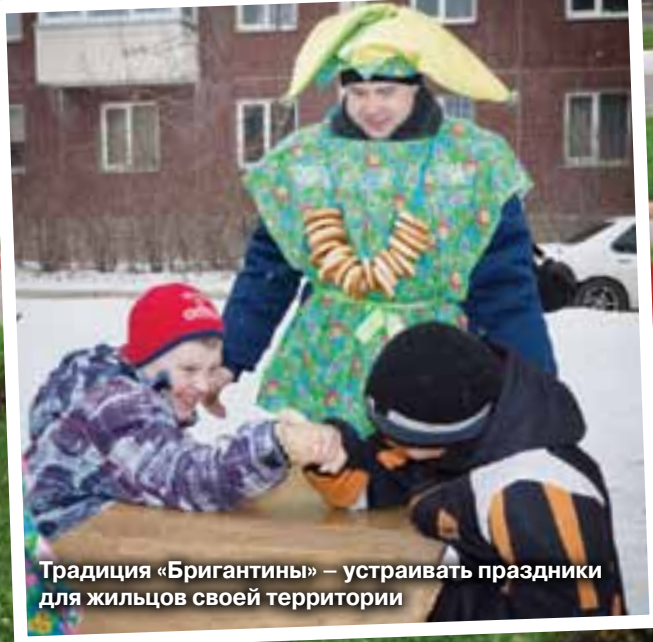
— По-особенному отметили в этот раз День Победы. У нас была полевая кухня, где всех угощали солдатской кашей. Ребята-школьники, одетые в военные пилотки, читали для ветеранов стихи. Вышло очень тепло и трогательно, — заметила руководитель «Бригантины».

С районной администрацией у управляющей компании также сложились партнерские, деловые отношения. Как отметила Елена Демидова, в администрации Советского района уважительно и с пониманием относятся к труду коммунальщиков, оказывают им помощь и содействие:

— В этом году Советский район города Красноярска отмечает 45-летний юбилей. И я от имени коллектива УК «Бригантина» хочу поздравить с этим праздником всех сотрудников районной администрации, поблагодарить их за профессионализм, с которым они выполняют свою работу, за то взаимопонимание и поддержку, которую они оказывают коммунальным предприятиям района. Ну и конечно, пожелать им здоровья, успеха в делах и счастья в личной жизни… Также, пользуясь случаем, хочу поздравить всех работников ЖКХ в преддверии их профессионального праздника. Коллеги, желаю всем нам успехов и терпения в нашем по-настоящему нелегком, но очень важном и нужном труде.

УК «БРИГАНТИНА»:


Елена Демидова – бессменный «капитан» «Бригантины»


Традиция «Бригантины» – устраивать праздники для жильцов своей территории

На территории УК «Бригантина» две хоккейные коробки

Больше зелени городу и его жителям

С ЮБИЛЕЕМ, СОВЕТСКИЙ РАЙОН!

Новая детская площадка – гордость «Бригантины», радость детворы

В подъездах «Бригантины» зелени тоже хватает

Кустарники и деревья коммунальщики высаживают ежегодно

ДОМУ НУЖЕН ХОЗЯИН!

России необходимо девять триллионов рублей на первичное восстановление фондов ЖКХ — такую сумму озвучил Президент России Владимир Путин на заседании Государственного совета, посвященном ситуации в сфере жилищно-коммунального хозяйства. По данным Росстроя, общий износ основных фондов в ЖКХ составляет более 60 процентов, а четверть основных фондов уже полностью отслужила свой срок. Процесс идет безостановочно и с ускорением. Нет никаких надежд на то, что он вдруг сам собой остановится и повернет вспять.

Кто в этом виноват? И, главное, что делать?.. На эти вопросы могут дать ответы только люди, проработавшие в системе ЖКХ не один десяток лет. Не теоретики, а самые настоящие практики, на собственном опыте изучившие все проблемы и подводные камни российской коммуналки. Один из таких людей — **Сергей БРЮЗГИН,** директор ООО «Жилищно-эксплуатационный комплекс» (г. Канск). Более чем сорокалетний опыт работы в системе ЖКХ дает ему право с уверенностью рассуждать о причинах неблагополучной ситуации в этой сфере и о возможных путях выхода из жилищно-коммунального кризиса.

— Сергей Васильевич, в чем причины сложившейся ситуации в жилищно-коммунальном комплексе?

— Вообще, то, что мы сейчас имеем, — это последствия советского времени, когда декларировалась бесплатность жилья. В СССР государство как собственник жилого фонда брало на себя все заботы об управлении, содержании и ремонте многоквартирных домов. 13,2 копейки за один квадратный метр — такой была квартплата в Союзе, она не менялась более полувека и составляла всего около двух процентов бюджета семьи. И вот эта кажущаяся бесплатность оставила глубокий след в сознании людей, сформировала мнение, что жилье — оно ничье. Став собственниками приватизированного жилья, люди продолжают считать, что роль государства при этом не изменилась. Что кто-то должен обеспечивать содержание их дома.

А между тем государству сейчас не под силу справиться с проблемами в жилищной сфере. И результат плачевен. Коммуникации изношены, дома ветшают. Панельные дома изначально были рассчитаны на 25 лет эксплуатации. Теперь срок их эксплуатации продлили до 50 лет, а сейчас и того больше. Но дома-то от этого лучше не стали, их пора капитально ремонтировать или сносить. На данный момент стоимость модернизации системы ЖКХ всей России составляет два федеральных бюджета! Таких денег у государства нет и, давайте посмотрим правде в глаза, никогда не будет.

— Есть ли выход из ситуации?

— Выход один — собственники жилья должны осознать, что именно они являются хозяевами своих домов и именно они заинтересованы в их сохранности.

Уже девять лет в нашей стране действует новый Жилищный кодекс, который определяет, что финансовое содержание жилого или нежилого помещения в многоквартирном доме является обязанностью собственника. Собственники обязаны на общем собрании выбрать один из способов управления: непосредственное управление, организация товарищества собственников жилья, или с помощью управляющей компании. При выборе способа управления домом посредством управляющей компании собственники должны понимать, что они за свои денежные средства заказывают — покупают жилищно-коммунальные

услуги, а управляющая компания за оплату собственников исполняет — продает ЖКУ. Всё правильно и на первый взгляд просто. Но в данном вопросе Жилищный кодекс РФ, кстати списанный с Жилищного кодекса Финляндии, на российской почве практически не работает. По описанным выше причинам — мешают иждивенческие настроения советского времени.

У дома должен быть хозяин! Хозяин, который должен знать консолидированное мнение всех проживающих в доме, определять стоимость работ, ставить задачу перед управляющей компанией, назначать цену. А УК должна перед хозяином отчитаться о выполнении работ.

Это главное различие во взаимоотношениях в жилищно-коммунальной сфере новой России и тех взаимоотношениях, которые были приняты во времена СССР. Собственники, понимающие суть этих изменений, получают в руки ключ к решению большинства проблем, имеющих место в жилищно-коммунальной сфере современной России. Но таких пока меньшинство.

— Какой совет вы можете дать собственникам, которые осознали свою ответственность, чувствуют себя хозяевами многоквартирного дома?

— Собственники должны выбрать руководящий орган дома, в состав которого будут входить руководитель, бухгалтер и экономист. Разумеется, работа руководящего органа должна оплачиваться. Руководящий орган дома будет решать, какие суммы необходимо собирать на содержание дома и на какие цели их тратить, определять цену вопроса, заключать договор с обслуживающей организацией.

Такой подход поможет решить ряд проблем. Во-первых, капремонт. Сейчас много говорится о том, что необходимо собирать с жильцов средства на капремонт, в том числе при помощи единого краевого оператора. Но такой сбор денег вряд ли будет иметь успех, потому что люди просто не верят, что эти средства действительно когда-нибудь пойдут на ремонт их дома. Гораздо понятнее, когда деньги собирают на ремонт именно их дома, на конкретные цели: крышу отремонтировать, проводку поменять… Во-вторых, эффективное использование ресурсов. Практически в каждом доме есть случаи воровства ресурсов, и чтобы их исключить, нужен постоянный наблюдательный орган. В-третьих, сохранение имущества. Например, если кровлю не трогать, она 30 лет не потечет. Но кто-то поставил антенну на крышу, повредил ее — и начало топить. Это всё нужно контролировать.

— Как вы считаете, что современному жителю — собственнику жилого помещения нужно понять?

— Нужно понять, что собственники жилых и нежилых помещений являются хозяевами не только своих помещений, но и единственными полноправными хозяевами многоквартирного дома в целом. Да, стать Хозяином в доме нелегко, это тяжелый каждодневный труд, большая ответственность, но ведь другого выхода просто нет. Как говорится, дорогу осилит идущий.

— Спасибо вам большое, Сергей Васильевич, за интересную и познавательную беседу.

БУДНИ ЗАПОЛЯРНЫХ КОММУНАЛЬЩИКОВ

Работу норильских коммунальщиков иначе как экстремальной не назовешь. Обеспечивать людей теплом, водой и электричеством там, где большую часть года держатся отрицательные температуры воздуха, зимой доходящие до -50, — задача не из простых. О том, каких усилий это стоит, нам рассказали в одном из норильских жилищно-коммунальных предприятий — ООО «Объединение коммунальников № 1».

В этом году у норильского Объединения коммунальников № 1 (далее — ОК № 1) юбилей — 15 лет. Предприятие было создано в 1999 году, взяв на обслуживание территории двух бывших жилищно-коммунальных контор — РЭУ-8 и РЭУ-4. Надо сказать, что хозяйство, доставшееся ОК № 1 в наследство от предшественников, было далеко не в самом лучшем состоянии — молодому предприятию пришлось немало потрудиться, чтобы привести в божеский вид вверенные ему территорию и жилфонд. А работы было много — в ведении ОК № 1 оказалось 144 дома, 461 подъезд, 10 512 квартир, а также трубопровод общей протяженностью почти 600 тысяч погонных метров. И это не считая придомовых территорий, которые также надо было приводить в порядок.

За годы восстановительно-ремонтных работ ситуация на участках, подведомственных ОК № 1, значительно улучшилась, а само предприятие окрепло и вошло на сегодня в число крупнейших управляющих компаний Норильска. Общая численность персонала ОК № 1 составляет порядка 300 работников различных специальностей — дворники, слесари, сантехники, сварщики, плотники, водители и пр. Два с половиной года назад предприятие за счет лизинга обновило и расширило парк техники, который сейчас насчитывает два бункеровоза, два мусоровоза, четыре 20-тонных грузовика, два погрузчика, два грузопассажирских и два легковых автомобиля. Как отмечают в руководстве ОК № 1, численность сотрудников и материально-технические ресурсы компании на сегодня достаточны для того, чтобы оказывать полный комплекс жилищно-коммунальных услуг, поддерживать порядок на подведомственной территории, производить текущие и капитальные ремонты жилого фонда.

Как раз ремонт домов и коммуникаций и является на данный момент главной деятельностью компании. Дело в том, что основная часть норильского жилфонда возводилась еще в советское время. Естественно, сейчас эти дома порядком обветшали, поэтому главные усилия заполярных коммунальщиков направлены на их обновление и поддержание эксплуатационных свойств.

Так, в течение трех последних лет ОК № 1 совместно с муниципалитетом выполняет долгосрочную целевую программу по усилению нулевых циклов многоэтажных домов на своей территории, ведет работы по капитальному ремонту фасадов. За прошлый год программа по капремонту была выполнена в полном объеме — компания отремонтировала семь зданий.

— Самые масштабные работы проводились на многоэтажке по улице Котульского, 21.

В этом доме шла деструкция кирпичной кладки, и жильцы уже не первый год жаловались на продуваемость. Совместно с подрядчиком мы разработали новую технологию ремонта, применили новые строительные материалы и в результате решили проблему, — отмечает директор ОК № 1 Сергей Мельников. Текущие ремонтные работы, по его словам, компания в прошлом году также выполнила на сто процентов.

Активно реализуется компанией и программа энергоэффективности и энергосбережения. Не первый год идет замена осветительных приборов в местах общего пользования. В некоторых домах, пока в порядке эксперимента, устанавливаются светильники с экономичными оптико-акустическими датчиками. На этот год в ОК № 1 также запланировали масштабную установку приборов освещения с энергосберегающими лампами. Это касается не только внутреннего, но и уличного освещения: дуговые ртутные лампы (ДРЛ) заменяются на более экономичные — дуговые натриевые лампы (ДНаТ). Эта работа также не первый год ведется коммунальщиками ОК № 1.

— Помимо этого мы восстанавливаем и заново изолируем новыми материалами кабельные сети, трубопроводы, меняем устаревшее оборудование на современное энергоэффективное. В частности, 43 наших тепловых пункта мы перевели в автоматический режим, что позволило оптимизировать подачу тепла в квартиры и дало экономию средств, — говорит директор ОК № 1.

Традиционно больным вопросом заполярного ЖКХ является благоустройство и озеленение придомовых территорий. Оно и понятно — в условиях вечной мерзлоты нереально создать «город-сад». Но коммунальщики по мере возможности стараются сделать дворы жильцов более уютными и зелеными хотя бы на период короткого северного лета. Так, в течение двух лет ОК № 1 участвует совместно с компанией «Северный город» в акции «Посевная» — засеивает травой газоны придомовых территорий. Развивается и облагораживается инфраструктура дворов. В прошлом году ОК № 1 установило в своих дворах два детских игровых комплекса, в течение двух предыдущих лет уже были установлены три подобных комплекса.

Как признается Сергей Мельников, многие существующие коммунальные проблемы можно было бы решать более оперативно и эффективно, если бы не хроническая задолженность жильцов перед коммунальщиками. На сегодня долги населения перед ОК № 1 составляют 300 млн рублей.

— Конечно, мы пытаемся бороться с неплательщиками. Этой проблемой занимаются как наши юристы, так и привлеченные — из Заполярного коллекторского бюро. Скажем, если неплательщик проживает в квартире по договору социального найма, решается вопрос о его выселении в комнату гостиничного типа и передаче квартиры новым жильцам. Есть население, с которым просто бесполезно работать — они не платят и всё. И таких встречаются целые подъезды, за которыми долгов по 700 тысяч рублей. На эти деньги мы могли бы за пять лет дважды отремонтировать подъезд, а не один раз, как полагается по закону. Болезненно стоит вопрос и с вандализмом в подъездах, — посетовал директор ОК № 1.

С другой стороны, с муниципальными властями, норильским управлением ЖКХ у компании сложились партнерские отношения. Муниципалитет выделяет субсидии на капитальный ремонт, на ремонт фасадов многоквартирных домов, помогает в благоустройстве придомовых территорий и в других вопросах.

— В этом году мы планируем продолжить капитальный ремонт жилого фонда в части восстановления фасадов и реализацию долгосрочной целевой программы по усилению нулевых циклов. Естественно, продолжим работы по текущему ремонту, на эти цели у нас заложено 75 миллионов рублей. Еще 8 миллионов запланировано на программу энергоэффективности — установку пластиковых окон, замену осветительных приборов и электрооборудования. Таковы основные задачи на текущий год, — заключил Сергей Мельников.

У КОММУНАЛЬЩИКОВ СЕВЕРО-ЕНИСЕЙСКОГО ВСЁ ПОД КОНТРОЛЕМ

На территории Северо-Енисейского района Красноярского края находится 11 населенных пунктов. Они разбросаны на площади около 50 тысяч квадратных километров, а проживает в них в общей сложности более 11 тысяч человек. Эти данные мы приводим к тому, чтобы читатель представил себе территорию ответственности МУП «Управление коммуникационным комплексом района» (МУП «УККР») — единственного жилищно-коммунального предприятия Северо-Енисейского района. При всём этом сфера задач, которые выполняет МУП «УККР», значительно превышает рамки деятельности типичного предприятия ЖКХ — здесь и автотранспортные услуги, и строительство жилья, и лесозаготовительная деятельность, и многое другое. Фактически на предприятие возложена задача комплексного социально-экономического развития района.

Андрей МЕЛЬНИКОВ, генеральный директор МУП «УККР»

Муниципальное унитарное предприятие «Управление коммуникационным комплексом Северо-Енисейского района» было образовано в 1996 году. Инициатором его создания выступила районная администрация. Как показало время, это было мудрое решение — образованное МУП «УККР» за несколько лет восстановило жилищно-коммунальное хозяйство района, обеспечив его население бесперебойным снабжением теплом, водой, электроэнергией и прочими коммунальными услугами.

УСЛУГИ ЖКХ И НЕ ТОЛЬКО

На сегодня МУП «УККР» — это крупная производственная структура с численностью персонала около 600 человек. В составе предприятия несколько подразделений: автотранспортный и ремонтно-строительный цеха, энергоцех, цех жилищно-коммунального хозяйства, цех тепловодоснабжения и водоотведения, отдел материально-технического снабжения. Также у предприятия есть диспетчерская служба, задача которой — оперативная помощь жителям по устранению коммунальных неурядиц.

Как уже было отмечено, МУП «УККР» в некотором роде уникальное предприятие, ведущее многопрофильную деятельность. Во-первых, это, естественно, обеспечение полного комплекса коммунальных услуг для жителей всего района — поселков Северо-Енисейский, Тея, Новая Еруда, Вангаш, Брянка, Вельмо, Новая Калами и других. Помимо предоставления коммунальных услуг предприятие осуществляет работы, связанные с ремонтом и реконструкцией теплотрасс, сетей водоснабжения и водоотведения, энергосетей. Нужно также отметить, что МУП «УККР» является ресурсоснабжающим предприятием района.

Однако всё вышеперечисленное — это только одно из направлений работы МУП «УККР». Помимо этого предприятие занимается многими видами деятельности, не связанными напрямую с жилищно-коммунальным хозяйством. В том числе грузопассажирскими перевозками автомобильным и водным транспортом, различными видами ремонтно-строительной деятельности, лесозаготовкой, доставкой и хранением нефти, содержанием и

эксплуатацией автозаправочных станций, сбором и утилизацией промышленных и бытовых отходов, землеустроительной, топографо-геодезической и картографической деятельностью, наладкой и ремонтом электрообъектов, благоустройством и озеленением территорий населенных пунктов района. Даже организация похоронного дела и содержание муниципальных кладбищ в районе входят в обязанности МУП «УККР».

В ПРИОРИТЕТЕ – СТРОИТЕЛЬСТВО НОВОГО ЖИЛЬЯ

Отдельно хотелось бы отметить, что в составе предприятия успешно действует строительное подразделение, которое осуществляет комплекс работ по реконструкции и ремонту зданий и сооружений, а также возводит в районе новое жилье и объекты социальной инфраструктуры.

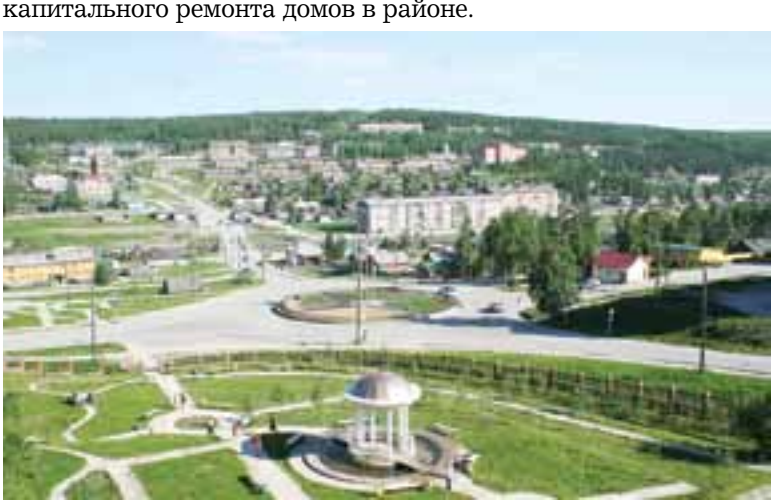
Так, в прошлом году МУП «УККР» начало строительство двух жилых домов на 16 квартир, сдать которые планируется в этом году. Также в текущем году будет начато строительство еще одного подобного дома. Как признается генеральный директор МУП «УККР» Андрей Мельников, состояние жилого фонда в районе оставляет желать лучшего, поэтому помимо ремонта старых домов предприятие каждый год вводит в эксплуатацию новые. На сегодня соотношение старого и нового жилого фонда составляет уже примерно 70 % на 30 %. Также в районе работает программа по сносу ветхого и аварийного жилья. В ее рамках в прошлом году северо-енисейские коммунальщики снесли около 20 домов, жильцы которых были переселены в новое жилье.

Говоря об итогах прошлого года, Андрей Мельников отметил, что, несмотря на некоторые сложности, все задачи, поставленные перед предприятием, были выполнены. В частности, был проведен капитальный ремонт 20 домов в Северо-Енисейском и других поселках на сумму 65 млн рублей, полностью выполнены программы по пассажирским перевозкам и обеспечению населения пиломатериалами и дровами. Помимо этого предприятие отремонтировало около 700 метров сетей тепло- и водоснабжения, провело текущий ремонт котельного оборудования. К слову, при ремонтах трубопровода предприятие применяет энергосберегающие технологии — использует полиуретановую изоляцию, позволяющую почти полностью устранить потери тепловой энергии при передаче. А при сервисе поселковых электролиний МУП «УККР» сейчас устанавливает энергосберегающие уличные светильники, также помогающие экономить ресурс.

В числе прочего за прошлый год предприятие существенно пополнило автопарк, купив 17 единиц различной техники — бензовозы, трелевочник, бульдозер, пассажирские автобусы, полуприцеп, трактор и др. Всего же в настоящее время в распоряжении МУП «УККР» около 60 единиц техники.

В планах предприятия на нынешний год — ремонт всех девяти районных котельных, капитальный ремонт сетей (около 400 метров), закупка новой партии техники. Помимо этого, естественно, текущие ремонты оборудования и жилфонда, устранение аварийных ситуаций, а также строительство нового дома, о чем уже было сказано. По словам руководителя МУП «УККР», непонятна пока ситуация только с капитальным ремонтом домов. Как известно, в этом году вступил в действие новый закон, согласно которому собственники жилья должны определиться с фондом капитального ремонта — создавать индивидуальный фонд дома либо перечислять средства региональному оператору капремонта. В связи с этим предприятие пока не может строить планы относительно объемов капитального ремонта домов в районе.

Раис АРИФУЛИН, начальник отдела жилищно-коммунального хозяйства администрации Северо-Енисейского района:
— МУП «УККР» — единственное в районе предприятие жилищно-коммунальной сферы. Естественно, нагрузка и ответственность на нем лежат очень большие. Но, должен заметить, что предприятие достойно справляется со своей работой. Сейчас мы готовимся к очередному отопительному сезону, и практически полный объем топлива нашими коммунальщиками уже заготовлен. Конечно, и администрация района, будучи учредителем МУП «УККР», держит ситуацию под контролем и, если нужно, оказывает помощь предприятию. К примеру, глава района Ишмурат Минзаляевич Гайнутдинов каждое утро начинает с объезда поселка Северо-Енисейского, чтобы лично убедиться, что всё в порядке.
Так что могу заверить: в сфере ЖКХ у нас всё благополучно. Это, кстати, подтверждают и Ростехнадзор, и краевые комиссии, приезжающие к нам с проверками.



СИЛА – В ОБЪЕДИНЕНИИ

26 февраля 2014 года представители крупных управляющих компаний Шарыпова, Лесосибирска, Красноярска собрались в пресс-центре УК «Северо-Западная» для того, чтобы обсудить приоритетные направления работы Ассоциации управляющих компаний Красноярского края.

Некоммерческая организация «Ассоциация управляющих компаний Красноярского края» была создана в 2010 году. Основные направления деятельности — объединение всех участников рынка жилищных услуг, создание благоприятных условий для организации и развития сферы жилищно-коммунального хозяйства, наиболее полного удовлетворения потребностей жителей в жилищно-коммунальных услугах, а также участие в разработке предложений по совершенствованию нормативно-правового регулирования в сфере ЖКХ, создание правовых и экономических предпосылок для развития отрасли.

В настоящее время в Ассоциацию вступили 13 управляющих компаний, которые в общей сложности имеют в управлении около 90 процентов жилого фонда Красноярска. Планируется, что их примеру последуют и другие обслуживающие организации края и его столицы. Председателем координационного совета Ассоциации избран Виктор Казимирович Бобович, исполнительный директор ООО УК «Краснжилсервис».

Основным вопросом, обсуждаемым на собрании, стало внесение в Государственную Думу законопроекта № 448902-6 (проект федерального закона «О внесении изменений в Жилищный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации»). Законопроект предусматривает обязательное получение всеми управляющими компаниями до 1 мая 2015 года лицензий на право управления многоквартирными домами.

По мнению членов Ассоциации, **принятие законопроекта приведет к дестабилизации отношений в жилищной сфере, ухудшению положения собственников жилья, расцвету коррупции и злоупотреблений.** Предложенный законопроектом механизм оценки управляющих компаний на предмет соответствия требованиям и условиям для выдачи лицензий крайне необъективен. Решение о выдаче квалификационного аттестата руководителю будет приниматься специальной комиссией, состав которой определит высшее должностное лицо субъекта РФ — данное положение законопроекта не учитывает реалии отрасли. Общеизвестно, что каких-либо образовательных программ, стандартов подготовки специалистов и руководителей управляющих компаний в России не существует. Реально наиболее квалифицированными специалистами в этой отрасли как раз и являются руководители, должностные лица самих управляющих компаний, особенно тех, которые уже давно работают на рынке. Таким образом, вопрос об экзаменаторах и целесообразности введения данного требования в целом остается открытым.

Решение о прекращении действия лицензии в отношении конкретного многоквартирного дома будет приниматься органом государственного жилищного надзора в зависимости от количества выявленных им же нарушений на объекте жилого фонда, что открывают широкие возможности для злоупотреблений и коррупции в отрасли.

Реализация законопроекта приведет к ухудшению положения собственников жилья и ущемлению их прав. Очевидно, что основная часть жилого фонда, находящегося в управлении управляющих компаний (как в целом по России, так и в Красноярском крае, г. Красноярске), — это старый жилой фонд. Состояние многих многоквартирных домов в момент их поступления в управление управляющих компаний в период с 2005 года (с момента введения в действие Жилищного кодекса Российской Федерации), как правило, уже было плачевным. Значительное количество домов — это малобюджетные дома, то есть плата за содержание и ремонт, получаемая от собственников, заведомо не может покрыть необходимых затрат на содержание и ремонт этих домов.

Введение механизма лицензирования и установление жестких требований к соискателям лицензии (строгое соблюдение всех правил содержания на каждом объекте жилого фонда) приведет к невозможности получения управляющими компаниями лицензий, прежде всего в отношении самых старых и ветхих жилых домов. Законопроект предполагает, что в таком случае орган местного самоуправления предлагает собственникам выбрать иную управляющую компанию либо управляющая компания должна быть отобрана по результатам открытого конкурса, проводимого органом местного самоуправления.

Данные положения законопроекта не учитывают реальную обстановку в регионах и муниципальных образованиях. Очевидно, что ни одна управляющая компания не изъявит желания управлять ветхими и (или) малобюджетными домами. В данной ситуации управляющая компания, осуществлявшая управление таким домом и лишенная лицензии, в силу прямого указания пункта 2 статьи 200 проекта изменений в ЖК РФ обязана продолжать управлять им и при этом систематически подвергаться административным штрафам по статьям 14.1 и 7.23.2 проекта изменений в КоАП РФ. Такое положение дел неизбежно будет приводить к банкротству управляющих компаний, социальной напряженности и существенной дестабилизации сферы жилищных отношений. Таким образом, после чреды смен управляющих компаний такие дома просто окажутся брошенными.

Предлагаемые размеры штрафов за нарушения в сфере управления многоквартирными домами (минимальный размер штрафа за любое правонарушение установлен в 300 000 рублей на должностное лицо), по мнению членов Ассоциации, не являются адекватными. Авторы законопроекта не учитывают, что большая часть средств, вносимых гражданами в качестве платы за ЖКУ — порядка 70—80 процентов от суммы платежки, — это плата за коммунальные услуги, подлежащая перечислению в адрес ресурсоснабжающих организаций. Более того, управляющая компания обязана ежемесячно оплачивать потребленные жителями ресурсы в стопроцентном объеме, невзирая на дебиторскую задолженность населения. Вознаграждение самой управляющей компании, как правило, невелико (не превышает 10—20 процентов от части платы за жилищные услуги, а не от общей стоимости платежки за ЖКУ).

Механизм приостановления действия лицензии — не дожидаясь вынесения решения суда об аннулировании лицензии — также вызывает много вопросов. Нелогичность и непоследовательность статьи 201 проекта изменений в ЖК РФ (возобновление действия лицензии) очевидна. Данная норма не оговаривает наиболее существенный момент: каким образом многоквартирный дом будет возвращаться в управление компании, лицензия которой судом не аннулирована?

Кроме того, «принудительная» передача дома в управление новой управляющей компании, тогда как прежняя управляющая компания подтвердила в суде свое соответствие лицензионным требованиям, приведет к ущемлению прав и законных интересов собственников жилья. Не исключено, что данный механизм будет использоваться для рейдерских захватов многоквартирных домов.

После обсуждения вопроса участники собрания решили подготовить обращение от имени членов Ассоциации по поводу внесения поправок в данный законопроект и направить его в компетентные органы власти.

Также на собрании Ассоциации обсуждались взаимоотношения с ресурсоснабжающими организациями, расчеты нормативов, возможные пути развития отрасли ЖКХ.

ДОВЕРЬТЕ ЖКХ ПРОФЕССИОНАЛАМ

Накануне профессионального праздника — Дня работников ЖКХ — состоялось интервью с Виктором БОБОВИЧЕМ, исполнительным директором самой крупной управляющей компании в Красноярске — «Красжилсервис», осуществляющей деятельность по управлению многоквартирными домами Советского района.

— Виктор Казимирович, ваша компания стала обслуживать городской жилищный фонд уже почти десять лет назад. Расскажите о деятельности ООО УК «Красжилсервис».

— Прежде всего мне хотелось бы поздравить с профессиональным праздником коллективы всех предприятий сферы жилищно-коммунального хозяйства и пожелать всем успешной и плодотворной работы. На своем посту вы исполняете ответственные обязанности. В любую погоду, круглый год, на вверенном вам участке всё должно быть в порядке. Но вы справляетесь со всем, и за это вам — особый почет!

Теперь о компании. «Красжилсервис» — самая большая УК не только в Красноярске, но и на территории края. Возможно, что и в России. Мы первыми пришли на рынок и за прошедшее десятилетие накопили большой опыт работы. Сам я отработал в системе ЖКХ 38 лет. Сейчас под управлением нашей компании находится 3 миллиона 200 тысяч квадратных метров жилого фонда. Все дома разные — по времени постройки (от пяти до ста с лишним лет), по серии, по благоустройству.

Целью нашей компании является решение самых насущных проблем жителей, связанных с благоприятными и комфортными условиями проживания. Например, в прошлом году было отремонтировано 4 254 метра инженерных сетей и 156 подъездов, благоустроено 6 523 квадратных метра придомовой территории, установлено 80 малых архитектурных форм и 828 окон из ПВХ-профиля, заменено 4 153 почтовых ящика и 430 мусороприемных клапанов, а также проведены многие другие работы.

На текущий год в планах нашей организации не меньший объем работ. Особое внимание уделим установке приборов учета. В настоящее время приборы учета холодного водоснабжения установлены на 40 процентов жилого фонда, теплоснабжения — на всех домах, обслуживаемых ТГК-13. На жилом фонде других ресурсоснабжающих организаций приборы учета не установлены. Это самая главная задача для нас на текущий год.

— Как складываются взаимоотношения с собственниками помещений?

— Практически в каждом доме созданы советы жилых домов, избран председатель, что в большинстве случаев позволяет нормально выстраивать отношения между собственниками и УК.

Конечно, есть и проблемы. Мы по законодательству не имеем права ничего делать без решения собственников, а они не могут квалифицированно оценить, какие работы необходимы дому в первую очередь. Жильцы последних этажей требуют сделать кровлю, первых этажей — отремонтировать подвал, а средние этажи голосуют за благоустройство. Приходится людей убеждать, доказывать, что специалисты УК в этом вопросе разбираются лучше. Считаю, что нам удается максимально эффективно использовать имеющиеся материальные ресурсы для улучшения технического состояния многоквартирных домов.

Есть и еще ряд проблем. В частности, в последнее время люди часто стали писать заявления о сносе деревьев, которые якобы затеняют их окна. Я считаю, не правильный это подход.

Ведь Красноярск и без того по загрязненности стоит на одном из первых мест в России. Ну и, разумеется, вывоз ТБО от нежилых помещений, где собственники или наниматели имеют договор на минимальный объем мусора (или не имеют вообще) и везут его на стоянки УК или, того хуже, валят мусор вокруг Красноярска. До тех пор пока не будет законодательно определена норма накопления ТБО с одного квадратного метра нежилых помещений в зависимости от рода деятельности, не сможем мы навести порядок в Красноярске.

— Расскажите о коллективе ООО УК «Краснжилсервис».

— В нашем коллективе более ста сотрудников. Большинство из них — с высшим образованием, настоящие профессионалы, знатоки своего дела. Жильцам не нужно искать исполнителя, если у них появятся какие-либо вопросы или претензии. Наши специалисты всегда доступны, работают с максимальной отдачей. Это своего рода девиз компании.

Текучки кадров у нас практически нет, «Краснжилсервис» — одна из самых стабильных компаний в городе. Многие сотрудники работают с самого образования компании, но мы стараемся привлекать и молодежь. В частности, каждый год берем студентов на практику. Некоторые из них, отучившись, приходят к нам на работу. В настоящее время потребность в специалистах полностью удовлетворена.

— Скажите, в чем секрет результативной работы предприятия?

— Мы просто делаем свое дело хорошо. Поэтому, даже при наличии определенного количества нерешенных проблем в жилищном фонде, нам не стыдно смотреть в глаза людям: сделано очень много, и работы будут продолжены.

— Вы являетесь председателем координационного совета Ассоциации управляющих компаний Красноярского края. С какой целью была создана Ассоциация и чем она занимается?

— Создание Ассоциации было жизненно необходимо. Ассоциация, объединяющая 90 процентов жилого фонда Красноярска, — это сила, с которой придется считаться всем, как власти, так и жителям и самим УК.

Корень всех проблем в ЖКХ — это законодательное несовершенство взаимоотношений собственников, жилищных и ресурсоснабжающих организаций — всех тех, кто работает на рынке предоставления жилищно-коммунальных услуг. И этот вопрос необходимо решать на уровне Федерации.

Начнем с того, что жилфонд нам был передан в жутком состоянии. Когда государство принимало решение о бесплатной приватизации, то преследовало одну цель — минимизировать свои затраты на жилищно-коммунальный комплекс. Прежде чем отдать людям в собственность квартиры, государство должно было отремонтировать жилой фонд. Но этого не произошло. Управляющие компании начали свою деятельность, «зайдя» на жилфонд, который не ремонтировался по 30—40 лет. На приведение домов в безопасное для проживания состояние требуются разовые многомиллионные затраты, которых ни у населения, ни у УК просто нет.

Реально в обслуживании жилого дома присутствуют не две стороны — жители и жилищные организации, между которыми подписан договор, к ним тесно примыкает третья сторона — ресурсоснабжающие компании. И федеральное законодательство сегодня построено так, что если горожане не платят за коммуналку, то долг поставщики воды, тепла спрашивают не с собственника, а с управляющей организации. В лучшем случае с населения собирается 96—97 процентов по всей России, и с каждым годом дебиторская задолженность растет. Что в конечном счете приведет к банкротству жилищных организаций. Федеральные власти этот вопрос пока никак не решили. Мы обязаны заплатить ресурсникам за услуги, полученные для жителей. А вот собственники, по сути, не обязаны платить нам. Ведь даже суд не может заставить их оплатить долг. Судебным приставам просто-напросто нечего взять у некоторых должников, которые, к слову, за воду, тепло, газ и свет не платят, а услуги получают. Компенсация выпадающих доходов для жилищных организаций не предусмотрена законом.

В связи с этим цель Ассоциации — работа над внесением изменений в законодательство, взаимодействие с ресурсоснабжающими организациями и выработка решений, которые приносили бы пользу и управляющим компаниям, и собственникам жилых помещений, и власти.

Ассоциация уже сегодня выходит через Совет муниципальных образований Красноярского края в Совет Федерации со своими предложениями по внесению изменений в проект закона по лицензированию управляющих компаний. На наш взгляд, проект закона в том виде, в котором он существует сейчас, не жизнеспособен, не отражает реального положения вещей и может принести немало проблем прежде всего собственникам жилых и нежилых помещений (подробнее читайте на стр. 36 — *Прим. ред.*).

ЖКХ КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ

Работа тех, кто связал свою судьбу с системой ЖКХ, особенная: чем лучше ее выполняешь, тем меньше она на виду. Кажется, что вода, свет и тепло в дома приходят сами собой, но на самом деле это результат каждодневного труда работников «невидимого фронта», сотрудников жилищно-коммунального хозяйства.

Юрий ТАРАСОВ

Нина КРУГОВЫХ

Чтобы успешно трудиться в ЖКХ, надо вкладывать душу в свою работу. Кто проходит свой «испытательный срок», тот остается здесь на всю жизнь. Именно таким человеком является **Нина КРУГОВЫХ, главный инженер ООО «Компания по управлению жилищным фондом «ЮСТАС».**

— Пришла я в сферу ЖКХ в 1994 году, получив образование по специальности «инженер-строитель», — рассказывает Нина Николаевна. — Мое образование не раз помогало в работе: строительная специальность неотъемлемо связана с эксплуатацией жилищного фонда, причем моя специализация — теплогазоснабжение и вентиляция — как раз тот профиль, который постоянно используется в обслуживании, содержании и ремонте жилфонда. Работа в сфере ЖКХ мне сразу понравилась. И вот уже 30 лет я работаю в этой системе и не разочаровалась. Наоборот, поняла, что это мое. Когда помогаешь людям, самому становится радостнее жить.

Директор КУЖФ «ЮСТАС» Юрий ТАРАСОВ уже и не мыслит свой коллектив без Нины Николаевны:

— Колоссальная выдержка, самообладание, ответственность, готовность к непредвиденным ситуациям, требующим немедленного решения, коммуникабельность, тактичность, умение найти подход к людям, отзывчивость, грамотность, профессионализм — список положительных качеств Нины Николаевны могу продолжать очень долго. Она действительно находка для любого руководителя, ценный сотрудник, без которого, что называется, как без рук.

— Для меня работа в ЖКХ — это моя жизнь, — признается Нина Николаевна. — Каждый день узнаешь что-то новое, приобретаешь поистине бесценный опыт, который накапливается постепенно. А чем больше опыт, тем больше хочется его применять на практике, реализовывать себя как специалист. Работаю и с бумагами, и с компьютером, и с людьми. Последнее, пожалуй, самое сложное. Но к любому человеку можно найти подход, если искренне стараться помочь. Мы плотно работаем с населением, выкладываем информацию на сайте, отчитываемся на собраниях. Радует, что жильцы домов стали более инициативными, сами приходят порой с предложениями. У нас и коллектив такой подобрался: сплоченный, дружный, люди энергичные, активные. Во многом это заслуга директора Юрия Сергеевича Тарасова, который является генератором хороших идей и предложений. Как руководитель, он заботится о своем предприятии, стремится укрепить его репутацию и статус как надежного. Это руководитель, который умеет ясно видеть перспективы, четко ставить задачи, определять оптимальные пути решения этих задач и нацеливать людей на работу. Как человек — он добрый и понимающий, может идти на уступки, ценит людей, которые работают рядом с ним.

Ольга ХРОМЧЕНКО,
экономист КУЖФ «ЮСТАС»:

— Я уверена, что ЖКХ может открыть человеку дорогу в жизнь. Да, это непростая сфера, в которой могут работать только энтузиасты. Но здесь можно приобрести уникальный опыт, который не приобретешь больше нигде. А если еще подберется такой замечательный коллектив, как у нас, то лучшей работы и желать нельзя. Коллектив у нас дружный, его основа — специалисты с большим опытом. Я знаю, что всегда могу обратиться за советом к своим коллегам, всегда могу на них рассчитывать.

Инна РАЗИНА,
начальник юридического отдела КУЖФ «ЮСТАС»:

— В сфере ЖКХ я работаю почти 14 лет, и для меня работа — это живой процесс, который может меняться ежечасно, это постоянное движение и постоянное нервное напряжение. В работе мы стремимся к взаимопониманию с жильцами. Жилищное законодательство гласит, что управлять домом должны собственники. Но чтобы они управляли, их надо этому учить. Поэтому мы проводим семинары по управлению многоквартирным домом, по проведению собраний, оформлению документов, разъясняем законодательные нормы.

— Работа в сфере ЖКХ — это образ жизни! — считает Юрий Сергеевич. — В управляющей компании работа непростая. Она требует полной самоотдачи. Сейчас мы обслуживаем 80 многоквартирных домов общей площадью более 300 тысяч квадратных метров. Управляющая компания активно работает в программе капремонта. За последние годы отремонтировано 78 домов, оставшиеся два дома отремонтируем в текущем году. Соответственно, чем лучше состояние домов, тем меньше жалоб. Изменился и характер обращений. Если раньше люди жаловались на кровлю, которая протекает, на отсутствие отопления, то сегодня знакомятся со сметами, актами выполненных работ, отчетами об освоении средств. Специфика нашей работы такова, что она связана с жизнью, с бытом людей, поэтому в любое время, в выходной, по окончании рабочего дня, нужно быть готовым выехать на собрание жильцов, провести разъяснительную работу, отреагировать на обращение… В компании «ЮСТАС» и в нашей подрядной организации ООО «Уют» нет кадровых проблем. За семь лет постепенно сформировался коллектив специалистов высокого класса. Штат укомплектован полностью. Более того, у меня есть список кандидатов, которые стремятся попасть к нам на работу и ждут, когда появится вакансия. Половина коллектива имеет высшее образование. Даже среди слесарей три человека получили вузовские дипломы. Качества, которые я считаю главными при отборе персонала, — это профессионализм и практический опыт. Я сам имею опыт и разряд сварщика, могу оценить качество и скорость выполнения работ. Поэтому у нашей компании практически не бывает повторных заявок. Аварийная служба не просто приезжает и перекрывает воду, она полностью устраняет неисправность. Причем аварийная бригада приезжает максимум через пять минут после вызова. Есть у нас и проблемы. В частности, низкий уровень заработной платы. А что поделать, если такая зарплата заложена в действующих тарифах на жилищную услугу? Реально, без дополнительных источников финансирования, заработок дворника составлял бы немногим более двух тысяч рублей. Приходится обеспечивать людей дополнительным заработком.

Компания по управлению жилищным фондом «ЮСТАС» поздравляет своих сотрудников, коллег, подрядчиков с профессиональным праздником — Днем работника ЖКХ. Мы желаем всем работникам жилищно-коммунальной сферы терпения, взаимопонимания с теми, для кого, собственно, и работаем, — с людьми, комфортный быт которых мы призваны обеспечить. Пусть работа доставляет радость и удовлетворение, как моральное, так и материальное. Новых вам трудовых успехов!

КРАСНОЯРСКИЕ ЛИФТЫ ЕВРОПЕЙСКОГО КАЧЕСТВА

Встречаясь с руководителями успешно развивающихся производств, всякий раз убеждаешься — они умеют стратегически мыслить, прогнозировать будущие экономические и социальные процессы, анализировать состояние рынка и смотреть далеко вперед. То, что в Красноярске начнется настоящий бум высотного строительства, Валерий Колупаев, генеральный директор ООО «Еонесси», предприятия, первым в крае решившего производить малогрузовые и пассажирские лифты, предвидел еще задолго до стадии преобразования своей компании из строительно-монтажной в машиностроительную. И конечно, точным был расчет на потребность в лифтах собственного производства в связи с модернизацией отрасли ЖКХ, необходимостью широкомасштабной замены изношенного лифтового хозяйства краевого центра и других городов Сибири.

Если еще пять лет назад компания «Еонесси» в основном поставляла и монтировала малогрузовые лифты зарубежного производства, в том числе фирмы «Отис» из Германии, то начиная с 2009 года она приступила к изготовлению первых опытных образцов собственных малогрузовых и пассажирских лифтов. За три последующих года в модернизацию оборудования, создание опытных образцов и сертификацию продукции было вложено 25 миллионов рублей. Были созданы свои конструкторский и технологический отделы, металлообрабатывающий цех пополнился современным технологическим оборудованием итальянского производства с ЧПУ. Предприятие поставило задачу выпускать импортозамещающую продукцию, подъемники европейского качества, соответствующие необходимым техническим регламентам о безопасности, способные конкурировать с лучшими отечественными и зарубежными аналогами прославленных брендов.

Лучшим подтверждением успешного решения этой амбициозной задачи является то, что продукция «Еонесси» уже работает в краевом перинатальном центре, спортивном комплексе «Арена Север», Академии биатлона, краевой больнице, Красноярском аграрном университете, СФУ, во многих других административных зданиях и учреждениях культуры, в новых высотных жилых домах Красноярска и городов края. Уже в 2012 году компания произвела 227 лифтов, из них 113 малогрузовых и 114 пассажирских. Ее продукция шагнула и за пределы Красноярского края — во многие города Сибирского федерального округа, а также в Казахстан. Красноречиво о качестве красноярских лифтов говорят медали, полученные компанией на ярмарках в Кузбассе в 2013 году и в Красноярске в 2014 году, а также успешное участие в Международной выставке в Москве «Лифт-Экспо-Россия» в прошлом году.

Но, конечно, самыми важными для коллектива «Еонесси» являются отзывы непосредственно заказчиков и людей, пользующихся каждодневно их машинами.

— У нас в 20-й больнице идет ремонт, в том числе были смонтированы четыре малогрузовых лифта фирмы «Еонесси», — рассказывает инженер лифтового хозяйства клиники Татьяна Викторовна Воронина. — Прежде чем выбрать изготовителя, я ознакомилась с характеристиками продукции, по качеству и по стоимости это был наиболее подходящий вариант. И не ошиблась. Бригада смонтировала лифты буквально за десять дней, взяла на себя полное техническое обследование, мы очень довольны работой.

Еще более подробно и эмоционально описала сотрудничество с «Еонесси» старшая по одному из подъездов многоквартирного дома № 91 по ул. Арбузова в г. Назарово Нина Никифоровна Мартынова:

— Руководитель нашей управляющей компании ездил непосредственно на производство и составил хорошее впечатление о компании, убедился, что у нее большие перспективы, а продукция отличного качества. Наш старый лифт, прослуживший 25 лет, был тесным и некрасивым. Сейчас подъемник эстетичный и просторный — наконец-то входят в него детские коляски. Более того, лифт теперь делает «допосадку» на этажах, когда идет сверху, а это экономия электроэнергии. Жильцы девятого этажа говорят, что не слышат движения лифта в отличие от старого, — он стал ходить бесшумно. Кроме всего прочего я подсчитала, что лучше потратиться на новый лифт, чем ежегодно на экспертизу старого выплачивать проверяющей организации по 60 тысяч рублей. И общим собранием мы решили установить новый лифт. Спасибо «Еонесси»!

Действительно, конструкторы и технологи компании не стоят на месте, постоянно совершенствуют свою продукцию. Освоен выпуск пассажирских лифтов без машинного помещения, вводятся в строй более скоростные и комфортабельные лифты, разработан энергосберегающий лифт, опробован лифт с проходной кабиной с совмещением его остановки с уровнем входа в здание — что очень важно для безбарьерного доступа людей с ограниченными физическими возможностями.

— За 2012—2013 годы мы значительно выросли и в объемах производства, — рассказывает **генеральный директор ООО «Еонесси» Валерий КОЛУПАЕВ.** — Работаем в две полные смены, вывели предприятие на мощность производства собственных лифтов — 500 единиц в год. А при условии тесной кооперации с рядом краевых предприятий можем увеличить эту цифру вдвое — до 1 000 лифтов. Создали за последние два года 50 рабочих мест. У нас есть все предпосылки из малого бизнеса перейти в разряд среднего и обеспечить растущий спрос нового строительства в Красноярске, а также решать задачи модернизации и замены отработавшего свой срок лифтового парка. Европейские технологии позволяют нашему производству выпускать оборудование для замены и модернизации 120—200 лифтов в год. И чем раньше наше предприятие взялось бы за эту работу, тем скорее сдвинулась бы с мертвой точки острая проблема в реформе ЖКХ. Сегодня наши возможности особенно востребованы в связи с принятием региональной программы капитального ремонта многоквартирных домов на территории края.

Еще до принятия Закона о капитальном ремонте многоквартирных жилых домов, которым государство часть расходов переложило на плечи собственников квартир, коллектив «Еонесси» не сидел сложа руки — уже за 2012 год выполнил замену и модернизацию 12 лифтов: два — в общежитии Красноярского агроуниверситета, девять — в жилых зданиях Академгородка, один — в г. Назарово. Однако только в краевом центре подлежит замене около 1 500 лифтов. Фронт работы большой, важно только, чтобы региональная власть выступила заказчиком и поддержала компанию, производящую подъемники непосредственно в крае. Тогда работу

можно было бы вести планомерно. Валерий Колупаев считает, что для развертывания полномасштабного производства пассажирских лифтов требуется специальная программа на ближайшие пять-семь лет, утвержденная правительством края и подкрепленная финансированием. При этом «Еонесси» готова сделать встречный шаг — предлагая правительству края и городу Красноярску товарный кредит в виде лифтового оборудования и строительно-монтажных работ.

Важно еще и то, что компания «Еонесси» только на замене малогрузовых лифтов готова на каждом подъемнике дать бюджету экономию в 150 тысяч рублей. Обойдется дешевле и рядовым горожанам замена и модернизация лифтов — это очень актуально в свете нового закона, по которому население будет оплачивать часть расходов по капитальному ремонту домов. Если в тариф по сбору с красноярцев, например, сегодня закладывается сумма на замену лифта в 1,8 миллиона рублей, то специалисты «Еонесси» уже выполняли эту работу на 12 лифтах два года назад за 1,3 миллиона рублей за каждый подъемник!

Генеральный директор Валерий Колупаев совершенно справедливо считает, что без заинтересованной поддержки власти машиностроительному производству развиваться сложно. Назрела, например, необходимость закрепить в собственности здания на ул. Телевизорной, 13, где расположены производственные цеха «Еонесси». Эти здания старой постройки и требуют реставрации и модернизации. Получив их в собственность, компания занялась бы решением этой задачи. Казалось бы, почему не отдать безвозмездно ветхие постройки или не предложить выкупить за символическую цену? Но городская власть упорно выставляет здания на торги. С 2006 года «Еонесси» является постоянным их арендатором, однако заинтересованности вкладывать большие деньги в обустройство территории и помещений при такой ситуации быть не может. Валерий Колупаев об этом очень сожалеет:

— У нас трудятся замечательные монтажные бригады, такие как бригада Андрея Болсуновского, Сергея Резанова, квалифицированные инженеры и техники, и очень бы хотелось создать им самые лучшие условия для работы. Если бы имели в собственности наши производственные площади, то с самым большим рвением обустраивали бы их, вкладывали бы немалые деньги. Мы мечтаем сделать здесь хорошие бытовки, душевые, столовую, а с какой любовью бы занялись озеленением территории! Пока это наша мечта, но надеемся, что она сбудется.

ВЕЧНЫЕ ЗАБОТЫ ЖКХ

Многолетний опыт и профессионализм — отличительные черты управляющей компании ООО «Предприятие Жилищно-Коммунального Хозяйства» (г. Шарыпово). В феврале 2014 года ПЖКХ отметило десятилетний юбилей. На сегодняшний день предприятие обслуживает 58 домов общей площадью более 150 тысяч кв. метров, в том числе и Пионерный — самый старый район Шарыпова, в котором большинство домов нуждаются в капитальном ремонте.

Разумеется, проблем в работе возникает немало. По словам **генерального директора компании Елены МАЛЬШЕВОЙ**, большая часть из них связана с несовершенством российского законодательства в области коммунального хозяйства. Зачастую один законодательный акт не соответствует или противоречит другому. Еще одна большая проблема — неплатежи населения.

— К примеру, по Пионерному микрорайону на сегодняшний день задолженность населения — 10 миллионов рублей! Один только 154-й дом должен нам за жилищную услугу два миллиона, — рассказывает Елена Аркадьевна. — Это эквивалентно тому, что пять месяцев наша работа не оплачивалась. А законодательно найти управу на неплательщиков практически невозможно. Даже имея на руках решение суда, мы не всегда можем взыскать долги: бывает, что не с чего взыскать или жильцы постоянно отсутствуют дома и т. д. Ежедневно работая, мы смогли взыскать только 600 тысяч. В итоге долги копятся, и это сказывается на качестве обслуживания: мы выполняем меньший объем работ, чем могли бы при полной оплате. А ведь большинство домов на нашем участке — это старые дома и общежития, которые остро нуждаются в ремонте. Не лучше обстоят дела и в новых домах из-за плохого качества строительства. По идее, в них вообще не должно быть текущего ремонта, а мы начинаем делать кровлю, подвал, перекладывать канализацию... В прошлом году наша компания приняла в эксплуатацию три новых дома, и в них в первый же день перемерзла вся канализация — оттого, что она вся лежала на земле.

Да, я понимаю людей, которые оплачивают все услуги и справедливо требуют от нас выполнения определенных работ. Но с другой стороны, из-за должников у нас не хватает средств. Ведь нам надо покупать материалы для обслуживания жилищного фонда, платить людям зарплату, кстати совсем небольшую, в среднем 11 тысяч рублей. Больше платить не имеем возможности.

Отсюда еще одна проблема — где взять кадры? Сейчас в ООО «ПЖКХ» трудятся сто человек. Наши специалисты — опытные квалифицированные сотрудники, мы постоянно участвуем и занимаем призовые места во всевозможных конкурсах, направленных на благоустройство дворовых территорий. Так, в прошлом году наш проект спортивного городка «Утром зарядка, вечером спорт — будет здоровым российский народ» получил призовой грант фонда «СУЭК — Регионам» и фонда «Новая Евразия» в Москве. На выигранные деньги мы соорудили целый спортивный комплекс в микрорайоне. И я безмерно благодарна всем работникам предприятия за их тяжелый труд. Но необходим и приток молодых сил. А молодежь не хочет работать за такую зарплату. Да и система среднего профессионального образования почти разрушена — не готовят ни сантехников, ни электриков. Не говоря уже о том, что работать в системе ЖКХ, с точки зрения молодежи, мягко говоря, не престижно.

Приезжие часто отзываются о Шарыпове как о чистом городе. А ведь эту чистоту ежедневно создают люди. Давайте помнить об этом!

РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА С КИТАЕМ

Ольга БАБАЕВА

В марте 2013 года делегация красноярских предпринимателей совершила деловую поездку в Китай. Участие во встречах и переговорах с китайской стороной приняли руководители ряда красноярских предприятий и компаний различных сфер деятельности (строительство, медицина, торговля и услуги, издательство, недвижимость, промышленное производство, образование и наука), представители Красноярского государственного аграрного университета, ОАО «Красноярское региональное агентство поддержки малого и среднего бизнеса». Возглавил делегацию председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Михаил Васильев.

Напомним, первая встреча сторон прошла в г. Чаньчуне в апреле 2013 года по инициативе китайских предпринимателей. Тогда был подписан протокол между Ассоциацией промышленности и торговли г. Чаньчуня и СППКК об укреплении деловых и культурных связей.

Уже в сентябре 2013 года в Красноярске с ответным деловым визитом побывала делегация китайских бизнесменов во главе с секретарем Ассоциации торговли и промышленности г. Чанчуня Сюе Вэньгэ. Предприниматели провели ряд встреч и переговоров с заинтересованными в установлении партнерских отношений руководителями красноярских предприятий. По итогам сентябрьской встречи было подписано соглашение между Союзом промышленников и предпринимателей Красноярского края и Ассоциацией торговли и промышленности Цзилинской провинции.

В ходе мартовской ответной поездки красноярские предприниматели договорились о дальнейшем сотрудничестве с китайскими коллегами, некоторые предприятия уже находятся на стадии подписания контрактов с китайской стороной. Кроме того, красноярскую делегацию принял заместитель мэра Чаньчуня, в ходе встречи стороны договорились о дальнейшем развитии делового и культурного сотрудничества между городами.

Также в ходе визита в Китай было принято решение об открытии представительства Красноярского государственного аграрного университета в Чаньчуне. Помещение под учебное заведение уже подобрано, в ближайшее время начнется набор студентов на следующий учебный год.

По итогам визита было подписано намерение о торгово-экономическом сотрудничестве между предпринимателями Чаньчуня и Красноярском. Документ направлен на решение ряда задач, в частности:

— рассмотреть возможность организации регулярного грузового авиарейса Чаньчунь — Красноярск;

— рассмотреть возможность создания единой общей информационной базы перемещения через таможенную границу товаров;

— содействовать организации визита руководителей Чаньчуня в Красноярск летом текущего года;

— содействовать подготовке к подписанию соглашения о дружбе и сотрудничестве между городами Чаньчунь и Красноярск;

— продолжить работу по организации производства сельскохозяйственной техники в Красноярске;

— продолжить работу по размещению производства на территориях промышленных парков в Красноярске.

ТОЧКИ РОСТА НА КРАСНОЯРСКОЙ ЗЕМЛЕ

В Красноярском крае с 27 февраля по 1 марта прошел XI Красноярский экономический форум «Россия — новые источники роста»

О «точках роста» говорили на всех красноярских экономических форумах. Но в этот раз был особый повод — в декабрьском послании Федеральному Собранию президент Путин заявил о необходимости создания в стране территорий опережающего развития (ТОР) и выделил Сибирь и Дальний Восток как территории, во многом определяющие развитие всей страны.

В этом году КЭФ побил несколько своих рекордов. Во-первых, заявленных к участию регионов и стран стало в полтора раза больше — 71 регион России и 33 страны. Во-вторых, рекордным стало количество участников — более пяти тысяч человек. Маленькая деталь: уже в первой половине дня закончились номерки в гардеробе. В-третьих, стало больше дискуссий, круглых столов и деловых переговоров: всего в рамках КЭФ организовано 45 дискуссионных площадок без учета пленарных заседаний и лекций экспертов форума в СФУ.

В целом в рамках КЭФа было подписано 28 различных соглашений — в основном соглашений частных компаний и других организаций с властями Красноярского края. Наиболее серьезные обещания дало руководство горнорудной компании «Русская Платина». Собственник компании Муса Бажаев заявил, что вложит в проекты на севере края 220 млрд рублей и построит в регионе пять детских садов и ледовый дворец. Еще одним знаковым событием стало соглашение между золотодобывающей компанией «Полюс Золото» и ФСК ЕЭС. Стороны пообещали друг другу создать уникальную для России совместную компанию специального назначения (SPV), которая займется строительством высоковольтной электролинии к будущим объектам Ангаро-Енисейского кластера. Компания МТС подтвердила намерение инвестировать в развитие телекоммуникационной инфраструктуры края три миллиарда рублей, а Российский банк поддержки малого и среднего

Лев КУЗНЕЦОВ, губернатор Красноярского края:
— XI КЭФ по сути стал первой площадкой, где максимально открыто и широко обсуждались механизмы реализации задач, поставленных президентом России Владимиром Путиным по развитию Сибири и Дальнего Востока. В первую очередь это касается вопроса формирования территорий опережающего развития. Очевидно, что простое копирование заграничного опыта не сработает. Да и «мерки», применяемые к Сибири и Дальнему Востоку, должны быть разными. Всё это требует детального осмысления и обсуждения. Я рад, что в рамках КЭФ оно состоялось. Вдвойне важно, что дискуссия прошла при активном участии первого заместителя председателя Правительства РФ Игоря Шувалова и вице-премьера Аркадия Дворковича. Уже к июню этого года правительство страны должно выработать рекомендации по созданию территорий опережающего развития и перечень этих территорий, и я уверен, что предложения, звучавшие на форуме, будут в них учтены.
ТОРы на территории Сибири могут быть связаны с развитием традиционно высококонкурентных отраслей: цветной металлургии, лесопереработки, нефте- и газодобычи, энергетики. Задачи опережающего развития здесь можно решать, используя новые технологии. В частности, в Красноярском крае могут быть образованы ТОРы на основе Железногорского кластера (атомная, космическая промышленность, электронное машиностроение), Ангаро-Енисейского кластера (энергетика, металлургия, лесопереработка), Арктического кластера (Норильский промышленный район и освоение шельфа Таймыра).

предпринимательства, входящий в группу Внешэкономбанк, готов вложить до 100 млн рублей в создание в Красноярске производства инновационной продукции — поликерамопласта.

На пленарных заседаниях и площадках форума состоялся заинтересованный разговор о задачах развития макрорегиона, о новых механизмах и инструментах стимулирования инвестиционного процесса на федеральном и региональном уровнях. Важное значение в рамках КЭФ традиционно придается конкретным проектам. Как подчеркнул полномочный представитель президента в СФО Виктор Толоконский, это хорошо продемонстрировала выставка и те важные соглашения между субъектами Федерации и крупными компаниями, подписанные в ходе форума.

«Красноярский экономический форум дает начало многим конкретным инвестиционным проектам и производствам, дает новую жизнь регионам, которые остро нуждаются в ускорении развития», — считает **Виктор ТОЛОКОНСКИЙ.** В частности, он отметил, что значимые соглашения подписаны республиками Тыва и Хакасия, Алтайским, Забайкальским и Красноярским краями. В центре внимания остаются проекты по добыче газа и нефти, создание комплексов в сфере нефтегазохимии, развитие лесопереработки, такие высокотехнологичные направления, как самолетостроение, космическая техника, биотехнологии, укрепление университетов и развитие технопарковых зон.

В целом, уверен Виктор Толоконский, на КЭФе заявлено много новых идей, которые обогатят процесс развития всей Сибири. «При этом у нас есть четкое понимание, что для регионов округа не может быть развития только за счет отдельных, локомотивных проектов. Рост экономики Сибири — это создание большого числа малых предприятий, новых отраслей экономики, — сказал полномочный представитель. — Эта тема активно звучала в ходе дискуссий. Говорили о том, что сдерживает развитие бизнеса, какие стоят проблемы и как их эффективнее решать, какие нужны новые стимулы со стороны государства».

«Социальное предпринимательство — перспективы развития» — такое название носил круглый стол, которому журнал «Социальное партнерство» просто обязан был уделить внимание.

Модератор дискуссии — первый проректор НИУ «Высшая школа экономики», руководитель рабочей группы Агентства стратегических инициатив «Поддержка доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере» **Лев ЯКОБСОН** в своем выступлении выделил некоторые отличия, которые делают социальное предпринимательство совершенно особенным сектором экономики. «Надо помнить, что у социального предпринимательства есть и этическая сторона. Предприниматели в этой сфере не должны восприниматься обществом как «рвачи». Поэтому саморегуляция и формирование некого этического кодекса здесь крайне важны», — заявил Лев Якобсон.

Никита БЕЛЫХ, исполняющий обязанности губернатора Кировской области, подтвердил заинтересованность регионов в том, чтобы к оказанию социальных услуг подключались предприниматели. По его мнению, «это должно

повлечь снижение стоимости и повышение качества услуг. Но в первую очередь для поддержки социальных предпринимательства и проектов речь должна идти не о принятии закона, а о государственной идеологии, государственной политике и формировании общественного мнения о пользе социального предпринимательства».

Владимир ЯБЛОНСКИЙ, директор направления «Социальные проекты» Агентства стратегических инициатив, в своем выступлении отметил, что под-

держка проектов социальных предпринимателей — одна из основных функций АСИ. «При участии Агентства вышли поручения по разработке порядка субсидирования процентных ставок по кредитам, привлекаемым частным бизнесом в коммерческих банках для реализации проектов государственно-частного партнерства в социальной сфере, введению налоговых преференций для юридических лиц частной формы собственности, оказывающих социальные услуги», — сказал Владимир Яблонский.

Михаил ВАСИЛЬЕВ, председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края:

— Самое главное, на мой взгляд, что можно было почерпнуть из всех дискуссий, которые шли в рамках форума: что же, кроме политических лозунгов, будет вложено в понимание развития России через развитие Сибири и Дальнего Востока? Будем ли мы по-прежнему использовать Сибирь и Дальний Восток исключительно как ресурсную базу или же поставим во главу угла качество жизни населения и освоение богатых сибирских ресурсов будем воспринимать как средство достижения этой цели? А значит, будем договариваться о новых подходах к федерализму с точки зрения распределения бюджетных средств.

Сегодня большая доля собираемых налогов концентрируется в федеральном бюджете и приходит на территории в виде целевых, точечных инвестиций. На нескольких площадках форума прозвучала мысль: дайте нам развиваться самостоятельно. Не все инвестиционные проекты нужно проектировать Москве, не все задачи развития Сибири решать через федеральное правительство или президента — сибирские регионы должны иметь большую самостоятельность для принятия подобных решений. А самостоятельность, как правило, определяется финансами. Многие спикеры говорили о необходимости увеличения доли, которая остается в территориях, как на уровне региона, так и на уровне муниципалитетов. И тот факт, что федеральное правительство готово обсуждать эти темы, уже говорит о многом.

На площадках КЭФа пытливый ум мог почерпнуть несколько вещей. Первое и главное — дополнительных денег не будет. Россия переживает бюджетный кризис, и рассчитывать на то, что мы сможем так же вольготно распоряжаться финансовыми ресурсами, как это было несколько лет назад, не приходится. И в этом смысле Красноярский край выделяется из общей массы проектом Универсиады 2019 года, под который мы рассчитываем получить и наверняка получим федеральное финансирование.

Второе: на КЭФе обсуждался крайне интересный проект с пока еще туманным будущим — это строительство скоростной магистрали между Новосибирском, Томском и Красноярском. Что такое возможность за три часа добраться до Новосибирска? Это другие условия для ведения бизнеса. Другие коммуникации с точки зрения культурного обмена. Обмен людьми. Повышение мобильности населения. В Сибири это одна из ключевых задач, которая до сих пор сегодня должным образом не решается и тормозит развитие экономики.

Несколько площадок КЭФа были посвящены подготовке кадров. Тема для нас важная. Мы по инерции привыкли считать, что край и Сибирь полны квалифицированными кадрами. В этом вопросе требуется реальная переоценка. На форуме прозвучало, что ни высшее, ни профессиональное образование не дают реальному сектору экономики те кадры, которые ему необходимы. Нужно обеспечить обучение студентов и переподготовку тех людей, которые получали образование 20—30 лет назад, к чему система образования совершенно не готова. Эта тема требует дальнейшего обсуждения и решения на всех уровнях, в том числе федеральной и региональной власти.

«ПОЛЮС» – ЛИДЕР ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ РОССИИ

Секрет успеха «золотого» лидера России — в комплексном, стратегическом подходе к добыче драгоценного металла. Внедрение новейших технологий и мощностей идет параллельно с освоением новых месторождений, геологоразведкой и подготовкой кадров. Поднятая на небывалую высоту планка организации производства в ЗАО «Полюс» задает высокий стандарт для всей золотодобывающей отрасли страны. Расположенный в одном из богатейших золотодобывающих регионов России, рудник Олимпиада является крупнейшим предприятием ЗАО «Полюс». Добыча руды на месторождении началась в 1996 году, и в настоящее время на его долю приходится более одной трети общей добычи золота компании. Руда, добываемая на месторождении, перерабатывается на двух фабриках, общая мощность которых составляет 8 млн тонн руды в год. Для переработки сульфидных руд Олимпиады компания использует технологию окисления BIONORD, являющуюся собственной разработкой. Здесь же работает огромный парк самой современной техники — карьерные самосвалы, экскаваторы от лучших мировых производителей. Инфраструктура предприятия потрясает воображение даже искушенных зрителей.

The secret of success «golden» the Russian leader — a comprehensive, strategic approach to the extraction of the precious metal. Introduction of new technologies and capacity runs parallel with the development of new deposits, exploration and training. Raised to unprecedented heights strip the organization of production in CJSC «Polus» gives a high standard for the entire country's gold mining industry. Located in one of the richest gold mining regions of Russia, mine Olympics is the biggest company CJSC «Polus». Ore mining at the deposit began in 1996, and currently it accounts for more than one third of the total gold production of the Company. Ore produced at the field is processed in two factories with a total capacity of 8 million tons of ore per year. For the processing of sulphide ores Olympics company uses oxidation BIONORD, is a proprietary company.

Here runs a huge park — the most modern equipment: dump trucks, excavators from the best manufacturers. Enterprise Infrastructure staggering even sophisticated viewers.

ЗАТО ДОЛЖНЫ РАЗВИВАТЬСЯ

Сергей КОРЖОВ, фото Юрия СУЛЕЙМАНОВА

10 декабря 2013 года в Новосибирске у полномочного представителя Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе Виктора Толоконского прошло совещание по реализации комплекса мероприятий, направленных на социально-экономическое развитие городов присутствия предприятий Топливной компании Росатома «ТВЭЛ».

В совещании приняли участие представители органов исполнительной власти Красноярского и Забайкальского краев, Иркутской, Новосибирской и Томской областей, главы муниципалитетов, где действуют предприятия Росатома, а также начальник управления по работе с регионами Госкорпорации «Росатом» Александр Харичев, президент ОАО «ТВЭЛ» Юрий Оленин и руководители предприятий топливного дивизиона и ОАО «Атомредметзолото». Зеленогорск представляли глава города Александр Тимошенко и генеральный директор ОАО «ПО «Электрохимический завод» Сергей Филимонов.

В преддверии совещания руководители предприятий топливного дивизиона представили Виктору Толоконскому образцы выпускаемой продукции и стенды с основными производственными характеристиками и направлениями деятельности. Генеральный директор ОАО «ПО «Электрохимический завод» Сергей Филимонов, кроме рассказа о планах развития градообразующего предприятия, отметил примеры успешного развития бизнеса на базе выведенных из состава ЭХЗ подразделений (производство светопрозрачных конструкций и клининговая компания), подчеркнул также и географическую удаленность зеленогорского ЗАТО, которая осложняет развитие территории.

В ходе совещания обсуждались ход реализации программы реструктуризации ТВЭЛа, планы развития предприятий до 2030 года, стратегия взаимодействия Топливной компании с региональными органами государственной власти и органами местного самоуправления по повышению инвестиционной привлекательности территорий.

Президент ОАО «ТВЭЛ» Юрий Оленин сообщил, что за последние годы, несмотря на значительное уменьшение численности работников, предприятия топливного дивизиона сохранили, а в ряде случаев увеличили выручку и, соответственно, не уменьшили отчислений в бюджеты всех уровней. В 2,5 раза увеличился коэффициент использования производственных площадей, существенно выросла производительность труда на предприятиях ТВЭЛа, сократились сроки освоения новых изделий, увеличилось количество предложений по улучшению условий труда и технологий производства, и, конечно, выросла и заработная плата.

Одной из ключевых стала тема использования свободных площадей. Эти территории и цеха, считает Виктор Толоконский, можно задействовать для развития новых высокотехнологичных производств, поддержки малого и среднего бизнеса, создания особых центров, когда за счет мощностей и качественного оборудования существующих предприятий оказываются производственно-технологические услуги сторонним компаниям.

В завершение совещания полномочный представитель сообщил, что в регионах будут созданы совместные постоянно действующие рабочие группы, которые будут обеспечивать прямое взаимодействие по принципу «предприятие – муниципалитет – регион» и сопровождать процесс структурных изменений в Росатоме.

ВЛАСТЬ И БИЗНЕС: КАНСКИЙ ДИАЛОГ

Интервью с главой Канска Надеждой КАЧАН

— Надежда Николаевна, одна из главных тем нашего журнала — партнерство власти на различных уровнях: страна, регион, город… С федеральной и краевой властью сотрудничаете?

— Разумеется. В Красноярском крае выстроена серьезная иерархическая система управления, и эта система очень удобна для решения многих проблем муниципалитетов. Во взаимодействии органов государственной власти и местного самоуправления всегда присутствует конструктивный диалог. Иначе нельзя.

Вместе с тем все наши действия четко регламентированы законодательством, и практика взаимодействия также строится на определенных законом полномочиях. У нас созданы все условия для полного раскрытия возможностей муниципальных образований. Приняты и вступили в силу региональные правовые акты, необходимые для реализации Федерального закона № 131-ФЗ.

Отношения с региональной властью у нас тесные, рабочие. Если возник срочный вопрос, я могу позвонить на мобильный телефон любому из краевых министров и оперативно его решить. Хотя по закону местная и государственная власть — разные институты политики и управления, все мы живем и работаем на территории одного региона, одного государства и цель у нас общая — повышение качества жизни людей.

С федеральной властью мы менее контактируем, однако существуют федеральные законы, в том числе социальной направленности, например Федеральный закон № 185 по переселению из аварийного жилья, Закон об образовании и так далее, которые непосредственно регулируют нашу деятельность. В этом случае федеральная власть задает вектор, которому следует муниципалитет.

Есть и обратная связь. Мне очень близка позиция «открытого правительства» — предварительного открытого обсуждения практически всех решений федеральной власти еще на этапе их подготовки, в ходе которого регионы и муниципалитеты получают возможность высказаться и, самое главное, быть при этом услышанными.

— Налажен ли, по вашему мнению, в Канске диалог между властью и бизнесом?

— Диалог ведется. Я не только всегда открыта для общения с представителями бизнеса, но и, более того, стараюсь стимулировать это общение, первая иду на контакт. Я лично встречалась с каждым из руководителей крупных предприятий города, чтобы понять, чем живут наши предприятия, каковы их проблемы, планы, инициативы. Подход к поддержке бизнеса у нас комплексный. Мы понимаем, что помощь нужна — и финансовая, и консультационная, и информационная, и организационная.

В Канске действует долгосрочная городская целевая программа «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства». В ноябре прошлого года был создан Инвестиционный совет муниципального образования город Канск, в структуре администрации есть отдел по инвестициям и инновациям, который занимается выделением субсидий бизнесу. Укрепление экономического потенциала города — одна из наших важнейших задач. Это тот фундамент, который жизненно важен и для улучшения качества жизни горожан, и для

Вручение медалей кадетам

того, чтобы Канск мог внести свой весомый вклад в развитие всего региона. Работа в этом направлении предполагает, в частности, поддержку местных производителей, малого и среднего бизнеса, которому, не секрет, приходится подчас непросто выживать.

— Как вы оцениваете инвестиционный климат города?

— Сейчас инвестиционный климат Канска меняется к лучшему: для этого администрацией города проводится постоянная работа, направленная на предоставление всё более выгодных условий для открытия на территории города новых и модернизации существующих производств. Разработан и утвержден инвестиционный паспорт. Ведется работа с Агентством стратегических инициатив. Проводятся мероприятия, направленные на привлечение инвесторов. В частности, 29 ноября 2013 года состоялось одно из главных событий в экономической жизни Канска — первый городской форум «Инвестиционная сессия: Канский протокол — 2013». В мероприятии помимо местного бизнес-сообщества приняли участие гости из Москвы, Санкт-Петербурга, Самары и других городов России. В ходе панельных дискуссий форума были освещены ключевые вопросы региональной и муниципальной экономической политики, в частности проблемы местного самоуправления и межмуниципального взаимодействия, развитие человеческого потенциала и программно-целевой бюджет.

Одним из основных моментов форума стала работа переговорных площадок, где представители канского бизнеса презентовали собственный опыт, что позволило участникам узнать о нем, а бизнесменам — расширить сеть потенциальных партнеров. Итогом форума стало заключение трех соглашений о намерениях, восьми протоколов о намерениях и предъявление одного инвестиционного предложения. Здесь же состоялось публичное подписание соглашения о намерениях о поставке металлоконструкций, сэндвич-панелей и другой продукции между канским предприятием ООО «КЗЛМК «Маяк» и ООО «Стройинжиниринг СМ» города Москвы.

Сейчас на территории Канска уже реализуется несколько инвестиционных проектов, например по сборке сельскохозяйственной техники. Администрацией города совместно с инвесторами ведется подготовительная работа по открытию производства биопеллет, предприятия по переработке твердых бытовых отходов.

— Какие социальные программы реализуются в Канске? Какие социально ориентированные проекты вы планируете осуществить в будущем?

— Честно говоря, Канск пока еще не может похвастаться большим числом реализованных социальных проектов: с 2012 года велась планомерная «подготовка почвы» для привлечения новых инвесторов и укрепления позиций местного бизнеса. Кроме того, одной из приоритетных задач администрации и всех ее структурных подразделений было участие во всех краевых целевых программах — это не только привлечение дополнительных финансовых средств в муниципалитет, но и укрепление взаимоотношений с региональными министерствами, а также формирование имиджа Канска как активной территории, нацеленной на всестороннее развитие. В настоящее время на территории города успешно реализуется ряд программ, и самая масштабная из них — переселение граждан из аварийного жилья. До 1 января 2017 года будут снесены 74 дома, 644 семьи переселим. Это, безусловно, значимый вклад в укрепление социальной обстановки в городе, однако немало работы нас ждет и в будущем, потому что признаны аварийными 153 дома.

На Дне города

На открытии детской площадки в мкрн Солнечном

Продолжается реализация программы «Обеспечение жильем молодых семей в Красноярском крае». Эта программа действует давно, и на протяжении многих лет ее участниками становились две-три семьи в год. В этом году ситуация значительно изменится: планируется участие не менее чем 12 семей.

Важный социальный проект — обеспечение детей в возрасте от трех до семи лет местами в детских садах. За два года было создано 1 944 места. Сейчас в очереди стоит 167 детей. В данный момент идет подготовительная работа по строительству нового детсада на 190 мест и возвращению здания бывшего детсада, который будут посещать 95 ребят. Это позволит полностью удовлетворить потребность города.

Что касается будущих проектов, то мне представляется интересным и важным для города создание музея памяти Владимира Яковлевича Зазубрина на базе дома, где он проживал в период пребывания в Канске и писал роман «Два мира».

— О чем вы мечтаете как глава города?

— Мечтаю выстроить эффективную систему управления городом, работающую четко и слаженно, как часы. И мечтаю, чтобы каждый житель Канска твердо знал, что все меры и шаги, которые предпринимает местная власть, направлены на улучшение качества жизни людей.

— Надежда Николаевна, вы чувствуете настроение жителей Канска, которые возлагают на вас, как на главу города, большие надежды?

— Мне бы хотелось, чтобы люди не возлагали надежды на одного человека. Каким бы работоспособным ни был градоначальник, он никогда не сможет сделать город лучше без помощи всех жителей. Для того чтобы Канск развивался, недостаточно только работы мэра и команды администрации. Достичь успеха, значительно улучшить жизнь каждого жителя города можно только в том случае, если власть и гражданское общество будут двигаться к общим целям. Достаточно серьезная работа в этом направлении нами уже проделана: общественность активно участвует в подготовке и реализации решений органов власти, делает существенный вклад в повышение качества и доступности услуг за счет общественного контроля. Никто — ни я, как глава города, ни сотрудники администрации, ни общественность — на достигнутом не остановится. Впереди серьезная, но интересная работа, поиск путей решения поставленных жизнью задач, какими бы сложными они ни были.

На общегородском выпускном

КУЗНИЦА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Канский педагогический колледж — одно из старейших средних специальных учебных заведений Восточной Сибири. Впервые он распахнул двери перед абитуриентами еще в далеком 1927 году. И хотя за прошедшие 86 с лишним лет в разные времена менялось его название — техникум, училище, колледж, — суть оставалась одной и той же: это учебное заведение — кузница педагогических кадров.

Канский педагогический колледж

Колледж подготовил около 14 тысяч специалистов — учителей начальных классов, математики, русского языка и литературы, технологии (труда), иностранного языка. 85 процентов учителей Канского района окончили это учебное заведение.

В колледже сложился дружный педагогический коллектив, имеющий высокий интеллектуальный и творческий потенциал. Здесь работают 45 преподавателей, из них больше половины — преподаватели с высшей квалификационной категорией, 12 процентов педагогов являются аспирантами ведущих вузов Красноярска, 6 процентов имеют ученые степени и звания. Коллектив возглавляет **Александр Львович АНДРЕЕВ,** доктор философских наук, профессор, отличник просвещения РФ, заслуженный педагог Красноярского края, депутат городского Совета Канска.

Александр Андреев отмечает, что всё в работе колледжа вращается вокруг главной цели — образование и воспитание будущих педагогов. «Зачастую для студентов колледж становится своеобразной точкой роста: здесь происходит их всестороннее развитие и они выходят из этих стен подготовленными и уверенными в себе. Это прежде всего молодые специалисты, смотрящие в будущее. Таких учителей в школах действительно ждут», — считает Александр Львович.

В 2013/2014 учебном году осуществлялся набор по трем специальностям: «Преподавание в начальных классах», «Физическая культура» и «Дошкольное образование». С сожалением рассказывает Александр Львович о том, что колледж вынужден был отказаться от таких специальностей, как «Русский язык и литература», «Английский язык», «Коррекционная педагогика», «Математика», «Технология», так как в настоящее время министерство образования исключило данные специальности из реестра

Студенческое общежитие

для педколледжей. А ведь в свое время, в конце 90-х годов, Канский педколледж был одним из первых ссузов в России, где эти специальности были введены. Огорчает директора колледжа и тот факт, что в современной системе образования начала рушится связь между средним специальным учебным заведением и вузом. Однако Канскому педколледжу удалось эту связь сохранить: по инициативе директора в 2001 году был открыт Филиал КГПУ им. В. П. Астафьева в г. Канске, где выпускники колледжа могли продолжить свое обучение заочно по специальности, работая при этом в школе.

Колледж старается идти в своей работе не просто в ногу со временем, а быть на полшага впереди. Сегодня это современное образовательное учреждение, выпускающее высококвалифицированных специалистов. Достаточно отметить, что материально-техническая база колледжа включает в себя 250 компьютеров, причем одновременно в учебном заведении обучаются не более 278 человек. Все студенты имеют возможность в любое время работать на компьютерах и бесплатно пользоваться Wi-Fi.

Научно-исследовательская деятельность — обязательная составляющая образовательного процесса в Канском педагогическом колледже. Студенты получают возможность сделать первые шаги в науке. Достаточно привести в пример научно-исследовательские Далевские чтения, которые вот уже более десяти лет объединяют молодых исследователей. В 2011 году чтения получили статус Всероссийских с международным участием.

Несколько лет назад Канский педагогический колледж стал полноправным обладателем базы отдыха «Салют». Сегодняшний «Салют» — это корпуса, прошедшие полную реконструкцию, светлые и уютные комнаты с современной мебелью, просторные холлы с мягкой зоной и спутниковым телевидением, учебные кабинеты, оснащенные компьютерной техникой. Здесь ежегодно проходят обучение порядка 500 школьников, учащихся межрайонного ресурсного центра по работе с одаренными детьми, открытого на базе колледжа.

База отдыха «Салют»

Пользуется большой популярностью в городе и Центр дошкольного развития «Академия детства», где занимаются порядка 80 детей в возрасте от года до семи лет. В процессе обучения и развития детей заняты и студенты, помогая преподавателям готовить раздаточный материал и при этом получая необходимые им практические навыки.

Еще одно направление деятельности колледжа — языковой центр, где около 80 человек обучаются английскому и немецкому языкам.

Принимает колледж активное участие и в системе повышения квалификации педагогов. В 2012 году его сотрудники обучили работе в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами более 800 преподавателей из 15 районов края.

Канский педагогический колледж имеет большую историю, содержательное и интересное настоящее. А будущее учебного заведения директор видит прежде всего в том, чтобы получить право на прикладной бакалавриат. Это, по его мнению, даст колледжу возможность выйти на принципиально новый, более высокий уровень.

Хочется надеяться, что планы руководства колледжа осуществятся и в дальнейшем это славное учебное заведение будет так же держать высоко поднятую планку на протяжении многих лет.

На занятиях

«Академия детства»

НАВИГАТОР В МИРЕ ЗНАНИЙ

О работе Красноярского краевого библиотечного техникума, расположенного в Канске, рассказывает его директор Ирина КОЛЕСНИКОВА:

— Профессиональный принцип, по которому я живу, довольно прост: «Нет высокооплачиваемых профессий с большим будущим, но есть профессионалы с большим будущим…». Наверное, поэтому после окончания Восточно-сибирского государственного института культуры я сделала выбор в пользу детской библиотеки, а с 1990 года начала трудовую деятельность в библиотечном техникуме: старт по карьерной лестнице обозначился с должности преподавателя, затем — председатель предметно-цикловой комиссии, после — заместитель по научно-методической работе, а с сентября 2012-го — директор.

Библиотечный техникум сейчас — это две специальности: «Библиотековедение» и «Социально-культурная деятельность», это высококвалифицированные преподаватели, это победы в социальных проектах и конкурсах разных уровней, это работа творческих объединений… Если озвучить конкретные примеры наших достижений, то, во-первых, это реализация двух грантовых проектов: «Кейсотека — культ речи» и «Культпоход. Сибирское открытие Владимира Зазубрина». Нами был организован ряд просветительских поездок по районам края, где студенты-волонтеры рассказывали о писателе Владимире Яковлевиче Зазубрине и его роли в истории Канска.

На базе техникума с этого учебного года успешно функционирует филиал Народного университета «Активное долголетие». Преподаватели продумывают нестандартные формы работы со «зрелыми» студентами — мастер-классы, тренинги, народные гуляния и т. д.

На протяжении нескольких лет волонтеры техникума посещают социально-реабилитационный центр. Инициативные представители студенчества проводят занятия по декоративно-прикладному творчеству, реализовывают игровые программы, ориентированные на детей разных возрастов.

Также студенты техникума являются постоянными участниками и соорганизаторами городских мероприятий. В этом году проходили традиционные масленичные гуляния, в рамках которых была организована работа одной игровой площадки, а также представлена праздничная программа для горожан «Православное подворье».

Мы стараемся пропагандировать деятельность техникума в средствах массовой информации, что положительно сказывается на его имидже в профориентационном плане. Работа с абитуриентами осуществляется в нескольких направлениях: проектная деятельность, элективные курсы, Народный университет, рекламно-информационная деятельность. Результатом такой работы является повышение интереса выпускников края к специальностям техникума, что выражается в росте показателей приема. Поэтому хочу выразить свое мнение относительно захвата Интернетом просветительского пространства: библиотека как была навигатором в мире знаний, так и останется им.

Православное подворье

Реабилитационный центр

«КАНПЛАСТ»: УНИКАЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

В 2007 году на базе бывшего Канского хлопчато-бумажного комбината было создано предприятие «Канпласт». Ярославские учредители выбрали сибирский городок Канск потому, что в нем были производственные площади, пустовавшие более десяти лет. А еще здесь трудился выдающийся руководитель и промышленник Петр Васильевич Бака, чей вклад в становление нового предприятия трудно переоценить. Если бы не Петр Васильевич, в городе, вероятно, ничего бы и не было, но сработали личные отношения, знакомства, связи.

После ухода Петра Васильевича на пенсию «Канпласт» возглавил его сын Артем Петрович. Экономист по образованию, до этого он успел потрудиться менеджером по продажам, коммерческим директором, а теперь взял на себя руководство производством, до сей поры в крае неведомым: изготовлением мешков, рассчитанных на тонну груза.

Пока шло строительство с общей стоимостью проекта около 250 миллионов рублей, параллельно велся поиск потенциальных покупателей, которые в дальнейшем начнут приобретать продукцию «Канпласта» — мягкие разовые контейнеры, которые на Западе называются «биг-бэг» («большой мешок») и используются под сыпучие грузы. Сегодня вся продукция компании, в которой трудятся более трехсот человек, отправляется в основном на Дальний Восток, а также в Иркутскую, Новосибирскую, Челябинскую области.

За минувшую пятилетку «Канпласт» заявил о себе как о динамично развивающейся компании, которая производит для потребителя необходимый товар в виде мешков, использующихся на других предприятиях под цемент, порошковые и другие строительные смеси, а также под пеллеты и удобрения. Темпы роста производства за полтора года увеличились на 60 процентов. Объем производства сейчас — 100—150 тысяч штук в месяц.

Конечно, важную роль сыграл человеческий фактор, а также умение работать с людьми в команде на общий результат. Средняя зарплата на предприятии — 18—20 тысяч рублей. Привлекаются для прохождения летней практики ученики учебных заведений города, ведется работа со службой занятости населения.

— Честно признаюсь, — говорит Артем Бака, — поначалу было тяжело с кадрами. Но так как в Канске существовало текстильное производство, мы сразу нацелились на специалистов, которые работали на ХБК. Однако старые специалисты выступали больше как инструкторы, потому что на ХБК всё оборудование было советского производства, а у нас оно импортное: китайское, австрийское, немецкое, индийское. Контейнер — дело сложное. Надо не просто сшить мешок, здесь присутствует особая модификация. Работа тяжелая. Первые полтора года текучка была процентов 50, потому что брали всех. Потом создали костяк, а когда приходил новый человек, знали, куда его направить, где научат, покажут, расскажут. Сейчас кадровый голод испытывает разве что швейный цех.

Сегодня «Канпласт» крепко стоит на ногах благодаря учредителям, которые работают на этом рынке более двадцати лет. Они полностью развили Дальний Восток, а так как благодаря удачной транспортной развязке продукцию из Канска дешевле перевезти в ту же Якутию, они всю эту продукцию отдали сибирякам.

Артем Бака считает, что перспективы для молодых работников, которые трудятся на «Канпласте», — в заработной плате, потому что производство расширяется, закупается дополнительное оборудование, а значит, повышается и заработная плата.

Молодой директор характеризует себя как руководителя-дипломата: не выставляясь напоказ, делает всё тихо, но правильно. Придерживается девиза «Только вперед!», однако главным смыслом собственного существования считает всё-таки семью и ребенка.

«ЮВЕЛИРНЫЙ МИР» – КОМПАНИЯ ВЫСШЕЙ ПРОБЫ

«Любое предприятие, ориентированное только на получение прибыли, на мой взгляд, бесперспективно, так как оно рано или поздно принесет опустошенность. Бизнес должен приносит удовлетворение от реализации идей, от радости общения с близкими по духу людьми, от осознания значимости своей деятельности», — считает Наталья РЕТИНСКАЯ, директор ООО «Ювелирный мир» (г. Канск).

И на собственном примере Наталья Георгиевна доказывает правоту этого утверждения. Компания была создана ею уже более двадцати лет назад, и сейчас это сеть из 12 магазинов, в которых трудятся 50 человек. В копилке организации немало наград, в том числе победа в ежегодном российском конкурсе «Лучший ювелирный магазин» в 2007 и 2009 годах, Почетный знак Министерства образования РФ «За милосердие и благотворительность», присвоение звания «Компания № 1 в области качества товаров и услуг» в 2013 году. По данным бизнес-рейтинга, ООО «Ювелирный мир» входит в сто лучших компаний ювелирной отрасли, занимает седьмое место в сибирском регионе. Без преувеличения, это предприятие — лидер ювелирного рынка Красноярского края.

Секрет успеха своей компании ее директор формулирует так: «Чтобы быть успешным, надо быть благодарным своей земле, своей малой родине, быть ответственным за ее настоящее». Профессиональная мечта Натальи Георгиевны — открыть ювелирный магазин-музей об истории золотопромышленности в Канске и купеческой династии Гадаловых. «Канск — особая территория, — считает она. — Здесь можно благополучно, без растрачивания душевных, физических и моральных сил вести бизнес. Сама атмосфера города, его история этому способствуют. К тому же в Канске хорошо налажено взаимодействие между бизнесом и властью, глава города Надежда Николаевна Качан поддерживает идеи и начинания местных предпринимателей».

У Натальи Георгиевны всегда море планов на будущее. Не за горами открытие «Моря любви» — молодежного магазина с морским оформлением, где будут царить эмоции радости, отдыха и веселья. Там пройдет розыгрыш отдыха на Золотых песках среди покупателей, конкурс «Золотая рыбка», выставка-продажа жемчуга. Планируется создание салона для новобрачных «Семейное счастье» с комплексом современных услуг и подарков: букет для невесты, фотосессия на память и так далее. «Продажа ювелирных изделий — это создание эмоций! — считает директор компании. — Мы любим наших горожан и работаем, чтобы видеть их радостные лица. Этой цели подчинено всё: и качество нашего обслуживания, и акции, и подарки».

С этой же целью десять лет подряд компания проводит конкурс среди выпускников города «Золотые часы для любимого учителя». Вчерашний школьник, вступая во взрослую жизнь, должен написать о своем любимом педагоге в городскую газету. Авторитетная комиссия определяет победителя, который вручает на выпускном вечере любимому преподавателю часы с бриллиантами, при этом тоже получая от «Ювелирного мира» в подарок золотые часы. Этот конкурс уже стал неотъемлемой частью городской жизни. И, что самое главное, он учит детей, оканчивающих школу, высокому чувству благодарности.

Разумеется, не забывает компания и о собственных сотрудниках. Помимо достойной зарплаты существует ряд дополнительных поощрений. В частности, за счет предприятия лучшие работники путешествовали по Греции, Италии, Израилю, Египту, были на озере Байкал, ездили на экскурсии в Красноярск, плавали по Енисею, отдыхали на базе отдыха «Золотая подкова» близ Кана.

Особое внимание уделяется подбору персонала. «Наш лозунг: «Имидж нашей компании — подарок молодому сотруднику. Потенциал молодых — обогащение нашей компании»! — говорит Наталья Георгиевна. — Все наши главные специалисты выросли из рядовых работников. Считаю, главное — чтобы сотрудник был близок компании по духу. А профессионализм — он обязательно придет!»

"Мята" освежает город!

мята

кафе-бар

Банкеты на ЛЮБОЙ ВКУС и на ВАШ СЛУЧАЙ

- ЖИВАЯ МУЗЫКА
- ЗАЛ ДО 100 ЧЕЛОВЕК
- СВАДЕБНАЯ АРКА И УКРАШЕНИЕ СТОЛА МОЛОДОЖЕНОВ В ПОДАРОК*
- ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД ИМЕННО К ВАМ

78 ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ БРИГАДЫ, 1,
Т. 254-20-26, WWW.КАФЕМЯТА.РФ,
VK.COM/KAFEMIATA

28–30 мая 2014

Красноярск

X специализированный форум-выставка

АНТИТЕРРОР

современные системы безопасности

- **Безопасность банковского сектора – NEW**
- Технические средства и системы безопасности
- Инженерно-технические средства физической защиты
- Пожарная безопасность
- Аварийно-спасательное оборудование
- Транспорт
- Экипировка. Индивидуальные средства защиты
- Информационная безопасность

Организаторы:

Информационная поддержка:

МВДЦ «СИБИРЬ»
ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-400
22-88-611 – круглосуточно
ccb@krasfair.ru, www.krasfair.ru

Практика

Страницы 60-79

СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР

(изменения в Трудовом кодексе с 1 января 2014 года)

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

С 1 января действуют поправки в Трудовом кодексе, внесенные Федеральным законом от 28 декабря 2014 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». За страстями по ушедшей в прошлое аттестации рабочих мест по условиям труда почти незамеченными остались изменения, касающиеся легализации трудовых отношений, не оформленных трудовым договором и (или) скрывающихся под различными вариациями гражданско-правового договора. Мало кто знает предысторию этих поправок, берущую начало в теперь уже далеком июне 2006 года: в Женеве на 95-й сессии Международной конференции труда принимается Рекомендация № 198, а в Москве — Федеральный закон № 90-ФЗ, который перелопатил практически весь Трудовой кодекс Российской Федерации.

В рассматриваемом контексте, помимо прочего, Федеральным законом № 421-ФЗ внесены изменения и дополнения в ст. 11, 15 и 16 ТК РФ, а также добавлены новые ст. 191 и 671.

Статья 15 является ключевой нормой не только в Трудовом кодексе, но и во всём трудовом законодательстве, поскольку определяет понятие трудовых отношений, позволяя выделить их специфику и коренное отличие от отношений, регулируемых Гражданским кодексом. В отличие от выполнения работ в рамках гражданско-правовых отношений, основанных на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников гражданского оборота (ст. 2 ГК РФ), трудовые отношения определяются через личное выполнение работником трудовой функции и его подчинение правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда (см. также соответствующую норму ст. 56 ТК РФ).

Другими словами, трудовые отношения изначально основаны на неравенстве сторон, и это неравенство закреплено в Трудовом кодексе: работодатель обладает властными полномочиями (издает приказы и распоряжения, утверждает «правила» и «положения», дает поручения, обязательные для исполнения), а работник обязан «подчиняться» и несет за надлежащее или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей персональную, личную ответственность (вплоть до увольнения). Именно с учетом неравенства сторон всё трудовое законодательство выстроено так, чтобы максимально обеспечить социальную защиту работника и обязать работодателя нести ответственность за физическое, материальное и даже социально-бытовое благополучие работника, чей труд он использует в своих целях. Выравниваются стороны трудовых отношений лишь через социальное партнерство в лице своих представителей!

Принятый 30 июня 2006 года Федеральный закон № 90-ФЗ, следуя рекомендациям МОТ, усилил нормы, регулирующие социальное партнерство, повысив роль и ответственность профсоюзов как представителей работников и более конкретно определил понятие трудовой функции в ст. 15 ТК РФ. Например, внесенная в 2006 году поправка исключила возможность поручать работу (выполнять трудовую функцию), не обусловленную

* М. С. Байгереев — один из авторов Комментариев официальных органов к Трудовому кодексу РФ (под ред. А. Л. Сафонова), в 2006 году был в составе правительственной делегации на 95-й сессии Международной конференции труда, а в 2005—2006 годах — в составе экспертов рабочей группы (от стороны Правительства РФ) при Комитете Госдумы РФ, принимавших участие в подготовке поправок в Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ.

трудовым договором. С 1 января 2014 года ст. 15 ТК РФ дополнена императивной нормой «Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается». Такое же категоричное дополнение получила ст. 16 ТК РФ: «Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается».

Напомним, ч. 3 ст. 16 закрепляет весьма важное концептуальное положение, устанавливающее возникновение трудовых отношений между работником и работодателем на основании фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (теперь — «уполномоченного») в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Эта норма касается скрытых и неопределенных форм занятости и направлена на социальную защиту работника. Российское законодательство в вопросах установления наличия трудовых отношений основано на принципе верховенства фактов. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что трудовой договор, даже если он не оформлен надлежащим образом, считается заключенным, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (в новой редакции — «уполномоченного»). По факту допущения работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней (см. соответствующие нормы ст. 61 и 67 ТК РФ).

Особенно широко скрытые формы занятости стали использоваться многими работодателями в последние десятилетия во время кризисов и в связи с распространенной в мире практикой так называемого заемного труда, или лизинга персонала, когда работодатели используют труд работников, предоставленных им кадровыми агентствами и рекрутинговыми компаниями по договорам гражданско-правового характера.

В период кризиса 2008—2009 годов, по экспертным данным, более 10 млн россиян работали по гражданско-правовым договорам, фактически находясь в трудовых отношениях: ежедневный выход на работу в определенное место и время, выполнение поручений «начальника» (супервайзера), регламентированные перерывы на обед, использование инструментов и оборудования нанимателя и т. д. По данным мониторинга социально-трудовой сферы, который проводил Восточно-Сибирский филиал НИИ труда и социального страхования Минтруда России, добровольно работать по гражданско-правовому договору в тот период были готовы 58 % граждан.

Международная организация труда (МОТ), изучая эту проблему, назвала такие скрытые

формы труда индивидуальными трудовыми правоотношениями. С целью поиска адекватных условиям глобальной экономики законодательных механизмов регулирования труда МОТ рекомендовала государствам вырабатывать новые методы социальной защиты трудящихся. Международное бюро труда провело двухлетнее исследование в разных странах, итогом которого стал доклад о законодательстве и практике, действующих более чем в 60 государствах — членах МОТ, представляющих различные регионы мира, а также различные юридические системы и традиции (с ним можно ознакомиться на официальном сайте МОТ www.ilo.ru). Обсуждение этого доклада состоялось на 95-й сессии Международной конференции труда в Женеве в июне 2006 года. Итогом обсуждения стало принятие Рекомендации об индивидуальном правоотношении (Рекомендация МОТ № 198).

В этой Рекомендации, в частности, указано, что для целей национальной политики и защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно определяться на основе фактов, касающихся выполнения работы и вознаграждения работника, а также что государства-члены должны четко определить условия, которые устанавливают существование индивидуального трудового правоотношения, такие, например, как подчинение, зависимость или тот факт, что работа выполняется в интересах другого лица.

Таким образом, вступившие в силу 1 января 2014 года поправки в ТК РФ в редакции Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. фактически следуют Рекомендации МОТ № 198, принятой еще в 2006 году.

Отличия трудового договора от договора гражданско-правового характера

№ ст.	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
11	Стороны договора: *работник и работодатель*	Стороны договора (как правило): *заказчик и исполнитель*
22	Работник выполняет порученную ему работу *лично* и не имеет права передоверить свою трудовую функцию другому лицу, так как несет за ее исполнение *персональную* ответственность, вплоть до дисциплинарной	Исполнитель не обязан выполнять работу лично и может *нанять* для ее выполнения других людей или организацию
33	Стороны договора *не равны.* Работник *не свободен распоряжаться рабочим временем,* так как подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и выполняет распоряжения представителя работодателя	Стороны договора *равны.* Ни одна из сторон не несет ответственность за другую сторону. Работа выполняется по усмотрению исполнителя в удобное для него время, которым он *свободно распоряжается*. Как правило, указываются лишь сроки начала и окончания работ
44	Работник выполняет *конкретную трудовую функцию* (работу), определенную трудовым договором	В гражданско-правовом договоре определяется лишь *конечный результат* выполненной работы, который, как правило, фиксируется *актом выполненных работ*
55	Работодатель обязан *создать условия труда,* обеспечить работника работой, рабочим местом, орудиями труда (инструментами, материалами, письменными принадлежностями, компьютером, оргтехникой и пр.)	Заказчик *не обязан обеспечивать условия труда.* Исполнитель сам обеспечивает себя (или тех, кого он нанимает) орудиями труда, рабочим местом и пр. Материалы и инструменты могут быть предоставлены заказчиком в зависимости от условий договора
66	Работник получает *заработную плату,* которая выплачивается *не реже чем каждые полмесяца*. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определены Трудовым кодексом РФ. Законодательством предусмотрен минимальный размер оплаты труда работника	Оплачивается *результат труда, а не процесс работы*. Стороны гражданско-правового договора вправе *самостоятельно* определять размер вознаграждения, место, форму и сроки оплаты работ
77	Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый *отпуск*	Отпуск не предоставляется
88	Работодатель осуществляет оплату периода временной нетрудоспособности работника	Период временной нетрудоспособности не оплачивается
99	За ненадлежащее выполнение должностных обязанностей работник может быть подвергнут *дисциплинарному взысканию (замечание, выговор, увольнение)*. *Штрафы исключены*	За нарушения условий договора могут быть применены *штрафные санкции*. Ответственность может быть *только материальной*. *Дисциплинарные взыскания исключены*
110	Спорные вопросы решаются в досудебном порядке в соответствии с ТК РФ или в судах общей юрисдикции	Спорные вопросы решаются, как правило, в арбитражном суде, а не в судах общей юрисдикции

Многих настораживает норма в новой ст. 19.1 ТК РФ: «Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений». Следует отметить, что опасения беспочвенны, так как эта норма лишь отражает сложившуюся за многие годы судебную практику. Суды так же, как и контрольно-надзорные органы (прокуратура, Государственная инспекция труда), рассматривая обращения граждан по спорным вопросам трудовых отношений, толкуют трудовое законодательство именно в пользу работника. Добросовестных работодателей эта норма не пугает. А организациям и предпринимателям, не искушенным в специфике трудового законодательства, остается лишь посоветовать грамотно составлять договоры гражданско-правового характера, чтобы они впоследствии, если вдруг ситуация выйдет из-под контроля, не были оспорены и признаны юридически ничтожными.

А ситуация выходит из-под контроля, как известно, в трех случаях: когда работник пожаловался в надзорные органы или обратился в суд и когда произошел несчастный случай. В первом и последнем вариантах развития событий внеплановая проверка со стороны органов федерального надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства гарантирована. Именно для этого в Трудовой кодекс и были внесены рассмотренные поправки.

Елена БРАТЧУН, заместитель директора ООО «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства», директор Красноярского филиала ООО «Эйч-Эс-Эй Аттестация»:

— Зачастую недобросовестные работодатели применяют гражданско-правовые договоры, подменяя трудовые с целью ухода от предоставления социальных гарантий, установленных ТК РФ.

В соответствии со ст. 19.1 ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

1. Заказчиком по письменному заявлению исполнителя — физического лица по договору.

2. Заказчиком на основании предписания Государственной инспекции труда, если данное предписание не было обжаловано в суд в установленном порядке.

3. Судом на основании заявления исполнителя — физического лица.

4. Судом на основании материалов, направленных Государственной инспекцией труда, иным уполномоченным в соответствии с законодательством лицом или органом.

Таким образом, исполнитель — физическое лицо, заключившее гражданско-правовой договор и посчитавшее, что его отношения с организацией являются трудовыми или близкими к ним, вправе потребовать от заказчика признания их трудовыми и заключения с ним трудового договора. На практике можно предвидеть следующую ситуацию: лицо, посчитавшее, что его отношения фактически являются трудовыми или близкими к ним, путем подачи письменного заявления будет требовать от заказчика расторжения гражданско-правового договора и замены его трудовым. Для этого исполнитель может обращаться с заявлением в Государственную инспекцию труда. При наличии признаков трудового договора Государственный инспектор труда предписанием обяжет работодателя заключить трудовой договор, причем несогласие работодателя может быть выражено только путем обжалования предписания в судебном порядке.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ).

Заказчик (фактический работодатель) при этом попадает в сложную ситуацию: ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ предусматривает, что признание гражданско-правовых отношений трудовыми влечет за собой установление их таковыми **со дня начала выполнения работ по гражданско-правовому договору.**

Соответственно, такой работодатель автоматически будет являться нарушителем положений трудового законодательства.

Помимо ответственности работодателя за невыполнение обязанности в части гарантий, установленных Трудовым кодексом, таких как отпуска, возможные доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда, **весьма негативны последствия переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые в случае получения исполнителем травмы** при выполнении работы по договору, поскольку ни одна из обязанностей по обеспечению охраны труда работодателем не будет выполнена, не проведены инструктажи и обучение по охране труда, медосмотр, работник не обеспечен спецодеждой и др. В данном случае следует напомнить об уголовной ответственности (ст. 143 УК РФ). Кроме того, работник может обратиться в суд за компенсацией морального вреда.

Таким образом, заказчик, заключивший гражданско-правовой договор с физическим лицом, находится в постоянной зависимости от поведения второй стороны и, соответственно, в высокой степени риска.

Кроме того, Федеральный закон № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» вносит изменения в КоАП: статья 5.27 (вступает в силу 1 января 2015 года) предусматривает административную ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, должностных лиц до 20 000 рублей, юридических лиц — до 100 000 рублей.

***

В связи с чем рекомендуем работодателю провести оценку сути и содержания уже заключенных гражданско-правовых договоров и дополнительно пересмотреть возможность заключения новых во избежание возможных рисков.

КАК УСПЕШНО ПРОВЕСТИ СОБЕСЕДОВАНИЕ

В. В. КОВАЛЕВА, ведущий профконсультант отдела содействия профессиональной карьере Красноярского центра профессиональной ориентации и психологической поддержки населения

«Кадры решают всё», — говорили в советские времена. Времена теперь изменились, но тем не менее кадры по-прежнему решают если не всё, то очень многое. От того, насколько грамотно подобран персонал, во многом зависит успешность работы компании, а качество подбора зависит от того, насколько грамотно проведено собеседование.

Универсального ответа на вопрос о том, как провести собеседование правильно, не существует. Однако есть общие рекомендации, которые человек, занимающийся отбором кандидатов, должен знать.

Если вы хотите правильно и эффективно провести собеседование, то вам необходимо четко понимать цель его проведения. От целей собеседования также зависит характер его проведения. Например, если вам просто нужно закрыть вакансию «адекватным» сотрудником, то достаточно будет беседы, направленной на исключение откровенных противопоказаний к должности, например ограничений по здоровью. Если же вам нужен лучший работник или вы проводите собеседование на очень ответственную и крупную должность, то собеседование должно быть очень подробным и объективным.

Считается, что собеседование помогает работодателю присмотреться к потенциальному работнику. На самом деле верно и обратное — во время собеседования соискатель также оценивает своего потенциального работодателя.

Помните, что в собеседовании решаются две задачи:

1. Понять, подходит ли кандидат для этой работы и для вашей компании.

Может ли справиться с работой, с задачами, есть ли необходимые знания, умения, навыки, решал ли подобные вопросы, видит ли пути их решения?

Хочет ли заниматься именно этой работой, именно у нас, совпадают ли его планы с планами компании?

Управляем ли, как с ним строить отношения, что он собой представляет как подчиненный, как сотрудник, держит ли слово, соблюдает ли дисциплину и договоренности?

2. «Продать» вакансию кандидату — значит дать ясную картинку, какие задачи, что за трудности в работе, чем интересна ваша компания, каковы перспективы.

Перед проведением собеседования рекомендуем ознакомиться с этапами его проведения.

ЭТАП ПЕРВЫЙ. ПОДГОТОВКА

К каждому собеседованию нужно готовиться. Помните, что это вы проводите собеседование, поэтому у вас должен быть хотя бы примерный план действий — пускать процесс на самотек нельзя. Вам нужно:

• определиться с вопросами для собеседования. Лучше всего составить список, чтобы ничего не забыть;

• подготовить необходимые материалы для соискателей (анкеты, требования, должностную инструкцию, описание условий работы).

ЭТАП ВТОРОЙ. СОБЕСЕДОВАНИЕ

Совет первый. Расположите соискателя к себе, создайте комфортную атмосферу. Начинать собеседование желательно так, чтобы снять напряжение и дать возможность кандидату расслабиться и разговориться.

Совет второй. Правильно подбирайте и задавайте вопросы. Форма вопроса бывает разная. При постановке вопросов следует иметь в виду, что кандидат должен сосредоточить свои усилия на ответах, а не на расшифровке самих вопросов. Они должны быть ясно сформулированы. Используйте простые и понятные слова. Не задавайте по нескольку вопросов на одном дыхании.

Первыми должны следовать вопросы о профессиональном опыте кандидата относительно той должности, на которую он хочет устроиться. Следующая группа вопросов должна выявить компетентность претендента. Для этого надо спросить, как, по его мнению, будет развиваться его карьера в данной компании, узнать о дальнейших планах и жизненных целях. Также неплохо выяснить дополнительные навыки и умения соискателя — знание компьютерных программ, иностранного языка, деловой переписки и пр.

Совет третий. Будьте предельно корректны. Не перебивайте кандидата и ни в коем случае не превращайте собеседование в собственный монолог. Предложите соискателю задать свои вопросы. Вы сможете составить представление о

том, что больше всего волнует человека в будущей работе, какой он, как думает. Обращайте особое внимание на те вопросы, которые человек заранее готовил, — это показывает, что он хорошо знаком с вашей отраслью, компанией и конкурентами.

Совет четвертый. Записывайте. Помечайте для себя не только ответы кандидата на вопросы, но и особенности его поведения: интонации, жесты, мимика тоже многое могут сказать о соискателе. Не расслабляйтесь и не отвлекайтесь — чем больше информации вы соберете, тем легче вам будет принять окончательное решение.

ЭТАП ТРЕТИЙ. ЗАВЕРШЕНИЕ

Постарайтесь не принимать решения прямо на собеседовании, выслушайте всех кандидатов. При принятии решения нужно учесть всё: резюме, материалы анкет и тестов, поведение кандидатов, коммуникабельность, личные и профессиональные качества.

ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК

Сергей ПУЗАКОВ, почетный работник Министерства труда России и советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1-го класса

(Продолжение. Начало в № 2 (24), 3 (25) и 4 (25) 2013 г.)

ОТПУСК С ПОСЛЕДУЮЩИМ УВОЛЬНЕНИЕМ (СТ. 127 ТК РФ)

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Данная норма означает, что при расторжении трудового договора по любому основанию, в том числе по основанию перевода к другому работодателю по соглашению сторон (п. 5 ст. 77 ТК РФ), работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, которые предусмотрены как законодательством РФ, так и трудовым договором либо иными внутренними документами организации (например, коллективным договором). Компенсация выплачивается независимо от того, получил ли уже работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет (см. письмо Роструда от 23.06.2006 г. № 944-6).

К новому работодателю никаких обязательств по трудовому договору с прежним работодателем не переходит. С новым работодателем, в том числе и в случае перевода к другому работодателю по соглашению сторон, заключается новый трудовой договор.

Согласно п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169, при исчислении срока работы, дающего право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки дней месяца, входящие в стаж работы, дающий право на отпуск (ст. 121 ТК РФ), составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. Таким образом, количество месяцев рабочего года, за которое выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, всегда будет целым числом. Месяцем, согласно ст. 139 ТК РФ, считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Поэтому, если в организации принимается решение об округлении, например, до целых дней, это надо делать не по правилам арифметики, а в пользу работника.

Согласно п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках при увольнении по каким бы то ни было причинам работника, проработавшего не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в стаж работы, дающий право на отпуск, ему выплачивается полная компенсация за неиспользованный отпуск, а менее 11 месяцев — пропорциональная компенсация. Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 51/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов, призыва на военную службу. Законность этой нормы подтверждена определением Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 15.02.2005 г. № КАС05-14.

Данная норма распространяется на порядок выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, но не на порядок предоставления отпуска в натуре.

Компенсация за неиспользованный отпуск должна быть выплачена работнику в день увольнения одновременно с другими причитающимися суммами. В случае если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете (ст. 140 ТК РФ).

При споре о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить в день увольнения неоспариваемую сумму (ст. 140 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), из чего следует, что представление работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением является правом работодателя, а не его обязанностью. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Закон не предусматривает предоставления отпуска перед увольнением пропорционально отработанному времени в рабочем году, за который предоставляется отпуск. Поэтому, если, например, работник проработал в организации один год и два месяца и право на ежегодный отпуск не использовал, ему при увольнении может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, а за два месяца выплачивается компенсация за неиспользованные дни отпуска.

Если работник проработал 11 месяцев, подлежащих зачету в стаж работы, дающий право на отпуск, он вправе требовать выплаты полной годовой компенсации за неиспользованный отпуск, но не вправе претендовать на предоставление отпуска с последующим увольнением в натуре.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. Однако все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, так как по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами. Также следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику, — их нужно выдать работнику перед уходом в отпуск, то есть в последний день работы.

В случае заболевания работника в период отпуска с последующим увольнением ему должно быть выплачено пособие по нетрудоспособности. Однако в данном случае неиспользованный отпуск не продлевается и дата окончания трудовых отношений не изменяется.

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью его прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного ч. 1 ст. 124 ТК РФ.

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Согласно ст. 127 ТК РФ со дня начала отпуска с последующим увольнением работник теряет право на сохранение места работы. При этом последний день отпуска не является, а считается днем увольнения. Поэтому, каким днем заканчивается отпуск, рабочим или нерабочим, не имеет значения. В приказе о прекращении трудового договора следует указать фактический день прекращения трудового договора — последний день работы.

Приказы о прекращении трудового договора и о предоставлении отпуска с последующим увольнением в таких случаях издаются, как правило, одновременно. Поскольку отпуск с последующим увольнением в соответствии с пенсионным законодательством включается в общий трудовой стаж, а трудовое законодательство не предусматривает внесение записей об отпусках в трудовые книжки, работнику следует выдать заверенную копию приказа о предоставлении такого отпуска для подтверждения общего трудового стажа при назначении пенсии.

Поскольку с момента начала отпуска с последующим увольнением трудовые отношения с работником прекращаются, соответственно прекращается и обязанность, установленная ч. 3 ст. 91 ТК РФ, вести учет времени, фактически отработанного этим работником. Следовательно, у работодателя нет оснований отмечать дни отпуска увольняющегося работника в табеле учета рабочего времени и с момента предоставления отпуска с последующим увольнением работодатель должен исключить из табеля сведения об этом сотруднике.

Заключение трудового договора работником, находящимся в отпуске с последующим увольнением, не противоречит трудовому законодательству, поскольку по общему правилу (ст. 84.1 ТК РФ) во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, а не отпуска. Согласно ч. 2 ст. 127 ТК РФ последний день отпуска с последующим увольнением только считается, но не является днем увольнения.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае

днем увольнения также считается последний день отпуска.

Смотрите также письмо Роструда 24.12.2007 г. № 5277-6-1 «Об отпуске с последующим увольнением» и Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 г. № 131-О-О.

Заявление на отпуск с последующим увольнением нельзя рассматривать как заявление об увольнении по собственному желанию. Это разные заявления, предусмотренные разными статьями ТК РФ (127 и 80) и имеющие разное целеполагание. В первом случае желание работника уволиться взаимосвязано с желанием предварительно получить отпуск и, отклонив просьбу работника в части предоставления отпуска, работодатель разрушает цель работника в целом и не вправе уволить его на основании этого заявления без предварительного предоставления отпуска. Во втором случае желание работника уволиться не связано другими условиями.

От отпуска с последующим увольнением следует отличать отпуск, предоставляемый в соответствии с графиком отпусков непосредственно перед увольнением. Так, если работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении по сокращению штата или численности работников, в период предупреждения положен по графику очередной оплачиваемый отпуск, то работодатель в соответствии со ст. 123 ТК РФ обязан его предоставить работнику продолжительностью, предусмотренной графиком, а увольнение работника произвести только после окончания отпуска. При этом удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении по сокращению численности или штата работников согласно ст. 137 ТК РФ не производится.

ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (СТ. 128 ТК РФ)

Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ст. 128, подразделяются на две группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (то есть работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

По любым семейным обстоятельствам и другим причинам, которые работник и работодатель сочтут уважительными, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. ТК РФ не ограничивает продолжительность такого отпуска ни минимальным, ни максимальным сроком. Таким образом, если это прямо не предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным или трудовым договором, работодатель может, но не обязан освободить работника от работы без сохранения заработной платы на любой, оговоренный сторонами, срок, в том числе на часть рабочего дня — на несколько рабочих часов.

Статьей 128 ТК РФ предусмотрены также случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы:

— участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;

— в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

— работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;

— работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;

— работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц (ст. 173 ТК РФ);

— работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения

среднего профессионального образования, — 10 календарных дней;

— работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц (ст. 174 ТК РФ);

— Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы — до трех недель в году в удобное для них время (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

— ветеранам боевых действий до 35 календарных дней в году (п. 11 ч. 1, п. 4 ч. 2 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»). С 1 января 2012 года статус ветеранов боевых действий распространяется на участников боевых действий в Таджикистане в периоды с сентября по ноябрь 1992 года и с февраля 1993 года по декабрь 1997 года;

— совместителям, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);

— лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, — в количестве дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно (ст. 322 ТК РФ);

— супругам военнослужащих, если продолжительность отпуска работника меньше продолжительности отпуска военнослужащего (военнослужащей) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ).

Неиспользованные в текущем году отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не переносятся.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Трудовой кодекс (ст. 286) обязывает работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы совместителям по их просьбе, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, но не содержит обязанности предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основной работе, если продолжительность отпуска на ней меньше, чем на совмещаемой.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется приказом. Приказ о предоставлении отпусков имеет унифицированную форму, утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1 — формы № Т-6 и Т-6а.

Инициатором отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях является работник, которому такой отпуск предоставляется только на основании его личного письменного заявления. Если предложение о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы исходит от работодателя, работник вправе его отвергнуть. Если работодатель понуждает работника написать заявление на отпуск без сохранения заработной платы, можно обратиться в прокуратуру с просьбой вынести работодателю официальное предостережение в порядке ст. 25.1 Федерального закона от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» о недопустимости нарушения закона.

КНИЖНАЯ ПОЛКА

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

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

1 января 2014 года вступили в силу федеральные законы «О специальной оценке условий труда» (от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ), заметно изменившие правила оценки условий труда на рабочих местах, определения размера платежей в Пенсионный фонд и получения права на досрочный выход на пенсию для некоторых категорий работников. О том, какие изменения произошли и какие они будут иметь последствия, шла речь на круглом столе «Реформирование трудового, пенсионного, административного и иного законодательства», прошедшем 4 апреля 2014 года.

Владимир ПИМАНОВ, представитель Центрально-Сибирской торгово-промышленной палаты, обозначил проблему, которую предстояло обсудить участникам круглого стола. Изменения в пенсионном законодательстве могут иметь неблагоприятные последствия — некоторые работодатели с целью минимизации расходов пойдут по пути перехода на упрощенную систему налогообложения, проведут сокращение численности штата работников, сократят инвестиции, будут экономить на проведении капитальных и текущих ремонтов. Это может негативно сказаться на социально-экономической ситуации в целом.

Елена ПЕТРУЧЕНЯ, начальник отдела оценки пенсионных прав застрахованных лиц Отделения ПФР по Красноярскому краю, сообщила собравшимся, что от результатов специальной оценки условий труда зависит размер страховых взносов в Пенсионный фонд по дополнительному тарифу за сотрудников, занятых на вредном и опасном производстве (см. таблицу).

Таким образом, установив зависимость ставки тарифа от результатов специальной оценки условий труда, законодатель предложил работодателю экономический стимул, во-первых, произвести такую оценку и, во-вторых, улучшить условия труда, что может снизить налоговую нагрузку на предприятие.

Ольга СКОПИНА, заместитель начальника отдела страхования профессиональных рисков ГУ КРО Фонда социального страхования РФ, сообщила, что в 2014 году остается действительным Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами». Это означает, что работодатель вправе израсходовать начисленные в 2014 году страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и про-

Законом подтверждается действительность результатов аттестации рабочих мест до 31 декабря 2018 года или в течение пяти лет

Размер тарифа страхового взноса в соответствии с п. 2.1 ст. 33.2 Закона № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса, солидарная часть тарифа страховых взносов, %
Опасный	4	8
Вредный	3.4	7
	3.3	6
	3.2	4
	3.1	2
Допустимый	2	0
Оптимальный	1	0

фессиональных заболеваний на финансирование мероприятий по охране труда вместо перечисления их в Фонд социального страхования РФ. Объем средств, направляемых страхователем на финансирование мероприятий по охране труда, не может превышать 20 процентов от суммы страховых взносов, подлежащих уплате в Фонд социального страхования РФ в 2013 году.

Мероприятия остаются теми же, что и в 2013 году, за исключением проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. До 1 августа 2014 года должны быть приняты изменения, позволяющие направлять средства на проведение специальной оценки условий труда.

Далее на мероприятии слово было предоставлено представителям реального сектора экономики. Свое видение влияния изменений в законодательстве на жизнь предприятий высказали генеральный директор государственного предприятия Красноярского края «Дорожно-эксплуатационная организация» (ГП «КрайДЭО») **Алексей СТАРОВОЙТОВ,** заместитель исполнительного директора по персоналу и администрации ОАО «СУЭК-Красноярск» **Сергей САМАРИН,** заместитель генерального директора по экономике и финансам государственного предприятия Красноярского края «КрасАвиа» **Сергей НОРМАНД,** генеральный директор ООО Группа Компаний «Алберг» **Александр МИЛЛЕР** и другие.

Так, по мнению Сергея Самарина, заместителя исполнительного директора по персоналу и администрации ОАО «СУЭК-Красноярск», проведение специальной оценки позволит предприятию сэкономить серьезные средства, так как снижение класса вредности до уровня 3.1 уже дает право на отмену отпусков, доплат за вредные условия труда, на отмену выдачи молока. В ОАО «СУЭК-Красноярск» уже проведены определенные мероприятия, снижающие класс вредности, такие как остекление кабин экскаваторов, использование антивибрационных ковриков и кресел и т. д.

Сергей Норманд, заместитель генерального директора по экономике и финансам государственного предприятия Красноярского края «КрасАвиа», отметил, что по предварительным подсчетам для того, чтобы провести спецоценку и профинансировать мероприятия, необходимые для приведения рабочих мест в соответствие с нормативными требованиями, понадобится более двух миллионов рублей. Что касается дополнительных тарифов к страховым взносам, то в 2014 году для предприятия они составят семь миллионов рублей, в 2015-м — 33 миллиона рублей. Это серьезное экономическое бремя для «КрасАвиа», как и для многих предприятий нашей страны.

КОММЕНТАРИЙ К МЕТОДИКЕ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

1 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», которым вводится новая процедура — специальная оценка условий труда заменяет аттестацию рабочих мест.
Специальная оценка условий труда — комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
Предлагаем вашему вниманию комментарий к Приказу Минтруда России от 24 января 2014 года № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», подготовленный Маратом БАЙГЕРЕЕВЫМ, директором Восточно-Сибирского филиала ФГБУ «НИИ труда и социального страхования» Минтруда России, Юлией КРАВЧЕНКО, ведущим специалистом Восточно-Сибирского филиала ФГБУ «НИИ труда и социального страхования» Минтруда России.

Во исполнение Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Минтруд России подготовил Методику проведения специальной оценки условий труда, Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, форму отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкцию по ее заполнению. Указанные документы были утверждены Приказом Минтруда России от 24 января 2014 года № 33н, который наконец-то (почти два месяца спустя) получил госрегистрацию в Минюсте России (21 марта 2014 года № 31689) и, соответственно, стал обязательным для применения нормативным правовым актом.

Те, уже кто знаком с текстами утвержденных документов, обратили внимание на их сходства и различия с уходящими в прошлое Порядком проведения аттестации рабочих по условиям труда (Приказ № 342-н от 26 апреля 2011 года) и Руководством по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификации условий труда (Руководство Р 2.2.2006-05 от 29 июля 2005 года). Министерство поступило мудро, сохранив преемственность документов, оставив без изменений основные принципиальные моменты, к которым уже привыкли специалисты за многолетнюю практику правоприменения отменяемых актов. У рассматриваемых документов больше сходства, чем различий: та же классификация условий труда, те же принципы и подходы в оценках производственных факторов, схожие формы отчетных документов. Тем не менее при внешней схожести есть различия, которые носят существенный характер.

1. Новая Методика компактнее прежнего Руководства 2.2.2006-05 и, что еще важнее, избавляет от необходимости обращения к очень многим ведомственным регламентирующим документам (ГОСТы, СанПиНы, СН, СНиПы, МУКи, МУ и т. д.), поскольку включает в себя в виде приложений закрытый перечень нормативных и предельно допустимых значений исследуемых (испытуемых) производственных факторов со ссылками на государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, зарегистрированные Минюстом России. Руководство 2.2.2006-05 давно подвергается критике за отсутствие статуса нормативно-правового акта, избыточный набор исследуемых факторов, завышенные уровни их допустимых значений в сравнении со стра-

нами ЕС и ОЭСР, наличие субъективной оценки целого ряда факторов. Тем не менее до введения новой Методики это Руководство оставалось единственным систематизированным сборником гигиенических нормативов условий труда, который на протяжении более восьми лет, по сути, являлся настольной книгой специалистов по аттестации. Минздравсоцразвития России в свое время (в 2011 году) разработало проект Стандарта безопасности труда СБТ 01-2011 «Критерии оценки и классификация условий труда при проведении аттестации рабочих мест», который должен был заменить Р 2.2.2006-05, но в силу известных причин выпустить в свет его не успело. В 2012 году вновь образованный Минтруд России в составе нового Правительства РФ получил поручение Президента РФ разработать проект федерального закона «О специальной оценке условий труда», что сделало выпуск указанного Стандарта неактуальным.

Такой же настольной книгой для экспертов и специалистов по аттестации был Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. От него также придется отвыкать, поскольку новая процедура оценки условий труда, расписанная в федеральном законе и в утвержденной Методике, при многих сходствах, по ряду моментов содержит серьезные отличия, к которым еще долго придется привыкать специалистам (вспомним, сколько времени ушло на адаптацию к новациям Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда после его введения Приказом № 342-н в период с 1 сентября 2011 года и соответствующей отмены Приказа № 569 от 31 августа 2007 года).

2. Вместе с Методикой утвержден *Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, а сама Методика определяет порядок проведения идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов*, чего не было ранее.

На первый взгляд излишнее новшество, эта процедура вроде бы и так проводилась специалистами лабораторий при аттестации рабочих мест по условиям труда. Но на практике было не совсем так, а точнее — совсем не так, как указано в Методике. В профессиональной среде постоянно критикуется так называемый демпинг недобросовестных аттестующих организаций, занижающих цены до нереальных, если на самом деле проводить лабораторные исследования и измерения. И это так. Но не часто критикуется обратная картина — когда цены, наоборот, значительно завышаются аттестующими организациями, которые, пользуясь неосведомленностью заказчика, включают в смету расходов на аттестацию проведение дорогостоящих измерений и исследований тех факторов, которых у него нет, не было и быть не может в силу используемых технологий и производственного оборудования.

ПРИВЕДЕМ ПРИМЕР. Если заказчику надо аттестовать рабочее место водителя, то он наверняка получит от аттестующей организации смету лабораторных исследований (испытаний) факторов, составленных на основе СП 4616 «Санитарные правила по гигиене труда водителей автомобилей», которые помимо очевидных, характерных для автомобилей факторов, таких как шум и вибрация, содержат весьма спорные требования для обследования рабочего места водителя с измерением, например, освещенности или таких химических веществ, как окись углерода, окислы азота, углеводороды алифатические, акролеин, меркаптан и пр. (см. п. 2.11 указанных Правил). Эти санитарные правила были установлены 30 лет назад и, возможно, были актуальны для автомобилей послевоенных проектов, эксплуатировавшихся в те времена. Но много ли водителей сегодня дышат выхлопными газами или парами топлива во время работы?

Предлагаемый Минтрудом России Порядок проведения идентификации привязан к конкретной ситуации вокруг рабочих мест у конкретного работодателя, вплоть до опроса самих работников и их руководителей. Кроме того, Классификатор содержит компактный перечень того, что надо идентифицировать, с уточняющими ссылками на то, что идентифицировать не надо. Так, в частности, параметры микроклимата идентифицируются только там, где технологическое оборудование является искусственным источником тепла и (или) холода, за исключением кондиционеров. Пыль, которая, как известно, есть практически везде, кроме стерильных камер, исследуется там, где осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в технологическом процессе пылящих веществ. Неионизирующие излучения (электромагнитные, электростатические поля и пр.) не измеряются на офисных рабочих местах и т. д. Другими словами, новая Методика имеет ярко выраженный «промышленно-производственно ориентированный» характер, то есть исключает «офисников»[1] и в этом смысле продолжает логику нашумевшего в свое время Приказа Минтруда России от 12 декабря 2012 года № 590-н. Министерство как бы говорит: «Не надо ловить черного кота в темной комнате». В 2013 году дискуссия и споры вокруг Приказа № 590-н были уместны, поскольку этот шаг Министерства России вы-

[1] Здесь следует отметить, что Методика допускает проведение измерений в административных зданиях и прочих «офисных» учреждениях, так как Приложение № 16 ссылается на то, что нормативное значение освещенности рабочей поверхности устанавливается в соответствии с СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий», введенными в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 8 апреля 2003 года № 34 (зарегистрировано Минюстом России 23 апреля 2003 года № 4443).

глядел как вырванный из общего законодательного контекста одиночный акт, нарушающий сложившуюся систему аттестации рабочих мест. Теперь же, когда вместе с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» внесены соответствующие изменения в Трудовой кодекс, определяющие понятие «система управления охраной труда», уточняющие понятие «управление профессиональными рисками» и обязывающие работодателя создавать систему управления охраной труда, исключение из процесса лабораторных исследований благополучных рабочих мест с последующим декларированием выглядит вполне уместным и своевременным.

3. Форма карты специальной оценки условий труда содержит строку 021 *«СНИЛС работников»* (страховой номер индивидуального лицевого счета гражданина в системе обязательного пенсионного страхования). В чем может быть проблема применения таких идентификаторов? Раньше мы аттестовывали *обезличенные* рабочие места (исключение составляли лишь элементы оценки травмоопасности, касающиеся подготовки работников по вопросам охраны труда), теперь оцениваются даже не рабочие места, а *персонифицированные* условия труда. После проведения аттестации рабочего места работодатель не испытывал особых проблем, если, например, вместо уволенного работника на это рабочее место принимался новый. Наоборот, это было большим подспорьем для работодателя, поскольку в соответствии с нормами ст. 57 Трудового кодекса РФ представитель работодателя знакомил работника при приеме на работу с его правами, гарантиями и компенсациями, связанными с условиями труда, по итогам проведенной аттестации. Что делать теперь работодателю после приема на работу новых работников взамен выбывших? Не придется ли вновь прибегать к услугам организации, проводящей специальную оценку условий труда, даже если речь идет о чисто формальной корректировке карт под СНИЛС вновь принятых работников? Во сколько теперь обойдется работодателю текучка кадров?

4. При измерении световой среды исключен *коэффициент пульсации освещенности (Кп)*. Наконец-то устранен камень преткновения в дискуссии специалистов вокруг проблемы несоответствия выпускаемых российской и зарубежной промышленностью источников света установленным в нашей стране нормативам. Проблема применения коэффициента пульсации в том, что большинство используемых источников света имеют пульсацию выше установленных нормативов, что в свою очередь вынуждает работодателей либо нести немалые расходы на закупку и установку дополнительных технических средств по снижению пульсации, либо смириться с признанием «вредных» условий труда из-за сверхнормативной пульсации и соответствующими расходами на предоставление гарантий и компенсаций за работу во «вредных» условиях труда. При этом отрицательное влияние пульсации на здоровье работника при установленных СанПиНами нормативных значениях коэффициента пульсации остается дискуссионным, поэтому слово «вредных» взято в кавычки. Минтруд решил эту проблему, просто разрубив гордиев узел.

5. *Исключена оценка травмоопасности.* Это одно из слабых мест новой Методики. Ранее, при оценке травмоопасности для целей аттестации, специалист аттестующей организации вместе с представителями комиссии работодателя выявляли нарушения в эксплуатации оборудования, приспособлений и инструментов. Проверяли соответствие процесса работы установленным требованиям безопасности, применение технической документации и инструкций по эксплуатации. При оценке травмоопасности проверялось соответствие подготовки работников по вопросам охраны труда установленным требованиям, то есть прошли ли работники обучение по охране труда с последующей проверкой знаний требований охраны труда, проведены ли инструктажи, в порядке ли журналы регистрации инструктажей и т. д. В этой части прежняя аттестация несла в себе сильную профилактическую составляющую: в ходе оценки травмоопасности работодатели и их представители выявляли те риски, которые долгое время оставались ими незамеченными, аттестация показывала то, на что они ранее, во многом в силу привычки, не обращали внимания, как это, к сожалению, бывает на подавляющем большинстве наших российских производственных объектов по всей стране.

Зато добавилась *форма протокола оценки эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте*. В прежних протоколах обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте (Приказ № 342н) была строка «Эффективность использования СИЗ», но она по факту не работала, и на практике оценка эффективности СИЗ для целей аттестации не проводилась. На сайте Минтруда России можно ознакомиться с проектом соответствующей методики оценки эффективности средств индивидуальной защиты, которая содержит указания, как снизить класс (подкласс) условий труда. Это будет хорошим стимулом для приобретения работодателями действительно эффективных СИЗ.

6. Новая Методика устанавливает *единый предельно допустимый уровень (ПДУ)* для шума в отличие от нескольких ранее действующих ПДУ, которые также были предметом острых дискуссий. То, что вместо нескольких ПДУ остался один, — это безусловно позитивный шаг, но относительно предельно допустимого уровня в 80 дБ весьма показательно отрицательное заключение Минэкономразвития России об оценке регулирующего воздействия на проект новой Методики.

Минэкономразвития России обратило внимание на ряд рисков, связанных с реализацией проекта акта, в том числе на ПДУ шума, указав на международный опыт в установлении допустимого норматива уровня шума. Так, в странах ОЭСР, странах — членах ВТО и ЕЭС практически все нормативы, касающиеся установления норматива уровня шума на рабочем месте, имеют верхнюю границу эквивалентного уровня шума в районе 85—90 дБ (А) для восьмичасовой рабочей смены. Основное количество оборудования, закупаемого для предприятий химической, угольной промышленности, имеет звукоизоляцию 85 дБ (А). Например, в химической промышленности используются всемирно известные бренды Atlas Copco, CATERPILLAR, Komatsu, в угольной промышленности — JOY, Eickhoff, Sandvik, Bucyrus, CAT. При ПДУ шума, предложенном новой Методикой, вся указанная техника станет «вредной» для работника.

7. Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда (ранее, в редакции Приказа № 342-н, был План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда) также претерпел изменения, и, возможно, не в лучшую сторону. Исчезли «Источник финансирования» и «Ответственный за выполнение мероприятия». Работодателям, которые зависят от вышестоящих организаций, и специалистам по охране труда теперь придется потрудиться, чтобы интегрировать новые перечни рекомендуемых мероприятий в бюджеты финансирования расходов на улучшение условий труда. Хотя в контексте упомянутых поправок в Трудовой кодекс, определяющих понятие «система управления охраной труда», уточняющих понятие «управление профессиональными рисками» и обязывающих работодателя создавать систему управления охраной труда, такое упрощение формы, предполагающее дальнейшие шаги работодателя по выстраиванию системы управления, вполне логично. Нельзя забывать, что после проведения специальной оценки условий труда работодатель в конечном итоге должен выстроить систему управления профессиональными рисками, которая в свою очередь должна стать основой для создания и функционирования современной системы управления охраной труда (см. ст. 212 ТК РФ в новой редакции).

МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ОХРАНЫ ТРУДА

Как известно, наличие организованной системы управления охраной труда закреплено законодательно для каждой организации, независимо от вида деятельности, численности работающих, форм собственности. Согласно ст. 212 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ для организации системы охраны труда работодатель может привлекать стороннюю организацию. В данном случае речь идет об АУТСОРСИНГЕ, это передача стороннему подрядчику второстепенных бизнес-процессов компании внешнему исполнителю.

В настоящее время схема аутсорсинга услуг стала актуальной, т.к. главным преимуществом использования является СОКРАЩЕНИЕ РАСХОДОВ, прежде всего на налогах. Заключая договор с аутсорсером, компания платит ему за предоставление услуг определенную сумму, размер которой значительно меньше выплаты налогов на фонд оплаты труда и заработной платы штатного специалиста.

В большинстве случаев передаваемые бизнес-процессы являются узконаправленной специализацией аутсорсера, что также является его преимуществом.

Аутсорсинг — наиболее эффективный способ организации охраны труда и кадровой работы на предприятиях малого и среднего бизнеса. Наша Компания специализируется на практическом инжиниринге: осуществлении функций службы охраны труда (специалиста по охране труда) на основании договоров, осуществляя деятельность с 2002 года.

В соответствии с требованиями ст. 217 организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. **ООО «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства» внесено в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда под регистрационным № 565.**

Для исполнения договора за Вашей организацией закрепляется подготовленный Компанией высококвалифицированный инженер по охране труда, который организовывает ведение текущей работы. Его работа контролируется представителем Компании. Мы практикуем комплексный подход: заказчик получает услуги узких специалистов (по охране труда, по организации кадровой работы, по расследованию несчастных случаев), которые вследствие специализации наработали большой практический опыт за счет выполнения однотипных операций на предприятиях других заказчиков — таким образом, количество ошибок сводится к минимуму. За качество услуг несет ответственность юридическое лицо.

г. Красноярск, ул. Енисейская, 1
Тел.: +7 (391) 278-25-55
278-59-55
Тел./факс: (391) 201-84-79
E-mail: mcot2004@mail.ru

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

ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРОК

юридических лиц и индивидуальных предпринимателей Государственной инспекцией труда в Красноярском крае

В АПРЕЛЕ 2014 ГОДА

ООО «ТЭТ»
г. Норильск, Молодежный проезд, 19а
КГБОУ СПО (ССУЗ) «Ачинский сельскохозяйственный техникум»
Ачинский р-н, п. Малиновка, 4-й Квартал, 17
МБУЗ «Березовская центральная районная больница»
Березовский район, п. Березовка, ул. Парковая, 11
ООО «АвиаСтарт-Сибирь»
Березовский р-н, с/с Зыковский, аэродром Кузнецово, стр. 1
ООО «Дент Арт»
г. Красноярск, ул. Ленина, 129
ООО «Центрпласт»
Березовский р-н, п. Подгорный, 1-й км а/д на Красноярск-35
ООО «Успех»
г. Красноярск, ул. Парижской Коммуны, 9
ООО «Артюгинский ХЛХ»
Богучанский р-н, с. Богучаны, пер. Шевченко, 2
ООО «Прагма»
Богучанский р-н, с. Богучаны, ул. Джапаридзе, 18
ООО «Содружество плюс»
Большемуртинский р-н, п. г. т. Большая Мурта, ул. Горького, 5
ООО «Томичка»
Большемуртинский район, р. п. Большая Мурта, ул. Садовая, 3
ООО «ЭРА Терминал»
Емельяновский р-н, территория Аэропорт Красноярск, 56
ООО «Диалинк»
г. Красноярск, пр. Мира, 94
ООО производственно-коммерческая фирма «Альянс ЕД»
Кежемский р-н, с. Заледеево, ул. Магистральная
ООО «СКБ»
г. Кодинск, ул. Михайлова, 14
ООО «Карат-Лес»
г. Кодинск, ул. Гайнулина, 8
КГКУ «Нижнеингашский отдел ветеринарии»
Нижнеингашский р-н, р. п. Нижний Ингаш, ул. Ленина, 239а
КГКУ «Рыбинский отдел ветеринарии»
Рыбинский р-н, г. Заозерный, ул. Ленина, 19
ЗАО «Агрофирма «Маяк»
Сухобузимский р-н, с. Высотино, ул. Центральная, 3
ЗАО «Племзавод «Таежный»
Сухобузимский р-н, с. Атаманово, ул. Огная, 16
СПК «Шилинский»
Сухобузимский р-н, с. Шила, ул. Солнечная, 4
ООО «Байкал»
г. Уяр, ул. Советская, 88/9
ИП Халимов Джаббор Ерматович
ИП Нагорных Андрей Иванович
ООО «Аксет»
г. Красноярск, ул. 9 Мая, 20а
ИП Савицкий Андрей Константинович
ИП Савицкая Ирина Ивановна
ОАО «Бамтоннельстрой»
г. Красноярск, ул. Боград, 132
ООО «Стройинвест»
г. Канск, ул. 30 лет ВЛКСМ, 18в
ООО «Монтажсервис»
г. Канск, ул. Красноярская, 24
ООО «Прогресс и К»
г. Железногорск, ул. Свердлова, 35
ООО «Вермикулит»
г. Железногорск, ул. Октябрьская, 26
ООО «ГДР»
г. Железногорск, ул. Южная, 51а
МУП «Телерадиокомпания «Зеленогорск» города Зеленогорска
г. Зеленогорск, ул. Набережная, 28
ООО «Домино»
г. Зеленогорск, ул. Мира, 22
ФГБОУ ВПО «Норильский индустриальный институт»
г. Норильск, ул. 50 лет Октября, 7

ООО «Промстройсервис»
г. Норильск, ул. Набережная Урванцева, 37а
ЗАО «Норильск-Телеком»
г. Норильск, ул. Комсомольская, 33б
ООО «Региональный отряд специализированной охраны»
г. Красноярск,
пр. им. газеты «Красноярский рабочий», 150
ООО «Восточносибирская металлургическая компания»
г. Красноярск, ул. Железнодорожников, 17
ООО «Красноярскметрострой»
г. Красноярск, ул. Ладо Кецховели, 18а
ООО ателье «Антарес»
г. Красноярск, ул. Павлова, 48
ООО «Титан»
г. Красноярск, ул. Северное шоссе, 23
ООО «Байт-Код»
г. Красноярск, ул. Львовская, 31
ООО «ХЛЕБ-2000»
г. Красноярск, ул. 2-я Ботаническая, 9г
ЗАО «СибТрансТелеКом»
г. Красноярск, ул. Телевизорная, 1
ООО «Альфа-мебель»
г. Красноярск, ул. Калинина, 55
ООО «Краспромхолод»
г. Красноярск, ул. Электриков, 154
ООО «Лидер-плюс»
г. Красноярск, ул. Матросова, 20б
ОАО «Красноярская судостроительная верфь»
г. Красноярск, ул. Складская, 24
МБДОУ «Детский сад № 179 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»
г. Красноярск, ул. Матросова, 6а
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 25»
г. Красноярск, ул. Делегатская, 18
ООО «Монолит»
г. Красноярск, ул. Электриков, 78
ООО «Современные Технологии Строительства»
г. Красноярск, ул. Пограничников, 44
ООО «Линос»
г. Красноярск
ООО «Форсаж»
г. Красноярск, ул. Шахтеров, 61
ООО «Сибтранссервис»
г. Красноярск, ул. Электриков, 152
ОАО « Красноярскпромстрой»
г. Красноярск, ул. Башиловская, 2
ООО Станция технического обслуживания «Икар»
г. Красноярск, ул. Взлетная, 5
ЗАО «Енисей-Керама»
г. Красноярск, ул. Алексеева, 24
ООО «Авторемзавод»
г. Красноярск, ул. Пограничников, 44г
ЗАО «ВостокСибДорСтрой»
г. Красноярск, ул. Свердловская, 289
ООО «Концепт-Авто»
г. Красноярск, ул. Взлетная, 5а
ООО «Бризтел»
г. Красноярск, ул. Сергея Лазо, 6
ООО «Медико-диагностический центр «Формула Здоровья»
г. Красноярск, ул. Весны, 2а
ООО «Енисей-лифтстрой»
г. Красноярск, ул. Авиаторов, 39
МУП «Сибсервис»
Нижнеингашский р-н,
р. п. Нижняя Пойма, ул. Дзержинского, 17
ООО «Промкомплект»
г. Ачинск, ул. Южная промзона, квартал VI
ИП Егоров Вячеслав Владимирович
МБДОУ детский сад № 15 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей (художественно-эстетическое)
г. Дивногорск, ул. Чкалова, 159
МАУ «Дудинский спортивный комплекс»
г. Дудинка, ул. Ленина, 8
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 93»
г. Красноярск, ул. Побежимова, 46а
ООО «Райт Сайд+»
г. Красноярск,
ул. Александра Матросова, 5, пом. 23
ОАО «Артемовская золоторудная компания»
г. Артемовск, ул. Ольховская, 126

В МАЕ 2014 ГОДА

ООО «Ачинское автотранспортное предприятие крайпотребсоюза»
г. Ачинск, ул. Тарутинская, производственная база № 4
ООО «Оптово-торговая база крайпотребсоюза»
г. Ачинск, ул. Кирова, 3
ООО «Агропромышленный Холдинг Огород»
Березовский р-н, с. Есаулово, ул. Кирова, 2а
ЗАО «Сибирь авиа сервис»
Емельяновский р-н, п. г. т. Емельяново, Аэропорт
ООО «Мастер»
Богучанский р-н, с. Богучаны, ул. Заборцева, 107
ООО «Авто-УАЗ-ГАЗ»
г. Красноярск, ул. Карла Маркса, 21
ООО «Василек»
Богучанский район,
с. Богучаны, ул. Перенсона, 4

ООО «Партнер»
г. Красноярск, пр. Мира, 30
ФКУ «Центр Государственной инспекции по маломерным судам Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Красноярскому краю»
г. Красноярск, ул. Марковского, 45
Большемуртинское потребительское общество «Хлебокомбинат»
Большемуртинский р-н,
п. г. т. Большая Мурта, ул. Транспортная, 19
КГКУ «Большемуртинское лесничество»
Большемуртинский р-н,
п. г. т. Большая Мурта, ул. Советская, 106
ООО «Управляющая компания «Сибинцентр»
г. Красноярск, пр. Мира, 49а
ООО «Абсолют»
г. Красноярск, ул. Обороны, 16
ООО «СВМ»
г. Красноярск, ул. Карла Маркса, 149а
ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление»
г. Назарово, мкрн Березовая Роща, 1
СПК «Искра»
Сухобузимский р-н, с. Миндерла, ул. Новая, 5
СППК «Шилинская волость»
Сухобузимский р-н, с. Шила, ул. Солнечная, 4
ФГКУ комбинат «Борьба» Управления Федерального агентства по государственным резервам по Сибирскому федеральному округу
г. Уяр, ул. Нефтепровод
Промыслово-заготовительное ООО «Мал-Яр»
Шушенский р-н, с. Сизая, ул. Енисейская, 56
ООО «КоопСервис»
Ачинский р-н, п. Малиновка, Промышленная зона № 2, Производственная база № 4
ИП Гапонова Елена Васильевна
ИП Коновалова Мария Васильевна
ИП Криворуков Андрей
ООО Охранное Агентство «Форпост+»
Рыбинский р-н, г. Заозерный, ул. Заводская, 1б
ООО «Россы»
г. Канск, мкрн Юго-Западный, 3, пом. 90
ООО «Технология»
г. Канск, ул. Урицкого, 17, стр. 2, пом. 3
ООО «СибЛек»
г. Железногорск, ул. Ленина, 72
ООО «Жилищно-эксплуатационная компания № 6»
г. Зеленогорск, ул. Советская, 7
ОАО «Лесосибирский порт»
г. Лесосибирск, ул. Енисейская, 28
ООО «Электрогаз»
Минусинский р-н, Промышленная площадка Электрокомплекса, промзона, ул. Промышленная, 3
ООО «Лифтремонт»
г. Сосновоборск
ТСЖ «Изумруд»
г. Сосновоборск
ООО «Денталь»
г. Красноярск, ул. Копылова, 66
ООО «Бамтоннельстрой-Охрана»
г. Красноярск, ул. Боград, 132
ООО «СибСтройЭнергоМонтаж»
г. Красноярск, ул. Маерчака, 3
ООО «Агродеталь»
г. Красноярск, ул. Ак. Вавилова, 3
ЗАО «Вест»
г. Красноярск, ул. Мичурина, 9/9
ООО «Агентство безопасности ГАРД»
г. Красноярск, ул. Ак. Вавилова, 49в
ООО «Содружество»
г. Красноярск, ул. Затонская, 29а
МБУЗ «Родильный дом № 5»
г. Красноярск, пр. Свободный, 73
ООО «Фасадстрой»
г. Красноярск, ул. Цимлянская, 35б
ООО «КрасПолимер»
г. Красноярск, ул. Красной Звезды, 1
ООО «Картофельный ПАПА»
г. Красноярск, ул. Телевизорная, 1
МБДОУ «Детский сад № 286 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей»
г. Красноярск, пр. им. газеты «Красноярский рабочий», 129а
ООО «Сибавтотранс»
г. Красноярск, ул. Парашютная, 90
ООО «Ангара»
г. Красноярск, ул. Ак. Вавилова, 2д
ООО «ТЭКС»
г. Красноярск, ул. Электриков, 152
ООО «АЛЬЯНС 2007»
г. Красноярск, ул. Дубенского, 6
ООО «Эволюция цвета»
г. Красноярск, пр. Комсомольский, 1, здание Ж
ООО «Издательский дом «Пресса»
г. Красноярск, ул. Республики, 51
ИП Борисова Валентина Ивановна
ООО «Частная охранная организация «Самсон»
г. Красноярск, ул. Карла Маркса, 62, офис 408
ООО «Инфинити-Телеком»
г. Красноярск, ул. Малиновского, 27

В ИЮНЕ 2014 ГОДА

ФГУП «Главное управление специального строительства по территории Сибири при Федеральном агентстве специального строительства»
г. Железногорск, ул. Штефана, 1

МБУЗ «Балахтинская центральная районная больница»
Балахтинский район,
р. п. Балахта, ул. Советская, 113
Богучанское унитарное муниципальное предприятие «Овод»
Богучанский р-н, п. Таежный,
ул. Мельничная, 11
ООО «Стоп-сервис»
г. Красноярск, ул. Брянская, 280
ООО «Лента Про»
г. Красноярск, ул. Сурикова, 12
Садоводческое некоммерческое товарищество «Сокол»
Емельяновский р-н, п. Снежница
ООО «Сибирский Строительный Дом»
г. Красноярск, Северное шоссе, 47
ООО «Емельяновские вкусняшки»
Емельяновский р-н, п. Логовой, ул. Трактовая, 6
Комплексный перерабатывающий сельскохозяйственный потребительский кооператив «Святобор»
Емельяновский р-н, р. п. Емельяново,
ул. Советская, 155б
Филиал ЗАО «СтройСервисРемонт» – Строительное управление «Стройатом»
г. Москва, Осенний б-р, 12
ООО «Эвенкиягеофизика»
г. Красноярск, ул. Ленинградская, 66
ИП Игнатович Инесса Юрьевна
ОАО «Горизонт»
Туруханский район,
с. Туруханск, ул. Почтовая, 12
ИП Анашкин Вячеслав Александрович
ООО «Сибирский лес»
Шушенский р-н, р. п. Шушенское,
ул. Горького, 67
ООО «РесурсЛес»
Шушенский р-н, ул. Первомайская, 58б
ООО «Шушенский лесопромышленный комплекс»
Шушенский р-н, р. п. Шушенское,
ул. Первомайская, 58б
ИП Ярошенко Сергей Анатольевич
ООО «Частное охранное предприятие «Ахиллес»
Рыбинский р-н, г. Заозерный,
ул. Промышленная, 2
ИП Белянина Татьяна Ивановна
МП ЗАТО Железногорск Красноярского края «Городское лесное хозяйство»
г. Железногорск, ул. Горького, 36б
ООО «Строительство и Проектирование»
г. Минусинск, ул. Промышленная, 4
ООО «ТеплоЭнергоСервис»
г. Норильск, Ленинский пр., 13
МБУЗ «Городская стоматологическая поликлиника № 2»
г. Красноярск, ул. Железнодорожников, 26
Некоммерческое ТСЖ «Локомотив»
г. Красноярск, ул. Куйбышева, 97
НОУ Автошкола «Драйв»
г. Красноярск, ул. 9 Мая, 46
ООО «Такмак Отель 2008»
г. Красноярск, ул. Базайская, 234а
Красноярский филиал ОАО «Сибирьэнергоремонт»
г. Красноярск, ул. Глинки, 46
ООО «Скад»
г. Красноярск, ул. Хмельницкого, 2
КГКУ «Управление автомобильных дорог по Красноярскому краю»
г. Красноярск, ул. Робеспьера, 7
ООО «Фитопром»
г. Красноярск, ул. Академгородок
ООО Торговый дом «Сафари»
г. Красноярск, ул. Юшкова, 40а
ООО «Пекарня»
г. Красноярск, ул. Забобонова, 12
ООО «Квадро фильм»
г. Красноярск, ул. Дзержинского, 26
ООО «Вотэл»
г. Красноярск, ул. Ак. Вавилова, 1
ООО «Упаковка и Сервис 24»
г. Красноярск, ул. Березина, 7
ООО «Центр экологических технологий Эконом Энерго»
г. Красноярск, ул. Хмельницкого, 2
ООО «СибстройЭнергоМонтаж»
г. Красноярск, ул. Маерчака, 49а
ООО «Хенкон Сибирь»
г. Красноярск, ул. Александра
Матросова, 30, стр. 82
ООО «Ошикер»
г. Красноярск, пр. им. газеты
«Красноярский рабочий», 59
ООО «Красноярский завод такелажных изделий»
г. Красноярск, ул. Пограничников, 37
ООО «Снежана»
г. Красноярск, ул. Водопьянова, 18
ООО «ТАС»
г. Красноярск, ул. Пограничников, 44, стр. 2
ООО «ДТА-Сервис»
г. Красноярск, ул. Северное шоссе, 32
ООО «Респект»
г. Красноярск, пр. Мира, 105
ООО «Сельхозпродукт»
г. Красноярск, ул. Красной Армии, 10
ЗАО «Золотодобывающая компания «Полюс»
Северо-Енисейский р-н,
р. п. Северо-Енисейский, ул. Белинского, 2б
ООО «Частное охранное предприятие «Викинг»
г. Красноярск, ул. Взлетная, 24

13–16 МАЯ 2014

КРАСНОЯРСК

ВСЕ новинки отрасли
накануне нового строительного сезона!

ВЫСТАВКА

МАЛОЭТАЖНОЕ ДОМОСТРОЕНИЕ. СТРОИТЕЛЬНЫЕ И ОТДЕЛОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Презентация коттеджных поселков!

Сибирская школа ремонта — мастер-классы и презентации!

Официальная поддержка:

Организатор – ВК «Красноярская ярмарка»

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

XXII СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ
ВЫСТАВКА

22–25 мая 2014

КРАСНОЯРСК

МОТОР ЭКСПО шоу

ОТ СЕРВИСА ДО КОНЦЕПТ-КАРА!

ПРЕЗЕНТАЦИЯ НОВИНОК АВТО 2014 ГОДА!

ЛЕГКОВОЙ, ЭКСПЕДИЦИОННЫЙ, КОММЕРЧЕСКИЙ ТРАНСПОРТ

В ПРОГРАММЕ:

- ДРИФТ-ШОУ
- КОНКУРСЫ «АС ТЮНИНГА» И «МАСТЕР АЭРОГРАФИИ»
- КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «ВИРТУОЗ ШИНОМОНТАЖА»
- ДЕНЬ LADA В СИБИРИ
- ЭКСПОЗИЦИЯ ТРОФИ-РЕЙДА «ГРЯЗНЫЕ ИГРЫ – 2014»

МВДЦ «Сибирь»

г. Красноярск, ул. Авиаторов, 19

тел./факс: (391) 22-88-601, 22-88-609

auto@krasfair.ru, www.krasfair.ru

Организатор – ВК «Красноярская ярмарка»

Официальная поддержка:

Партнеры выставки:

Информационная поддержка:

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 2014 год по месяцам

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

Куда (почтовый индекс) ъ (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 2014 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