Власть
Бизнес
Общество

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ПРАКТИКА РЕГИОНА № 3—4 (45—46)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТОПИЛИН Максим Анатольевич, министр труда и социальной защиты РФ

АНДРИЯШКИН Валерий Николаевич, исполнительный директор Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края

АХМЕТОВ Илай Узбекович, глава города Ачинска

ВЕРЕЩАГИН Сергей Викторович, заместитель председателя Правительства Красноярского края

ЕРЁМИН Сергей Васильевич, глава города Красноярска

ИСЯНОВ Олег Халильевич, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края

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

МАЙБОРОДА Денис Александрович, управляющий Отделением ПФР по Красноярскому краю

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

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

ДМИТРИЕВ Евгений Дмитриевич, уполномоченный представитель СППКК в республиках Хакасия и Тыва

МИСНИК Дмитрий Петрович, эксперт

КОНОВАЛЬЦЕВ Александр Николаевич, исполнительный директор Совета муниципальных образований Красноярского края

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

Составы редакционного и экспертного советов будут расширяться.

>> СОДЕРЖАНИЕ <<

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

МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ОХРАНЫ ТРУДА И КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА

Главный редактор
Андрей Павлович БРАТЧУН
Заместитель главного редактора
Дарья АНИЩЕНКО
Верстка и дизайн:
Виктор МАСЛОБОЕВ
Корректор
Елена УВАРОВА

Издатель: ООО «Издательский дом «Социальное партнерство. Практика региона»
Адрес издателя и редакции:
660098, г. Красноярск,
ул. Алексеева, 13;
Тел. (391) 278-59-55,
278-25-55, 202-60-05
E-mail: soc_partner@mail.ru
Сайт: www.soc-partner.ru

Периодичность: 4 номера в год
Тираж: 4 000 экз.
Дата выхода: 10 февраля 2019 г.

Отпечатано в типографии:
ООО РИЦ «Орион»
660062, г. Красноярск,
ул. Телевизорная, 1/26

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. Перепечатка материалов возможна по согласованию с редакцией. Материалы, отмеченные знаком Р, публикуются на правах рекламы.
Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия. Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-32129 от 9 июня 2008 года.

Подписной индекс 52289
в каталоге ФГУП «Почта России» «Подписные издания».
Также подписаться на журнал можно через редакцию.

Цена свободная.

Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» — общественно-политическое издание

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА

6. МАКСИМ ТОПИЛИН: «К 2024 ГОДУ НЕОБХОДИМО В ДВА РАЗА СНИЗИТЬ УРОВЕНЬ БЕДНОСТИ»

ИТОГИ И АНОНСЫ

10. СОБЫТИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РФ

АКТУАЛЬНО

14. НАЦПРОЕКТЫ ПЕРВОСТЕПЕННОЙ ВАЖНОСТИ

16. ЕВРАЗИЙСКИЙ ЖЕНСКИЙ ФОРУМ

20. ПЛАН УЛУЧШЕНИЯ ЭКОЛОГИИ

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

22. СОСТОЯНИЕ АПК И СПЕЦОЦЕНКА

23. СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

24. ЗАСЕДАНИЕ ГОРОДСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

ХРОНОГРАФ

26. КЛАДОВАЯ СИБИРСКОЙ ИСТОРИИ

28. КОМСОМОЛУ – 100 ЛЕТ

ПРОФСОЮЗЫ

32. ПЛОДОТВОРНАЯ РАБОТА ПРОФСОЮЗА

34. АЛЕКСАНДР УСС: «ВСЕ ВАЖНЫЕ РЕШЕНИЯ КРАЙ БУДЕТ ПРИНИМАТЬ СОВМЕСТНО С ПРОФСОЮЗАМИ»

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

СОБЫТИЯ

40. КАДРЫ ДЛЯ КРАЯ

42. РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЕРЕВЕНСКОЙ ЖИЗНИ

45. ФОРУМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА СИБИРИ

48. СППКК: ИТОГИ ГОДА

51. АРБИТРАЖНЫЙ ЦЕНТР РСПП

СПОРТ

52. ТЕСТ ДЛЯ УНИВЕРСИАДЫ

56. ПОБЕДИТЕЛИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

58. КАК ВЫРАСТИТЬ КАДРЫ

ПРАКТИКУМ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

60. ЧТО ТАКОЕ MBA?

62. ОСОБЫЙ СЛУЧАЙ

65. ПОРАБОТАЮ ЕЩЕ ЧАСОК…

КАДРЫ

66. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА

68. ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ В ПРОЦЕСС ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В РЕГИОНЕ

72. НАСТАВНИЧЕСТВО И ЕГО РОЛЬ ВО ВНЕДРЕНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

76. ОБУЧЕНИЕ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

ОХРАНА ТРУДА

78. ПРОВЕДЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА У РАБОТОДАТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

79. СПЕЦОЦЕНКА. КЛЮЧ К ПРИМЕНЕНИЮ

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

84. О ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

90. СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ!

92. ПРОВЕРОЧНЫЕ ЛИСТЫ

93. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ НОВОГО ЗАКОНА О ПЕНСИЯХ

96. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ СЕВЕРЯН

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

98. НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Дорогие читатели!

Сегодня мне захотелось поговорить с вами о спорте. И вовсе не из-за грядущей Универсиады, хотя, согласитесь, и это могло бы быть поводом…

«О спорт, ты мир!» Когда-то эта фраза означала не только превосходство спорта над войной (в Древней Греции во время олимпиад останавливались войны), о чем говорил, возрождая Олимпийские игры, Пьер де Кубертен; в этой фразе звучала и гордость за наши спортивные победы на мировых, международных состязаниях. Но после того как распались великие команды, ушли (на пенсию, в политику, в бизнес или в рекламу) великие спортсмены, после того как любительский советский спорт стал российским профессиональным, что-то не заладилось.

Причем не заладилось настолько, что мы уже перестали удивляться тому, что в таких традиционно «наших» видах спорта, как фигурное катание или хоккей, мы могли уехать с чемпионата вовсе без медалей. Не без золотых, а совсем без медалей! Кто-то из нас называл это позором, кто-то искал оправданий. А кто-то просто махнул на спорт рукой с досады, мол, эта забава не для нашей страны…

Последние же спортивные достижения нашего национального спорта говорят о том, что спорт в России — всё-таки больше, чем забава. Спорт — это единение, это гордость народа. Если довольно долгое время мы видели победы российских спортсменов больше в мечтах и воспоминаниях, а в реальности перед глазами была разрушенная почти до основания спортивная сфера, то сейчас ситуация начинает меняться.

2018 год оказался богатым на победы для отечественных спортсменов. Победа хоккейной сборной и пьедестал наших фигуристок на Олимпиаде в Южной Корее. Успешное выступление футбольной сборной на ЧМ-2018. Две победы ЦСКА над действующим победителем Лиги чемпионов и клубного чемпионата мира мадридским «Реалом». Победа сборной России по хоккею с мячом на чемпионате мира. Юношеская сборная России чаще всех слышала победный гимн в свою честь на Олимпиаде в Аргентине. Российский боец стал чемпионом UFC. Наш гимнаст собрал урожай из пяти наград на чемпионате мира. И это далеко не полный список достижений.

Когда мы говорим о спорте и развитии спортивной сферы, мы, конечно, думаем о медалях, о спортивных звездах, чьи имена всегда на слуху, о тренерах, воспитавших этих звезд. Но остановимся на секунду: ключевое слово здесь — «воспитавших». В спорте звездами не рождаются. Путь к спортивной вершине начинается вовсе не на Олимпиаде или чемпионате мира, а во дворе дома, в спортивной секции, в физкультурном зале школы. Весь спорт больших достижений держится на массовом спорте, а истоки чемпионства — в играх на льду дворовых коробок, на вытоптанных небольших стадионах и залитых водой катках под открытым небом. Детский спорт — это первое в жизни преодоление самого себя, первый настоящий труд и первое вознаграждение за него, первое ощущение победы.

И пусть будущие чемпионы становятся чемпионами настоящими и поддерживают честь страны, но роль детей, не попавших в профессиональный спорт, не менее важна. Ведь дети — это будущее нашей страны. От того, как развиваются они, зависит, как будет развиваться Россия. Здоровые спортивные дети — залог здоровья и силы нашей нации.

Ведь вся жизнь — это одно большое соревнование.

Искренне ваш,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор

Абанский район
Березовский район
Бирилюсский район
Боготольский район
Большемуртинский район
Енисейский район
Ермаковский район
Идринский район
Иланский район
Ирбейский район
Канский район
Каратузский район
Кежемский район
Краснотуранский район
Назаровский район
Нижнеингашский район
Новоселовский район
Партизанский район
Пировский район
Сухобузимский район
Ужурский район
Уярский район
Шарыповский район
Шушенский район

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Данные предоставлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 24.08.2017

В 34 городах и районах края заключены территориальные трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений

Страницы 6–38

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

МАКСИМ ТОПИЛИН: «К 2024 ГОДУ НЕОБХОДИМО В ДВА РАЗА СНИЗИТЬ УРОВЕНЬ БЕДНОСТИ»

Министр труда и социальной защиты Российской Федерации Максим Топилин выступил в Совете Федерации, рассказав о ходе реализации государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан».

— Я постараюсь коротко изложить итоги, которые мы имеем сегодня по результатам государственной программы «Социальная поддержка граждан», и изложить те основные действия, которые будет предпринимать правительство для укрепления этого направления.

Хотел бы напомнить, что государственная программа «Социальная поддержка граждан» является наиболее объемным финансовым инструментом по данному направлению. За 2013—2020 годы объем ее финансирования составляет 13,7 триллиона рублей, и мы выходим в 2018 и 2019 годах практически на 2 триллиона рублей — это и федеральный бюджет, и внебюджетные источники.

Основными направлениями данной государственной программы являются все федеральные обязательства по поддержке граждан — пособия, выплаты льготным категориям населения, меры поддержки для различных переданных полномочий в виде трансфертов, в виде субсидий, то есть программа охватывает фактически все социальные обязательства, за исключением тех, которые относятся к силовому блоку. И также, безусловно, программа является основным инструментом улучшения системы социального обслуживания граждан Российской Федерации.

За последний год в результате в том числе и тех мер, которые реализованы с помощью программы, численность населения с доходами ниже прожиточного минимума сократилась на 1,1 миллиона человек — с 21,1 миллиона до 20 миллионов. Это первая положительная динамика после определенных отрицательных явлений, которые происходили в экономике. Мы надеемся, что тенденция будет закреплена, и здесь основным источником роста должно быть увеличение прежде всего заработных плат и тех социальных трансфертов, которые вводятся различными решениями, в том числе и теми, которые предусматриваются новыми законами.

В 2018 году были дополнительно сформулированы направления, которые вошли в президентский пакет озвученных демографических инициатив. Это прежде всего пособие на первого ребенка — новое пособие, которое действует с 1 января 2018 года.

Напомню, что средний размер пособия сейчас составляет 11 тысяч рублей. Более 170 тысяч семей с начала года обратились за пособием, и около 150 тысяч семей уже его получают. Также, безусловно, программа охватывает мероприятия по поддержке граждан в виде материнского (семейного) капитала. Это тоже достаточно серьезные объемы финансирования — более 300 миллиардов рублей ежегодно.

В рамках подпрограммы «Старшее поколение» (тоже новая подпрограмма, которая начала реализовываться с 2017 года) мы сейчас разрабатываем новые подходы к так называемому долговременному уходу за гражданами. Здесь вектор заключается в том, чтобы обеспечить замещение стационарных технологий теми технологиями, которые наиболее приближены к проживанию граждан старшего поколения дома.

Сейчас в шести субъектах Российской Федерации — Волгоградской, Костромской, Новгородской, Псковской, Рязанской и Тульской областях — идет эксперимент. И мы исходим из того, что со следующего года (и это уже предусмотрено проектом федерального бюджета) мы будем расширять эксперимент. Объем финансирования в 2019 году составит 300 миллионов рублей, а с 2020 года поддержка субъектов на эти программы будет составлять по 2 миллиарда рублей ежегодно. Это будет существенная финансовая поддержка субъектов Российской Федерации, с тем чтобы они смогли переформатировать весь комплекс социальных услуг для наших граждан, прежде всего пожилых и инвалидов.

Хотел бы обратить внимание на то, что за последние годы нам удалось кардинальным образом сократить очередь в стационарные социальные учреждения. И если на начало 2014 года эта очередь составляла 16,6 тысячи человек, то сегодня это всего лишь 3,2 тысячи человек. Мы исходим из того, что в ближайшие годы мы сможем практически эту очередь обнулить и заняться параллельно улучшением условий пребывания пожилых граждан в таких учреждениях.

Также важным направлением программы является развитие и включение в предоставление социальных услуг негосударственного сектора. За 2014—2018 годы с 3,6 до 13,1 процента увеличилось количество организаций, именно негосударственных организаций, которые принимают участие. И мы достигли показателя, который перед нами был поставлен, — это 10 процентов в качестве такого порога, ощутимого порога, участия НКО. Мы этот показатель выполнили. И в дальнейшем мы ставим перед собой задачу — в течение предстоящих пяти-шести лет довести показатель до 20 процентов, тем самым обеспечив достаточно качественный уровень предоставления услуг через негосударственные организации, волонтерские организации, благотворительные организации.

Мы также продолжаем работу по улучшению социального обслуживания граждан пожилого возраста в социальных учреждениях. В 2018 году в 19 субъектах Российской Федерации в соответствии с госпрограммой у нас проводится завершение реконструкции либо строительства новых учреждений, в 239 организациях социального обслуживания производятся соответствующие ремонтные работы. Это позволит, по нашим оценкам, улучшить качество предоставления услуг для 23 тысяч пожилых людей.

Хотел бы также обратить внимание на такой элемент государственной программы, как социальный контракт. Мы исходим из того, что необходимо предоставлять гражданам социальную помощь, прежде всего обуславливая ее активными действиями самих получателей государственной помощи.

В прошлом году нам удалось увеличить практически на 70 процентов охват такой технологией, как социальные контракты.

Мы знаем, что в субъектах Российской Федерации недостаточно финансовых ресурсов на эти цели, хотя это полномочие субъектов Российской Федерации. И мы постоянно ведем дискуссии, в том числе и в правительстве, по поводу того, что если мы хотим развивать эту форму, если мы хотим делать ставку не на пособия, то нам необходимо определенным образом этот институт развивать, и возможно — с определенной поддержкой из федерального бюджета. Пока вопрос не решен, но мы его держим в поле своего внимания и считаем, что это достаточно перспективное направление. С учетом задачи по снижению в два раза уровня бедности до 2024 года нам необходимо будет этот инструмент очень серьезным образом задействовать и активизировать. Пока количество граждан, которые в этой технологии участвуют, составляет (из тех, кто в ней нуждается) порядка 7—8 процентов, то есть перспектива у этого инструмента, безусловно, есть.

Каким образом мы предполагаем развивать программу? Часть этих предложений уже нашла отражение в проекте бюджета на предстоящую трехлетку, который сегодня рассматривается в Государственной Думе в первом чтении, и в национальных проектах, прежде всего в национальном проекте «Демография», утвержденном на заседании Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам 3 сентября. Сейчас мы готовим вместе с экспертами и представителями, в том числе Совета Федерации, так называемые федеральные проекты. Я коротко на них остановлюсь.

Проект «Демография» пересекается с государственной программой «Социальная поддержка граждан». Его объем финансирования из федерального бюджета за шесть лет составит 2,9 триллиона рублей. Основные направления — как раз те меры социальной поддержки семей при рождении ребенка, которые нашли отражение в новом пакете законов, которые реализуются с начала этого года. Это возможность получения выплат из материнского (семейного) капитала при рождении второго ребенка, это пособие на первого ребенка (новое пособие), это строительство учреждений дошкольного образования. Порядка 255 тысяч новых мест за три года (2019, 2020 и 2021-й) будет открыто для тех семей, которые нуждаются в предоставлении

этой услуги. Мы исходим из той очереди, которая на сегодня сложилась в детские дошкольные учреждения для детей в возрасте от полутора до трех лет. Я хочу обратить внимание, наша задача — обеспечить местами в дошкольных учреждениях семьи с детьми в возрасте от полутора до трех лет. За три года на эти цели тоже будут выделены финансовые средства из федерального бюджета в полном объеме.

Кроме того, это те мероприятия, которые предусмотрены для стимулирования ипотечного кредитования. Я напомню, что с этого года семьи, у которых рождается второй, третий и последующий ребенок, могут воспользоваться ипотекой по ставке 6 процентов, а всё остальное субсидируется из федерального бюджета. Программа сейчас реализуется в субъектах Российской Федерации, мы внимательно за этим следим.

Также считаю необходимым отметить, что мы с 2020 года будем развивать программу по переобучению женщин, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком. Будут выделены соответствующие финансовые ресурсы, в проекте бюджета с 2020 года они также предусмотрены. Наша задача — за пятилетний период обучить более 200 тысяч женщин, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком. Это позволит, безусловно, усилить и их возможности на рынке труда, улучшить их возможности в трудоустройстве в случае изменения жизненной ситуации.

В государственную программу также войдут новые средства для реализации, как я уже сказал, задачи поддержки старшего поколения, развития программ долговременного ухода. С 2020 года будет выделяться по 2 миллиарда рублей для поддержки субъектов Российской Федерации.

Беспрецедентная цифра (потому что каждый год мы финансировали по 1 миллиарду рублей) — 41,7 миллиарда рублей будет выделено на улучшение проживания граждан в учреждениях социального обслуживания. Это деньги, которые пойдут в бюджеты субъектов Российской Федерации. Мы начнем с 2 миллиардов рублей и будем увеличивать потом до 5,8 миллиарда рублей ежегодно, с тем чтобы эту проблему тоже в перспективе решить.

Следует обратить внимание на то, что со следующего года будет оказываться поддержка субъектам Российской Федерации для переобучения лиц предпенсионного возраста, по 5 миллиардов рублей ежегодно будет направляться. Это тоже решение задачи поддержки людей, которые будут иметь потребность в переобучении и находиться под какими-то рисками на рынке труда.

И последнее, на что я хотел бы обратить внимание. Безусловно, мы исходим из того, что к 2024 году необходимо в два раза снизить уровень бедности. И сейчас мы разрабатываем специальные мероприятия по снижению бедности. Вы знаете, что вместе с субъектами Российской Федерации в прошлом году была внедрена так называемая Единая государственная система социального обеспечения. Мы начинаем со следующего года пилотные проекты с шестью регионами и будем отрабатывать адресный подход — портрет лиц из тех семей, которые находятся у нас в зоне риска. Задача достаточно сложная, многоаспектная, она связана и с трудоустройством, и с возможными мерами социальной поддержки, развитием социального контракта. И нам нужно будет в каждом регионе фактически создать реестр тех семей, которые нуждаются в этой помощи. Эта помощь должна быть адресной.

Также на заседании Максим Топилин ответил на вопросы сенаторов.

О повышении доходов населения

— Первое решение, которое относится к компетенции министерства и правительства, с точки зрения возможного влияния на состояние заработных плат, было принято (мы долго к этому мероприятию готовились) — это установление минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума. Дальше мы будем соотношение поддерживать.

И если вы обратили внимание, по статистике, за этот год заработные платы растут и в реальном, и в номинальном выражении беспрецедентными тем-

пами. Практически на 11 процентов увеличился размер заработной платы. И я думаю, что здесь очень серьезную роль сыграло установление минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума.

Дальше — это то, что связано с реализацией указов президента. В начале 2018 года указы были выполнены. Сейчас мы наблюдаем за ситуацией. Есть небольшие отклонения, но все регионы продолжают безусловное исполнение указов по соотношениям зарплат врачей, учителей, социальных работников. Это тоже инструмент, который находится в зоне влияния соответствующих бюджетов — как федерального, так и региональных.

Об изменениях в законодательство о страховании от профессиональных заболеваний

— Я считаю, тема очень важная, потому что у нас действительно самой большой проблемой является, если можно так сказать, сверхсмертность населения в трудоспособном возрасте, прежде всего мужчин, в том числе в связи с неблагоприятными факторами на производстве, ведением нездорового образа жизни. И в трудоспособном возрасте смертность мужчин практически в два раза превышает смертность женщин.

С другой стороны, существует страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. И первая часть этого страхования (закон № 125 от 2000 года) — страхование от несчастных случаев — работает как часы, там всё понятно и прозрачно. А что касается второй части (страхование от профессиональных заболеваний), то наши исследования показывают, что данный вид страхования практически не работает. Почему? У нас профессиональных заболеваний в год фиксируется порядка шести-семи тысяч. Очень сложно поверить, что профзаболеваний так мало. Профзаболевания, по всем исследованиям, либо не выявляются, либо выявляются очень поздно, и в итоге мы, безусловно, этот возможный элемент влияния на здоровье, на сохранение здоровья, выявление различных отклонений от нормы практически не видим и меры не принимаем.

Мы сейчас готовим вместе с Министерством здравоохранения изменения в закон, с тем чтобы выявлять профзаболевания раньше, обучать людей, направлять на диспансеризацию. И если вдруг выясняется, что человек не может работать на производстве в силу объективных причин (так сложилось, что здоровье не позволяет), то тогда нужно его переобучать и искать ему другое рабочее место. Но главное — выявлять на ранних стадиях. Мы пытаемся найти экономические инструменты, выстроить этот механизм. Работа идет, честно скажу, очень сложно. Привлекаем ученых. Будем стараться эту задачу реализовать.

О расширении участия негосударственного сектора в предоставлении услуг социального обслуживания населения

— Мы исходим из того, что негосударственный сектор у нас достаточно серьезным образом поддерживается. Сейчас правительством внесен законопроект о социальном заказе. Это в еще большей степени позволит переводить заказ в некоммерческий сектор.

Но, как мне кажется, искусственное переоформление тех или иных организаций в некоммерческие или негосударственные — путь очень опасный. У нас есть опыт ряда регионов, которые этим путем пошли, — пока там результат отрицательный (я не буду называть регионы). Но искусственное создание, какое-то искусственное стимулирование — это, мне кажется, неправильный путь. Всё должно происходить своим чередом при поддержке государства.

События в сфере социально-трудовых отношений в РФ

ПРОФИЛАКТИКА ТРАВМАТИЗМА

7 сентября 2018 года на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений министр труда и социальной защиты Российской Федерации Максим Топилин сообщил о том, что долю средств, которые работодатели могут направить на предупредительные меры по охране труда, планируется увеличить до 30 %.

Министр рассказал, что в настоящее время проекты бюджетов внебюджетных фондов находятся на согласовании в Министерстве финансов и Министерстве экономического развития.

«О чем мы договаривались — это поправка в бюджете Фонда социального страхования об увеличении доли средств, которые остаются у работодателей на превентивные меры по охране труда. Это было предложение работодателей и профсоюзов. Мы согласовали с Минфином, что доля будет увеличена до 30 % со следующего года. И здесь мы находим согласованное решение», — отметил Максим Топилин и призвал представителей работодателей и профсоюзов подключиться к этой работе.

В проекте федерального закона «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» предусмотрена норма по увеличению объема средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер, с 20 до 30 % сумм страховых взносов при направлении дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников за пять лет до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

Кроме того, Минтруд России разместил на федеральном портале проектов нормативных правовых актов проект приказа «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н», в соответствии с которым предусмотрено расширение перечня предупредительных мер, финансируемых за счет сумм страховых взносов. В данный перечень планируется включить:

- санаторно-курортное лечение работников за пять лет до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством;
- частичное субсидирование процентной ставки по кредиту страхователя, направленному на модернизацию основных фондов, обеспечивающую улучшение условий труда.

Предполагаемое начало действия нормы — с 1 января 2019 года.

АККРЕДИТАЦИЯ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

7 сентября 2018 года проект правил аккредитации частных агентств занятости был одобрен на заседании Российской трехсторонней комиссии.

Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)» подготовлен Минтрудом России взамен действующего.

По словам директора Департамента занятости населения Минтруда России Михаила Кирсанова, документ принимается в новой редакции с целью повышения доступности этой государственной услуги и избежания дополнительных расходов частных агентств занятости.

«Проектом постановления предусматривается прежде всего оптимизация предоставления услуг по аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников», — сообщил глава департамента.

Он напомнил, что с 1 января 2016 года Федеральная служба по труду и занятости проводит аккредитацию

частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала). «В настоящее время в реестре находится 570 частных агентств занятости», — рассказал Михаил Кирсанов.

«Проектом предусматривается, что документы будет принимать не только Федеральная служба по труду и занятости, но и его территориальные подразделения по месту нахождения частных агентств занятости», — отметил директор департамента.

Также уточняется перечень документов, прилагаемых к заявлению о получении (продлении) аккредитации, необходимых для принятия органом аккредитации соответствующего решения.

Проектом постановления предусматривается, помимо судебного порядка, возможность обжалования решения, действий органа аккредитации во внесудебном порядке, который устанавливается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНОСТРАНЦЕВ

На заседании РТК одобрены предложения по ограничению привлечения иностранных работников в некоторых отраслях экономики в 2019 году.

Проект постановления Правительства России об установлении на 2019 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности, подготовлен Минтрудом России.

В соответствии с проектом предлагается сохранить установленную на текущий год допустимую долю иностранных работников в некоторых сферах экономической деятельности, за исключением строительства, деятельности прочего сухопутного пассажирского транспорта и деятельности автомобильного грузового транспорта.

Так, на основании предложений Министерства транспорта Российской Федерации с учетом позиции Российского автотранспортного союза в данных видах экономической деятельности на 2019 год предлагается установить допустимую долю в размере 26 % (в текущем году — 28 %).

Установление допустимой доли в сфере строительства в размере 80 % согласовано Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, а также органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В настоящее время ограничений на привлечение иностранных работников в этой сфере нет. Кроме того, по предложениям субъектов Российской Федерации планируется установить исключение по установлению допустимой доли в сфере выращивания овощей для Приморского края и Астраханской области, в сфере строительства — для Хабаровского края, Амурской области и Москвы.

«Первый раз устанавливается доля для строительной отрасли. Она достаточно высокая, потому что во многих регионах есть контракты, на которых завязаны иностранные компании, и мы не можем резко понижать долю. Но вместе с тем мы будем двигаться в направлении, о котором всё время договаривались», — отметил министр, подчеркнув, что с 2020 года планируется распространить ограничение по доле на все субъекты Российской Федерации без исключений.

РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ

С 12 по 14 сентября 2018 года в Москве на ВДНХ проходила VIII Международная специализированная выставка «ИнваЭкспо. Общество для всех». Целями проведения выставки являются демонстрация отечественных и зарубежных товаров и услуг реабилитационной отрасли, организация эффективного сотрудничества государственных заказчиков с производителями и поставщиками изделий и услуг для людей с инвалидностью.

Министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин направил приветствие участникам мероприятия. В приветственном адресе, в частности, отмечается: «Ежегодная Международная специализированная выставка «ИнваЭкспо. Общество для всех» представляет новые достижения и успешные проекты в сфере абилитации и реабилитации инвалидов, являясь дополнительным стимулом для развития промышленного и экспериментального производства современных средств реабилитации и использования новейших реабилитационных технологий».

На выставке в том числе был представлен широкий спектр продукции, производимой ФГУП «Московское ПрОП» Минтруда России с использованием новейших технологий, организована общественная приемная по вопросам проведения медико-социальной экспертизы, оборудована экспозиция профессиональных образовательных учреждений, включающая мастер-классы детей-инвалидов и преподавателей.

ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

20—21 сентября 2018 года в рамках плана научно-практических мероприятий Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в Севастополе прошло Всероссийское совещание по вопросам оценки условий труда.

В мероприятии приняли участие замминистра труда и социальной защиты Российской Федерации Григорий Лекарев и директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России Валерий Корж.

«Сегодня здесь присутствует большое количество представителей из разных регионов Российской Федерации, с которыми мы в формате диалога выработаем стратегии развития и совершенствования деятельности по специальной оценке условий труда, обменяемся опытом со специалистами и разработаем необходимые решения в данной сфере для региона и в целом для России. Наша главная цель — обсудить те проблемные вопросы, которые стоят перед страной, работодателями и сотрудниками», — сообщил Григорий Лекарев.

Он отметил, что в регионе наблюдается тенденция к снижению несчастных случаев на производстве: «По статистике, за прошедший год в городе Севастополе количество несчастных случаев на производстве снизилось на 20 %».

Также Севастополь стал первым субъектом Российской Федерации, который присоединился к концепции нулевого травматизма. Замминистра Григорий Лекарев вручил и. о. заместителя губернатора Севастополя Андрею Шишкину сертификат партнера концепции нулевого травматизма и выразил надежду на хороший старт кампании, к которой в будущем присоединятся и другие регионы.

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

20 сентября 2018 года на заседании Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям выступила заместитель министра труда и социальной защиты России Любовь Ельцова. Она напомнила, что с 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

С целью обеспечения исполнения данного закона разработаны информационные ресурсы: программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» (http://kos-nark.ru), «Портал по разработке профессиональных стандартов и квалификаций» (http://pst-c.ru), «Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации» (https://nok-nark.ru).

«Советами по профессиональным квалификациям, Национальным агентством развития квалификаций при поддержке Минтруда России и Минобрнауки России проводились организационно-методические мероприятия в отношении независимой оценки квалификаций, — рассказала замминистра. — С целью кадрового обеспечения проведения профессиональных экзаменов в прошлом году было подготовлено 2 275 экспертов. Наиболее активно данную работу проводили СПК в области финансового рынка, сварки, в лифтовой отрасли».

Также в 2017 году разработано и внесено в реестр 1 131 наименование квалификаций и требование к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации. Наименования квалификаций охватывают деятельность 23 СПК. Данные квалификации охватывают 19 областей профессиональной деятельности и 329 профессиональных стандартов.

Утвержден 881 комплект оценочных средств, который охватывает 284 профессиональных стандарта. В деятельности по формированию комплектов оценочных средств участвовало 22 СПК.

По состоянию на 17 сентября 2018 года утверждено 1 513 наименований квалификаций и требований к ним.

К концу 2017 года образовано и наделено полномочиями на организацию независимой оценки квалификаций 30 СПК, из них 18 создали центры оценки квалификаций, выдачу свидетельств и заключений осуществляли центры оценки квалификаций при 13 СПК.

Профессиональные экзамены в 2017 году были проведены в 79 центрах (в 43,4 % от общего числа ЦОК), общее количество ЦОК составило 183 организации, находятся они на территории 51 субъекта Российской Федерации.

Независимая оценка квалификаций проводилась в 2017 году по 177 квалификациям в отношении 5 731 соискателя, из них выдано 5 301 (92,5 %) свидетельство о квалификации и 430 (7,5 %) заключений о прохождении профессионального экзамена.

Наибольшее количество свидетельств о квалификации было выдано в СПК:

— лифтовой отрасли, сфере подъемных сооружений и вертикального транспорта — 2 969 свидетельств (56 % от числа выданных свидетельств);

— железнодорожного транспорта — 421 свидетельство (7,9 % от числа выданных свидетельств);

— строительства — 381 свидетельство (7,2 % от числа выданных свидетельств).

Всеми СПК созданы апелляционные комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации.

На 17 сентября 2018 года выдано 17 143 свидетельства о квалификации.

МОДЕРНИЗАЦИЯ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

27 ноября 2018 года заместитель директора Департамента условий охраны труда Минтруда России Альберт Сакаев на пресс-конференции «О совершенствовании законодательства в области охраны труда в Российской Федерации» сообщил о намерении министерства провести модернизацию модели управления охраной труда.

Он отметил, что обеспечение безопасности труда на производстве является приоритетным направлением государственной политики в области охраны труда и рассказал, что за прошедшие 10 лет количество несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями в Российской Федерации сократилось более чем в два раза: с 13 722 случаев в 2007 году до 6 240 в 2017 году.

Альберт Сакаев отметил, что в основе действующей модели функционирования института охраны труда лежит так называемый реактивный подход, который подразумевает разработку детальных требований охраны труда, осуществление контроля за их соблюдением и применение мер реагирования в случае выявления нарушений или возникновения каких-либо неблагоприятных событий.

«Мы понимаем, что действующая модель уже исчерпала ресурс, динамика сокращения производственного травматизма у нас немного снижается. Для придания в перспективе устойчивого характера существующей положительной динамике показателей в области охраны труда, а также формирования действенных механизмов предупреждения развития профзаболеваний необходимо провести модернизацию модели управления охраной труда и сместить акценты с механизмов реагирования на механизмы предотвращения тех негативных событий, которые могут быть связаны с условиями труда», — сказал замдиректора департамента.

С целью изменения подходов к управлению в сфере охраны труда Минтрудом России во взаимодействии с объединениями работодателей и профсоюзов подготовлен проект федерального закона, предусматривающий новую редакцию 10-й главы Трудового кодекса, посвященной вопросам охраны труда.

Главные цели законопроекта — повышение эффективности профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, усиление динамики сокращения группового, тяжелого и смертельного травматизма, повышение уровня культуры безопасного труда.

Основные изменения, которые предполагаются законопроектом:

— внедрение базового принципа предупреждения и профилактики, основанного на постоянном выявлении опасностей на рабочих местах, их анализе и устранении этих опасностей для улучшения условий труда:

— личное участие работников в обеспечении безопасных условий труда на своих рабочих местах;

— право работника на получение информации об условиях труда на своем рабочем месте и всех существующих рисках, а также о принимаемых работодателем мерах по обеспечению безопасного труда;

— введение учета микротравм, полученных работниками, и анализ их причин;

— регулирование вопроса обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;

— введение запрета на работу в условиях труда, которым по результатам СОУТ установлен 4-й класс опасности (опасные условия труда);

— внедрение института самостоятельной оценки работодателем соблюдения требований трудового законодательства, которая будет проводиться по заранее сформированному Роструду перечню вопросов.

«Мы ожидаем в результате принятия этого законопроекта, что будет создан новый импульс по улучшению условий труда на рабочих местах. Мы надеемся сохранить положительную динамику сокращения производственного травматизма и смертности на рабочих местах. При этом надеемся, что в какой-то мере будет снижена административная нагрузка на работодателей и привлечение работников к управлению охраной труда через повышение уровня их информированности тоже даст положительный результат», — подчеркнул Альберт Сакаев.

НАЦПРОЕКТЫ ПЕРВОСТЕПЕННОЙ ВАЖНОСТИ

На заседании Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам утвердили паспорта четырех проектов — «Демография», «Здравоохранение», «Образование» и «Наука».

В рамках нацпроекта «Демография» будет организована поддержка семей с детьми, людей старшего возраста, мероприятия для увеличения продолжительности жизни, популяризации спорта и здорового образа жизни. По словам премьер-министра **Дмитрия МЕДВЕДЕВА,** всё это потребует значительных ресурсов. Деньги весьма и весьма солидные — не менее трех триллионов рублей. Важно, чтобы они принесли конкретные, ощутимые результаты.

Паспорта национальных проектов «Наука» и «Образование» президиум рассматривал впервые и утвердил практически без замечаний. Научная база, подчеркнул Дмитрий Медведев, необходима для технологического лидерства, а талантливых ученых в стране немало. Необходимо создать условия, чтобы разработки становились конкретными технологиями, продукцией, услугами.

Глава правительства подчеркнул, что требуется улучшить инфраструктуру исследований, что будет не так просто: это обновление приборной базы, повышение эффективности использования уже существующих объектов. Также правительство считает важным сформировать сеть научных центров, тесно связанных с университетами. Это привлечет в науку молодежь. Кроме того, будет продолжена работа по кооперации научных разработок с реальным сектором экономики.

Фундаментом для успешной реализации всех без исключения приоритетов развития Дмитрий Медведев считает нацпроект «Образование», так как образование дает людям почти неограниченные новые возможности. Хорошо подготовленные кадры, способные к быстрому обучению, — это основа любой современной экономики. Президент в майском указе потребовал за шесть лет вывести Россию по качеству общего образования в мировую десятку стран-лидеров. Часть задач выполнена в предыдущие годы. Так, в рамках модернизации системы образования в детских садах создали дополнительные 1,6 миллиона мест, что закрыло проблему с очередями для детей в возрасте от трех до семи лет.

Премьер заявил, что сейчас аналогичная программа реализуется по яслям. Параллельно запущена программа реконструкции и строительства школ. В отдельных регионах дети продолжают учиться в три смены. Это самая сложная ситуация, и она подлежит абсолютному решению. Здесь никаких компромиссов быть не может. Из других направлений он выделил оперативное внедрение в систему образования цифровых технологий. Благодаря дистанционному обучению граждане смогут легче получить вторую профессию или повысить квалификацию.

Нацпроект «Образование» будет реализовываться совместно Министерством просвещения и Министерством науки и высшего образования, а также с Росмолодежью. По словам министра науки **Михаила КОТЮКОВА,** проект «Наука» впервые получил статус нацпроекта.

«Это наша, скажем так, первая проба в данном формате. Насколько я понимаю, президиум в целом одобрил паспорт национального проекта, будут определены ключевые показатели, динамика этих показателей по годам, все те направления, которые будут являться для нас основными ориентирами на предстоящие шесть лет работы.

Коротко могу их воспроизвести. Мы должны обеспечить вхождение России в пятерку ведущих научно-технологических держав мира по приоритетным направлениям научно-технологического развития.

Эти приоритеты определены на сегодняшний день Российской академией наук, они являются неотъемлемой частью национального проекта.

Мы должны обеспечить комфортные условия для работы в России ведущих российских и мировых ученых, а также развитие молодых перспективных исследователей. И валовые затраты российской экономики на исследования и разработки должны серьезным образом увеличиваться. Как указано в паспорте национального проекта — примерно в два раза за ближайшие шесть лет.

Это потребует очень серьезной кооперации научных организаций, университетов, организаций, работающих в реальном секторе экономики над совместными исследовательскими проектами, над модернизацией программ профессионального образования.

Мы должны обеспечить развитие передовой исследовательской инфраструктуры, соответствующим образом обеспечить необходимую кооперацию всех участников научно-технологических проектов в рамках работы вместе, в одной системе координат.

Для этого будет развиваться и инфраструктура, и информационные системы. Мы тесно интегрированы с проектом «Цифровая экономика». Думаю, что в ближайшее время мы приступим к непосредственной реализации мероприятий, которые предусмотрены в национальном проекте, и отдельные индикаторы станут нашими повседневными целевыми показателями», — сообщил Михаил Котюков.

Министр просвещения **Ольга ВАСИЛЬЕВА**, в свою очередь, рассказала про цели национального проекта «Образование». Первая — обеспечение конкурентоспособности, вхождение российского образования в десятку лучших мировых систем. Вторая — воспитание гармонично развитой личности на основе традиций, прежде всего культурных. Из них вытекает 10 задач, которые легли в основу 10 федеральных проектов, посвященных школе, родителям, волонтерству, ранней профориентации, непрерывному образованию, экспорту образования и другим.

По итогам заседания 44 миллиарда рублей направят на улучшение условий проживания пожилых граждан в стационарах. Министр труда **Максим ТОПИЛИН** заявил, что это беспрецедентная сумма, потому что раньше каждый год выделялось всего по одному миллиарду рублей. Еще 12 заложено под программу долговременного ухода и пять

миллиардов в год планируется выделять на переобучение лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

Максим Топилин рассказал, что сразу два механизма призваны для решения проблемы трудоустройства молодых матерей. Это ясли для детей от полутора до трех лет. Эта программа составит порядка 136 миллиардов рублей на три года. Правительство рассчитывает создать 255 тысяч новых мест в яслях и ликвидировать очередь, которая была на 1 января 2018 года.

Также министр труда добавил, что около 10 миллиардов рублей предусмотрено для развития в регионах групп по уходу за детьми более младших возрастов. Там могут быть разные формы семейного ухода, различные более мягкие формы — не совсем детский сад, а сопровождение семей. Этот проект будет реализовываться с Министерством просвещения, но с 2020 года. В 2019-м еще нужно разобраться с нормативной базой.

Кроме того, Максим Топилин отметил, что с 2020 года женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, смогут повысить свою профессиональную квалификацию. В год программами обучения смогут воспользоваться около 45 тысяч мам. Они будут обучаться, чтобы плавно и комфортно адаптироваться к возвращению на работу либо к смене работы, если в этом будет необходимость.

В свою очередь глава Минздрава **Вероника СКВОРЦОВА** рассказала, что еще раз уточнив план действий и расходы к нему, президиум утвердил и паспорт нацпроекта «Здравоохранение». Согласно проекту, в течение шести лет в эту сферу направят более 1,36 триллиона рублей, больше половины израсходуют уже в течение первых трех лет.

ЕВРАЗИЙСКИЙ ЖЕНСКИЙ ФОРУМ

В Санкт-Петербурге прошел второй Евразийский женский форум. Участницы форума обсуждали в основном проблемы, волнующие женщин во всём мире, — гендерное равенство в самом широком смысле. То есть речь шла не только о праве на работу или участие в выборах, но и о равных возможностях с мужчинами в образовании, бизнесе, политике, влиянии на мировые процессы.

Центральным событием мероприятия стало пленарное заседание ***«Женщины за глобальную безопасность и устойчивое развитие»***, на котором выступил Президент России **Владимир ПУТИН.**

«В истории немало выдающихся примеров, когда женщины брали на себя ответственность за важнейшие решения в судьбе целых государств и наций. В современном сложном, быстро меняющемся мире женщины энергично, успешно проявляют себя в самых разных отраслях, играют всё более значимую роль в укреплении мира и безопасности, что для женщины абсолютно естественно, в решении важнейших социально-экономических, гуманитарных проблем», — подчеркнул Владимир Путин. По его словам, мир, государства только выиграют, если таких женских историй успеха будет как можно больше.

Вице-премьер **Татьяна ГОЛИКОВА** сообщила, что в нашей стране 41 % руководящих постов занимают женщины. Из 12 приоритетных национальных проектов, запускаемых со следующего года, два касаются слабого пола напрямую — это «Демография» и «Образование». Тут и помощь семьям с детьми, и возможность переобучения и повышения квалификации во время декретного отпуска — только на эту программу потра-

Второй Евразийский женский форум объединил около двух тысяч политиков, предпринимателей, ученых, общественных деятелей из 110 стран мира. В рамках деловой программы состоялись деловые круглые столы, панельные дискуссии, тематические бизнес-диалоги, экспертные и стратегические сессии.

тят 3,8 миллиарда рублей, что позволит 77 тысячам матерей претендовать на рынке труда на высокие зарплаты.

«К 2021 году мы полностью закроем проблему дошкольных учреждений, чтобы женщины могли отдать ребенка в садик и продолжить работать, — сообщила Голикова. — На это пойдет 133 миллиарда рублей, будет создано 255 тысяч новых мест».

Министр экономического развития **Максим ОРЕШКИН** сравнил экономическую активность в России и Норвегии. У нас для женщин она составляет 56,6 %, у норвежцев — 61 %. «Если бы мы достигли таких же показателей, только этот фактор дал бы нам прирост ВВП в четыре процента, — прогнозирует министр. — Мы бы сразу преодолели разницу с экономикой Германии».

На площадке форума прошло заседание «женской двадцатки» (W20), где участницы обсуждали, как преодолеть барьеры, которые существуют для женщин в экономике. Представительница России в W20 **Светлана ЛУКАШ** рассказала о поставленных целях: равная оплата для женщин и мужчин, равный доступ к образованию, собственности, цифровая и финансовая грамотность женщин, равное участие в принятии решений.

Правда, идти по пути гендерных квот Россия не намерена. «Это не наш путь, — заявила председатель Совета Федерации **Валентина МАТВИЕНКО.** — У нас женщины уже добились успехов и могут конкурировать с мужчинами. Мы не нуждаемся в благотворительности и снисходительном отношении. Создавать тепличные условия для женщин — неправильно, поэтому мы не собираемся менять законодательство в этой части». Спикер Совета Федерации пожелала, чтобы женщины сами проявляли больше стремления участвовать и в бизнесе, и в политике. «Задача государства — дать право выбора — быть только матерью или совмещать материнство с карьерой, — пояснила Матвиенко. — При этом государство должно создать условия: построить детские сады, ясли, чтобы мама, если хочет продолжать карьеру, могла оставить там своего ребенка».

Политик напомнила, как еще в Верховном Совете СССР мужчины улюлюкали, когда она представляла закон, позволяющий брать отпуск по уходу за ребенком любому члену семьи, в том числе папе: «Вы хотите нас в декрет отправить?»

«Я объяснила, что мы даем выбор, — сказала Матвиенко. — Этот закон появился, он работает, и я знаю мужчин, которые им воспользовались».

Участники дискуссии ***«Женщины-предприниматели за расширение сотрудничества и социально-экономического взаимодействия»*** обсудили роль женских предпринимательских ассоциаций в развитии малого и среднего социального и семейного бизнеса, обменялись практиками поддержки женского предпринимательства.

Татьяна ГВИЛАВА, директор Российско-Арабского делового совета, президент Общероссийской общественной организации «Женщины бизнеса», рассказала, что сегодня совместно с правительством Москвы разрабатывается программа по поддержке женского предпринимательства. Спикер заметила, что в 85—90 % компаний, которые возглавляют женщины, коллектив также в своем большинстве состоит из представительниц прекрасного пола. Таким образом, продвигая женщин на руководящие посты, можно увеличить и их число на других должностях.

Активную деятельность по поддержке женщин-предпринимателей ведет губернатор Мурманской области **Марина КОВТУН.** Для нее важно создать комфортные условия для жизни населения. Марина Ковтун убеждена, что развитие предпринимательства, особенно женского, будет способствовать развитию всего региона. Это связано с тем, что женщины чутко реагируют на потребности окружающих и, открывая свое дело, стремятся предложить потребителям то, что сделает их жизнь комфортнее.

Агнесса ОСИПОВА, президент Российской ассоциации франчайзинга, отметила, что за последние несколько лет франчайзинг начал стремительно развиваться. Она порекомендовала женщинам открывать свое дело по франшизе, так как это надежный и относительно простой вид ведения бизнеса. Предприниматель может действовать по уже существующим шаблонам и развивать свое дело не с нуля.

Выступая на ***межпарламентской сессии*** в рамках форума, глава Минтруда России **Максим ТОПИЛИН** затронул вопросы демографической политики. «С середины 2000-х годов в стране уменьшалось население, рождалось детей меньше, чем умирало, на 600 тысяч в год», — напомнил он. «За последние годы, за 10 лет, нам удалось переломить эту тенденцию, и в последние годы у нас рождается больше, чем умирает», — сообщил Максим Топилин.

При этом министр добавил, что «последний год ситуация опять поменялась в худшую сторону, и, как вы знаете, Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин объявил новый пакет мер по поддержке семьи, который реализуется с начала этого года».

Максим Топилин уточнил, что в перечень в том числе входят новые ежемесячные выплаты семьям с невысокими доходами, в которых родился первый или второй ребенок; механизм, при котором семья с двумя детьми и больше может получить ипотечный кредит для улучшения жилищных условий по льготной ставке; программа строительства инфраструктуры для ликвидации вторых смен в школах и обеспечения местами в садах детей в возрасте от полутора до трех лет.

На полях Евразийского женского форума министр рассказал журналистам, что одной из основных задач является улучшение экономического положения женщин, в том числе воспитывающих несовершеннолетних детей. «Показатель гендерного разрыва в заработной плате сократился с 36,8 % в 2001 году до 28,3 % в 2017 году. Эту разницу необходимо продолжать сокращать», — сообщил он.

Кроме того, Максим Топилин отметил, что в настоящее время министерство завершает работу по пересмотру действующего перечня из 456 «запрещенных» профессий. Он отметил, что, во-первых, в настоящее время в этом перечне присутствуют отдельные профессии и виды работ, которые априори не применяются в современном производстве, и, во-вторых, перечень требует актуализации в связи с автоматизацией технологических процессов, связанной с применением современного оборудования на рабочих местах.

«В частности, снимаются ограничения на работы в хлебопекарном производстве, на воздушном, морском, речном и железнодорожном транспорте, работы в качестве водителей большегрузных автомобилей и машинистов специальной техники», — сказал руководитель министерства.

Принятие актуализированного перечня работ, по словам Максима Топилина, «расширит возможности женщин на трудоустройство и обеспечит справедливые условия труда».

Первый заместитель министра труда и социальной защиты РФ **Алексей ВОВЧЕНКО** выступил на экспертной сессии ***«Материнство и занятость: поддержка участия матерей на рынке труда».***

Проблема совмещения «работа и семья» является одной из основных для работающих матерей. Как одна из основных она обозначена в Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017—2022 годы, в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, в Концепции государственной семейной политики на период до 2025 года, в национальном проекте «Демография», разработанном с целью реализации новых демографических инициатив Президента Российской Федерации.

В этих документах предусмотрены основные направления по улучшению экономического положения женщин, в том числе воспитывающих несовершеннолетних детей, а также обеспечению роста их благосостояния.

По словам Алексея Вовченко, в России сформировалась устойчивая модель занятости обоих родителей. Женщины ориентированы на полную занятость, карьерный рост в сочетании с семейными обязанностями и воспитанием детей. Поэтому государственная политика направлена на создание гражданам, имеющим детей, благоприятных условий для сочетания трудовой деятельности с обязанностями по воспитанию детей.

Согласно национальному проекту «Демография» в ближайшие шесть лет существенно увеличится число мест в учреждениях для детей до трех лет. «К 2024 году будет построено дополнительно 260 тысяч мест к тем местам, которые уже существуют в детских учреждениях на сегодняшний день», — сказал первый замминистра. Для этого регионам будут предоставляться финансовые средства из федерального бюджета.

«Что касается отпуска по уходу за ребенком, у нас в России ровно те же права, что и для женщин… Порядка 2—2,5 % мужчин воспользовались этим правом», — заявил в ходе дискуссии замглавы Минтруда России.

Он также подчеркнул, что в случае, когда зарплата женщины вдвое выше, чем у мужчины, в семье вопрос решается в пользу того, чтобы в декрет выходил мужчина. При этом Алексей Вовченко отметил, что в среднем в мире разрыв между женской и мужской зарплатами составляет 25—30 % в пользу мужчин. «Конечно, разрыв не в два раза зарплаты, но среднестатистически он есть всё равно — 25—30 % по странам», — сказал он.

Подводя итоги мероприятия, спикер Совета Федерации Валентина Матвиенко подчеркнула, что «на форуме удалось выработать меры по дальнейшему повышению роли женщин в политике, в экономике, в общественной сфере».

«У нас есть общая повестка, есть понимание существующих проблем, путей их решения, а главное — желание действовать совместными усилиями», — сказала Валентина Матвиенко.

ПЛАН УЛУЧШЕНИЯ ЭКОЛОГИИ

Полномочный представитель Президента РФ в Сибирском федеральном округе Сергей Меняйло в рамках рабочей поездки в Красноярск провел совещание по подготовке и согласованию комплексного плана мероприятий по улучшению экологической обстановки и снижению выбросов загрязняющих веществ в регионе.

В мероприятии приняли участие глава региона Александр Усс, члены краевого правительства, руководители федеральных и краевых ведомств в сфере природного надзора, представители крупных компаний, работающих на территории региона.

Открывая совещание, полпред отметил: в своем Указе от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Президентом России обозначен ряд задач по улучшению экологической ситуации в стране. Пристальное внимание уделено таким вопросам, как кардинальное снижение уровня загрязнения атмосферного воздуха в крупных промышленных центрах, экологическое оздоровление водных объектов, создание современной инфраструктуры обращения с отходами.

«Для Сибирского федерального округа вопросы экологической безопасности являются стратегически важными по объективным причинам — на его территории расположены ведущие российские предприятия цветной металлургии, теплоэнергетики, химической и добывающей промышленности. Наличие таких отраслей в регионах неизбежно приводит к выбросам, следствием которых является загрязнение воздуха, воды и почвы», — сказал **Сергей МЕНЯЙЛО.**

Президентом Российской Федерации дано поручение от 16 февраля 2018 года № Пр-279, согласно которому должен быть разработан и утвержден комплексный план мероприятий по улучшению экологической обстановки в Красноярске. В рамках исполнения поручения в план предложено включить порядка 30 природоохранных мероприятий. По оценке специалистов, снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух города на конец 2024 года составит не менее 30 % от уровня валовых выбросов в 2017 году и позволит снизить уровень загрязнения с «очень высокого» до «повышенного».

По мнению полномочного представителя, для эффективного решения поставленной задачи и достижения необходимых результатов требуется системный подход к планированию и осуществлению мероприятий по улучшению экологической обстановки в крае.

Анализ ситуации в сфере охраны окружающей среды в Красноярском крае, особенно в городах Красноярске и Норильске, показывает, что за прошедшие

Общественная организация «Зеленый патруль» с 2007 года занимается составлением Экологического рейтинга регионов России. По итогам лета 2018 года самыми благополучными регионами стали Тамбовская область (1-е место), Республика Алтай (2-е) и Алтайский край (3-е). Худшими с точки зрения экологии стали области: Свердловская — 85-е место, Челябинская — 84-е и Иркутская — 83-е. Красноярскому краю до экологического «дна» не хватило восемь позиций, он занял 77-ю строчку в рейтинге.

Экологическую ситуацию в Красноярском крае Президент РФ Владимир ПУТИН обсуждал во время своего визита в регион в феврале 2018 года. Тогда во время совещания по вопросам экологии с руководством Красноярского края и представителями крупного бизнеса президентом было сказано:
— Это одна из действительно острых проблем региона в целом, и особенно это актуально для Красноярска. Город с более чем миллионным населением находится в достаточно непростой ситуации и в силу географии расположения, и в силу того, что здесь работают наши крупнейшие промышленные предприятия.
Главный эмитент — это все-таки растущий парк транспорта, 36 процентов от всех выбросов — за счет автомобильного транспорта. Затем 29 процентов — алюминиевый комбинат, следующие по объему выбросов — это ТЭЦ и то, что не учитывается, — это домохозяйства, которые отапливаются углем. Поэтому здесь нужно действовать сразу по нескольким направлениям.

годы был накоплен ряд проблем. Для ликвидации накопленного экологического ущерба в регионе реализуется комплекс мероприятий по охране окружающей среды. Так, рядом крупных предприятий топливно-энергетического комплекса, металлургической и других отраслей промышленности в инициативном порядке предпринимаются меры, направленные на снижение выбросов в атмосферу за счет модернизации технологического и газоочистного оборудования. Таким образом, по итогам 2017 года удалось снизить выбросы почти на 84 тысячи тонн.

«На сегодняшний день разработка плана ведется, прослеживается положительная динамика. Необходимо двигаться в этом направлении, принять соответствующие документы с соблюдением установленных сроков и с учётом бюджетного планирования, также для получения федерального финансирования следует сформировать обоснованные предложения», — подчеркнул Сергей Меняйло. Кроме того, важно еще более активно привлекать к данной работе представителей бизнес-сообщества, модернизировать промышленные предприятия с целью повышения экологических стандартов производства, считает полпред.

В ходе совещания с докладом выступил исполняющий обязанности министра экологии и рационального природопользования края **Владимир ЧАСОВИТИН**. По его словам, проект комплексного плана по улучшению экологии региона рассчитан на период до 2024 года и включает в себя 39 мероприятий с общим объемом финансирования 93,14 млрд рублей. Реализация мероприятий плана позволит снизить объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на 20 %.

Сергей Меняйло отметил положительную динамику в разработке плана и подчеркнул, что для эффективного решения поставленных задач требуется системный подход к планированию и реализации мероприятий по улучшению экологической обстановки в крае. Также полномочный представитель призвал более активно взаимодействовать с представителями бизнес-сообщества, уделять особое внимание модернизации промышленных предприятий для повышения экологических стандартов производства.

СОСТОЯНИЕ АПК И СПЕЦОЦЕНКА

В октябре 2018 года состоялось заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По состоянию на 1 сентября 2018 года специальная оценка проведена более чем на 85 % рабочих мест в крае для 723 тысяч сотрудников.

На заседании присутствовали исполняющий обязанности председателя Правительства Красноярского края — министра экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края Сергей Верещагин, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов, первый вице-президент некоммерческого партнерства работодателей «Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края» Геннадий Лапунов и другие представители сторон.

Профсоюзы Красноярского края, представители исполнительной власти края и работодатели обсудили социально-экономическую ситуацию и перспективы развития организаций агропромышленного комплекса региона. С докладами выступили заместитель министра сельского хозяйства и торговли Красноярского края Лариса Белецкая, директор АО «Солгон» Борис Мельниченко, председатель Красноярской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ Виталий Дрожжаков.

В результате обсуждения присутствующие вынесли решение, в котором среди прочего рекомендовано сторонам социального партнерства содействовать созданию сети оптово-распределительных центров в крае, рынков и нестационарных торговых объектов для продвижения продукции местных производителей. Также рекомендовано содействовать развитию кооперации между сельскохозяйственными товаропроизводителями, производителями пищевых продуктов и торговыми сетями.

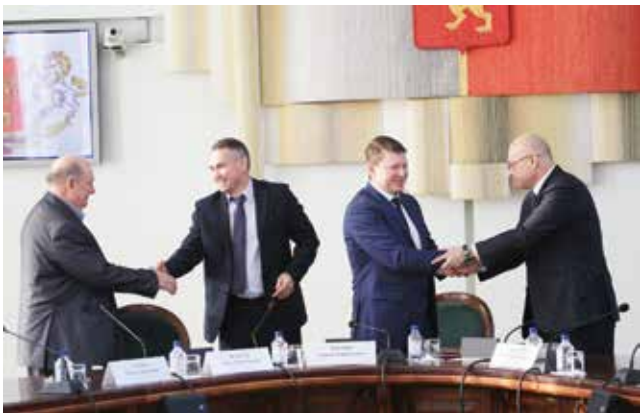
На заседании рассматривался вопрос о проведении специальной оценки условий труда в организациях края. Именно спецоценка является одним из механизмов снижения уровня профессиональной заболеваемости и производственного травматизма на рабочих местах. Перед собравшимися выступили заместитель руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края Наталья Гармашева, заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Красноярского края Наталья Баранова.

На заседании трехсторонней комиссии принято решение об утверждении плана взаимодействия для завершения проведения специальной оценки условий труда работодателями региона до 31 декабря 2018 года. Он включает в себя реализацию системной работы с работодателями, в том числе консультирование по данной теме, работу горячей линии, регулярное проведение совещаний и работы по выявлению предприятий, не проводивших спецоценку, для включения их в план проводимых мероприятий.

Также рекомендовано работодателям чаще проводить разъяснительную работу о предусмотренных работнику гарантиях по результатам проведения специальной оценки условий труда, а Федерации профсоюзов края — повысить уровень общественного контроля за соблюдением соответствующего федерального закона.

СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

27 декабря 2018 года было подписано соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией Красноярска, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей.



Такое соглашение подписывается в девятый раз, положения документа будут действительны в период 2019—2021 годов. Главная задача — соблюсти баланс интересов работодателей, работников и власти на ближайшие три года. Документ подписали мэр Красноярска Сергей Ерёмин, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов, председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Петр Гаврилов и президент Союза товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края Ринат Галеев.

Отмечая важность соглашения, стороны пришли к единому мнению о том, что подобная многолетняя практика свидетельствует о четко выработанной политике в интересах каждого подписанта и об укреплении в Красноярске механизмов регулирования трудовых отношений. Стороны также отметили, что подписание такого рода документа стало результатом сложной и кропотливой работы и власти, и работодателей, и профсоюзов.

На сегодня Федерация профсоюзов Красноярского края объединяет более 268 тысяч человек, на территории края работает 2 821 первичная профсоюзная организация.

«Документ, который мы сегодня подписали, — основополагающий. Это фундамент социального партнерства города, профсоюзов и работодателей. Он обеспечивает баланс интересов работников и работодателей на ближайшие три года. Это наша основа для трехстороннего конструктивного взаимодействия. Документ направлен на обеспечение стабильных отношений между работником и работодателем — это комплекс мер, обеспечивающих право работника на достойный труд, рост реальной заработной платы», — подчеркнул мэр Красноярска **Сергей ЕРЁМИН.**

«Профсоюзы заинтересованы в заключении таких соглашений, чтобы иметь механизмы взаимодействия с работодателями и властью. Все три стороны должны объединить усилия в достижении намеченных целей. Кроме того, все должны быть заинтересованы в том, чтобы работали и развивались первичные производства: это зарплата людям и поступления в бюджеты. Мудрые руководители не боятся профсоюзов, они выстраивают с ними диалог», — отметил председатель Федерации профсоюзов Красноярского края **Олег ИСЯНОВ.**

Члены профсоюзов работают на частных и государственных предприятиях, заняты во всех отраслях и профессиях. Самая крупная красноярская организация профсоюзов — у работников народного образования и науки РФ, она насчитывает 81 562 человека.

Председатель СППКК **Петр ГАВРИЛОВ** отметил: «Наш Союз поддерживает данное соглашение и считает его крайне важным. Создание комфортной среды является безусловным условием для развития бизнеса, всех предприятий региона. Важен баланс интересов, ведь без поддержки профсоюзных организаций, без поддержки власти на местах трудно развивать бизнес».

Отметим, что такие соглашения на уровне Федерации заключаются ежегодно, начиная с 1992 года. Подобные документы подписываются в трехстороннем порядке между Правительством РФ, общероссийскими объединениями профсоюзов и объединениями работодателей, а затем оформляются отраслевые и региональные соглашения. Они являются важными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения соответственно на федеральном, отраслевом и региональном уровнях.

НА ГОРОДСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

24 октября 2018 года состоялось заседание Красноярской городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В заседании комиссии приняли участие заместитель главы города Красноярска — руководитель департамента социально-экономического развития Вячеслав Полищук, исполнительный директор Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Валерий Андрияшкин, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов, представители администрации города Красноярска, профсоюзных организаций города и бизнес-сообщества.

Комиссия обсудила вопрос сотрудничества бизнеса и власти города Красноярска по развитию предпринимательства на территории муниципалитета. Заместитель руководителя департамента экономической политики и инвестиционного развития **Павел БОРГОЯКОВ** сообщил, что с 2012 года существует положительная динамика роста объемов поддержки малого и среднего предпринимательства за счет городского бюджета и гарантийного фонда. Также Павел Боргояков доложил об исполнении городских программ по поддержке МСП. Однако представители предпринимателей предложили рассмотреть возможность поддержки не только проектов по дошкольным учреждениям, но и других бизнес-проектов по созданию социально ориентированных предприятий для жителей города Красноярска, тем самым расширить перечень возможных участников программы. Заместитель главы города Красноярска — руководитель департамента социально-экономического развития **Вячеслав ПОЛИЩУК** поддержал инициативу бизнеса и пообещал учесть данное предложение в работе департамента.

Основным вопросом для обсуждения на трехсторонней комиссии стало массовое высвобождение работников ОАО «Красноярский завод электромонтажных изделий». Из 140 работников предприятия планируется оставить лишь 25. Завод работает на территории Красноярска с 1965 года (ранее входил в число 16 заводов «Главэлектромонтажа» Минмонтажспецстроя СССР). Более 50 лет завод специализируется на выпуске изделий для прокладки кабельных трасс и щитовой продукции. Широкая

гамма изделий более 200 наименований поставлялась более чем в 30 стран дальнего и ближнего зарубежья. Изделия предприятия до сих пор используются на предприятиях промышленной индустрии, таких как «Норильский никель», КрАЗ, КамАЗ, ВАЗ, «Саянский алюминиевый», БрАЗ и др. В 2018 году собственниками завода принято решение о продаже предприятия. В сентябре объявлено о массовом сокращении работников. Сегодня завод выставлен на продажу за 200 млн рублей, земля в собственности, долгов у предприятия нет, потенциал для развития бизнеса имеется.

Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края выступил с инициативой провести рабочее совещание с руководством Красноярского завода электромонтажных изделий по разработке возможных мер сохранения завода. Стороны социального партнерства поддержали инициативу Союза, также договорились подготовить коллективное обращение в правительство Красноярского края о рассмотрении возможности сохранения завода с целью продолжения выпуска продукции, востребованной на территории Красноярского края. Комиссия решила предпринять меры в части содействия сохранению рабочих мест или, в случае закрытия завода, по смягчению последствий массового высвобождения работников, их своевременному трудоустройству, проведению необходимого переобучения.

17 декабря 2018 года состоялось еще одно заседание Красноярской городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На заседании Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края доложил сторонам социального партнерства о работе Союза по внедрению профессиональных стандартов в практическую деятельность предприятий и организаций города Красноярска. Союз проводит большую информационную-просветительскую и консультационную работу в среде работодателей, обеспечивает участие представителей профессионального сообщества в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых учреждениями профессионального образования, разработке и актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ.

В ходе заседания также были рассмотрены проблемы ресоциализации лиц, освобождаемых из мест лишения свободы и получивших рабочие специальности. Стороны социального партнерства решили, что необходимо оказывать содействие в трудоустройстве осужденных и лиц, отбывших срок наказания.

Учитывая, что данное заседание в 2018 году являлось завершающим, комиссия утвердила план работы трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Красноярске на 2019 год. Кроме этого сторонами социального партнерства было принято решение в декабре 2018 года подписать трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в Красноярске на 2019—2021 годы.

КЛАДОВАЯ СИБИРСКОЙ ИСТОРИИ

Осенью 2018 года в Енисейске состоялось выездное заседание комитета по государственному устройству, законодательству и местному самоуправлению Законодательного собрания Красноярского края.

Участники выездного заседания прошлись по исторической части города, посетив ряд объектов, которые ремонтируют и реконструируют в ходе подготовки к 400-летнему юбилею Енисейска. Троицкая церковь, дом Флеера, дом купца Захарова, дом и типография Дементьева, здание мужской гимназии и другие сооружения, имеющие историческую ценность, — о каждом из них подробно рассказывали специалисты.

Также спикер краевого парламента Дмитрий Свиридов и члены комитета по государственному устройству, законодательству и местному самоуправлению приняли участие в открытии набережной Енисейска.

Благоустройство набережной проводилось благодаря сразу нескольким крупным проектам и, по сути, стало позитивным примером совместной работы органов государственной и муниципальной власти края при участии горожан, активно поддержавших эту инициативу на рейтинговых голосованиях в 2017 и 2018 годах. В прошлом году на первом этапе стоимость работ, проведенных на набережной, составила около 23 миллионов рублей, в том числе более 15 миллионов пошло на создание и установку памятника основателям города (в рамках подготовки к 400-летию Енисейска) за счет субсидии, выделенной в рамках реализации госпрограммы «Развитие культуры и туризма». Кроме того, проведены: укладка брусчатки на верхнем и нижнем ярусах; обустройство бетонных лестниц; установка малых архитектурных форм (скамейки, урны, вазоны, светильники); озеленение.

Второй этап был реализован в 2018 году. При разработке дизайн-проекта второго участка набережной архитектурно-производственная группа провела большую работу по логической увязке в единое городское пространство всех предполагаемых прилегающих объектов, что позволит сохранить целостность неповторимого облика Енисейска. Всего в 2018 году на благоустройство набережной Енисея было выделено свыше 3,3 миллиона рублей.

Реализация комплекса крупномасштабных проектов стала началом формирования качественной культурной среды города. В результате создано всесезонное, общедоступное и комфортное место отдыха для горожан и гостей Енисейска, место для организации крупных городских событий; сформировано узнаваемое лицо города.

Как отметил в своем выступлении **Дмитрий СВИРИДОВ,** обновленная набережная создана в ответ на

пожелания самих горожан, выбравших ее в качестве приоритета для благоустройства. Усилия государственной власти края и муниципалитета позволили достойно подготовиться к юбилею старейшего города Красноярья.

«Енисейск действительно преображается. И краевые, и муниципальные власти, и общественность делают всё для того, чтобы достойно встретить юбилей Енисейска, — отметил спикер. — Мы сегодня увидели, как меняется облик ваших улиц, архитектурных памятников — объектов культурного наследия, как меняется городская среда. Ваша набережная стала изюминкой Енисейска».

Затем с докладами о подготовке к юбилею старейшего города края выступили и. о. заместителя председателя правительства края Алексей Подкорытов, министр строительства Сергей Козупица, министр культуры Елена Мироненко, и. о. главы города Енисейска Валерий Никольский. Говорили о проблемах, связанных с реставрационными работами, археологическими изысканиями, о том, когда и как пройдет праздник, какие сложности могут возникнуть при приеме гостей.

Подводя итоги поездки в Енисейск, Дмитрий Свиридов поделился своими впечатлениями с журналистами:

«Первая часть заседания профильного комитета дала возможность пройти и посмотреть, что сделано к юбилею старейшего города края. Средства на его подготовку выделены немалые — более 1,5 миллиарда рублей из разных источников. Отрадно отметить, что Енисейск действительно преображается. Объекты культурного наследия прошли реставрацию, и город заиграл свежими красками. Душа радуется, что сохраняются наши исторические корни. Енисейск в прежние времена был центром губернии и духовным центром, связанным с русским духовным наследием.

Сегодня мы смотрим на восстанавливаемые храмы XVII—XVIII веков, которые были реперными точками для основной транспортной магистрали, проходившей по Енисею. Сегодня, слава богу, это всё преображается. На 2018—2019 годы планируются такие же расходы, примерно полтора миллиарда рублей. Конечно, предстоит еще очень многое сделать.

Мы сегодня говорим не только об объектах, но и о том, что городская инфраструктура преображается и совершенствуется — предусмотрено водоотведение, ремонт дорожного полотна. Несмотря ни на что, мы движемся вперед. Хочется отметить, что не только краевая и муниципальная власть, но и общественность очень активна. Люди видят, что город идет к юбилею, и, конечно, нужно всем миром участвовать в этой подготовке.

Самое главное, когда основные работы с инфраструктурой будут закончены, — надо подумать, как мы здесь разместим наше культурное наследие. Енисейск как культурный центр достоин того, чтобы жители края, страны и зарубежья могли здесь побывать

и пропитаться настоящим русским, сибирским духом, почувствовать трепетное отношение к истокам духовной культуры».

Дмитрий Викторович также упомянул о том, что недавно вернулся из Норильска, где был вместе с губернатором Александром Уссом. Глава региона пригласил святейшего патриарха Кирилла на юбилейные торжества в Енисейск. Возможно, городу шедевров православной архитектуры придется принимать очень высоких гостей, так что к этой встрече нужно достойно подготовиться.

КОМСОМОЛУ – 100 ЛЕТ. ИСТОРИЯ: 1917–1930 ГГ.

29 ОКТЯБРЯ 2018 ГОДА ВЛКСМ ОТМЕТИЛ СВОЕ 100-ЛЕТИЕ

Ксения ЛИПАТОВА

У красноярского комсомола своя особая история со множеством ярких, интересных страниц, но особенно заслуживает внимания начальный этап его становления, условия зарождения РКСМ на территории тогда еще Енисейской губернии.

В фондах КГКУ «Государственный архив Красноярского края» хранится огромное количество документов, фотографий, кино- и фонодокументов, освещающих историю ВЛКСМ. Большую роль в этом сыграло то, что в состав фондов краевого архива вошли архивные фонды бывшего партийного архива Красноярского края. Для виртуальной выставки были использованы документы следующих архивных фондов: «Енисейский губернский комитет РЛКСМ», «Ачинский уездный комитет ВЛКСМ», «Красноярский уездный комитет РЛКСМ», «Красноярский 1-й городской районный комитет ВЛКСМ», «Красноярский 2-й городской районный комитет ВЛКСМ», «Красноярский краевой партийный архив», а также материалы из фотофондов.

Созданию Российского коммунистического союза молодежи (РКСМ) предшествовало существование нескольких намного меньших по своему составу общественных молодежных организаций, которые создавались по принципам общности профессиональных интересов или имели локальный характер. Например, это такие организации, как кружок любителей природы «Эос», в составе которого были, главным образом, учащиеся реального училища и ученицы женской гимназии, и Социалистический клуб учащихся, основой для которого стала фракция учащихся партии эсеров. Самыми многочисленными по своему составу были организации учащейся молодежи «Дом юношества» и «Дом рабочей молодежи». Обе организации были созданы во второй половине 1917 года.

«Дом юношества» насчитывал более 500 членов, в основном это были учащиеся мужской и женской гимназий. Целью своего существования организация выдвигала объединение учащихся города Красноярска на почве культурно-общественной и экономической деятельности. Вторая крупная организация — «Дом рабочей молодежи» — считается предшественником комсомола в Красноярске. По своему социальному составу эта организация была пролетарской. «Дом рабочей молодежи» объединил, главным образом, молодых рабочих железнодорожных мастерских, депо и детей рабочих-железнодорожников. Весной 1918 года в этой организации насчитывалось более ста человек. Своей целью и задачей члены организации выдвигали проведение культурно-просветительной работы среди молодежи рабочего класса. Для этого устраивались лекции, собеседования, готовились рефераты, создавались кружки самообразования: драматический, музыкальный, хорового пения, литературный, общественно-экономический и другие. Наряду с культурно-просветительной деятельностью среди трудящейся молодежи члены ДРМ провели большую работу по укреплению советской власти в Красноярске. Они работали в отделах городского Совета, в различных учреждениях.

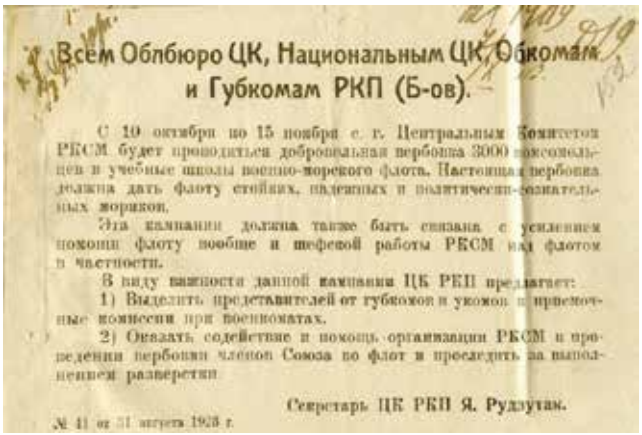
С появлением разрозненных молодежных организаций назрела необходимость создания общероссийской

структуры, которой в 1918 году стал РКСМ. 29 октября — 4 ноября 1918 года прошел I Всероссийский съезд союзов рабочей и крестьянской молодежи, на котором было провозглашено создание РКСМ. На местах, в том числе в Енисейской губернии, были организованы районные, окружные, губернские комитеты РКСМ. Некоторое время единая молодежная организация существовала наряду с возникшими ранее организациями, кружками, союзами, которые объединяли в своих рядах значительное количество молодых людей. Но постепенно влияние на все сферы жизни молодых людей того времени сосредоточилось в руках РКСМ.

Свои цели РКСМ обозначил в уставе. Среди прочих стоит отметить такие, как широкая пропаганда идей коммунизма среди рабочей и крестьянской молодежи, распространение среди рабочей и крестьянской молодежи основ пролетарского миропонимания и культуры, создание стойких, сознательных борцов за идеалы пролетариата.

На местах были созданы комитеты РКСМ. Первые комсомольские ячейки на предприятиях в Красноярске стали образовываться в 1920 году. Ячейка считалась первичной организацией комсомола. Только следуя такому принципу своего построения, комсомол являлся действительно массовой организацией, которая постоянно держала связь с беспартийной рабочей и крестьянской молодежью, находилась в курсе интересов и запросов масс, благодаря чему РКСМ мог систематически наблюдать за теми сдвигами и изменениями, которые происходят в настроениях молодежи. Через ячейку комсомол отбирал лучшие слои крестьянской молодежи, проводил влияние партии на массы населения, сплачивая трудовую молодежь вокруг партии. Комсомольские ячейки организовывались в крупных селах, деревнях, совхозах, коммунах, крупных артелях, на больших частных и государственных предприятиях.

Интересны по своему содержанию листовки, выпускаемые РКСМ. В них присутствуют злободневность, призыв действовать, брать ситуацию в свои руки и т. п.,



Всем Облбюро ЦК, Национальным ЦК, Обкомам и Губкомам РКП (Б-ов).

С 10 октября по 15 ноября с. г. Центральным Комитетом РКСМ будет проводиться добровольная вербовка 3000 комсомольцев в учебные школы военно-морского флота. Настоящая вербовка должна дать флоту стойких, надежных и политически-сознательных моряков.

Эта кампания должна также быть связана с усилением похоронп флоту вообще и шефовой работы РКСМ над флотом в частности.

В виду важности данной кампании ЦК РКП предлагает:

1) Выделить представителей от губкомов и укомов в приемочные комиссии при военкоматах.

2) Оказать содействие и помощь организации РКСМ в проведении вербовки членов Союза во флот и проследить за выполнением разверстки.

Секретарь ЦК РКП Я. Рудзутак.

№ 41 от 31 августа 1923 г.

Молодежь!

Вы начинаете проходить допризывную подготовку, чтоб после во время испытаний вашей Социалистической Родины по призыву Власти Советов стать подружье стать защитниками воинами революции!

Много врагов у нас, много сил нужно чтоб уничтожить их всех и в своей Рабоче-Крестьянской стране устроить свободную, светлую жизнь.

Надо готовить новые силы, новые поколение. На фронтах борцы за Советскую власть, и здесь работники новой жизни у станков и в полях будут бодрее с ражаться и работать, если будут знать, что готовиться им надежная смена.

Смена которая удержит все добытое потом и кровью, тру-

а главное — вступать в ряды РКСМ, сплачиваться единым фронтом в борьбе против капитализма и врагов советской власти. Кроме листовок с чисто идейными призывами выпускались листовки по допризывной подготовке, необходимости всеобщего военного обучения молодежи.

7 июля 1920 года I Енисейская губернская конференция РКСМ подытожила первый опыт работы комсомола в губернии, наметила задачи на будущее, избрала руководящие органы комсомола и делегатов на III съезд РКСМ, завершив тем самым объединение 60 комсомольских организаций, насчитывающих 1 500 комсомольцев, в единую организацию.

Конференции РКСМ (позднее — РЛКСМ и ВЛКСМ) приобретают регулярный характер. От комсомольских ячеек из деревень и поселков высылаются делегаты

Енисейская губернская конференция РКСМ, 1923 г.

Члены Енисейского губернского комитета РКСМ, 1921 г.

на районные и краевые конференции, проводятся воскресники работников предприятий, в которых есть комсомольские ячейки.

Советская власть уделяла огромное внимание делу воспитания и обучения грамоте не только молодежи городов, но и деревень. Если для молодых людей того времени, проживавших и работавших в городах, не составляло особого труда прийти в клуб или школу рабочей молодежи для того, чтобы восполнить «пробелы» в образовании, в том числе и в политическом, то для живущих в сельской местности стали впервые организовываться школы крестьянской молодежи.

Проводилась огромная работа по ликвидации безграмотности среди населения всех возрастов. Молодые люди оканчивали курсы ликвидаторов безграмотности и пропагандистов, выезжали в деревни, чтобы обучить местное население не только азам грамоты, но и провести определенную агитационно-политическую работу.

Особое значение в своей деятельности РКСМ придавал вовлечению в свои ряды девушек. В первые годы существования РКСМ девушки неохотно вступали в комсомол, особенно в деревнях. Тогда считалось, что главной причиной этого было то, что девушка в деревне всё еще очень зависела в экономическом плане от своих родителей, оставалась малокультурной. РКСМ в деревне должен был использовать все возможности для того, чтобы девушка-крестьянка не стеснялась идти на делегатские собрания, нужно было добиваться, чтобы сами делегатки смотрели на девушку как на главную участницу, помощницу в перестройке быта.

Делегатские собрания работниц и крестьянок были «ремнями», проводимыми от партии к широким беспартийным женским массам работниц и крестьянок. Основной задачей делегатских собраний было научить малограмотную работницу и крестьянку активно принимать участие в общественной жизни страны и в деле укрепления и строительства советской власти. Через делегатские собрания девушек продвигали во все органы советской власти.

Также предлагалось проводить специальные собрания девушек-крестьянок по вопросам, близким и понятным им. Среди девушек было необходимо ликвидировать техническую и политическую неграмотность, проводить агитационную пропаганду через вовлечение их в естественно-научные, сельскохозяйственные кружки, школы крестьянской молодежи. Самые активные, способные девушки и комсомолки продвигались на более ответственную и самостоятельную работу по нескольким линиям: школьной (в качестве членов школьных советов — ликвидаторов неграмотности, избачей, библиотекарей, руководителей кружков и уголков), агитационно-пропагандистской (проведение конференций, вечеров самодеятельности, работа с массами крестьянской молодежи), детской (вожатые звеньев, отрядов, руководители детских площадок). Детское коммунистическое движение использовалось для привлечения девушек в общественную жизнь и активную работу. Было важно, чтобы процент вовлечения в пионеротряды девушек не отставал от числа юношей.

Наряду с принципом всеобщего военного обучения молодежи, который проводил в жизнь комсомол, им было взято шефство над частями Красной Армии и Военно-морского флота в целях способствования усилению военной мощи государства. Комсомол объявил себя не только шефом, но и «активным строителем красного флота». Стали регулярно проводиться «Недели красного флота», задачами которых являлось ознакомление широких масс рабоче-крестьянского населения с красным флотом, усиление связи между военными моряками и красноармейцами, а также рабочим населением. Кроме того, комсомол проводил кампании по добровольному вербованию комсомольцев в учебные школы Военно-морского флота. Также в целях усиления военной мощи государства проводились такие кампании, как создание на средства комсомола гидроотряда.

Еще одним средством привлечения в свои ряды и оживления союзной работы РКСМ считал спорт. На фабриках и заводах при ячейках РКСМ создавались спортячейки. Там, где имелись взрослые рабочие

и служащие, занимающиеся физической культурой, были организованы кружки физической культуры РКСМ. Провозглашался принцип стремления к коллективным достижениям и всестороннему развитию, борьбе с индивидуализмом.

Комсомолом проводилась и антирелигиозная работа. Основной формой в первые годы существования РКСМ было проведение антирелигиозных демонстраций. Например, демонстрация 17 января 1923 года объединила около двух тысяч участников. Главной задачей проведения таких демонстраций было противопоставить гаданиям, вере в сверхъестественное и чудеса научные лекции, вскрывающие сущность гаданий, их связь с мистикой, а также показать связь христианских праздников с языческими. Предлагалось проведение инсценировок, пародий на группы верующих, когда изображались бы попы, старухи и ученые группой комсомольцев, а также инсценировка «гибели религии», Бога и т. д. Кроме проведения показательных мероприятий устраивались вечера антирелигиозного характера, беседы по ячейкам и на собраниях беспартийной молодежи. Также в это время устанавливаются принципы проведения комсомольского рождества. При праздновании комсомольского рождества подразумевалось широкое развертывание массовой научно-просветительской работы, направленной на создание материалистического мировоззрения. В период празднования комсомольского рождества не должны были проводиться антирелигиозные демонстрации в форме карнавалов, шествий, «сожжения богов» и т. д. Проведение комсомольского рождества на улице, вне стен клуба и предприятий было недопустимо.

Заботливая, целенаправленная работа велась комсомолом среди юных пионеров. С малых лет дети рабочих и крестьян, а также воспитанники детских домов воспринимались комсомолом как будущие молодые строители коммунизма. РКСМ считал, что работа государства среди детей рабочих и в детских домах проводится не в должном объеме из-за недостатка ресурсов. Он считал эту работу крайне

необходимой, так как ее отсутствие способствует моральному разложению подрастающего поколения. По мнению комсомола, надо было вести эту работу в коммунистическом духе (создавать детские организации, издавать детскую коммунистическую литературу). Как вариант преобразования в вопросе воспитания пионеров предлагалось ввести систему скаутинга. Считалось, что хотя «система скаутинга сама по себе система буржуазная, противная пролетарской идеологии, но есть в ней и много полезного, что можно использовать, применив к детскому воспитанию». С этой целью создавались комиссии на местах по четыре человека для того, чтобы «выбрать всё здоровое и ценное, переработать и заменить всё ненужное и вредное в скаутинге». Кроме того, предлагалось проведение Недели детского движения, широкой агитационной пропаганды по популяризации детского движения, бесед на темы «Чего ждет партия от юных пионеров?» и «Как пионеры должны помогать комсомолу?» и т. д. Также практиковалось привлечение пионеров к проведению празднований, например 1 Мая.

Из представленных документов и фотографий мы видим, что начальный этап становления ВЛКСМ на территории Красноярского края был чрезвычайно насыщен событиями. Это яркая, незабываемая страница истории не только ВЛКСМ, но и всей нашей страны.

ПЛОДОТВОРНАЯ РАБОТА ПРОФСОЮЗА

Анастасия СОЛДАТОВА

В декабре в Красноярске прошла внеочередная конференция первичной профсоюзной организации «РН-Ванкор». В основной повестке значились кадровые вопросы — довыборы в профсоюзный комитет и контрольно-ревизионную комиссию, а также основные итоги работы за 2018 год.

ОБОЮДНЫЙ ИНТЕРЕС

В начале конференции с приветственным словом к присутствующим делегатам обратился заместитель генерального директора по персоналу и социальным программам «РН-Ванкор» **Сергей БУЗУНОВ:**

«Профсоюзная организация в «РН-Ванкор» существует уже четвертый год. Во всех структурных подразделениях предприятия есть представители профсоюза. Численность ППО постепенно растет, но не до тех цифр, как, может быть, нам бы хотелось. Хочу пожелать делегатам конференции как можно более активно вести работу по популяризации профсоюзного движения, привлечению новых членов профсоюза. Это может делать каждый сотрудник, находясь на своем рабочем месте, такие инициативы не возбраняются администрацией предприятия. Руководство заинтересовано в плодотворной, «здоровой» работе профсоюза и развитии профсоюзного движения. В свое время первичная профсоюзная организация была создана по инициативе работников, и сразу стало понятно, что профсоюз в Обществе необходим. Ведь он выражает мнение работников, предоставляет им дополнительные льготы и гарантии. Мы постоянно находимся в диалоге с профсоюзом, можем поспорить по каким-то вопросам, но в итоге всегда находим компромиссное решение. И администрация, и профсоюз — надежные социальные партнеры, ведь мы обоюдно заинтересованы в хороших трудовых условиях для работников».

ПРОФСОЮЗНАЯ СТРУКТУРА

Затем слово взял **Вячеслав КНЯЗЕВ,** который подвел итоги работы профсоюзной организации за 2018 год. Он сообщил, что сейчас в профсоюзной организации «РН-Ванкор» состоит 377 человек. Для сравнения: в начале 2018 года — 308. В состав профсоюзной организации входит 16 подразделений — профсоюзных коллективов (три цеховых профсоюзных организации и 13 профсоюзных групп). В каждом подразделении выбраны коллегиальные представительные органы. Такая профсоюзная структура позволяет развивать диалог с администрацией «РН-Ванкор» и представлять интересы работников на уровне цехов, управлений,

руководства Общества. С менеджментом «РН-Ванкор» встречи проходят раз в месяц, на уровне ПАО «НК «Роснефть» также бывают ежегодные встречи председателей профсоюзных организаций Общества с руководством компании. На территориальном уровне у ППО «РН-Ванкор» есть возможность участвовать во встречах с губернатором региона, представителями краевой власти и государственными надзорными органами (прокуратурой, Государственной инспекцией труда, органами статистики, МВД).

В целом система коммуникаций, представительства интересов работников в профсоюзной организации еще требует совершенствования, отметил Вячеслав Князев, но уверенные шаги вперед в этом направлении есть. Так, профактив сегодня участвует в работе комиссий Общества по трудовым спорам, специальной оценке условий труда, социальной защите. Представители профсоюзной организации принимают участие в расследованиях несчастных случаев на производстве.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

Деятельность профсоюзной организации «РН-Ванкор» охватывает различные направления. За каждое из них отвечает специально созданная постоянная комиссия профсоюзного комитета. Среди самых востребованных направлений остаются социальные программы, социально-экономическое и правовое направление, а также охрана труда. Практика показала, что социальные программы и материальная поддержка от профсоюза являются очень популярными. Как подчеркнул Вячеслав Князев, разработка и внедрение профсоюзных социальных программ идет по принципу дополнения к тем программам, которые уже существуют в компании и регламентируются локально-нормативным документом «О социальных льготах, гарантиях и компенсациях». Благодаря этому члены профсоюза чувствуют себя более защищенными, чем те работники, которые не состоят в нем.

ФИНАНСОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Финансовая составляющая профсоюзной работы — еще один значимый и интересующий многих членов профсоюза аспект. Основной и единственной статьей доходов ППО являются членские профсоюзные взносы. Смета расходов и доходов профсоюзной организации ежегодно утверждается на заседании профсоюзного комитета. Наиболее значимой статьей расходов ППО является социальная работа — 38 %. Перечисление в вышестоящие профсоюзные организации — 12,5 %. Расходы на социально-экономическую и правовую работу — 11 %.

«Контроль над правильностью расходования денежных средств ведется профсоюзным комитетом в постоянном режиме, а контрольно-ревизионной комиссией ППО «РН-Ванкор» — ежеквартально и по окончании каждого года. Кроме того, информация о расходовании денежных средств направляется в МПО

ПАО «НК «Роснефть», которая также контролирует процесс и страхует нашу деятельность от возможных ошибок. За время работы профсоюзной организации «РН-Ванкор» все денежные средства были израсходованы в соответствии с уставными задачами профсоюза, нецелевых расходов не зафиксировано», — отметил в заключение Вячеслав Князев.

БОЛЬШОЙ ТРУД

Перед тем как перейти к основным вопросам повестки, состоялась торжественная церемония награждения профсоюзных активистов, которые особо заметно проявили себя в 2018 году в профсоюзной деятельности. После чего прошли довыборы в профсоюзный комитет и контрольно-ревизионную комиссию.

«Профсоюзная организация «РН-Ванкор» не стоит на месте. Мы растем численно, прирастаем новыми профсоюзными коллективами. В каждой профсоюзной группе и цеховой профорганизации есть свой лидер. Конечно, интересы коллектива должны быть представлены и в профсоюзном комитете. Предварительно на заседании профкома мы обсуждали расширение его состава с 9 до 11 человек. Это позволит нам более полно учитывать интересы членов профсоюза разных подразделений», — сообщил Вячеслав Князев.

В заключение он также отметил, что профсоюзная деятельность — это большой труд на общественных началах, требующий много усилий. Не все готовы к такой нагрузке, тем не менее есть люди, которые посвящают себя профсоюзному делу, и в последнее время активность и инициативность среди членов профсоюза растут.

Еще одним важным блоком конференции стали вопросы делегатов, поступившие к ним от членов профсоюза. Работников интересовала переподготовка сотрудников, не имеющих профильного образования, график сменности на производственных участках, улучшение бытовых условий на месторождениях и другое. Подробные ответы на все вопросы дал Сергей Бузунов.

АЛЕКСАНДР УСС: «ВСЕ ВАЖНЫЕ РЕШЕНИЯ КРАЙ БУДЕТ ПРИНИМАТЬ СОВМЕСТНО С ПРОФСОЮЗАМИ»

Наталья ТОМИНА

Губернатор Красноярского края Александр Усс провел встречу с представителями профсоюзов региона. В течение двух часов глава региона и краевые министры говорили о ключевых аспектах социально-экономической жизни территории, а также ответили на вопросы профсоюзных активистов. Александр Усс заверил: краевая власть открыта к диалогу с профсоюзами — следующая встреча профактива и главы региона назначена уже на первый квартал 2019 года.

В РУСЛЕ ТРАДИЦИЙ

В середине декабря 2018 года в Федерации профсоюзов Красноярского края собрались председатели отраслевых профсоюзов, координационных советов профсоюзов из территорий края, председатели «первичек» крупных предприятий региона, чтобы из первых уст узнать, как обстоят дела в регионе, а также адресовать главе края ряд насущных вопросов. Встреча губернатора Красноярского края с профсоюзными активистами — формат традиционный. Однако Александр Усс впервые принял в ней участие в новом статусе – губернатора Красноярского края.

Открыл мероприятие председатель Федерации профсоюзов Красноярского края **Олег ИСЯНОВ:** «В течение долгого времени у профсоюзов сложилась хорошая практика встречи первого лица края и профсоюзного актива. Договорились с Александром Викторовичем, что такая практика сохранится. Формат традиционный — это как заранее собранные вопросы, так и вопросы из зала. Рассчитываем, что по каждому из вопросов будет дано поручение соответствующему отраслевому министерству».

Слово взял губернатор края **Александр УСС,** также обозначивший важность встречи: «Дорогие друзья, вижу в зале много знакомых лиц. Мы с вами прошли и огонь, и воду — знаем друг друга хорошо и долгие годы. Уверен, это обеспечит нам конструктивное взаимодействие и единый подход к решению проблем». Далее губер-

натор рассказал о социально-экономической обстановке в крае, подробно остановившись на ключевых вопросах. Он отметил, что Красноярский край входит в десятку лидирующих регионов России по основным социально-экономическим показателям (инвестиции, уровень заработной платы и прочее). Среди масштабных проблем региона губернатор назвал дефицитный бюджет и большой размер госдолга.

В своем выступлении Александр Усс подробно остановился на проблемах и возможностях таких отраслей, как добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство, лесоперерабатывающий комплекс региона, дорожная отрасль и прочее. Отдельно глава региона затронул тему Универсиады-2019: «Споров о том, нужно краю это событие или нет, много. Уверен, что Универсиада — это большое конкурентное преимущество Красноярского края. В подготовку мероприятия вложено 85 млрд рублей, большая часть — это федеральные средства. Таких спортивных объектов, какие построены в Красноярском крае, нет практически нигде в России, а некоторые из них уникальны даже для мира. Значительно приросла и улучшилась социальная инфраструктура — это и новый корпус БСМП, и краевая больница».

В ДИАЛОГЕ С ПРОФСОЮЗАМИ

«Правительство региона очень тесно взаимодействует с профсоюзами, а вопросы, которые обозначают профсоюзы, находятся в постоянном поле зрения как Правительства Красноярского края, так и министерства финансов. Форматы взаимодействия разные, в том числе рабочая группа по совершенствованию системы оплаты труда», — отметил в начале своего выступления заместитель председателя Правительства Красноярского края — министр финансов Красноярского края **Владимир БАХАРЬ.** Он уточнил, что в последние годы политика в сфере оплаты труда как никогда сильно зависит от федеральных решений — МРОТ, майские указы президента и прочее, а уже региональные власти работают в русле этих законодательных инициатив.

Министр финансов Красноярского края привел такие цифры: в регионе насчитывается 250 тысяч работников бюджетной сферы; фонд оплаты труда составляет более 100 млрд рублей. «Размер средней заработной платы растет из года в год. При этом те показатели, которые нам необходимо соблюдать, в том числе выполняя указы президента, требуют значительных ресурсов. Для справки: чтобы проиндексировать всем работникам бюджетной сферы заработную плату на 5 % в год, нужно 5 млрд рублей. Регион выполнил майские указы президента — и 2012, и 2018 годов. «Цена вопроса» с 2012 по 2018 год составила 33 млрд рублей — на столько были увеличены фонды оплаты труда. Цифра впечатляющая, однако главное, что по обозначенным в указе категориям произошли серьезные подвижки по уровню заработных плат», – сказал Владимир Бахарь. Он уточнил, что зарплаты, в зависимости от категории, выросли от двух до пяти раз. Так, в 2012 году зарплата социальных работников составляла 8 тысяч рублей, сегодня она приблизилась к 40 тысячам рублей. Министр финансов Красноярского края рассказал, что тенденция роста зарплат работников бюджетной сферы в соответствии с динамикой роста средних зарплат в регионе сохранится и в следующем году.

Далее Владимир Бахарь осветил вопрос МРОТ: «На сегодня минимальная заработная плата в регионе составляет порядка 18 тысяч рублей — по центральным и южным районам края, порядка 29 тысяч — по Норильску и Таймыру. Таким образом, с 1 сентября 2018 года зарплаты по центральным и южным районам края были увеличены на 60 %. МРОТ в крае получает около 88 тысяч работников — это очень большие цифры. В ряде случаев сложилась парадоксальная ситуация: под уровень МРОТ попали категории, которые имеют высокую квалификацию, высшее образование или высокую ответственность. Этот вопрос был подробно рассмотрен на рабочей группе — принято решение дополнительно проанализировать ряд таких профессий для того, чтобы, возможно, принять решение по точечному повышению заработных плат этим категориям. Работаем по этому вопросу совместно с профсоюзами. Рассчитываем, что предложения по дополнительным решениям будут представлены уже в феврале». Как рассказал министр финансов региона, в 2018 году заработная плата тем, кто не попал под указы президента, была повышена с января 2018 года на 4 %; планы на 2019 год — повышение с октября 2019-го на 4,3 %.

Отдельно Владимир Бахарь затронул изменения структуры заработной платы — вопрос, вызывающий серьезное нарекание со стороны профсоюзов: «Гарантированная часть — оклады, надбавки — стала существенно ниже, а доля стимулирующих выплат выросла. Показательный пример: такие отрасли, как образование и здравоохранение, в которых диспропорция, как говорится, налицо. Анализируем ситуацию, чтобы принять по этому вопросу дополнительные решения. Одно из предложений — уточнить критерии результативности и качества труда при начислении стимулирующих выплат. Звучали и предложения разработать свою систему оплаты труда для каждой из отраслей — давайте анализировать, смотреть. Резюмирую: работа идет, активно взаимодействуем с профсоюзами. Договорились, что за январь аккумулируем предложения от министерств и профсоюзов. И в феврале выйдем на очередную совместную встречу для решения актуальных задач».

ОБРАЗОВАНИЕ: НОВЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО НАЧИСЛЕНИЮ ЗАРПЛАТЫ

После выступления министра финансов Красноярского края слово взяла министр образования региона **Светлана МАКОВСКАЯ**. «Уважаемые коллеги, — так она обратилась к собравшимся. — Могу в полной мере называть вас коллегами, так как являюсь членом профсоюза работников образования…» Эту реплику аудитория встретила аплодисментами.

В своем выступлении министр образования Красноярского края остановилась на двух самых актуальных для профсоюзов вопросах — оплата труда и организация летнего отдыха детей. «Образование — наиболее масштабная социальная сфера: она насчитывает почти 110 тысяч работников, из них 54 тысячи — это педагогические работники. Таким образом, половина работников бюджетной сферы занята именно в системе образования. Более 1/4 расходов краевого бюджета направляется именно на систему образования. Регион выполнил указы президента в части индикативного повышения заработных плат работникам системы образования. Однако есть и проблемы.

Первая из них связана с МРОТ: переход с 1 сентября 2018 года на МРОТ с учетом индексации и территории привел к диспропорции между высококвалифицированными работниками и работниками низкой квалификации. Если раньше МРОТ получало чуть более 11 тысяч работников (данные на 1 января 2018 года), то сегодня это более 16 тысяч. Это не только несвязанные с педагогическим процессом работники, но в том числе и педагогические работники — их более трех тысяч. Это люди с высшим образованием, как правило молодые педагоги, которые только пришли в школу и не могут взять на себя большую нагрузку».

Светлана Маковская привела такой пример: молодой специалист — воспитатель детского сада — с высшем образованием, его оклад составляет 6 364 рубля, а заработная плата за первый месяц работы — 13 368. Соответственно, такой специалист получает доплату до МРОТ. Особенно часто высококвалифицированные работники, получающие доплату до МРОТ, встречаются в учреждениях среднего профессионального образования: воспитатель в общежитии, библиотекарь, социальный педагог и пр. «Выход из этой ситуации уже озвучил Владимир Викторович Бахарь. Сейчас ведутся серьезные расчеты по каждому учреждению образования, работаем с муниципалитетами, чтобы вычленить эти категории работников и вывести их на уровень выше, чем оплата труда по МРОТ», — подытожила министр образования Красноярского края.

В продолжение своего выступления Светлана Маковская обозначила вторую проблему в вопросе оплаты труда — распределение стимулирующих выплат. В структуре фонда оплаты труда системы образования на эту статью приходится 49 % от общего объема. «Есть несколько проблемных моментов в распределении стимулирующих выплат. Первое — распределение имеет характер некоторой субъективности. Второе — сложно разграничить то, что в системе образования можно считать образовательным результатом, а не образовательным эффектом. Третье — необходима большая бумажная работа для того, чтобы установить стимулирующую выплату какой-то категории работников. Четвертое — балл, по которому начисляется стимулирующая выплата, меняется каждый месяц — это серьезные расчеты, которые ведет и образовательное учреждение, и экономисты, обслуживающие это учреждение», – отметила министр образования Красноярского края. Она рассказала: для того чтобы снять проблему субъективной оценки при начислении стимулирующих выплат, а также проблему большого объема стимулирующего фонда, министерство образования региона провело необходимый расчет. Его результаты говорят о том, что в пределах фонда стимулирующих выплат возможен вариант, когда стимулирующий фонд будет несколько уменьшен. В то же время это позволит на 50 % увеличить оклады работников образовательных учреждений и на 100 % увеличить доплату молодым педагогам (на сегодня она составляет 20 % от оклада). Светлана Маковская пояснила, что эти расчеты будут представлены на заседании рабочей группы, проведение которой намечено на февраль 2019 года. Ожидается, что именно там это предложение получит экспертную оценку, в том числе со стороны профсоюзов. «В этом вопросе рассчитываем на помощь профсоюзных организаций, которые работают непосредственно в учреждениях образования. В январе-феврале 2019 года эти подходы будут обсуждаться на кустовых совещаниях», — отметила министр.

СУБСИДИИ НА ДЕТСКИЙ ОТДЫХ СОХРАНЯТСЯ

В продолжение своего доклада Светлана Маковская затронула вопрос организации летнего отдыха детей. Она напомнила, что с 2018 года подходы к этой теме серьезно изменились — летний отдых перешел в компетенцию субъекта РФ (регион дает субвенции на организацию летнего отдыха органам местного самоуправления). «Как и в 2018 году, в 2019-м эти субвенции будут сохранены — это более 400 млн рублей. Эти средства будут направлены в муниципалитеты для организации летнего отдыха в загородных оздоровительных лагерях, лагерях с дневным пребыванием. Сохранится и установленное ранее соотношение: 70 % стоимости путевки оплачивает краевой бюджет, 30 % — родитель либо предприятие, на котором работает родитель. Также сохранится механизм распределения путевок: через комиссии, в состав которых входит профсоюз», — закончила свой доклад министр образования.

В продолжение встречи слово взял министр экономики и регионального развития Красноярского края

Егор ВАСИЛЬЕВ. Он отметил, что сфера трудовых отношений — ключевое направление в работе министерства. «В современной экономике компетенций именно профессиональные квалифицированные кадры и социальная стабильность являются залогом конкурентоспособности территории и ее успешного социально-экономического развития. Традиция плотной работы Федерации профсоюзов Красноярского края и правительства региона ведет свое начало с 1992 года: сформирована правовая база, действует краевой закон о социальном партнерстве, организована работа краевой трехсторонней комиссии по регулированию социальных отношений, а также работа органов социального партнерства на уровне муниципальных образований края. В феврале 2017 года подписано очередное краевое трехстороннее соглашение между правительством края, ФПКК и объединением работодателей по регулированию социально-трудовых отношений», — напомнил министр. Он уточнил, что в настоящий момент ФПКК и региональные власти ведут работу по многим важным направлениям. В их числе работа по расширению трудовой грамотности работников в вопросах трудовых отношений, работа по легализации трудовых отношений и заработной платы в реальном секторе экономики, работа по повышению занятости населения и защите национального рынка труда и прочее.

После завершения выступления министра экономики и регионального развития Красноярского края слово взял Олег Исянов: «В продолжение докладов краевых министров готов подтвердить: у нас, действительно, создан необходимый набор инструментов, позволяющий в рабочем порядке реагировать на все возникающие проблемы. Рассчитываем, что эти инструменты и подходы не просто будут сохранены, но и получат новое качественное развитие». Далее председатель ФПКК предложил перейти к сессии вопросов и ответов.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ВОПРОСЫ

Первым в перечне вопросов профактивистов стал вопрос председателя краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения **Татьяны ИГНАТОВОЙ:** «Скоро краевая столица будет принимать большое событие — Универсиаду, а у нас беда! «Горэлектротранспорт» — это лицо нашего города, это тысячный коллектив, но, несмотря на все усилия, вопрос с повышением заработной платы никак не может решиться. 21 ноября 2018 года 50 водителей предприятия стихийно вышли требовать повышения заработной платы, которая составляет всего 22 тысячи рублей. Удалось договориться о том, что с 1 января 2019 года зарплата работников вырастет на 20 %. Просьба взять этот вопрос на контроль, а также обратить внимание на вопрос ускорения приобретения нового подвижного состава».

В своем ответе губернатор Красноярского края отметил, что один из инструментов решения вопроса — пересмотр тарифов: «Сегодня мы держим тариф на минимальном уровне, что сказывается как на заработной плате работников отрасли, так и на состоянии подвижного состава. Как результат — в Красноярске старый транспортный парк с плохими экологическими характеристиками. Уже в следующем квартале нам необходимо будет принять принципиальные решения. Источников финансирования может быть два — это платежи за проезд и бюджет».

Председатель краевой организации профсоюза работников народного образования и науки РФ **Людмила КОСАРЫНЦЕВА** адресовала главе региона и краевым министрам предложение по механизмам начисления заработной платы: «По нашим оценкам, решить проблему оплаты труда можно, если край будет выделять субвенции в соответствии со статистикой текущего года, а не годом позже, как это происходит сегодня».

Следующим слово взял председатель краевой организации профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства **Виктор МЕДВЕДЕВ.** Он поблагодарил Александра Викторовича за личное участие в спасении дорожной отрасли Красноярского края (речь о громкой истории 2018 года: Балахтинское и Ачинское ДРСУ, на протяжении многих лет обслуживающие федеральные трассы, после окончания контракта не были допущены к участию в новых аукционах. В случае если бы контракты не были получены, на каждом предприятии нужно было бы сократить около ста квалифицированных специалистов. В ситуацию вмешался губернатор края Александр Усс: как итог — краевые предприятия стали победителями аукционов и в течение ближайших пяти лет будут обслуживать федеральные трассы. — *Прим. ред.*). Он обратился к губернатору с просьбой поручить профильному министерству разработать план стратегического развития пассажирского транспорта. «Стратегическое планирование, безусловно, необходимо. Планы на 2019 год — разработать стратегию развития транспорта Красноярска, включая и электротранспорт, и расчеты относительно необходимости запуска в городе метро и так далее. Стратегия необходима и в вопросе органи-

зации пассажирских перевозок в крае в целом. Жить только сегодняшним днем, безусловно, нельзя», — уверен губернатор региона.

Председатель краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ **Елена ЧУГУЕВА** высказала мнение о том, что в дополнительном внимании краевых властей нуждается вопрос льготных условий приобретения жилья для бюджетников. «Есть разные подходы — многие субъекты решают этот вопрос доступными им методами. Надеемся, что такая стратегия появится и в Красноярском крае». Председатель «Дорпрофжела» на Красноярской магистрали **Сергей ШТРОНДА** адресовал губернатору просьбу обратить особое внимание на вопрос сохранения старейшего предприятия региона — Красноярского электровагоноремонтного завода, который испытывает серьезные трудности из-за отсутствия заказов.

Прежде чем задать свой вопрос, председатель красноярской территориальной организации профсоюза авиационных работников **Татьяна ОРЛОВА** поблагодарила главу региона за помощь в решении вопроса по Хатанге, где после длительного перерыва начались работы по реконструкции аэропорта. «На территории края есть конструкторское бюро «Орей» — там разработали новую систему двигателей, аналогов которой нет во всём мире. Это изобретение могло бы стать одним из инструментов стратегического прорыва региона», — сказала Татьяна Орлова. Губернатор края предложил провести встречу с конструкторами в начале 2019 года. «Что касается Хатанги, мы обязательно должны восстановить этот порт, мы обязаны возобновить полеты на Северный полюс. Аэропорт — это центр! Для развития региональной авиации мы можем использовать зарубежный опыт. К примеру, в Финляндии есть аэропорты, которые обслуживает один человек — он убирает снег, заправляет самолеты, осуществляет диспетчеризацию. Надо использовать этот опыт», — уверен Александр Усс.

«Фраза о том, что аэродромом управляет один человек, вызывает беспокойство. В нашем понимании это оптимизация, которая для таких отраслей, как здравоохранение и образование, была чревата. Сегодня эти отрасли настолько оптимизировались, что скоро педагоги начнут мыть классы, а врачи — работать санитарками. Возможно, я утрирую. Но хочу обратить ваше внимание на то, что как только повышается оплата труда, начинается сокращение различных вспомогательных работников. Призыв к министерствам и ведомствам: давайте при верстке новых штатных расписаний не будем «резать»

то, без чего отрасли просто не смогут работать», — такое мнение высказала председатель координационного совета профсоюзов Минусинского района **Наталья МАЛОШЕНКО.**

«Наталья Валерьевна, спасибо, хорошо вас понимаю. Что касается аэропорта — тут я от своих слов не отказываюсь: речь о подходах, которые использует весь мир. Если говорить об оптимизации в целом, не исключаю, что в ваших словах есть доля правды — по живому резать точно нельзя. Но думаю, вы согласитесь со мной и в другом. Сегодня в ряде территорий у нас есть социальные учреждения, которые не столько выполняют реальную социальную функцию, сколько выполняют функцию по трудоустройству людей соответствующего населенного пункта. Скажем, пять ребятишек в социальном учреждении и 15 человек персонала! Такие перекосы должны быть ликвидированы. Но всё это в процессе диалога: будем смотреть друг другу в глаза и обоснованно принимать соответствующие решения», — считает губернатор Красноярского края Александр Усс.

В заключение встречи глава региона предложил профсоюзам уже в первом квартале 2019 года провести новую рабочую встречу, фокус которой будет сделан на точечное обсуждение вопросов. «Хочу вас заверить, все решения — особенно те, что касаются большого количества людей, мы будем принимать сообща. Что такое власть? Это только инструмент, который аккумулирует то, что нужно людям, — решения принимаются совместно с людьми. Действительно, порой приходится принимать непростые решения, но они должными быть понятны и поддержаны теми, кого они касаются», — резюмировал Александр Усс.

Бизнес и государство

Страницы 40–58

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

КАДРЫ ДЛЯ КРАЯ

Агентством труда и занятости населения Красноярского края при поддержке правительства региона проведена XX Краевая ярмарка вакансий для сферы малого, среднего бизнеса и ремесленничества.

В рамках деловой программы ярмарки была проведена пленарная дискуссия «Енисейская Сибирь. Рынок труда. Перспектива. Развитие», в ходе которой обсуждались ключевые вопросы создания единого рынка труда в рамках стратегического межрегионального проекта «Енисейская Сибирь», тенденции развития кадрового потенциала, качества и доступности трудовых ресурсов. Заседание объединило представителей органов власти, крупных работодателей, в том числе Красноярской железной дороги, АО «РУСАЛ Красноярск», АО «Краслесинвест», ООО «Новоангарский обогатительный комбинат», ООО «Аэропорт Емельяново», а также представителей службы занятости населения республик Тыва и Хакасия.

Проект «Енисейская Сибирь» предполагает объединение экономического, промышленного, культурного потенциала Красноярского края, республик Хакасия и Тыва. Он предложен губернатором края Александром Уссом и поддержан президентом страны. Реализация проектов, входящих в состав Енисейской Сибири, станет драйвером ускоренного развития экономик трех регионов. Здесь важную роль играют кадры, которых, по предварительным оценкам, понадобится более 12 тысяч человек.

В этой связи заключено соглашение о сотрудничестве в вопросах кадрового обеспечения проекта «Енисейская Сибирь». Подписи под документом поставили руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края Виктор Новиков, министр труда и занятости Республики Хакасия Ирина Ахметова, министр труда и социальной политики Республики Тыва Людмила Тас-оол.

Стороны договорились о мерах, направленных на совершенствование технологий и механизмов кадрового обеспечения, расширение возможностей трудоустройства жителей регионов, развитие технологий межрегионального обмена трудовыми ресурсами, развитие трудовой мобильности населения, создание условий для привлечения квалифицированных специалистов, необходимых для реализации проекта, в регионы.

«Краевая ярмарка вакансий для сферы малого, среднего бизнеса и ремесленничества — место притяжения активных и талантливых людей вне зависимости от возраста и сферы деятельности. Здесь каждый может найти то, что придется ему по душе. В основной части ярмарки состоялось обсуждение ключевых вопросов кадрового обеспечения экономики региона. Одна из тем — создание единого рынка труда в рамках стратегического межрегионального проекта «Енисейская Сибирь». Ярмарка ремесел направлена на формирование и популяризацию нового образа ремесленничества, решение важных социально-экономических вопросов, поддержку предпринимательской инициативы», — подчеркнул **Виктор НОВИКОВ**.

«Для нас очень важно подписание данного соглашения. Для всей республики строительство железнодорожной ветки Элегест — Кызыл — Курагино является одним из ключевых моментов в развитии экономики. Потому что это даст дополнительные рабочие места, и важно, чтобы население было трудоустроено, чтобы люди повышали качество своей жизни. Именно это соглашение позволит объединить усилия и обменяться опытом, ведь пока в России нет таких крупных проектов. «Енисейская Сибирь» откроет большие возможности для наших граждан», — отметила **Людмила ТАС-ООЛ.**

Также в рамках деловой программы состоялся Координационный совет по развитию квалификаций при участии представителя АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

На мероприятии выступила заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций **Мария ЮРГЕЛАС** с докладом «Об итогах и перспективах развития национальной системы квалификаций в Российской Федерации». Представитель Национального агентства заявила, что к 2024 году роль региональных структур в развитии

инфраструктуры национальной системы квалификаций в субъектах Российской Федерации заметно усилится.

Мария Юргелас отмечает: «Красноярский край уже достиг значительных результатов и выбрал путь целостного внедрения всех элементов системы: профессиональных стандартов, независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ».

Участники заседания детально обсудили вопросы, связанные с внедрением профессиональных стандартов. Согласно Постановлению Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 государственные и муниципальные учреждения должны завершить данную процедуру до 1 января 2020 года.

В Красноярском крае активно включились в работу министерство социальной политики, министерство культуры и учреждения краевой службы занятости населения.

«Во всех 157 краевых государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания проведена аттестация работников. В 2017 году 690 специалистов учреждений отрасли повысили квалификации по 30 программам. Работа по внедрению актуальных профессиональных стандартов будет продолжена», — отметил заместитель министра социальной политики края **Денис БОГДАНОВ.**

По итогу заседания решено продолжить информационно-консультационную кампанию, провести актуализацию документов, регламентирующих процесс внедрения системы квалификаций, а также разработать предложения по вхождению в федеральный проект по сопряжению ГИА, демонстрационного экзамена и независимой оценки квалификаций выпускников профессиональных образовательных организаций.

В рамках Краевой ярмарки вакансий соискатели смогли пройти собеседование с представителями кадровых служб 176 предприятий малого и среднего бизнеса различных видов экономической деятельности: промышленности, IT, торговли и маркетинга, предоставления бытовых, досуговых и других услуг населению. Также содействие в трудоустройстве организовано на площадках по трудоустройству на объекты XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года в Красноярске, ярмарке вакансий для граждан, имеющих инвалидность.

Общее количество свободных рабочих мест, заявленных работодателями в рамках ярмарки, составило 3,8 тысячи, 1,3 тысячи участников приглашены кадровыми службами для дополнительного собеседования.

В рамках ярмарки работали консультационные площадки: для граждан — по вопросам организации и развития предпринимательства, бизнес-планирования и формам государственной поддержки, содействию в поиске подходящей работы, в том числе составлению резюме, вопросам профессионального обучения, занятости инвалидов; для работодателей — по вопросам внедрения профессиональных стандартов, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, квотирования рабочих мест для инвалидов.

На площадке Красноярского центра профориентации и развития квалификаций прошли тестирование на выявление способностей к предпринимательской деятельности 172 посетителя, определились с будущей профессией 30 человек, 67 человек приняли участие в консультационном практикуме «Профстандарт — ориентир роста». Всего на площадках Центра услуги получили более 600 человек.

В течение трех дней работала XX Краевая ярмарка ремесел, где свои изделия представили народные умельцы и предприниматели, открывшие дело при поддержке службы занятости. Всего приняли участие около 500 предпринимателей и ремесленников из 50 территорий края и регионов Сибирского федерального округа (Алтайского края, Кемеровской области, республик Тыва и Хакасия).

РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЕРЕВЕНСКОЙ ЖИЗНИ

Осенью 2018 года в поселке Курагино прошло совместное заседание аграрного комитета краевого парламента и секции по вопросам социально-экономического развития села Координационного совета Ассоциации по взаимодействию представительных органов государственной власти и местного самоуправления Красноярского края.

ПРИБЫЛЬ НЕ ПОКРЫВАЕТ ЗАТРАТ

Первый вопрос, который был рассмотрен, вызвал оживленную дискуссию, поскольку касался устойчивого обеспечения электричеством сельских территорий. Доклад представил заместитель министра промышленности, энергетики и жилищно-коммунального хозяйства **Дмитрий УСЕНКОВ.** Выступавшие на заседании говорили о том, что в последние годы энергетики выставляют претензии бюджетным организациям — школам, больницам и т. д.

Заместитель председателя комитета по делам села и агропромышленной политике **Владислав ЗЫРЯНОВ,** в частности, сообщил, что одна из школ Шарыповского района ежегодно платила за энергоснабжение 900 тысяч рублей, а недавно энергокомпания потребовала от образовательного учреждения штраф, который превышает два миллиона рублей.

Заместитель министра признал, что такая проблема существует. Ведомство обратило на нее внимание еще весной. В целом энергокомпании требуют от бюджетных организаций выплатить штрафы на сумму 170 миллионов рублей. «Как правило, суды встают на сторону ресурсников, поэтому надо с ними договариваться», — сказал Дмитрий Усенков. Участники заседания призвали министерство промышленности, энергетики и жилищно-коммунального хозяйства организовать прямую линию для всех организаций, у которых возникли конфликты с энергокомпаниями.

Руководители сельхозпредприятий жаловались на незапланированные отключения электричества, что негативно влияет на производственный процесс.

Главы Каратузского и Ермаковского районов говорили о многомиллионных штрафных санкциях, которые предъявляют к бюджетникам, а в местной казне таких средств нет.

Руководитель филиала ПАО «МРСК Сибири» — «Красноярскэнерго» **Максим ШИТИКОВ** сообщил, что его ведомство направило в правительство края предложения о ревизии всех необходимых мощностей для бюджетников и передаче измерительных приборов бюджетных организаций на обслуживание МРСК. «Есть воровство электричества, это общеизвестный факт», — утверждает Максим Шитиков.

Председатель Аграрного союза Красноярского края **Борис МЕЛЬНИЧЕНКО** сказал:

— Ситуация в аграрном секторе критическая, поскольку вырученные от сельхозпроизводства средства не покрывают затрат. Стоимость электроэнергии

необоснованно высока — она дошла до стоимости механической энергии. Учитывая, что сейчас идет процесс формирования правительства края, предлагаю подробности сегодняшнего заседания довести до сведения губернатора Александра Викторовича Усса.

Председатель комитета по делам села и агропромышленной политике **Сергей ЗЯБЛОВ** отметил, что на заседании присутствовали не все приглашенные представители «Красноярскэнерго», что стало неприятным сюрпризом для аграриев.

— Вся прозвучавшая информация и высказанные предложения будут направлены губернатору и в правительство края, — подчеркнул председатель аграрного комитета.

УСТРАНЕНИЕ ЦИФРОВОГО НЕРАВЕНСТВА

На заседании обсудили и проблемы обеспечения сельских территорий края устойчивой мобильной, интернет-связью и цифровым телевидением.

С докладом выступил начальник отдела телекоммуникаций агентства информатизации и связи края **Александр АЛЕКСЕЕВ.** Он сообщил, что в крае насчитывается 1 753 населенных пункта городского типа и сельской местности. На 20 сентября сотовой связью обеспечено 1 345 населенных пунктов, что составляет почти 77 %. 731 населенный пункт обеспечен высокоскоростным интернетом, это 41 % от общего количества. В докладе было указано, что 622 населенных пункта остаются без цифрового телевещания. Агентством совместно с ПАО «Ростелеком» проводится работа в рамках реализации федерального проекта «Устранение цифрового неравенства». В населенных пунктах численностью 250—500 жителей производится установка доступа к сети Интернет на основе волоконно-оптических линий связи. С 2015 по 2017 год установлено 96 таких точек.

Борис Мельниченко спросил:

— Когда в крае появится общекраевая радиоволна, чтобы люди в автомобиле и дома могли слушать?

— Это федеральные полномочия, — констатировал Александр Алексеев.

Владислав Зырянов заметил:

— В деревнях нет телевидения, нет радио, нет сотовой связи. Крестьяне чувствуют себя людьми второго сорта, об этом говорили многие участники заседания.

На заседании также выступил заместитель директора Красноярского филиала ПАО «Ростелеком» **Валерий КЛЕЙКИН.** Он сообщил, что в 2018 году планируется к подключению 227 медицинских учреждений, из них 173 — путем прокладки оптических кабельных линий связи и 54 — путем установки спутниковых терминалов в тех точках края, где прокладка кабеля невозможна.

Глава Салбинского сельсовета Краснотуранского района **Галина МИНАКОВА** рассказала о проблемах со связью:

— У нас проживает 500 человек, а сотовой связи нет, проводных телефонов нет. Удалось недавно договориться об установке небольшого передатчика с одной сотовой компанией. Но из-за скачков электричества, погодных условий связь регулярно пропадает. А ведь речь идет не только о комфорте — речь идет о безопасности, о сохранении жизни в случае ЧС.

— Нужен конкретный план — когда и какими силами будет работать в каждом населенном пункте телевидение, интернет и связь, — подчеркнул Сергей Зяблов.

МУСОР БУДУТ УБИРАТЬ МОСКВИЧИ

Обсудили на заседании и вопрос о доступности услуг почтовой связи для жителей края. С докладом выступил директор Управления Федеральной почтовой связи Красноярского края — филиала ФГУП «Почта России» **Александр ЗАВЬЯЛОВ.**

Он, в частности, сообщил:

— В крае 422 отделения почты, из них 62 — в районах Крайнего Севера, 95 — в труднодоступной местности. Ни один житель Красноярского края не оставлен без почтовых услуг.

Александр Завьялов подчеркнул, что значительная часть почтовых отделений в сельской местности убыточна; кроме того, зачастую есть проблемы с доступом в Интернет и укомплектованностью кадрами.

Исполняющий обязанности министра экологии и рационального природопользования **Владимир ЧАСОВИТИН** доложил о реализации в регионе Федерального закона «Об отходах производства и потребления»:

— Наш край завален мусором, огромное количество несанкционированных свалок. Определен оператор для южной группы территорий. 20 декабря будет установлен тариф. Новый оператор будет заключать договоры с физическими и юридическими лицами. Не всё население сегодня оплачивает вывоз мусора. С 1 января многое изменится. Местные власти должны вести разъяснительную работу с населением. Понимаю, что в деревне уровень доходов ниже, чем в городе. Но необходимо найти разумную схему. На сегодня готовы все нормативные документы для того, чтобы с 1 января начать новую работу.

— Юридический адрес нового оператора — ООО «Аэросити-2000» — город Москва, уставный капитал — 10 тысяч рублей, — отметил Владислав Зырянов. — Имеются ли у этого оператора активы в крае, как он будет здесь работать? Как мы дожили до того, что мусор за нами будут убирать москвичи?

— В октябре компания должна представить инвестиционную программу, — сообщил Владимир Часовитин.

— Мусорная реформа в крае не готова! — настаивал депутат. — О чем говорить, когда нет тарифа, неясна инвестиционная программа? Новый порядок оплаты может привести к социальному взрыву. Надо обратиться к губернатору, чтобы остановить процесс. Нельзя людей сталкивать в пропасть.

С ответным словом выступил генеральный директор ООО «Аэросити-2000» **Сергей ШАБАЛИН:**

— Компания работает с 1999 года. Мы занимаемся утилизацией отходов. Штат 300 человек. Работали в Смоленске, Москве. В Московском регионе у нас более 50 единиц техники. Компания будет работать в Хакасии и на юге Красноярского края. Вся техника будет новой. Платежки за вывоз мусора будут доставляться вместе с платежками за электричество, договоренность с «Энергосбытом» достигнута.

— А есть площадки, имеются контейнеры? — спросил Сергей Зяблов.

— Главы муниципальных образований должны определить и указать места по сбору мусора, — ответил Сергей Шабалин.

— На субсидию из краевого бюджета на реализацию ряда положений федерального закона заложено 63 миллиона рублей, — сказал Владимир Часовитин. — За оставшиеся до нового года три месяца надо определить места по сбору мусора. Не исключаю, что появится и субсидия на содержание мест по сбору отходов. Знаю, что у сельсоветов недостаточно средств.

— Какие затраты «упадут» на семью? — спросил депутат Николай Креминский.

— Цена вопроса неизвестна, поскольку необходимо изучить инвестиционную программу, — ответил министр. — Не исключено, что тариф будет установлен в размере 150 рублей с человека.

— Нам надо взять тайм-аут, чтобы разобраться с главами, — сказал Сергей Зяблов. — Надо, чтобы всё было понятно и прозрачно. Население возмущается, когда берут максимальный тариф.

Завершая выездное заседание, Сергей Филиппович поблагодарил руководителей краевых ведомств и крупных предприятий региона, глав территорий и сельсоветов за участие в рабочей встрече.

— Прозвучавшие сегодня предложения и замечания будут оформлены в постановление, которое будет доведено до глав районов. Состоялся откровенный разговор, который был полезен всем его участникам, — подытожил Сергей Зяблов.

ФОРУМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА СИБИРИ

С 18 по 20 октября 2018 года в Красноярске состоялся XVII Форум предпринимательства Сибири. Учитывая требования времени, проект существенно расширил спектр возможностей для предпринимателей и стал более масштабным, чем все предыдущие, — и по широте деловой программы, и по количеству посетителей.

С приветственным словом перед гостями и участниками выступил исполняющий обязанности заместителя председателя Правительства Красноярского края — министра финансов Красноярского края **Владимир БАХАРЬ.**

«Мы проводим уже 17-й по счету форум, в нем участвуют более 150 компаний, в том числе есть и зарубежные гости. И каждый год интерес к нему только растет. Это показатель, что форум нужен и его определенно нужно проводить. В этом году форум особенно актуален, так как в мае президент подписал указ, в котором были обозначены стратегические цели развития нашей страны, в том числе такие направления, как поддержка малого и среднего предпринимательства, поддержка предпринимательской инициативы. Совершенно очевидно, что развитие экономики без развития предпринимательства невозможно. В этом отношении Красноярский край не стоит где-то в стороне, а активно участвует в этом процессе. На сегодняшний день край входит в десятку субъектов РФ, которые формируют более 50 % ВВП страны. Мы находимся на восьмом месте в стране по объему инвестиций: около четырех миллиардов рублей ежегодно инвестируется в экономику нашего края», — рассказал он.

Спикер подчеркнул, что важно развивать в крае не только крупные промышленные предприятия, но и компании малого и среднего бизнеса.

За три дня состоялось свыше 50 круглых столов, семинаров, конференций, тренингов, консультаций и презентаций для представителей бизнеса, в частности круглый стол «Енисейская Сибирь: развитие кадрового потенциала малого и среднего бизнеса». Организатором дискуссионной площадки выступили АНО «Центр стратегических инициатив по развитию трудовых ресурсов и профессионального образования» и Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края.

Центральными темами для обсуждения стали вопросы формирования кадровой политики субъектов МСП в условиях динамичных изменений внешних факторов, а именно в условиях формирующейся национальной системы квалификаций, регионального проекта «Енисейская Сибирь». Темами для обсуждения стали вопросы кадровой потребности и формирования рынка труда в условиях регионального проекта «Енисейская Сибирь».

Открыла круглый стол д. э. н., профессор, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом СибГУ им. М. Ф. Решетнева **Ольга ПОД-**

ВЕРБНЫХ, которая в своем выступлении раскрыла проблемы и тренды развития кадрового потенциала малого и среднего бизнеса региона, рассказала о направлениях исследований, проводимых кафедрой экономики труда и управления персоналом СибГУ, и пригласила представителей бизнес-сообщества к совместному обсуждению и разработке концепции развития кадрового потенциала субъектов МСП.

Заместитель руководителя агентства труда и занятости Красноярского края **Сергей СЕЛЮНИН** выступил с обзором кадровой потребности региона в рамках проекта «Енисейская Сибирь», рассказал о внедряемых службой занятости принципах опережающего обеспечения потребности региона в кадрах.

Руководитель группы компаний **Александр ГЕЛЬМАНОВ** отметил наличие дефицита высококвалифицированных кадров на региональном рынке труда, с которым сталкивается его компания, и выступил с предложением к работодателям активно включаться в механизмы формирования спроса на кадры и оценку образовательных программ.

Эксперт по внедрению профессиональных стандартов, руководитель Центра правовых экспертиз **Ирина ЖЕЛУДКОВА** в своем выступлении коснулась темы профессиональных стандартов как инструмента, способного повысить эффективность деятельности предприятия в среднесрочной перспективе.

Руководитель управляющей компании «Высотная» **Максим ЧЕСНОКОВ** рассказал об опыте перехода на профессиональные стандарты своей компании, поддержал необходимость формирования пула экспертов отрасли ЖКХ на территории региона для развития таких элементов НСК, как независимая оценка квалификаций и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ образовательных учреждений, реализующих направления подготовки ЖКХ.

Участники обсудили вопрос подготовки резолюции круглого стола, в которой должен найти отражение комплексный подход к организации обеспечения предприятий экономической зоны Енисейская Сибирь квалифицированными кадрами, что окажет существенное влияние на повышение качества и доступности трудовых ресурсов для создания благоприятного климата в регионе.

«По итогам работы круглого стола были обозначены проблемы малого и среднего бизнеса и предложены некоторые пути их решения. Обмен актуальной информацией по данной теме с коллегами позволит кафедре экономики труда и управления персоналом СибГУ им. М. Ф. Решетнева продолжать исследования именно в том направлении, которое сейчас наиболее значительно для рынка труда», — подвела итог мероприятию Ольга Подвербных.

Впервые состоялся Фестиваль развития бизнеса, на котором выступили порядка 20 ведущих российских экспертов-практиков: от бизнес-психологов, коучей и маркетологов до руководителей международных компаний.

В этом году был расширен тематический блок, связанный с использованием маркетинговых технологий, вопросами рекламы и продвижения товаров, бизнес-сувенирами. Для представителей сектора МСП прошел практический семинар об участии в выставках как эффективных инвестициях в развитие компании. Впервые состоялось Gifts Show — презентация промопродукции, бизнес-подарков и технологий.

При полной аудитории прошли мероприятия, посвященные вопросам экспорта на азиатские рынки: практический семинар «Экспорт в Китай. Практическая инструкция» и семинар «Alibaba.com: возможности для экспорта».

Состоялась целая серия мероприятий для IT-сферы: конференция Ассоциации сибирских и дальневосточных городов «Актуальные вопросы муниципальной

информатизации», конференция «Сибирский SMM», II Сибирский блокчейн-форум, круглый стол «Интернет-вещи для комфортной среды и умных индустрий».

Помимо масштабной обучающей программы, прошла панельная дискуссия «Диалог с властью: откровенно о самом главном», на которой представители власти, бизнес-сообщества и коммерческих структур обсудили проблемы и перспективы развития предпринимательства в регионе. Было подписано сразу несколько важных соглашений о сотрудничестве.

«Подобные мероприятия помогают понять, чем живет и дышит профессиональное сообщество, и ориентируют обе стороны на конструктивный диалог. Безусловно, наши ресурсы и сырьевая база всегда будут вызывать интерес крупных промышленных компаний, но, исходя из национальных интересов, малый и средний бизнес — это важное направление нашей общей работы, поэтому мы со своей стороны должны обеспечить развитие. Могу сказать, что малое и среднее предпринимательство — главный барометр экономики», — прокомментировал исполняющий обязанности заместителя председателя Правительства Красноярского края **Сергей ВЕРЕЩАГИН.**

Форум посетил председатель комитета по промышленной политике, транспорту и связи Законодательного собрания края **Владимир ДЕМИДОВ.** «Успешное развитие малого бизнеса зависит от ряда обстоятельств, главное из которых — инициатива предпринимателя. От его активности, настойчивости, решительности и желания реализовать свой проект зависит большая часть успеха. Кроме того, существенную роль играет взаимодействие власти и бизнеса, которое в любые времена определяет, как будет дальше развиваться предпринимательство. Необходимо совершенствовать формы поддержки бизнеса, позволяющие заинтересовать людей заниматься небольшими проектами в тех нишах, которые не заняты крупными бизнес-структурами. Мы должны стимулировать, мотивировать и оказывать больше поддержки малому бизнесу в регионе», — подчеркнул он.

СППКК: ИТОГИ ГОДА

В 2018 году Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края отметил 15-летие. СППКК является надежным партнером делового сообщества Красноярского края, помогает выстраивать эффективный диалог между бизнесом и властью, формировать условия для взаимовыгодного сотрудничества.

Региональное отделение Российского союза промышленников и предпринимателей за годы работы заслуженно получило статус ключевой площадки для выработки консолидированной позиции ведущих компаний Красноярского края и продвижения ее во взаимоотношениях с органами власти, а также отстаивания интересов бизнеса.

СППКК объединяет более 200 предприятий и организаций региона, 13 общественных объединений, 19 территориальных отделений в крае, представительства в Европе и республиках Тыва и Хакасия. В 2018 году в состав Союза вошли 12 компаний Красноярского края.

Исполнительный директор СППКК **Валерий АНДРИЯШКИН** отмечает: «Возможность максимального учета интересов всех членов Союза при формировании предложений и позиций СППКК обеспечивает множество площадок для обсуждения и принятия решений. Благодаря широкой системе обсуждений любая компания имеет возможность донести свою точку зрения по актуальным вопросам социально-экономической политики в стране и в регионе».

Преимуществом СППКК как работодательской организации является наличие формализованных механизмов взаимодействия с органами власти через Красноярскую краевую и территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. СППКК представляет сторону работодателей в данных комиссиях. На заседаниях в 2018 году были рассмотрены вопросы социально-экономического развития региона, повышения эффективности взаимодействия органов власти и бизнеса, охраны труда, занятости, поддержки и развития малого и среднего предпринимательства, вопросы подготовки и переподготовки кадров и ряд других.

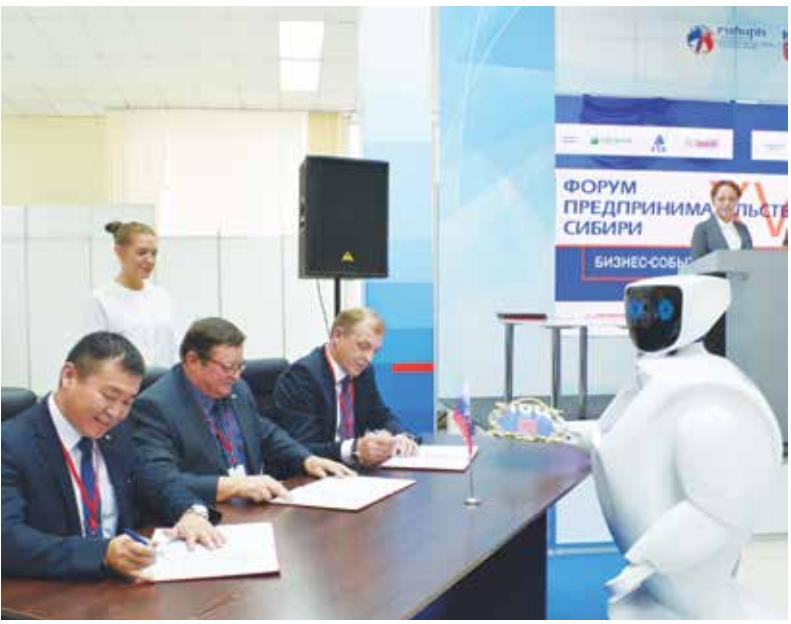
В Красноярском крае основными открытыми площадками для диалога с участием СППКК были Красноярский экономический форум, Форум предпринимательства Сибири, Архитектурно-строительный форум. Для отстаивания консолидированной позиции предпринимательского сообщества во взаимоотношениях с органами власти регулярно проводятся встречи исполнительной дирекции и членов правления СППКК с губернатором Красноярского края, председателем Законодательного собрания Красноярского края, правительством региона, руководителями министерств и ведомств. Сложившаяся практика встреч с руководством края подтверждает значимость СППКК как работодательской организации, а также лидирующие позиции компаний — членов СППКК в региональной экономике.

В 2018 году СППКК продолжил активную работу в качестве разработчика, эксперта и площадки при выработке социально-экономической политики. Представители СППКК являются членами рабочих и консультативных органов, активно участвуют в работе общественных советов, созданных при органах исполнительной власти в целях повышения открытости их работы и развития взаимодействия государственных и негосударственных структур.

В 2018 году состоялось шесть заседаний правления СППКК под председательством **Петра ГАВРИЛОВА**, в которых принимали участие представители исполнительной власти края, контрольно-надзорной деятельности, научное и деловое сообщества региона.

Основные темы 2018 года для СППКК: взаимодействие с контрольно-надзорными органами, развитие арбитража, цифровой экономики, национальной системы квалификаций, а также развитие сотрудничества краевого промышленного сектора с крупными корпорациями, развитие инвестиционной деятельности. Безусловно, над всеми этими и иными вопросами СППКК продолжит работу в 2019 году.

Особое внимание в 2018 году было уделено работе с контрольно-надзорными органами. СППКК совместно с Красноярским региональным отделением Союза машиностроителей России проведено заседание правлений союзов. Резолюция «Контрольно-надзорная деятельность: проблемы предпринимательства,



о проекте федерального закона № 332053-7 «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ» направлена руководителям контрольно-надзорных органов РФ, Правительству РФ, губернатору Красноярского края. В августе 2018 года в городе Шарыпово было проведено выездное совещание по вопросам формирования делового климата и поддержки предпринимателей. В совещании приняли участие общественный представитель Уполномоченного по защите прав предпринимателей при Президенте РФ, представители СППКК, Прокуратуры Красноярского края, администрации города Шарыпово, Шарыповского района, территориальных надзорных органов. Совещание прошло при высокой явке бизнес-сообщества и общественности. На обсуждение выносились острые вопросы (аренда, выделение субсидий, кредитование, контрольно-надзорная деятельность и т.д.). Есть определенные результаты этого совещания, но многое еще предстоит сделать для изменения сложившейся ситуации, улучшения делового климата, установления диалога власти и бизнеса.

Что касается решения споров без участия власти, между участниками экономической деятельности, в 2018 году в Красноярске есть возможность решать такие вопросы институтами, функционирующими внутри делового сообщества. Для осуществления всех функций по администрированию арбитража в Восточно-Сибирском регионе создано отделение Арбитражного центра при РСПП в Красноярске. «Предприниматели, ведущие бизнес на территории Сибирского федерального округа и сопредельных стран Евразийского континента (Казахстан, Китай, Монголия), для которых Красноярск является удобным местом арбитража и проведения устных слушаний, могут воспользоваться возможностями отделения в Красноярске, указав его в арбитражном соглашении. Отделение в Красноярске создано в 2018 году непосредственно при участии СППКК», — сообщила руководитель Красноярского отделения Арбитражного центра при РСПП **Ирина ЖЕЛУДКОВА.**

Еще одно «открытие» 2018 года состоялось под эгидой СППКК — совместно с Красноярским региональным отделением Союза машиностроителей России сформирован экспертный совет по цифровой трансформации экономики. В экспертный совет вошли авторитетные представители науки, бизнеса, власти, объединения работодателей. Вместе с экспертным сообществом совет участвует в формировании политики в цифровой экономике в Красноярском крае. Большая переговорная площадка прошла на форуме предпринимателей Сибири. На форуме директор по развитию СППКК **Александр ЛЫТКИН** отметил: «В Красноярском крае вопросами цифровой трансформации экономики занимаются такие предприятия, как Горно-химический комбинат, «Информационные спутниковые системы», «Красцветмет», Электрохимический завод, предприятия машиностроительного комплекса оборонной промышленности, банковская отрасль и др. Этот процесс становится глобальным, охватывает все отрасли и крупные производства». При экспертном совете сформированы центры компетенций: «Цифровая инфраструктура и безопасность», «Кадры и образование. Формирование цифровой образовательной среды», «Цифровые технологии и цифровизация производства», «Программное моделирование и нормативное регулирование развития цифровой экономики в Красноярском крае».

Для развития национальной системы квалификаций в Красноярском крае по инициативе СППКК в 2018 году создан Центр стратегических инициатив по развитию трудовых ресурсов и профессионального

образования. Проводятся обучающие мероприятия по внедрению профессиональных стандартов, подготовке экспертов. Ведется работа по участию представителей делового сообщества в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, в разработке и актуализации профессиональных стандартов.

Союзу также важно партнерство бизнеса, образования и науки не только для развития кадрового потенциала, но и для развития инновационных проектов, технологий. В 2018 году состоялась встреча членов правления Союза с руководителями Сибирского федерального университета, обсуждались вопросы инновационного взаимодействия, проблемы отношений науки и бизнеса, механизмы рождения инновационных проектов и барьеры взаимодействия. В октябре 2018 года Институт управления бизнес-процессами и экономики СФУ подписал соглашение о сотрудничестве с СППКК.

Успешно продолжает свою работу Центр локализации и импортозамещения. Главным форматом его работы в 2018 году стали бизнес-миссии и встречи с представителями крупнейших корпораций страны. Это ПАО «Газпром», госкорпорация «Росатом», ПАО «Россети», ПАО «ГМК «Норильский никель», золотодобывающая компания «Полюс», ОАО «РЖД» и другие. Член комитета по промышленной политике Российского союза промышленников и предпринимателей, генеральный директор группы компаний «Синтез Н» **Александр ГЕЛЬМАНОВ** подчеркивает: «Результат этой работы — знакомство специалистов по закупкам и технических специалистов корпораций с продукцией субъектов МСП, работающих на территории Красноярского края. И как следствие — увеличение количества заказов для малого и среднего бизнеса края, а значит, и увеличение объема налоговых отчислений в краевой бюджет».

В 2018 году СППКК активно участвовал в международной деятельности, поддерживая и развивая ранее установленные отношения с партнерами на двусторонней основе, а также выстраивая связи на новых направлениях. При участии и поддержке СППКК состоялись бизнес-миссии в Китайскую Народную Республику (Харбин, Дацин), а также биржа деловых контактов в Красноярске «Россия — Китай: потенциал межрегионального взаимодействия». Состоялся семинар «Выход российских предприятий на рынок Японии». Союз принял участие в российско-азербайджанском межрегиональном форуме. Членам СППКК на постоянной основе предоставляется актуальная информация о планируемых бизнес-миссиях и международных деловых площадках.

В 2018 году продолжена позитивная практика организации и проведения тематических семинаров, обучающих мероприятий для бизнеса совместно с бизнес-школой РСПП, международной консалтинговой компанией «Эрнст энд Янг», Агентством развития бизнеса и микрокредитной компанией, Форумом доноров.

Стоит отметить содействие СППКК по созданию объединений промышленников и предпринимателей республик Тыва и Хакасия. Деловое сообщество соседних регионов договорилось о взаимодействии для поддержания баланса интересов общества, власти и бизнеса. Союзы трех территорий будут содействовать в реализации приоритетных экономических проектов и государственных инвестиционных программ, в том числе комплексного инвестиционного проекта «Енисейская Сибирь». Сотрудничество будет также направлено на стимулирование развития производственно-кооперативных отношений, научно-технического сотрудничества территорий.

АРБИТРАЖНЫЙ ЦЕНТР РСПП

Президент РСПП Александр ШОХИН: — РСПП убежден, что большинство споров между участниками экономической деятельности должно разрешаться институтами, функционирующими внутри делового сообщества, без участия государства, что подтверждается опытом наиболее развитых в экономическом отношении стран.

УЧРЕДИТЕЛЬ

Арбитражный центр образован при Российском союзе промышленников и предпринимателей — общероссийской общественной организации, которая с 1991 года является открытой площадкой для диалога бизнеса и власти и представляет интересы деловых кругов в России и на международном уровне.

КОМПЕТЕНЦИЯ

Арбитражный центр при РСПП администрирует любые внутренние (внутрироссийские) и международные споры, которые могут быть предметом третейского разбирательства, в том числе корпоративные и с участием физических лиц. Он первым в России получил специальное разрешение на администрирование арбитража на основании распоряжения Правительства Российской Федерации.

АРБИТРЫ

В рекомендованный список арбитров включены ведущие юристы и адвокаты, судьи в отставке, широко известные ученые, представители деловых кругов и общественные деятели — профессионалы самого высокого уровня, хорошо знакомые со спецификой споров, возникающих в различных отраслях экономики и областях права, в том числе 49 докторов и кандидатов наук, 15 заслуженных юристов РФ. Арбитры Арбитражного центра входят в Научно-консультативный совет при Верховном Суде РФ, Совет по совершенствованию третейского разбирательства при Минюсте России, Совет при Президенте России по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства, Экспертный совет при Правительстве РФ.

ПРОЦЕДУРА РАЗБИРАТЕЛЬСТВА

Арбитраж осуществляется по современным правилам, которые основаны на лучших российских и зарубежных практиках и обеспечивают оперативное и конфиденциальное разрешение споров. Сторонам гарантируются комфортные процессуальные условия, в том числе возможность подачи документов в электронном виде и участие в разбирательстве с использованием системы видеоконференц-связи. Современные гибкие правила Арбитражного центра дают сторонам возможность соединить в иске различные требования, объединить разбирательства с участием разных сторон, утвердить после прекращения арбитража мировое соглашение сторон решением на согласованных условиях, заменяющим ранее вынесенное решение третейского суда.

КОЛЛЕКТИВ

Ключевые сотрудники Арбитражного центра при РСПП имеют более чем 10-летний опыт работы в сфере арбитража и прошли обучение по программе Королевского института арбитров Великобритании с присуждением квалификаций MCIArb и ACIArb.

ИСТОРИЯ

Арбитражный центр при РСПП является правопреемником Третейского суда при РСПП (образован в 2006 году), Арбитражной комиссии при ПАО «Московская Биржа» (образована в 1994 году) и Третейского суда Национальной ассоциации участников фондового рынка (НАУФОР) (образован в 1997 году).

Красноярское отделение
Арбитражного центра при РСПП:
г. Красноярск, пр. Мира, 3
тел. +7 (391) 291-31-66
krsk@arbitration-rspp.ru
сайт www.arbitration-rspp.ru

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ТЕКСТ АРБИТРАЖНОЙ ОГОВОРКИ:
«Все споры, разногласия, претензии и требования, возникающие из настоящего Договора или прямо или косвенно связанные с ним, в том числе касающиеся его заключения, существования, изменения, исполнения, нарушения, расторжения, прекращения и действительности, подлежат разрешению в порядке арбитража (третейского разбирательства), администрируемого Арбитражным центром при Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП) в соответствии с его правилами, действующими на дату подачи искового заявления. В администрировании арбитража участвует отделение Арбитражного центра при РСПП в г. Красноярске, Красноярский край. Вынесенное третейским судом решение будет окончательным, обязательным для сторон и не подлежит оспариванию».

ТЕСТ ДЛЯ УНИВЕРСИАДЫ

В октябре в Красноярске прошли три тестовых соревнования XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года: студенческие состязания по хоккею и шорт-треку, а также этап Кубка России по фигурному катанию.

STUDENT HOCKEY CHALLENGE

С 2 по 7 октября 2018 года в Красноярске прошел студенческий хоккейный турнир Student Hockey Challenge среди мужских команд — одно из тестовых соревнований Зимней универсиады — 2019. В турнире приняли участие восемь мужских команд из четырех стран мира: сборные Российской студенческой хоккейной лиги «СХЛ Восток» и «СХЛ Запад», клуб «Динамо-Алтай» из Барнаула, команда Florida Gulf Coast University (США), сборная чешского вуза — Charles University, команда University of Mateja Bela (Словакия) и Тамбовского государственного университета имени Г. Р. Державина (Россия), а также сборная Американской университетской хоккейной лиги. В финале турнира «Динамо-Алтай» обыграло словацкий UMB со счетом 4:3.

Оценку турнира дали главные организаторы. Директор Студенческой хоккейной лиги **Антон ХРАМЦОВ** подчеркнул, что спортивное мероприятие собрало рекордное количество команд: «Это первые состязания такого уровня, где приняли участие сразу восемь команд, до этого мы проводили турнир с меньшим количеством участников. Здесь было и большее количество стран, и дополнительная спортивная мотивация у команд, и большее количество матчей. Безусловно, для нас это значительный шаг вперед. Нам всем вместе удалось сделать отличное мероприятие — душевное и эмоциональное».

Многие из игроков прошедших матчей через полгода снова появятся на этой площадке уже в составе сборных Всемирной зимней универсиады. Для организаторов этот турнир — возможность отработать всё до мелочей: размещение спортсменов, организация тренировок.

«Мы имеем связь со всеми объектами основными, пунктами прибытия, пунктами, где оказываются основные сервисы, и здесь, в главном операционном центре присутствуют представители всех направлений: питание, размещение, аккредитация, деревня, транспортировка, спортивные объекты. И фактически здесь мы можем наблюдать всё, что происходит на объектах», — сказал глава Дирекции Универсиады-2019 **Максим УРАЗОВ.**

На вооружении опыт Олимпиады в Сочи и чемпионата мира по футболу. Несколько десятков специалистов могут отследить на мониторах перемещение по городу десятков тысяч человек.

«С раннего утра мы фиксируем контрольные точки. Скоро начнется загрузка объекта, начнем контролировать с помощью камер. И если где-то возникнут, скажем, не совсем штатные ситуации, будем принимать уже оперативные решения», — отметила руководитель департамента по работе с волонтерами **Ульяна КОЛЕСНИКОВА.**

ФИГУРИСТЫ ПРОТЕСТИРОВАЛИ ЛЕД

С 16 по 20 октября в многофункциональном спортивно-зрелищном комплексе «Платинум Арена Красноярск» проходил III этап Кубка России — «Ростелеком» по фигурному катанию на коньках.

«Тестовые соревнования по фигурному катанию, я считаю, начались успешно. Для спортсменов созданы достаточно комфортные условия на «Платинум Арене Красноярск». Последний мой приезд больше месяца назад снял все вопросы, чтобы провести соревнования в Красноярске на очень высоком уровне», — подчеркнул в приветственной речи генеральный директор Федерации фигурного катания на коньках России **Александр КОГАН.**

Максим Уразов отметил, что чем ближе Зимняя универсиада, тем интенсивнее идут подготовительные работы: «Объект «Платинум Арена Красноярск» является для нас ключевым, поскольку здесь во время Студенческих игр пройдут церемонии открытия и закрытия, а также соревнования по фигурному катанию. Главное сейчас — каждый день делать ту работу, которую наметили, и с радостью и улыбками встречать всех гостей в Красноярске в марте 2019 года».

Первыми комплекты медалей разыграли танцевальные дуэты. Золотые награды у юниоров завоевали Ева Куць и Дмитрий Михайлов из Москвы. «Мы довольны проделанной работой. Нам был важен этот турнир, потому что его конечный результат — это отбор на первенство России. Теперь у нас есть все шансы», — рассказали победители-юниоры.

После награждения юниоров на пьедестал почета поднялись взрослые танцоры (мастера спорта). Первое место заняли Людмила Сосницкая и Павел Головишников (Московская область), которые лидировали в обоих видах программы — ритмическом и произвольном танцах. «Были небольшие помарки — например, не понравилось исполнение твизлов, но в целом откатали чисто, будем работать дальше», — прокомментировали свой результат спортсмены.

В парном катании среди юниоров по итогам двух дней соревнований первое место заняли Диана Мухаметзянова и Илья Миронов из Москвы. Спортсмены признались, что у них получилось не всё из задуманного: «Не удались именно те элементы, которые мы хотели сделать коронными. Тренер остался доволен нашим выступлением, но нам еще есть над чем работать».

Затем на лед вышли с произвольной программой мастера спорта, выступающие в парном катании. Победителями в этом разряде стали Анастасия Мишина и Александр Галлямов (Санкт-Петербург). Сами спортсмены так прокомментировали свое участие в турнире: «Сегодня мы всем довольны: элементы, какие хотели, выполнили. Для нас главным было — чисто откататься, и у нас это получилось. Немного волновались, как всегда перед стартами, но как только зазвучала музыка, всё прошло — мы покатились по льду и просто получали удовольствие от того, что делали. Приятно, что пришло много зрителей посмотреть на нас, — в Санкт-Петербурге мы не часто собираем полные трибуны, а ведь поддержка болельщиков всегда очень важна».

Лидером итоговой турнирной таблицы среди мужчин-одиночников стал Артур Дмитриев (Москва). «С основными задачами, которые мы ставили на этом старте, я справился: например, я считаю, что сегодня дорожки получились очень хорошо. Не могу сказать, что в восторге, но в целом вполне удовлетворен выступлением. Здесь приятно находиться, мне понравился Красноярск, понравилась арена, хорошо принимают — чувствуется, что скоро здесь будут международные соревнования», — рассказал фигурист.

Третий соревновательный день начался с произвольной программы в исполнении юношей, после которой судьи определили тройку сильнейших. На высшую ступень пьедестала поднялся фигурист из Москвы Илья Яблоков.

В финальный день соревнований фигуристки-одиночницы представили на ледовой арене произвольную программу, после чего судьи выставили участницам итоговые оценки. Среди юниорок победу одержала Мария Дмитриева из Санкт-Петербурга. «Во время исполнения каскада я коснулась ногой льда, и это была моя самая большая ошибка. Перед своим выступлением я никогда не смотрю на конкурентов, чтобы не знать их результаты, — тогда на льду выкладываешься на сто процентов. Мою программу мы поставили за два-три дня, оставалось только отточить элементы, чтобы прыжки всегда получались чистыми», — прокомментировала свое выступление фигуристка.

В юниорских соревнованиях участвовали и фигуристки Красноярского края: Дарья Окладникова заняла 15-е место, Екатерина Трегуб — 16-я, Ева Дюкова стала 20-й.

После юниорок на лед вышли с произвольной программой мастера в одиночном женском катании. III этап Кубка России в этом разряде выиграла спортсменка из Санкт-Петербурга Анастасия Гулякова.

Качество организации III этапа Кубка России — «Ростелеком» по фигурному катанию оценил генеральный директор Федерации фигурного катания на коньках России Александр Коган: «Теперь можно сказать, что Красноярск и Дирекция Студенческих игр готовы к проведению Зимней универсиады — 2019. У нас появилась картинка, как будут проходить предстоящие игры, и мы точно знаем, на каком высоком уровне они пройдут. На данном этапе в рамках Кубка России отбираются спортсмены, которые могут при успешном выступлении на чемпионате России принять участие в Зимней универсиаде — 2019».

Свое мнение высказала и **Мари ЛУНДМАРК,** технический делегат FISU по фигурному катанию на коньках: «Я бы сказала, что тестовые соревнования Зимней универсиады — 2019 по фигурному катанию прошли просто отлично и мы готовы к следующему этапу подготовки к Студенческим играм. Я успела немного осмотреть Красноярск во время этого визита, видела, как всё строится, в городе ведутся масштабные подготовительные работы. И уже сейчас почти всё готово к приему гостей. Думаю, Студенческие игры пройдут замечательно. В Красноярске построены отличные ледовые объекты, все площадки у вас очень хорошие. Я поражена тем, как в «Платинум Арене Красноярск» всё сделано для комфорта фигуристов, для того, чтобы они добивались лучших результатов. Отдельно отмечу, что на соревнованиях было много зрителей, поддержка болельщиков незабываемая. И, конечно, оргкомитет соревнований произвел на меня прекрасное впечатление. Организация была на высшем уровне. Команда оргкомитета просто прекрасная. Должна еще сказать, что я вам немного завидую, потому что в России столько замечательных фигуристов, других прекрасных спортсменов в зимних видах спорта».

ВСЕРОССИЙСКИЕ СОРЕВНОВАНИЯ ПО ШОРТ-ТРЕКУ

26—28 октября в многофункциональном комплексе «Арена. Север» стартовали Всероссийские соревнования по шорт-треку среди студентов.

Технический делегат FISU по шорт-треку **Нам Хван ПАРК** в приветственной речи пожелал удачи спортсменам и поблагодарил организаторов соревнований за теплый прием: «Я счастлив быть здесь. Принимать участие в церемонии открытия турнира — для меня огромная честь. Сегодня в Красноярске мы создаем новую историю шорт-трека, и я уверен, что эти тестовые соревнования очень важны для предстоящих Студенческих игр».

По результатам спортивной программы второго дня турнира определились сильнейшие шорт-трекисты на дистанциях 500 и 1 500 метров. Среди девушек обе золотые медали завоевала Евгения Захарова из Екатеринбурга. «Не могу сказать, что одержать победу было легко. Но я старалась, потому что для меня выступать на Зимней универсиаде — 2019, представлять свой вуз и свою страну — престижно. Мне уже доводилось участвовать в Студенческих играх, надеюсь, что и в этом сезоне тоже получится прочувствовать дух Универсиады», – поделилась впечатлениями спортсменка.

У мужчин две медали завоевал петербуржец Сергей Милованов: золото на дистанции 1 500 метров и серебро — на 500 метров. «1 500 метров — моя любимая дистанция, и я хотел доказать всем, и в первую очередь самому себе, что я могу на ней выигрывать, — заявил спортсмен. — В шорт-треке многое решает тактика

и подготовка. Да, были сильные соперники, но для меня всё прошло чисто, и поставленная задача выполнена. Силы еще есть — впереди новые старты. Я верю, что всё получится!»

Даниил Ейбог пришел первым в финальном забеге на 500 метров и третьим — на 1 500 метров.

Евгения Захарова из Екатеринбурга стала сильнейшей на дистанции 1 000 метров и завоевала первое место в эстафете на 3 000 метров. Таким образом, она стала обладательницей четырех золотых медалей турнира. «Эстафета — это такой вид программы шорт-трека, где без командного духа успеха не будет, — рассказала спортсменка. — Мы с участницами моей команды знакомы не первый год, уже неоднократно бегали вместе и представляли нашу страну на международных соревнованиях, поэтому взаимодействовать нам было несложно. Сегодня у нас получилось всё красиво и гладко. Как результат — первое место».

Командное золото в женской эстафете также получили Татьяна Кобызева из Омска и спортсменки из Челябинска Елизавета Кузнецова и Юлия Шишкина. В финале на дистанции 1 000 метров у девушек серебряную медаль получила Юлия Шишкина, а бронзовым призером стала спортсменка из Смоленска Дарья Розмахова.

В мужском финальном забеге на 1 000 метров первым стал Сергей Милованов из Санкт-Петербурга. В эстафете на 5 000 метров в составе команды Смоленской государственной академии физической культуры, спорта и туризма чемпионами стали Артем Денисов, Даниил Засосов, Даниил Ейбог, Иван Белоножкин и Егор Муханов. «Мы из одного университета, но до этого вместе катались только на тренировках. Команда у нас достаточно сильная, хотя шорт-трек — непредсказуемый вид спорта, даже лидеры, бывает, падают. Всё равно мы рассчитывали на победу, и всё прошло отлично», — поделился своими впечатлениями после эстафеты Даниил Ейбог.

«Соревнования по шорт-треку очень хорошо подготовлены, — отметил председатель технического комитета по шорт-треку Союза конькобежцев России **Сергей БОЙЦОВ.** — Организаторы обеспечивают слаженную работу всех служб, задействованных в турнире. Я уверен, что после проведения Зимней универсиады — 2019 шорт-трек станет более популярным в Красноярском крае, потому что на «Арене. Север» появилось уникальное оборудование для проведения соревнований. Выражаю признательность от лица Союза конькобежцев России».

Своими впечатлениями поделился и технический делегат FISU по шорт-треку Нам Хван Парк: «Арена. Север» — очень хорошее место для соревнований по шорт-треку, ледовая арена соответствует всем требованиям. Я приезжал в Красноярск в октябре прошлого года, тогда многие объекты находились на стадии ремонта. Сейчас я вижу огромный прогресс и могу оценить тщательную подготовку города к Зимней универсиаде — 2019».

Подвел итоги и рассказал о планах на будущее руководитель Дирекции Студенческих игр Максим Уразов: «У нас идет череда тестовых мероприятий Зимней универсиады — 2019. И очень здорово, что они становятся самостоятельными событиями, на которые приходят люди и получают много эмоций. Самое главное, что тестовые игры дают возможность и зрителям, и стадионам, и объектам, и сервисам протестироваться».

ПОБЕДИТЕЛИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Подведены итоги краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда за 2017 год. Его проводило агентство труда и занятости населения края среди работодателей, городов и районов.

Конкурс организован в трех номинациях с присуждением трех призовых мест. Участники оценивались на основе информационных карт, где были представлены результаты их работы за предыдущий год. Победители определены решением краевого межведомственного координационного совета по охране труда. Итоги конкурса утверждены Правительством Красноярского края. Всего на смотр-конкурс от работодателей, городов и районов края поступило 95 заявок. Так, лучшим городским округом Красноярского края по организации работы в области охраны труда признан Красноярск. Второе и третье места заняли Норильск и Назарово соответственно. Лучшим муниципальным районом Красноярского края по организации работы в области охраны труда выбран Дзержинский район. Второе место — у Каратузского района, третье — у Иланского района. В номинации «Лучшая организация работы по охране труда среди работодателей Красноярского края» победителей распределили по производственным группам.

Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство	
1-е место	Краевое государственное бюджетное учреждение «Дзержинское лесничество» Дзержинского района
2-е место	Муниципальное казенное учреждение «Городской лесхоз» города Зеленогорска
3-е место	Сельскохозяйственный производственный кооператив «Красный Маяк» Дзержинского района
Добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства	
1-е место	Многоотраслевое производственное объединение «Норильскавтоматика» общества с ограниченной ответственностью «Норильскникельремонт» города Норильска
2-е место	Ремонтно-монтажный специализированный трест «Норильскэнергоремонт» общества с ограниченной ответственностью «Норильскникельремонт» города Норильска
2-е место	Производственное объединение «Норильсктрансремонт» общества с ограниченной ответственностью «Норильскникельремонт» города Норильска
3-е место	Производственное объединение «Норильскремонт» общества с ограниченной ответственностью «Норильскникельремонт» города Норильска
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования	
1-е место	Общество с ограниченной ответственностью «Литейно-Прессовый Завод «Сегал» города Красноярска
2-е место	Общество с ограниченной ответственностью «Норильский обеспечивающий комплекс» города Норильска
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг	
1-е место	Муниципальное унитарное предприятие «Коммунальные объединенные системы» города Норильска
2-е место	Муниципальное предприятие города Железногорска «Горэлектросеть»
2-е место	Муниципальное унитарное предприятие тепловых сетей города Зеленогорска
3-е место	Филиал Публичного акционерного общества «Вторая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии» – Красноярская ГРЭС-2
Торговля и общественное питание	
1-е место	Общество с ограниченной ответственностью «Норильское торгово-производственное объединение» города Норильска
2-е место	Муниципальное унитарное предприятие «Глобус» города Зеленогорска
Транспорт и связь	
1-е место	Акционерное общество «В-Сибпромтранс» города Красноярска
2-е место	Боготольская дистанция пути – структурное подразделение Красноярской дирекции инфраструктуры – структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры – филиал открытого акционерного общества «РЖД»
3-е место	Общество с ограниченной ответственностью «Телеком ГХК» города Железногорска

Образование, наука	
1-е место	МБДОУ «Красноярская университетская гимназия № 1 – Универс» города Красноярска
2-е место	МБДОУ «Детский сад № 93» «Капитошка» города Норильска
2-е место	МБДОУ «Гимназия № 11 имени Бориса Ивановича Колесникова» города Норильска
3-е место	МБДОУ «Средняя школа № 167» города Зеленогорска
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	
1-е место	Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный сибирский научно-клинический центр Федерального медико-биологического агентства» города Красноярска
2-е место	Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярская городская поликлиника № 7» города Красноярска
2-е место	Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Шилинский психоневрологический интернат»
3-е место	Краевое государственное автономное учреждение здравоохранения «Норильская городская стоматологическая поликлиника»
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	
1-е место	МБДОУ «Детско-юношеская спортивная школа № 2» города Норильска
2-е место	МБДОУ «Детско-юношеская спортивная школа № 4» города Норильска
2-е место	Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа имени М. Ф. Мочалова» города Канска
3-е место	Краевое государственное автономное учреждение «Региональный центр спортивной подготовки «Академия зимних видов спорта» города Красноярска
Государственное управление, деятельность общественных объединений	
1-е место	Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Минусинский центр адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы» города Минусинска
2-е место	Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Красноярский краевой центр социальной адаптации лиц, освободившихся из мест лишения свободы» города Красноярска
3-е место	Муниципальное казенное учреждение по обеспечению жизнедеятельности района Каратузского района
Прочая деятельность (деятельность, не вошедшая в вышеперечисленные отрасли)	
1-е место	ФГУП «Гороно-Химический комбинат» города Железногорска
2-е место	Общество с ограниченной ответственностью «Производственно-коммерческая фирма «КАНПЛАСТ»
3-е место	Муниципальное унитарное предприятие телерадиокомпания «Зеленогорск» города Зеленогорска

КАК ВЫРАСТИТЬ КАДРЫ

31 октября 2018 года состоялась торжественная церемония награждения победителей конкурса лучших практик подготовки рабочих кадров.

Заявки на участие в нем поступили от 14 претендентов, которые занимаются подготовкой, переподготовкой и повышением квалификаций сотрудников.

«Приятно осознавать, что работодатели и образовательные организации транслируют успешные технологии подготовки рабочих кадров. Готовность вести совместную работу демонстрирует заинтересованность в развитии рынка труда и эффективном трудоустройстве жителей края», — отметил руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края **Виктор НОВИКОВ** в ходе мероприятия.

В церемонии награждения победителей приняли участие представители министерства образования края, министерства промышленности, энергетики и жилищно-коммунального хозяйства, Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края, Базового центра повышения квалификации АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (г. Москва). Победители конкурса лучших практик подготовки рабочих кадров определены по пяти номинациям.

Так, в номинации «Кадры профессионального образования» стал победителем Корпоративный университет «Норильский никель» с проектом «Подготовка высококвалифицированных рабочих для горнодобывающих предприятий компании «Норильский никель». Лучшим в номинации «Мы — партнеры!» выбран Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства с практикой «Наставник всегда рядом». Заполярный филиал «Норникель» с профориентационным конкурсом «Я б в рабочие пошел!» и Учебный центр «Безопасность» с проектом «Обучение — залог профессионального успеха» одержали победу в номинации «От профессионального выбора к успешной карьере». В номинации «Электронное образование для поколения NEXT» первым снова признан Корпоративный университет «Норильский никель» с проектом «Мобильное обучение 2.0».

Работы победителей будут включены в федеральную базу лучших практик подготовки рабочих кадров, размещенную в открытом доступе на сайте Базового центра АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

Практикум

Страницы 60–101

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

ЧТО ТАКОЕ MBA?

ЧЕМ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ КУРСОВ И ТРЕНИНГОВ

Подготовлено компанией HeadHunter, www.krasnoyarsk.hh.ru

Можно ли стать успешным специалистом без профильного образования? Крайне сложно. Можно ли стать успешным управленцем, не имея бизнес-образования? Примеров масса. Тогда зачем существует бизнес-образование? Почему компании тратят миллионы, чтобы их управленцы имели диплом MBA? И как эта степень может пригодиться простому человеку? Мы решили ответить на эти популярные вопросы совместно с Moscow Business School — одной из самых популярных в России бизнес-школ, в которой можно получить степень MBA и стать мастером бизнес-администрирования.

В ЧЕМ ФИШКА БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ?

Бизнес-образование действительно в корне отличается от того, что преподают в вузе или на курсах повышения квалификации. Теоретически оно находится на стыке нескольких дисциплин, которые имеют отношение к управлению — права, психологии, экономики, статистики. Но теория не является его основной частью просто потому, что проблемы, с которыми сталкиваются руководители, не имеют узкого специфического характера. На первый план выходит умение применить полученные знания из разных областей, поэтому программы MBA строятся в первую очередь с опорой на практику.

Представьте: крупная фабрика по производству текстиля преподнесла «подарок» на Рождество, сгорев за пару недель до праздника. Восстановление производства займет полгода — очевидно, что за это время все работники разбегутся. В какой учебник заглядывать, чтобы найти решение?

Проблема в том, что ни в какой — скорее всего, учебника просто не существует. В отличие от других сфер деятельности, в бизнесе не так много готовых решений, иначе мы все давно стали бы миллионерами. Слишком много независимых параметров, слишком много непредсказуемых обстоятельств.

Бизнес-образование учит действовать в ситуациях, когда пространство выбора огромно, а готовых решений нет. Для этого необходимы навыки высокого порядка: стратегическое мышление, планирование, анализ. Именно поэтому бизнес-образование не похоже на изучение юриспруденции или материаловедения — только знаний не бывает достаточно.

Решающую роль в формировании мышления руководителя играет практика или case study — разбор реальных ситуаций из бизнеса. Кстати, пример со сгоревшей фабрикой тоже из реальной жизни. Управляющий убедил владельцев выплачивать работникам полную зарплату на протяжении полугода, пока шло восстановление производства.

После возвращения компании на рынок производительность труда на фабрике выросла на 40 %, клиенты и персонал стали почти в два раза более лояльны. Управляющий гордо носил статус бизнес-гуру, пока спустя несколько лет завод не вынужден был подать на банкротство. Универсальных решений не существует, и важно учитывать любой опыт.

КТО ПОЛУЧАЕТ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ?

Студенты по программе MBA — либо управленцы, либо кандидаты в управленцы. Кто-то стремится дорасти до должности начальника на работе, кто-то мечтает завоевать долю рынка со своей компанией. MBA пригодится обоим, но, скорее всего, они выберут разные программы обучения.

В мире распространены несколько программ для разных уровней и направлений подготовки — от наиболее общего MBA General до узкоспециализированных. Но ядро обучения, состоящее из основ различных функциональных специальностей (от маркетинга до HR) и предметов по аналитике и этике в бизнесе, сохраняется во всех программах.

В Moscow Business School наиболее базовый вариант обучения представлен в виде программы MBA Start, направленной на решение практических кейсов. Также можно выбрать отраслевые специализации MBA и углубленно изучать свое направление в бизнесе или функциональные, дающие возможность погрузиться в одно из направлений бизнес-администрирования: это полезно для тех, кто стремится возглавить департамент в компании.

Учеба по общей программе ориентирована на руководителей всех категорий. Руководитель, который решает рабочие проблемы своих подчиненных, — плохой руководитель, поэтому каждому начальнику в первую очередь необходимы комплексные, а не узкоспециализированные знания.

ЧЕМУ ИМЕННО УЧАТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ?

Навыки мастера бизнес-администрирования выходят за рамки стандартных технических умений работать с отчетностью и персоналом. Вот пример из практики: одна из выпускниц Moscow Business School сразу после окончания программы MBA столкнулась на новой работе с проверкой на прочность — нужно было за два месяца с нуля запустить работу одного из департаментов строящегося торгового центра.

«Здесь было важно всё: грамотная постановка и распределение задач между ограниченным числом сотрудников, рациональное планирование времени, мотивация сотрудников к большому объему работы в условиях стройки, способность быстро принимать важные решения», — рассказала она. Выполнить задание казалось едва ли возможным без полученных в обучении навыков.

Преподаватели по программе MBA — люди с релевантным опытом. Как правило, чем выше статус образовательного учреждения, тем лучше специалисты, которых оно приглашает. В этом одно из главных отличий процесса обучения по программе MBA от других курсов — роль личности преподавателя здесь выше.

ЭТО ТО ЖЕ САМОЕ, ЧТО БИЗНЕС-ТРЕНИНГИ И КОУЧИНГ?

Настоящее бизнес-образование не похоже на коучинг. Программа MBA не сводится только к психологическим тренингам, хотя есть и они — успех в бизнесе слишком часто бывает завязан на лидерских качествах конкретного человека, поэтому их развитие также необходимо. Но тренинги занимают не самую существенную часть обучения: в программе MBA Start Moscow Business School модуль «Навыки личной эффективности менеджера» является лишь одним из 15.

Нередко важность обучения по программе MBA сводят к нетворкингу. Вы не только учитесь строить бизнес-коммуникации через общение с коллегами, но и создаете актив из социальных связей на будущее. Популярно мнение, что нетворкинг — вообще самое ценное, что есть в обучении по программе MBA, и идти получать степень стоит только из-за правильного круга общения.

ЧТО ДЕЛАТЬ ПОСЛЕ MBA?

Многое зависит от программы, которую вы выбрали. Если это функциональная программа, то для начала можно стать линейным руководителем, и это, пожалуй, самый надежный с точки зрения карьерного роста вариант для специалистов и ведущих специалистов.

Отраслевые программы популярны среди тех, кто уже определился со сферой бизнеса или направлением развития карьеры управленца. Общая программа MBA является классическим вариантом, с которого началась история MBA-образования в США: в нее идут для получения максимально развернутого опыта, который пригодится на любой управленческой должности.

ОСОБЫЙ СЛУЧАЙ

КАК ИЩУТ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ

Подготовлено компанией HeadHunter, www.krasnoyarsk.hh.ru

Поиск специалистов топ-уровня, или executive search, занимает особую нишу среди всех направлений подбора. Руководители редко находятся в поиске работы, поэтому специфика такого подбора еще и в умении рекрутера выждать подходящий момент и сделать действительно интересное предложение. Выяснили у экспертов, как нанимают самых главных и почему иногда решающую роль играет своевременная чашечка кофе.

Претендентов на руководящие должности ищут силами HR внутри компании или обращаются в агентства с опытом executive search. Работа начинается с подробного обсуждения условий и требований.

СОСТАВИТЬ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

К обсуждению лучше привлечь всех, кто будет влиять на принятие решения. Обычно это хэдхантер, будущий руководитель кандидата и руководитель уровня «+1», за которым остается последнее слово при выборе. На первом этапе от рекрутера ждут, чтобы он помог соотнести запросы компании с ситуацией на рынке. В результате совместной работы появляется четкое видение, какими профессиональными и личностными качествами должен обладать идеальный кандидат. Сформировать адекватный запрос для позиции хэдхантеру помогает опыт общения с топ-специалистами из целевых компаний на соответствующих должностях. Начинающий рекрутер может пользоваться личными контактами и открытыми источниками информации от поиска в Google до тематических профессиональных форумов, спрашивать совета у коллег и партнеров.

Следующий шаг — подготовка к поискам. Подбор топ-специалистов не может начинаться с чистого листа. Как правило, компании уже знают хороших кандидатов, работающих в нужном сегменте рынка. А HRD, которые следят за карьерными перестановками у компаний-конкурентов, к началу поиска могут прийти с полноценным long list — списком всех топов, которые так или иначе соответствуют формальным критериям вакансии. Дальше начинается общение с кандидатами: первые звонки и договоренности. Так формируется short list — список из двух-трех имен профессионалов, которые максимально соответствуют описанию вакансии и потенциально готовы обсуждать условия. С этим списком эйчар вновь отправляется к руководителю, который уже согласует встречи и завершает выбор.

ИСКАТЬ СРЕДИ СВОИХ

Крупные игроки рынка труда ищут топ-специалистов в отрасли и через собственный кадровый резерв: «В большинстве случаев, рассматривая внешних кандидатов на вакансии, мы отдаем предпочтение кандидатам с подходящим опытом. На вакансии, для которых релевантный опыт не обязателен, мы скорее рассмотрим кандидата из внутреннего кадрового резерва», — говорит Анастасия Веревкина, исполнительный директор, лидер команды по подбору персонала руководящего звена ПАО «Сбербанк».

Важно начинать общение с кандидатом, вооружившись всеми знаниями о его положении, перспективах и общей ситуации в отрасли: «Если кандидат высокого уровня понимает, что вы здраво оцениваете его текущую позицию и предлагаете что-то не ниже уровнем и при этом сами понимаете бизнес, индустрию, — с большой долей вероятности он согласится на встречу, хотя бы даже из интереса: узнать, что происходит на рынке», — рассказывает Елена Семенова, руководитель группы профессионального подбора в области Production & Logistics кадровой компании ManpowerGroup.

«Самый главный секрет: общаться как человек с человеком, как бы банально это ни звучало. Если рекрутер звучит как автоматический опрос из банка или страховой — первой реакцией потенциального кандидата будет защита от возможного спама. Тем более методом прямого поиска мы выходим на кандидатов, которые пока не думают о смене работы. В первые секунды особенно важны тон, темп речи, доброжелательность, умение услышать, лаконично сформулировать цель звонка, чтобы кандидат оценил, удобно ли ему продолжить разговор сейчас или позже», — говорит Елена Семенова.

Поиск внутри отрасли также предполагает риск в случае, когда компании не удается заинтересовать профессионала: «Были примеры, когда мы понимали — если кандидат не выходит к нам, а идет к конкурентам, мы теряем большие деньги. Эти риски, конечно, всегда просчитываются. Но такие вопросы выбора для кандидата не решаются деньгами. Поэтому однозначно стоит потратить время на переговоры и дополнительное общение с хорошим кандидатом», — Ксения Волкова, менеджер по executive search из МТС.

Часто разговор с потенциальным претендентом на вакансию начинается с простого приглашения на чашку кофе, чтобы побольше узнать о компании и условиях, рассказывает Ирина Егорова, исполнительный директор — бизнес-партнер по управлению персоналом блока «Управление благосостоянием» ПАО «Сбербанк»: «Известные профессионалы, не находящиеся в поиске работы, намного охотнее соглашаются «просто знакомиться», чем приходить на «собеседование на вакансию». Не давить на кандидатов, а заинтересовывать их постепенно — это также важно в нашей работе. У нас было много случаев, когда кандидат первоначально отказывался рассматривать предложения о работе, приезжал «просто познакомиться» на одно, второе интервью, получал больше информации о задачах, о компании, и в результате выходил к нам на работу. Так, например, в блок «Управление благосостоянием» в этом году вышел директор по медицинским проектам».

ПРИГЛАСИТЬ ТОП-МЕНЕДЖЕРА ИЗ СМЕЖНОЙ СФЕРЫ

Рынок топ-специалистов в каждой отрасли довольно прозрачен. Это часто определяет специфику поиска: «Если мы ищем человека с экспертизой только в телеком-индустрии, то всех кандидатов мы уже знаем. Они, как правило, уже работали у нас, а некоторые приходили даже по второму разу. Наш метод поиска в таком случае — допустить возможность рассматривать кандидатов из параллельной индустрии», — объясняет Ксения Волкова из МТС.

«Например, у меня есть интересная кандидатка. Она никогда не работала в телекоме, но по ее навыкам и опыту я увидела, что этот человек сможет запустить у нас очень интересные проекты. При этом кандидатка не была в поиске. В течение девяти месяцев мы встречались с ней несколько раз. За ужином или кофе обсуждали, зачем ей вообще нужен телеком, как он изменит ее с профессиональной точки зрения», — рассказывает Ксения.

Кандидат из другой отрасли ценен не релевантным опытом, а умениями, применимыми в компании: «На уровне топ-менеджмента часто оказываются важными не столько конкретный прикладной опыт в индустрии, сколько навыки и компетенции, которые применимы к различным отраслям. Эти навыки мы называем transferrable skills. Например, оптимизация и внедрение процессов; развитие продукта или инновационных технологий; стратегия и методология и так далее. Также нам важно соответствие кандидата модели компетенций (soft skills), принятой в Сбербанке», — говорит Анастасия Веревкина, исполнительный директор, лидер команды по подбору персонала руководящего звена ПАО «Сбербанк».

Бизнесу, который ориентирован на проекты в новых для себя областях, специалист «со стороны» может принести больше пользы, чем знакомый кандидат из отрасли. «Все позиции, которые мы сейчас открываем, нацелены на новое направление бизнеса. Поэтому мы ищем супергибких людей, с пониманием процессов проектной работы. Важно, чтобы человек был готов, что проект может работать два месяца, а потом закрыться или быть на паузе, что может измениться стратегия продукта. Здесь не подойдет тот, кто не умеет адаптироваться, не может взглянуть на задачу под новым углом», — говорит Ксения Волкова.

Масштаб задач, с которыми работал кандидат, также становится аргументом при выборе. Личный опыт ведения бизнеса тоже формирует определенный образ топ-специалиста и может повлиять на решение руководителей и эйчара. «У нас много сотрудников, которые вели свой успешный бизнес, а сейчас с этим опытом пришли к нам, на более серьезный масштаб. Такой опыт тоже способствует принятию решения в пользу кандидата», — рассказывает Ксения.

КАК ПЕРЕЖИТЬ ОТКАЗ

Если руководитель отказался от кандидата, который казался идеальным, это всегда говорит об ошибке в коммуникации между нанимателем и рекрутером, считает Елена Семенова. «Если отказывают якобы идеальному кандидату — это сигнал, что либо требования понимаются по-разному (недостаточно проработан профиль кандидата в самом начале), либо они изменились. Здесь также важно то, насколько сработались клиент и рекрутер: есть ли подробная связь по резюме и собеседованиям, получалось ли оперативно скорректировать понимание профиля и поиск», — говорит она.

Когда рекрутер получает отказ от самого кандидата, нужно разбираться в причинах или менять стиль общения. Часто человек отказывает автоматически, ведь executive & direct search предполагает общение с кандидатами, которые не ищут работу прямо сейчас. В таком случае помогает повторный звонок, считает Елена.

«В том, чтобы перезвонить в другое время, нет ничего плохого. Главное — звучать адекватно, аргументировать, не начинать разговор с нуля. Например: «Помню, что у вас сейчас интересный проект. Но, возможно, я могу кратко рассказать вам суть дела? Буду благодарна, если, как профессионал в этой сфере, вы порекомендуете кого-то, если сами не будете заинтересованы».

«Иногда помогает смена «голоса» — человеческий фактор никуда не исчезает, и на разных людей кандидаты, бывает, реагируют по-разному. Поэтому мы всегда за работу в команде», — объясняет Елена Семенова.

Даже в случае отказа рекрутер может предположить, когда специалист будет готов вернуться к разговору о новом назначении, объясняет Анастасия Веревкина. «Если кандидаты отказываются от встречи, часто у нас есть понимание, когда и с каким предложением к ним можно вернуться. Однако мы стараемся поддерживать связи и профессиональное общение с ними на регулярной основе и периодически возвращаемся, интересуемся изменениями в их жизни, планами на будущее», — отмечает она.

НЕ ТЕРЯТЬ СВЯЗЬ

Когда все переговоры завершились и кандидат всё же принял предложение другой компании, легко махнуть на всё рукой и отказаться от каких-либо дальнейших контактов с несостоявшимся коллегой. Но за сильных и перспективных руководителей рекрутеры готовы бороться до последнего. А потом еще чуть-чуть.

По словам Ксении Волковой, сохранять хорошие отношения после отказа очень важно. В истории МТС есть случай, когда кандидат после длительного общения вышел на работу к конкурентам. Но сейчас, год спустя, он готов изменить решение: «Кандидатка вышла к нашему конкуренту ровно на ту роль, для которой я вела с ней переговоры. Весь год ее работы у конкурентов мы продолжали общаться. Сейчас мы на этапе оффера. Этот человек уже приобрел опыт в телекоме и выйдет к нам на гиперинтересную задачу».

«Мы живем в мире нетворкинга, и с любой точки зрения поддерживать контакты с кандидатами — это выгодно, да и просто интересно. Люди меняют работу и сферу деятельности, кандидаты становятся клиентами и наоборот, и даже друзьями. Это один из плюсов работы в консалтинге — возможность формировать свое окружение и информационное поле», — говорит Елена Семенова.

«Банковское сообщество достаточно узкое, и кандидаты часто рекомендуют своих друзей, коллег и известных профессионалов рынка. Мы выстраиваем добрые деловые отношения с кандидатами, бережно храним информацию о них в базе, чтобы при запуске новых проектов можно было сделать им интересное предложение», — объясняет Анастасия Веревкина.

ПОРАБОТАЮ ЕЩЕ ЧАСОК...

Подготовлено компанией HeadHunter, www.krasnoyarsk.hh.ru

Многие предприниматели мечтают о кандидате, который будет жить одной работой. Казалось бы, в этом только плюсы: он вовлечен в процессы, готов быть на связи в режиме 24/7, лоялен и предан компании. Но у каждой медали две стороны. Давайте обратим внимание на ее темную половину.

Трудоголизм — вовсе не синоним продуктивности и трудолюбия. Это замещение большей части своей жизни работой. Хорошо ли это для компании? С этим можно поспорить, ведь трудоголики «выполняют и другие фукции».

ДЕМОТИВИРУЮТ КОЛЛЕГ

На ретроспективе по итогам года оказалось, что менеджер Олег за год завершил всего два проекта. Его коллеги в среднем сделали 8—10. «Но я работаю по 14 часов!» — доказывал свою эффективность сотрудник. В «долгостроях» оказалось много интересного: низкое качество проработки ТЗ, нерегулярная коммуникация с заказчиком. Когда Олег покинул компанию и на его место встала деятельная и организованная Татьяна, все вздохнули с облегчением.

ДЕМОТИВИРУЮТ КОМАНДЫ В ПОДЧИНЕНИИ

Генеральный директор был очень доволен новым назначением: новый руководитель филиала Алиса в первый месяц работы внедрила управление по целям, зафиксировала амбициозный план и сделала анонс: «Работаем на результат». Была отменена «короткая пятница», а совещания стали начинаться в семь вечера («Мы не должны отвлекаться от клиентской работы»). Спустя несколько месяцев начались увольнения. Не все сотрудники были готовы работать по 12 часов, чтобы доказать свой профессионализм.

БОЛЕЮТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Алексей, руководитель службы клиентского сервиса, героически болел на рабочем месте всю зиму. Когда за ним последовательно слегли с гриппом еще восемь сотрудников, сидевших рядом, операционный директор стал отправлять заболевших домой. Производительность низкая, так еще и здоровые сотрудники под угрозой.

СТАНОВЯТСЯ «УЗКИМ ГОРЛЫШКОМ»

Сергей возглавлял отдел аналитики и имел репутацию одного из самых талантливых сотрудников компании. Наверное, так выглядит человек, который нашел свое призвание: уже в восемь утра Сергей появлялся на рабочем месте с чашкой американо, а в начале первого ночи всё еще слал в корпоративный чат вопросы коллегам.

С самыми сложными, самыми нестандартными проектами коллеги приходили исключительно к нему. Постепенно отдел стал расходиться: аналитики жаловались, что им некуда расти, что руководитель не участвует в их развитии и общается с командой раз в месяц.

РАБОТАЮТ В СВОЕМ РИТМЕ

Не всегда переработки связаны с нежеланием идти домой или неумением планировать. Например, редактор Сергей до обеда буквально спит на рабочем месте. Зато к вечеру появляется большое количество идей и материалов для работы, в шесть вечера все только начинает кипеть, а к 21:00 необходимый дневной объем выполнен. Проблема Сергея в том, что в компании жесткое начало дня: первая летучка начинается в 10:00. А он — классическая сова, и рабочий разгон начинается после обеда.

Мы не будем разбирать случаи, когда желание уйти в работу связано с проблемами в отношениях или семье. А также «лжетрудоголиков», которые берут дополнительные проекты и выполняют их в рабочее время, а потом задерживаются, чтобы что-то доделать.

Одна из ролей руководителя — понимать, что происходит с его командой, какими ресурсами, в том числе человеческими, он располагает в каждый момент времени.

Будьте внимательны к сотрудникам и к себе. Нестандартные идеи рождаются в момент переключения и отдыха.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА

Марат БАЙГЕРЕЕВ, АНОО ДПО «Институт труда», http://profrisk.ru

В декабре 2018 года по заказу минтруда одного из сибирских регионов мы подготовили экспертное заключение на научную работу наших московских коллег по типовым межотраслевым нормам труда для учреждений здравоохранения, культуры, образования, спорта, социального обслуживания и других бюджетных учреждений региона.

В результате документ был исправлен и доработан до готовности его официального утверждения исполнительным органом региона (есть большая разница между содержанием научного труда и формой нормативно-правового акта) в виде Типовых межотраслевых норм труда и Рекомендаций по их применению.

Ценность любых рекомендаций — в их конкретности. Тем не менее постараемся выделить общие принципиальные моменты, на которые следует обратить руководителям и специалистам перед тем, как приступить к работе по нормированию труда своих работников, применяя рекомендуемые «сверху» типовые отраслевые или межотраслевые нормы труда.

Как правило, основой разработки норм труда и нормативов численности являются фотохронометражные наблюдения, данные организаций о фактической численности рабочих и объемах выполняемых ими работ, материалы изучения организационно-технических условий выполнения работ и организации труда рабочих. Разработка первоисточников («типовых норм труда»), послуживших основой для утверждения норм и нормативов в последние годы, действительно проводилась в свое время специалистами НИИ труда Госкомтруда СССР, позже — НИИ труда и социального страхования (НИИ ТСС) Минтруда России, в составе которого было Центральное бюро нормативов по труду (ЦБНТ), с использованием научных — аналитических — методов нормирования труда.

Но в наши дни мало кто из регионов и тем более работодателей может себе позволить такую роскошь, как трудоемкие и сложные фотохронометражные наблюдения и аналитические исследования. Поэтому если что-то утверждается в части нормирования труда, то за основу, как правило, берутся некие «типовые нормы», творчески адаптированные управленцами с использованием всевозможных «статистических методов и поправочных коэффициентов».

Правомерно ли такое творчество? В определенной степени — да, если помнить, что любые типовые межотраслевые нормы труда, какой бы властью они ни были утверждены, являются рекомендательными и не отменяют ответственности самого работодателя по установлению рационально обоснованных норм труда для своих работников с учетом специфики производства работ и организационных условий труда каждого конкретного учреждения. Слепое применение примеров расчетов, которые содержатся в типовых схемах, скорее всего, приведет к расхождению фактических значений от нормативно установленных.

Основная цель любых типовых норм труда — оказание методической помощи работодателям в определении и обосновании штатной численности своих работников и штатного функционирования бюджетных учреждений.

Нормы труда могут и должны быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае отказа от использования физически и морально устаревшего оборудования (таков смысл ч. 2 ст. 160 Трудового кодекса РФ). В этой связи не случайно срок проведения анализа для определения целесообразности пересмотра норм труда рекомендуется устанавливать не реже одного раза в пять лет.

А теперь ответ на принципиальный вопрос: в какой степени допустимо «научно-прикладное» творчество специалистов по нормированию труда? Ведь оценивается труд живых людей, индивидуальные характеристики которых — величина переменная. Труд работников одной и той же квалификации, с одними и теми же физическими, умственными и психологическими характеристиками будет всегда разный, индивидуальный. Труд не может быть обезличен, так как это деятельность, активность конкретного лица, поэтому труд всегда персонифицирован, как ни пытайся упростить и стандартизировать трудовую функцию: любой работник в пределах заданных начальством параметров может как прибавить, так и убавить темп, так же, как и не имеют границ художественно-творческие способности ваших сотрудников изображать разную степень трудовой активности. Именно по этой причине в трудовых отношениях имеет значение такая сугубо личностная и не поддающаяся измерению средствами «объективного контроля» характеристика, как совесть, и ее производная — добросовестный труд. По той же причине капиталисты на заре буржуазных революций проповедовали протестантскую этику труда, а со времен промышленных революций — тейлоризм,

сводивший трудовую функцию к максимально возможному упрощению, чтобы эту функцию можно было дегуманизировать и передать машине, что и происходит по сей день. До сих пор во многих организациях вы можете увидеть на доске почета лица передовиков (правда, уже не социалистического, как раньше, а капиталистического труда!).

Итак, необходимо понимать, что объективные средства контроля и измерений, применяемые при фотохронометражных наблюдениях, методы статистического анализа и т. п. являются лишь средствами в руках управляющих производственными и трудовыми процессами. Отвечая на поставленный выше вопрос, правильным ответом будет: смотря, в каких целях и для каких управленческих задач применяется нормирование труда.

Именно цель оправдывает средства нормирования труда. Если цель — определить такие нормы, чтобы работник трудился как можно дольше и «не помер раньше времени от непосильного труда», тогда нормы будут установлены с учетом рекомендаций профпатологов и врачей-гигиенистов. Если медицина труда вас мало интересует, а цель — выжать от работника, нещадно эксплуатируя его труд, максимально возможное до того, как «списать в утиль», то все средства хороши, в том числе и нормирование труда.

После развала СССР и ликвидации советской школы экономики труда нормирование труда как дисциплина сохранилась в основном в коммерческом секторе за счет заказов крупных предприятий по установлению корпоративных систем нормирования и оплаты труда. Работодатели в пределах своих возможностей пересматривают устаревшие нормы труда самостоятельно. В этой связи очевидно, что при применении нормативов, установленных в прошлом веке, следует равняться на современный уровень организации производства и труда работников, внедрять организационно-технические инновации, которые ведут к повышению производительности труда, а не консервировать устаревшие нормы.

При этом такая количественная категория, как производительность труда, часто употребляемая и к месту и не к месту, имеет весьма ограниченную сферу корректного применения, особенно за пределами измерений физического труда. Необходимо помнить, что производительностью труда нельзя измерить его качество! Доверитесь ли вы врачу с высокой производительностью труда, например? И наверняка вас насторожит совет отдать ребенка в школу или детсад, где учителя и воспитатели прославились высокой производительностью труда. Вряд ли клиента будет интересовать производительность труда, когда речь идет о его собственном индивидуальном выборе, будь то товар или услуга.

Вместе с тем очевидно, что производительность труда врача, умеющего работать на современном медицинском оборудовании и при соответствующих

современных организационно-технических условиях, которые способен (и обязан!) создать работодатель (например, избавление его от бумажной рутины, автоматизация трудоемких процессов и т. п.), будет совершенно иной, нежели врача поликлиники или больницы середины прошлого века. Так же, как и производительность труда преподавателя становится совершенно иной, если он умеет «держать аудиторию» не только с помощью мела и доски — орудий труда прошлых веков, но и с помощью современных аудиовизуальных (мультимедийных) средств передачи информации.

Учитывая сложность работ по нормированию труда, недостаток достоверной информации и нехватку соответствующих кадров в стране, мы предлагаем органам исполнительной власти регионов организовать учебно-методические семинары для работодателей — руководителей и специалистов учреждений (в том числе — профсоюзов), с тем чтобы накануне формирования проектов региональных и муниципальных бюджетов на предстоящий бюджетный период сделать процесс уточнения и обоснования штатной численности работников, осуществляющих вспомогательные функции для оказания услуг (выполнения работ), и штатного функционирования учреждений здравоохранения, культуры, образования, спорта, социального обслуживания и т. д. управляемым.

С целью кадрового обеспечения работы учреждений по пересмотру норм труда и нормативов рекомендуем предусмотреть обучение заинтересованных специалистов современным методам нормирования труда, соответствующее повышение квалификации и, при необходимости, переподготовку по профстандарту «Специалист по управлению персоналом».

Вовлеченность работодателей Красноярского края в процесс внедрения элементов национальной системы квалификаций в регионе

Д. К. СОЛОПОВА, начальник отдела социологических исследований рынка труда;
Р. Р. ШАКИРОВА, главный социолог отдела социологических исследований рынка труда, КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»

В последние годы заметно актуальной стала тема внедрения национальной системы квалификаций (далее — НСК). Одним из пилотных регионов ее реализации является Красноярский край.

Как отмечают эксперты, система должна стать инструментом согласования спроса со стороны рынка труда и предложения со стороны системы образования на работников, способных качественно выполнять свои трудовые функции. Ее основой считается профессиональный стандарт, но внедрению профессиональных стандартов сопутствуют независимая оценка квалификации (далее — НОК) и профессионально-общественная аккредитация (далее — ПОА) образовательных программ, а центральным звеном НСК являются работодатели.

Первое исследование отношения работодателей к внедрению этой системы, проведенное специалистами КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», позволило определить состояние дел на 2017 год. На сегодняшний день созданы еще не все условия для ее развития, поэтому также существует потребность в изучении вовлеченности работодателей в процесс внедрения НСК. Настоящее исследование помогло получить информацию о том, каковы ее слабые и сильные стороны, оценив информированность, готовность в участии и участие работодателей края в процессе развития системы, и, наконец, их отношение к ней. Таким образом, в условиях недостатка информации о направленности развития системы, необходимой для эффективной ее реализации, результаты данного исследования представляют практический интерес для всех структур, участвующих в продвижении региональной модели НСК в Красноярском крае.

С 16 июля по 6 августа 2018 года под руководством специалистов отдела социологических исследований рынка труда сотрудниками центров занятости муниципальных образований Красноярского края проведен количественный опрос методом анкетирования на интернет-платформе testograf.ru.

Объектом исследования выступили работодатели различных городских округов и муниципальных районов края. Выборка количественного опроса составила 424 респондента[1] (квотная, репрезентативная по месту регистрации и формам собственности организаций)[2]. Невзирая на ограниченную выборку, в целом можно говорить о том, что результаты отражают общую тенденцию.

В ходе операционализации понятий (стандартного этапа исследования) организации условно поделены на две группы: негосударственные и государственные. Во вторую группу вошли предприятия, обязанные поэтапно внедрять профессиональные стандарты по Постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 № 584.

Сложно сказать, что работодатели Красноярского края достаточно осведомлены об элементах НСК (рис. 1). Понятно, что профессиональный стандарт, являющийся ядром системы, известен многим респондентам (74 %), хотя обучение по вопросам их внедрения проходили работники только 43 % организаций (рис. 2). Вероятно, по этой причине работодателям не до конца ясна взаимосвязь между мероприятиями, осуществляемыми в рамках применения профессиональных стандартов (исходя из их ответов на вопрос «Какие мероприятия по внедрению профессиональных стандартов уже проведены в Вашей организации?»).

Результаты

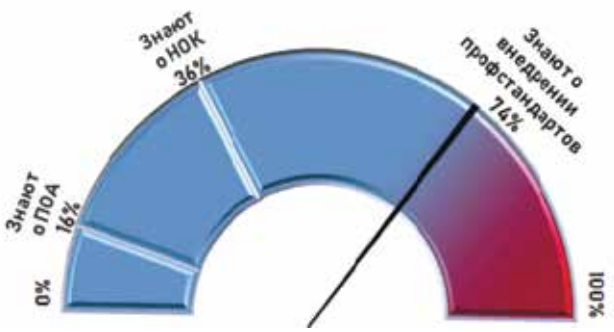


Рис. 1. Информированность работодателей Красноярского края об элементах НСК (с указанием доли высоко оценивших свои знания)

[1] Погрешность измерения составляет 5 %.
[2] Статистические данные предоставлены Управлением Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва (на 1 января 2018 года).

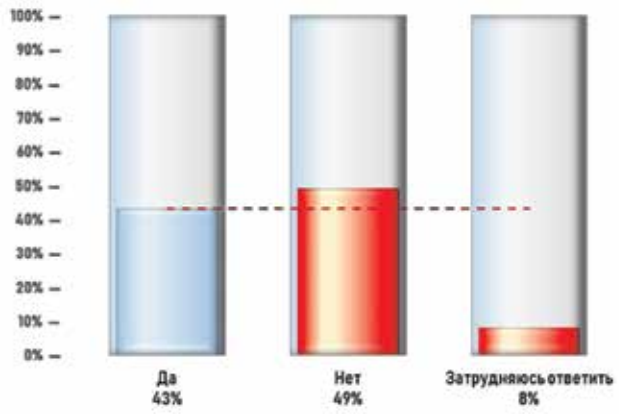


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Работники Вашей организации проходили обучение по вопросам применения и внедрения профессиональных стандартов?»

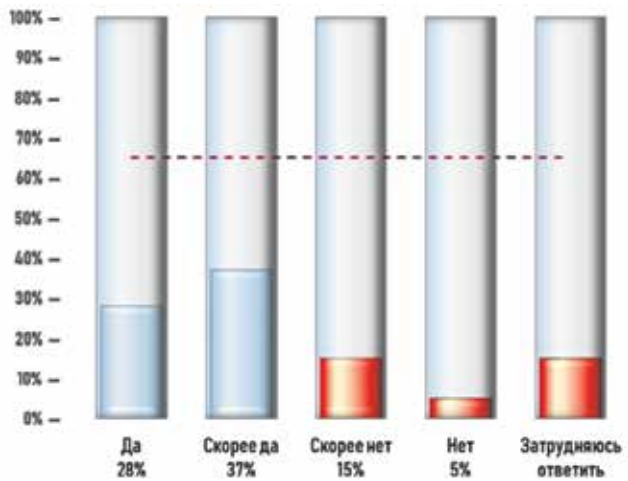


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Ваша организация готова к внедрению профессиональных стандартов?»

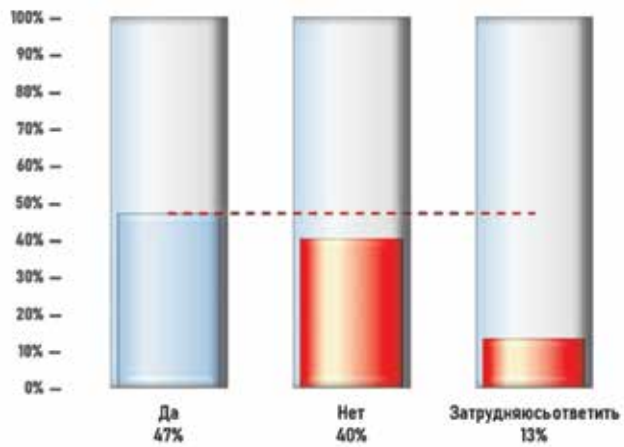


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «В Вашей организации проведены какие-либо мероприятия по внедрению профессиональных стандартов?»

Гораздо ниже оказался уровень знаний работодателей о других сопутствующих элементах: уверенно заявили, что имеют представления о НОК 36 % респондентов, но каждый восьмой из них (13 %) не знает о принципах их работы[3], а с ПОА образовательных программ хорошо знакомы лишь 16 %. Наличие

№	Мероприятия, проведенные в рамках внедрения профессиональных стандартов на предприятиях края	%
1	Создали рабочую группу и назначили руководителя группы	52
2	Руководители подразделений ознакомились с законодательной базой по внедрению профессиональных стандартов	67
3	Разработали план-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов	49
4	Сопоставили утвержденные профессиональные стандарты с определенными видами профессиональной деятельности	49
5	Сверили наименования должностей работников с названиями утвержденных профессиональных стандартов	64
6	Проверили локальные нормативно-правовые акты организации (трудовые договоры, должностные инструкции, штатное расписание и т.д.) на соответствие профессиональным стандартам	47
7	Внесли поправки в локальные нормативно-правовые акты организации	32
8	Проверили соответствие работников требованиям (уровень образования, опыт и т.д.) профессиональных стандартов	61
9	Провели мероприятия по профессиональной переподготовке, повышению квалификации работников	42
10	Провели аттестацию работников	26

Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Какие мероприятия по внедрению профессиональных стандартов уже проведены в Вашей организации?»

значительной доли работодателей, затруднившихся ответить на многие вопросы анкеты, подтверждает вывод о низкой информированности[4]. Вместе с тем 65 % организаций считают себя готовыми к внедрению профессиональных стандартов (рис. 3), но только половина (47 %) приступили к их применению (рис. 4). Впрочем, отсутствует последовательность в их действиях: отмечая одни мероприятия, проведенные по внедрению профессиональных стандартов, они не выбирают им сопутствующие (рис. 5). Помимо этого, указывая профессии/должности, требующие разработки профессиональных стандартов, информанты зачастую называли уже разработанные (прежде ответив, что сопоставили утвержденные профессиональные стандарты с определенными видами деятельности и/или сверили наименования должностей работников с названиями утвержденных профессиональных стандартов). Учитывая все эти нюансы, можно предположить, что проводят работу по внедрению профессиональных стандартов не более 15 %, а действуют согласно плану около 4 %. При этом около 50 % респондентов заявляют, что для более половины квалификаций, представленных на предприятиях, утверждены профессиональные стандарты и более половины должностей приведены им в соответствие (рис. 6). Вообще, 44 % работодателей заинтересованы в том, чтобы компенсировать отсутствие необходимых профессиональных стандартов участием в их разработке (рис. 7).

Оценку же квалификаций проводят/планируют проводить две трети опрошенных (63 %), но чаще осуществляют/будут осуществлять ее простым и традиционным способом — аттестацией. Только 4 % организаций собирается подтверждать квалификацию

[3] Об этом хоть что-нибудь знают 43 % из тех, кто, по меньшей мере, что-то слышал о такой возможности подтверждения квалификации.
[4] В некоторых случаях их число достигает 44 %.

Рис. 6. Распределение ответов на вопросы:
«Для какого количества квалификаций в Вашей организации утверждены профессиональные стандарты?»;
«Какое количество должностей Вашей организации приведено в соответствие с требованиями профессиональных стандартов?»

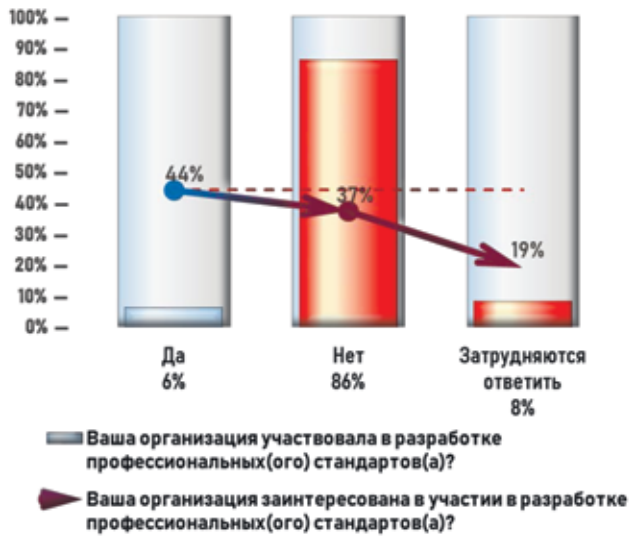


Рис. 7. Участие и заинтересованность в участии работодателей Красноярского края в разработке профессиональных стандартов

Способы оценки квалификации на соотвествие требованиям профессиональных стандартов	%
Да, в форме различных процедур оценки персонала (например, симуляционные игры, ассессмент-центр и т.п.)	12
Да, в форме аттестации	42
Да, путем направления на независимую оценку квалификаций	4
Не планируем оценивать квалификацию работников	35
Другое	10

Рис. 8. Распределение ответов на вопрос: «В Вашей организации проводилась оценка (планируется проведение) на соответствие квалификации работников требованиям профессиональных стандартов?»

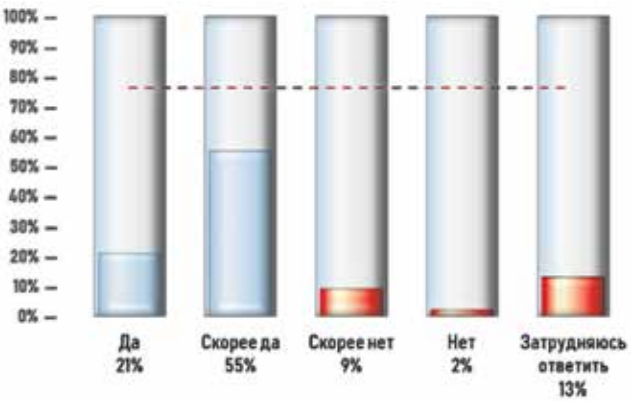


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос: «Фактическая квалификация работников Вашей организации соответствует утвержденным требованиям профессиональных стандартов?»

Методы приведения уровня образования работников требованиям утвержденных профессиональных стандартов на предприятиях	%
Обучение по программе профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	67
Другое	21
Обучение по программе среднего профессионального образования	14
Обучение по программе высшего образования	8

Рис. 10. Распределение ответов на вопрос: «Какое обучение работников проведено/планируется провести для приведения их уровня образования к требованиям, предъявляемым профессиональными стандартами?»

своих работников путем НОК (рис. 8). За эту процедуру 58 % респондентов (из всех) готовы платить, в основном указывая сумму в 1 000 рублей на одного человека. Стоит добавить, что четверть работодателей (24 %) сочли фактическую квалификацию сотрудников не соответствующей требованиям профессиональных стандартов, но каждый пятый из них (19 %) не собирается устранять это противоречие (рис. 9). Всё-таки многие планируют направлять этих работников на программы профессионального обучения и дополнительного образования (рис. 10).

Логично, что отношение около половины респондентов к НСК можно назвать несформированным в силу нескольких возможных причин (неосведомленность, отсутствие опыта внедрения НСК, отсутствие видимых результатов). Далее другая часть работодателей разделилась на два относительно равных лагеря: одни утверждают, что НСК ничего не изменит, а другие — изменения будут положительными. Меньше всего было респондентов, ожидающих отрицательные результаты (рис. 11).

По всей вероятности, работодатели от государственных организаций не всегда давали объективные ответы, отражающие действительную ситуацию (как и на многие другие вопросы), учитывая, что им уже

[5] Также данное предположение основывается на противоречиях, выявленных в результате анализа.

вменено в обязанности начать работу по внедрению профессиональных стандартов[5]. Тем не менее нельзя полностью игнорировать участие государственных предприятий в развитии НСК.

Судя также по ключевым проблемам, указанным респондентами, они относятся с некоторым недоверием к внедрению системы, переживая, что этому процессу будут сопутствовать проявления бюрократии, значительные денежные и временные затраты (рис. 12). В принципе, они редко отмечали проблемы, которые могут возникнуть в организации непосредственно на этапе внедрения профессиональных стандартов (возможно, в силу отсутствия необходимого опыта).

Поэтому более 40 % работодателей нуждаются в финансировании и проведении консультаций. Между тем спрос на проведение консультаций среди работодателей выше, чем на предоставление методических материалов (33 %), тем более на сопровождение процедуры внедрения сторонними организациями (27 %). Как можно заключить, предприятия занимают пассивную позицию: работодатели скорее не готовы самостоятельно изучать и работать над темой профессиональных стандартов и близко сотрудничать с другими организациями в этой ситуации (рис. 12).

Таким образом, на основании результатов проведенных исследований по проблемам внедрения НСК можно прогнозировать, что ее развитие займет достаточное количество времени и вложений. В качестве рекомендаций стоит:

– применять программный, системный и гибкий подход к информированию работодателей при помощи современных средств, способов и методов передачи информации, основанных на их активном вовлечении в этот процесс. Базовыми принципами построения и трансляции информации должны стать ее целостность, легкость и четкость, что позволит сделать систему информирования удобной и интуитивно понятной для восприятия и применения;

– сделать средством поддержания системы информирования принцип обратной связи. С обратной связью работать рекомендуется в двух направлениях. Первое направление — получение сведений от государственных, муниципальных и крупных частных компаний о процессе и результатах деятельности, а также публичное выборочное освещение их достижений и трудностей, возникших в ходе работы в этом ключе. Второе направление — детальное изучение наиболее наболевших проблем. В этом контексте предлагается уделять внимание малому и среднему предпринимательству, где применение профессиональных стандартов может вызвать наибольшие затруднения;

– учитывать в разработке новых профессиональных стандартов данные социологических исследований с применением принципа триангуляции (комбинирование качественных и количественных методов исследования) для опосредованного привлечения предприятий различного уровня;

– создать дополнительные льготные условия в обучении и подтверждении квалификации персонала организаций малого и среднего бизнеса;

– оптимизировать документационное обеспечение и бюрократические процедуры, сопутствующие работе по внедрению профессиональных стандартов;

– проектировать нестандартное внедрение НСК, учитывающее имеющиеся социокультурные и экономические особенности региона, в контексте которых квалификация как центральное понятие НСК не всегда является преимуществом для работодателей, но важно с точки зрения инвестиций в человеческий капитал.

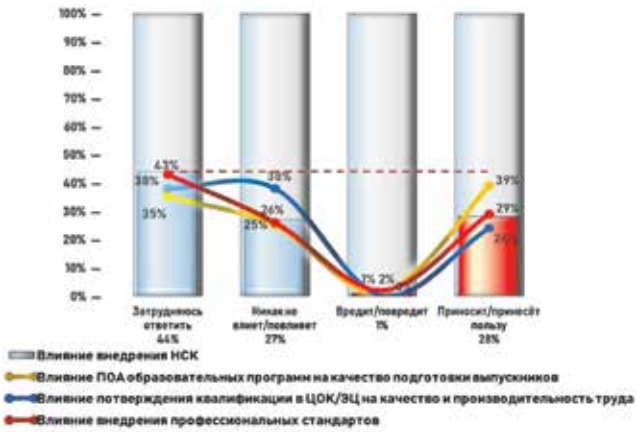


Рис. 11. Оценка работодателями Красноярского края НСК и ее компонентов

Необходимая помощь предприятиям края по внедрению профессиональных стандартов	%
Дополнительное финансирование профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников	44
Проведение консультаций по внедрению профессиональных стандартов	42
Предоставление методических материалов	33

Рис. 12. Топ-3 способов поддержки организаций края в рамках внедрения профессиональных стандартов

Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях края	%
Дополнительные финансовые затраты	56
Увеличение объема работы с документами	56
Значительные затраты рабочего времени	38

Рис. 11. Топ-3 проблем внедрения профессиональных стандартов в организациях края

НАСТАВНИЧЕСТВО И ЕГО РОЛЬ ВО ВНЕДРЕНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

ЗАЙЦЕВА Галина Александровна, начальник отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», эксперт АНО «Национальное агентство развития квалификаций»;
МАГОМЕДОВ Паша Зайнул-Абидович, старший методист отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», кандидат педагогических наук, заслуженный педагог Красноярского края, эксперт АНО «Национальное агентство развития квалификаций», доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Московского психолого-социального университета

В статье раскрываются основы практического использования субъектами экономической деятельности системы наставничества при внедрении национальной системы квалификаций. Особая роль в организации этого процесса возложена на наставников.

Внедрение национальной системы квалификаций (НСК) потребовало от субъектов экономической деятельности новых технологий в обеспечении своей деятельности специалистами и рабочими кадрами. Особенностью нынешней ситуации в мировой экономике можно назвать серьезные сложности с подбором профессиональных работников. Не менее важно и решение вопроса о том, как удержать специалистов и рабочих. Данный факт был отмечен спикерами и участниками IV Всероссийского форума «Национальная система квалификаций» в Москве.

Работодатели Красноярского края определили одной из основных причин дефицита квалифицированного персонала низкий уровень практической подготовки при профессиональном обучении, переподготовке и повышении квалификации работников, которые должны в полном объеме выполнять работу сразу после окончания обучения.

Как правило, во время первых трудовых будней новые сотрудники опасаются не справиться со своими обязанностями, обнаруживают недостаток своих знаний, умений, навыков. Найти готового специалиста или рабочего, который сможет моментально приступить к работе, очень сложно.

Существенные изменения в кадровую политику вносит НСК, которая состоит из основных элементов: профессиональные стандарты, профессионально-общественная аккредитация, независимая оценка квалификации. Каждое из данных направлений требует особенного подхода при адаптации нового работника на предприятии, важная роль в котором отводится наставничеству.

Под наставничеством следует понимать индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными рабочими или их группами или форму воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации новых сотрудников в организации, пред-

Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков.

В.В. Путин, Президент РФ

полагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей.

Наставничество признано одним из лучших по эффективности и результативности методов, которые применяют для подготовки новых сотрудников, так как оно позволяет транслировать успешный профессиональный опыт лучших сотрудников и воспитывать кадры с точки зрения практической подготовки с учетом специфики конкретной компании.

Так, по итогам проведения регионального этапа Конкурса лучших практик подготовки рабочих кадров — 2018 среди работодателей и образовательных организаций Красноярского края выявлено, что данная методика получает всё более широкое распространение как при подготовке кадров на этапе профессионального обучения (Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства совместно с работодателем НПФ «Рок Пилларс»; ЧОУ ДПО «Корпоративный университет «Норильский никель» — уникальное учебное заведение, обеспечивающее потребность предприятий группы «Норильский никель» в высококвалифицированном персонале), так и после трудоустройства (практика ООО «Профи+», направленная на адаптационное сопровождение нового работника и доучивание в процессе практического выполнения работы).

Развитие системы наставничества в РФ обсуждалось на Всероссийском форуме «Наставник-2018». Было проведено семь окружных форумов по регионам страны. Агентство стратегических инициатив готовит к выпуску атлас лучших практик наставничества. По всей России создаются ресурсные центры по подготовке наставников. Тему преемственности поколений и передачи опыта обсудили 30 ноября на I Всероссийском форуме «RE-Наставничество: перезагрузка поколения», организованном общественной организацией «Объединение наставников» при поддержке Федерального агентства по делам молодежи и Российского центра содействия молодежному предпринимательству. К проблемам реализации наставничества подключаются органы исполнительной власти. Яркий пример тому – Постановление Правительства Ленинградской области от 20.04.2015 № 112 «Об утверждении Положения о наставничестве в Администрации Ленинградской области».

Растущая популярность наставничества обусловлена тем, что в его основе лежит минимизация периода адаптации вновь принятых сотрудников подразделений, периода освоения новых технологий на рабочем месте, с помощью чего решаются следующие задачи, способствующие внедрению НСК:

— повышение качества подготовки и квалификации персонала в соответствии с требованиями профессионального стандарта;

— развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе;

— предоставление новым сотрудникам возможности быстрее достичь рабочих показателей;

— экономия времени и средств на подготовку новых работников, соответствующих требованиям профессионального стандарта;

— снижение текучести кадров;

— снижение риска выгорания сотрудников;

— повышение HR-бренда и популярности компании на рынке труда, в том числе через возможность участия в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

— возможность успешного прохождения работником независимой оценки квалификации.

Наставничество характеризуется гибкостью, прикладным характером, индивидуальностью, наличием обратной связи, высоким мотивационным потенциалом. Сегодня отличительной особенностью наставничества является то, что весь процесс проходит непосредственно на рабочем месте, затрагивает реально возникающие ситуации, а также предполагает отработку практических навыков вновь прибывшего сотрудника с учетом требований профессионального стандарта. То есть такое обучение, акцентируя внимание на практической стороне, базируется на выявлении потребности в повышении квалификации нового сотрудника уже на первых этапах деятельности. Это дает возможность работодателю подготовить работника, ориентированного на данное производство, дать ему возможность развития в рамках предприятия.

Работа с персоналом — довольно сложный процесс, поэтому к выбору и обучению наставников подходят с максимальной ответственностью и предполагают предварительную подготовку самого наставника. По общим правилам наставник должен:

соответствовать требованиям профессионального стандарта;

иметь опыт работы и желание стать наставником, а также пройти независимую оценку квалификации в Центре оценки квалификаций;

быть опытным и компетентным профессионалом;

постоянно развиваться и обучаться;

иметь опыт работы в должности от года;

быть исполнительным, дисциплинированным сотрудником, который исполняет свою работу качественно и в срок;

желать быть наставником;

пользоваться авторитетом у коллег, быть лидером, к которому обращаются за советом;

быть терпеливым и уравновешенным, коммуникабельным, открытым, общительным, эмоциональным, организованным, способным структурировать свое время и информацию;

по возможности принимать участие в организации профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Однако часто остается на втором плане то, что только владение психолого-педагогическим инструментарием позволяет наставнику в полной мере донести свой опыт до нового работника. Использование педагогических приемов и методов позволяет составлять программу стажировки, планировать, систематизировать подготовку работника, ставить цели и достигать их, анализировать достигнутые результаты и составлять предложения по построению траектории профессионального роста нового сотрудника.

Наставник должен принимать активное участие в мероприятиях по актуализации федеральных государственных образовательных стандартов с профессиональным стандартом. Особое внимание при этом наставник должен уделить формированию вариативной (практической) части образовательной программы. Если стажер пришел после прохождения профессионального обучения в системе профессионального образования, то желательно, чтобы наставник принимал участие в организации профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, по которым ведется подготовка рабочих и специалистов для данной отрасли, что способствует лучшему пониманию ответственности за выполнение поставленной перед ним задачи. Система наставничества функционирует на многих предприятиях края, однако, каким бы профессионалом ни был сотрудник, сопровождающий новые кадры, отсутствие педагогических компетенций сказывается не лучшим образом на профессионализме новых кадров.

Для устранения пробелов психолого-педагогического характера в ноябре 2018 года впервые на территории Сибирского федерального округа было организовано повышение квалификации наставников – «Психолого-педагогический минимум наставника» на базе Территориального центра повышения квалификации Красноярского краевого центра профориентации и развития квалификаций. Участниками программы стали представители отрасли машиностроения (АО «Красмаш», АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнева»), ЖКХ, системы профессионального образования Красноярского края, Новосибирской и Иркутской областей.

По результатам опроса участников выявлен довольно высокий уровень востребованности данного направления среди работодателей и самих наставников (8,5 балла из 10). Особое внимание было уделено организации системы наставничества, его методическому и организационному обеспечению, а также психолого-педагогической подготовке наставников в рамках развития НСК и внедрения профессиональных стандартов на территории региона.

Так, одной из важнейших педагогических задач наставника отмечено формирование у стажера образа результата. От того, насколько доступно и понятно будет донесена цель, зависит реальность ее достижения. Кроме того, правильная формулировка задания способна вдохновить нового сотрудника к выполнению более сложных задач. Актуальность и адекватность поставленных целей можно оценить, соотнеся их со следующими критериями: конкретность, измеримость, достижимость, значимость, привязка к конкретному сроку, наличие конкретной цели.

Применяя методы обратной связи, наставник может проанализировать уровень восприятия стажера, его ошибки, недочеты и заблуждения. Коррекция выполнения трудовой функции осуществляется путем обсуждения и конструктивной критики.

Таким образом, внедрение НСК с применением технологий наставничества позволяет работодателю не только влиять на содержание профессиональных компетенций работников, но и определять содержание практической подготовки на этапе адаптации и профессионального роста в рамках предприятия и отрасли в целом.

Процесс наставничества состоит из основных стадий: устного рассказа, демонстрации, совместного исполнения, самостоятельного исполнения под контролем, выполнения задания с комментариями обучаемого. С появлением IT-технологий появляются возможности формирования методов электронного наставничества.

Процесс наставничества контролируется с помощью входящего, текущего и окончательного контроля

индивидуальной деятельности. По завершении обучения новый специалист сдает аттестацию и может быть допущен к выполнению трудовых функций.

Процесс организации наставничества предусматривает выбор руководителем кандидатуры наставника и подписание приказа о наставничестве. Позже выполняются все действия по закреплению стажера за конкретным наставником и по зачислению нового сотрудника в штат после его успешной адаптации.

Для любого наставника работа со стажером в первую очередь базируется на принципе конкретности при формулировке заданий, обязанностей и требуемых результатов. Для этого используют самые разные параметры и меры: штуки, листы, проценты, рубли, метры. Достижимость цели — важный показатель в формировании уверенности стажера в собственных силах и компетентности. Это одна из функций, которую выполняет наставник. Именно поэтому, давая задание, хороший наставник сопоставляет его сложность с возможностями стажера. Особенность постановки адекватной цели в том, что она должна мотивировать на дальнейшую деятельность, а значит, быть немного сложнее, чем он привык. Со временем уровень сложности целей будет повышаться, ведь стажер получает новые знания и должен уметь их применять.

Новая работа должна иметь срок выполнения, а также время сдачи или сверки промежуточных результатов и становиться для стажера вызовом, а не тягостной повинностью. Искусство хорошего наставника заключается в том, чтобы прочно и надолго заинтересовать стажера в трудовом процессе, возможности карьерного роста и прохождении независимой оценки квалификации.

Применяя методы обратной связи, наставник может проанализировать уровень восприятия стажера, его ошибки, недочеты и заблуждения.

Понимая важность наставничества в обеспечении кадрами развивающейся экономики края и его роль во внедрении НСК, региональный методический центр развития квалификаций Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций организует проведение обучающих семинаров по методике организации наставничества для представителей субъектов экономической деятельности различных отраслей экономики. К проведению обучающих семинаров привлекаются преподаватели из Национального агентства по развитию квалификаций. На семинарах особое внимание уделяется организации системы наставничества, его методическому и организационному обеспечению, а также психолого-педагогической подготовке наставников. По окончании обучения обучающиеся выполняют практические задания и им будут вручены сертификаты о повышении квалификации.

Напомним, что консультации по вопросам внедрения профессиональных стандартов в организации, независимой оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ оказывает региональный методический центр Национальной системы квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций» — тел. +7 (391) 265-78-21; электронная почта: rmckk@yandex.ru; адрес: г. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2.

ОБУЧЕНИЕ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

16—17 января 2019 года Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края совместно с советами по профессиональным квалификациям и АНО «Центр стратегических инициатив по развитию трудовых ресурсов и профессионального образования» провел в Красноярске обучение по внедрению профессиональных стандартов на предприятиях и организациях региона.

В числе участников эксперт-сессии — специалисты, отвечающие за внедрение профессиональных стандартов на предприятиях Красноярского края по следующим отраслям: топливно-энергетическая промышленность, атомная отрасль, цветная металлургия, машиностроение и металлообработка, лесная промышленность, дорожное хозяйство, предприятия сферы образования и культуры.

«Руководством страны поставлена задача перехода от ЕКС (Единого квалификационного справочника должностей) на систему профессиональных стандартов, — пояснил директор по развитию СППКК **Александр ЛЫТКИН**. — В настоящее время Правительством РФ утверждены более 1 200 профессиональных стандартов по различным направлениям профессиональной деятельности, создана вся необходимая нормативно-правовая база. Многоуровневые профессиональные стандарты содержат новые квалификационные требования по профессии с учетом развития технологий и инноваций, отражающие современные тенденции развития производства».

Заместитель министра экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края **Ольга ЧЕРНЫШЕВА** также отметила важность проведения данной работы в регионе: «Большое количество участников данного семинара говорит о заинтересованности работодателей во внедрении профстандартов на предприятии».

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, СТ. 195.1
Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной функции.
Квалификация — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.
Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н).
Вид профессиональной деятельности — совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.
Обобщенная трудовая функция — совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе.
Трудовая функция (для целей Рекомендаций) — система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.
Трудовое действие — процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Заместитель министра заместитель руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края **Сергей СЕЛЮНИН** подчеркнул, что в регионе основной инициатор внедрения национальной системы квалификаций и профессиональных стандартов является Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края. «Переход на профессиональные стандарты является важным для повышения производительности труда, непрерывного развития профессионализма работников, формирования новых подходов к качеству рынка труда. При разработке новой стратегии развития рынка труда Красноярского края разделу профессиональных стандартов будет выделено особое значение», — отметил он.

Руководитель Совета по профессиональным квалификациям офисных специалистов и административных работников **Людмила ХЛЮСНЕВА** в рамках обучения подробно разъясняла методологию, алгоритм и процедуру участия всех производственных структур и подразделений предприятия в решении задачи внедрения профессиональных стандар-

тов. Эксперт Национального агентства развития квалификаций по внедрению профессиональных стандартов обратилась к участникам семинара с призывом активно проводить анализ профессиональных стандартов, при необходимости направлять письма в Минтруд России и РСПП с обоснованием внесения изменений, актуализации профессиональных стандартов по конкретным должностям. «Важно давать обратную связь по вашим выводам, ведь именно вы находитесь на местах, на практике видите результаты, необходимость своевременных корректировок», — подчеркнула она.

Данная эксперт-сессия поддержана Правительством Красноярского края как важное направление развития национальной системы квалификаций в регионе. Обучение включает в себя выполнение итоговых практико-ориентированных заданий. По окончании обучения выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

СИСТЕМА ОБЩЕРОССИЙСКИХ КЛАССИФИКАТОРОВ И СПРАВОЧНИКОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ИНФОРМАЦИИ:
Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД)
Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС)
Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:
Профессиональные стандарты: http://profstandart.rosmintrud.ru
Реестр профессиональных стандартов: http://profstandart.rosmintrud.ru
Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»: http://spravochnik.rosmintrud.ru
Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации: https://nok-nark.ru

Порядок разработки и актуализации профессиональных стандартов

Организация разработки профессиональных стандартов	1. Российский союз промышленников и предпринимателей — для коммерческого сектора экономики (при государственной поддержке разработки профессиональных стандартов). 2. Минтруд России — бюджетная сфера и приоритетные направления экономики, инициативная разработка (за счет собственных средств разработчиков)
Формирование перечня профессиональных стандартов для разработки	Предложения министерств и ведомств, работодателей, профессиональных сообществ и профессиональных союзов работников
Общественное обсуждение, экспертная оценка профессиональных стандартов	1. Разработчик — регистрация уведомления о разработке профессионального стандарта на сайте http://profstandart.rosmintrud.ru. 2. Разработчик — проведение профессионально-общественного обсуждения профессионального стандарта. 3. Минтруд России — размещение профессионального стандарта для общественного обсуждения на сайте http://regulation.gov.ru. 4. Федеральные органы исполнительной власти — заключение на профессиональный стандарт. 5. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям — экспертиза и одобрение профессионального стандарта

По состоянию на конец 2018 года приказами Минтруда России утверждено более 1 200 профессиональных стандартов.

Проведение специальной оценки условий труда у работодателей Красноярского края

Приоритетной задачей системы управления охраной труда является снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. С внедрением специальной оценки условий труда появилась возможность влияния на уровень производственного травматизма.

Завершение процесса внедрения спецоценки до конца 2018 года предусмотрено Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» (ч. 6 ст. 27 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). В 2015 году количество работодателей, внедривших спецоценку, составляло чуть больше 400, а количество рабочих мест, на которых была проведена оценка, чуть больше 34 тыс. В 2017 году количество работодателей увеличилось до 2 тыс., а количество рабочих мест, на которых проведена спецоценка, до 287 тыс. В 2018 году спецоценка проведена у более чем 4 тыс. работодателей на 140 тыс. рабочих мест.

Количество рабочих мест бюджетной сферы, на которых проведена спецоценка, составляет: в образовательных учреждениях — 46 % (от общего количества рабочих мест отрасли); в учреждениях здравоохранения — 56 %; в учреждениях культуры — 71 %. У работодателей внебюджетной сферы деятельности оценены: торговля — 28,0 тыс. рабочих мест, на которых заняты 42,9 тыс. человек; строительство — 10,3 тыс. рабочих мест, на которых заняты 16,5 тыс.; обеспечение электрической энергией, газом, паром — 6,3 тыс. рабочих мест, на которых заняты 9,3 тыс.; лесоводство и лесозаготовки — 3,5 тыс. рабочих мест, на которых заняты 5,1 тыс.; металлургическое производство — 2,7 тыс. рабочих мест, на которых заняты 4,2 тыс.; добыча полезных ископаемых — 3,4 тыс. рабочих мест, на которых заняты 4,8 тыс.

Вид экономической деятельности организации определяет набор вредных производственных факторов, воздействующих на работников. Например, для занятых на лесозаготовках, в лесоводстве определяющими являются такие производственные факторы, как химический, шум, вибрация (общая и локальная), тяжесть и напряженность труда; для работников обрабатывающих производств, занятых в строительстве, промышленном производстве: шум и тяжесть труда.

Условия труда 70 % рабочих мест, на которых в крае проведена спецоценка, признаны допустимыми, 29 % рабочих мест — вредными, 0,09 % — опасными.

В Красноярском крае за период с 2014 по 2018 год спецоценка проведена в общей сложности на 578 тыс. рабочих мест из имеющихся 675 тыс. и находится на уровне 85,6 %. Количество сотрудников, занятых на этих рабочих местах, почти 723 тыс., что соответствует 75 % от общей численности работающих в крае. По данным мониторинга, с 2014 года улучшены условия труда на почти 107 тыс. рабочих мест, что составляет 18 % от общего количества мест, на которых проведена спецоценка. Данный показатель связан как с проведением мероприятий по улучшению условий труда работников, так и с изменением самой методики проведения оценки условий труда.

Кроме самого факта проведения спецоценки большое значение имеет качество оценки условий труда работников, так как это связано с объемом и порядком предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Агентство осуществляет государственную экспертизу условий труда и оценивает в том числе качество проводимой спецоценки.

По результатам этой работы можно говорить о допускаемых несоответствиях как со стороны работодателей, так и организаций, проводящих спецоценку. К основным нарушениям можно отнести: не организуется ознакомление персонала с результатами проведения спецоценки; комиссии по проведению спецоценки имеют четное количество членов; не учитываются результаты ранее проводившихся измерений вредных или опасных факторов, производственное оборудование, материалы и сырье, используемые сотрудниками, предложения работников. Выявленные нарушения приводят к искажению результатов спецоценки, непониманию со стороны работников и, как следствие, их обращению за защитой прав в профсоюзные организации, органы надзора и контроля, агентство. В настоящее время проведение специальной оценки является основным способом установления достоверных условий труда и позволяет внедрить механизм экономического стимулирования работодателя к улучшению условий труда в целях повышения работоспособности и сохранения жизнедеятельности сотрудников.

Условия труда 70 % рабочих мест, на которых в крае проведена спецоценка, признаны допустимыми, 29 % рабочих мест — вредными, 0,09 % — опасными.

СОУТ. КЛЮЧ К ПРИМЕНЕНИЮ

Татьяна ЛУБКОВА, эксперт по анализу факторов условий труда группы компаний «Сфера труда 24», кандидат физико-математических наук

Пять лет назад процедура аттестации рабочих мест была заменена на обязательную для всех работодателей специальную оценку условий труда (СОУТ). За этот период нами был накоплен весомый опыт ее проведения. К сожалению, мы до сих пор сталкиваемся с некорректно проведенной СОУТ. «Корнем зла» при этом является непонимание процесса ее проведения в совокупности с неразберихой в нормативных документах. Причем это происходит как со стороны заказчиков-работодателей, так и организаций, проводящих СОУТ.
В этой статье мы постараемся выделить в хронологической последовательности этапы проведения СОУТ, а также поговорить о наиболее часто встречающихся ошибках на каждом из них.

Этап 1. Создание комиссии по СОУТ, разработка графика ее проведения.

Основной ошибкой данного этапа будет отсутствие приказа о создании комиссии и графика проведения СОУТ как таковых. Важно помнить: первое, что делает работодатель после принятия решения о проведении СОУТ, — это создает комиссию, ответственную за ее проведение. Соответственно, даты в приказе и графике не должны быть позднее дат заключения договора с организацией, проводящей СОУТ, и тем более они не должны быть позднее дат проведения измерений, составления отчета и т.д. Кроме этого, согласно Федеральному закону № 426-ФЗ, в приказе о создании комиссии необходимо прописать порядок ее действия.

К комиссии предъявляются следующие требования:

— нечетное число членов комиссии, включая председателя и его заместителя;

— комиссию должен возглавлять руководитель организации/ИП или его полномочный представитель с правом подписи;

— в состав должны входить представители профсоюза (при наличии) и специалист (инженер) по охране труда, в том числе работающий по договору подряда, либо человек, ответственный за охрану труда на вашем предприятии.

Зачастую ни члены комиссии, ни работодатель не придают ее работе особого значения, хотя у комиссии по СОУТ довольно широкие полномочия и зона ответственности. За что несет ответственность комиссия по СОУТ:

— формирует перечень рабочих мест;

— утверждает перечень измеряемых факторов, может их корректировать;

— принимает решение о возможности использования протоколов ПК;

— принимает решение о невозможности проведения измерений (в случае опасных условий труда);

— утверждает отчет СОУТ;

— принимает решение о проведении либо об отсутствии оснований проведения внеплановой СОУТ.

Проведение СОУТ регулируется Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Проводить специальную оценку условий труда — это обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий труда — ст. 212 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить проведение СОУТ за счет собственных средств.

На практике. Обычно первое, что делает работодатель, — это обращается в специализированную организацию, имеющую право проведения СОУТ. Как правило, у таких организаций есть образцы приказа и графика. В хорошей организации вам также помогут правильно оформить комиссию по СОУТ, график и, что важно, грамотно составленный перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ.

В графике указываются сроки и этапы проведения СОУТ в свободной форме.

Этап 2. Формирование комиссией перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ, с выделением аналогичных рабочих мест.

После того как комиссия создана, она приступает к формированию перечня рабочих мест. Некорректно составленный перечень рабочих мест — это наиболее часто встречаемая ошибка при проведении СОУТ. СОУТ проводится на всех рабочих местах, за исключением:

— надомных работников (трудовой договор о надомной работе);

— дистанционных работников (трудовой договор о дистанционной работе);

— работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

На практике. Зачастую возникает вопрос о проведении СОУТ в ИП. Самому индивидуальному пред-

принимателю проводить СОУТ не нужно. Но если у него имеются наемные работники, то проведение СОУТ для них обязательно.

Перечень составляется с учетом аналогичных рабочих мест. Такие рабочие места располагаются в одном или нескольких однотипных производственных помещениях, оборудованы однотипными системами вентиляции, кондиционирования, отопления и освещения, на них работают сотрудники с одинаковой профессией, должностью и (или) специальностью, проводятся однотипные технологические процессы, сотрудники выполняют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме работы, пользуются одинаковыми инструментами, приспособлениями, оборудованием, материалами, сырьем и СИЗ.

СОУТ проводится в отношении 20 % аналогичных рабочих мест, но не менее двух. При этом результаты специальной оценки распространяют на все аналогичные рабочие места. На них заполняют одну карту СОУТ.

На практике. У вас в штате два заместителя директора, пять бухгалтеров и 12 плотников. Вам необходимо будет провести СОУТ на двух рабочих местах заместителей, на двух рабочих местах бухгалтеров и на трех рабочих местах плотников.

Если во время проведения специальной оценки выявлено хотя бы одно рабочее место, которое было признано аналогичным, но не соответствует признакам аналогичности, СОУТ проводят на всех рабочих местах, ранее признанных аналогичными.

На практике. Если у вас несколько водителей автомобиля одной марки, но часть автомобилей 2017 года выпуска, а остальные 1987-го, то, скорее всего, результаты СОУТ будут отличаться, а вам придется провести СОУТ на всех рабочих местах водителей. В этом случае желательно объединить рабочие места в аналогичные не только по «однотипному оборудованию», но и учитывая год выпуска и состояние оборудования.

При составлении перечня рабочих мест также необходимо учитывать сменность.

На практике. У вас четыре сторожа, дежурящих сутки через трое. Для СОУТ в этом случае берется одно рабочее место, где работают четыре человека. При этом если у вас два КПП, где одновременно дежурят по одному сторожу (всего восемь человек), то СОУТ проводится на два аналогичных рабочих местах, на каждом из которых работают по четыре человека.

Этап 3. Выбор специализированной аккредитованной организации по проведению СОУТ.

Организация, оказывающая услуги по проведению СОУТ, должна быть включена в Реестр организаций, проводящих СОУТ. Он размещен на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации — **www.rosmintrud.ru.** Если организация находится в этом реестре и ее деятельность не приостановлена, значит, она соответствует всем требованиям законодательства. Помимо этого организация, проводящая СОУТ, должна быть независимой по отношению к работодателю. Эксперты, проводящие у вас СОУТ, должны находиться в Реестре экспертов организаций, проводящих СОУТ.

На практике. Обратите внимание на то, где находится испытательная лаборатория, эксперты и приборная база фактически. Вы рискуете заключить договор с организацией, лаборатория и сотрудники которой находятся, например, в Москве, а проводить СОУТ они будут в Иркутске. В этом случае высок риск того, что СОУТ вам сделают без выезда или на измерения приедет фрилансер, не имеющий сертификата эксперта и нужной приборной базы, либо в стоимость будут включены командировочные расходы, что скажется на цене, а зачастую и на качестве.

На практике. Нередки случаи, когда организации, лишенные права заниматься СОУТ, работают под «шапкой» другой компании, находящейся в реестре. Такие организации проводят измерения приборами, не прошедшими поверку, их сотрудники не имеют сертификата эксперта, в конечной работе вы обнаружите другой адрес, наименование лаборатории, фамилии экспертов будут отличаться от того, кто будет проводить вам СОУТ. Естественно, что о качестве такой работы говорить и не приходится. Если сомневаетесь, то запросите у организации информацию о приборной базе, устроенных экспертах, посетите лабораторию лично, запросите отзывы о работе организации.

На практике. Обратите внимание, способна ли организация и эксперты по СОУТ не только оформить работу, но и пояснить, что и зачем в ней написано. А также гибкость, с которой к вам идут навстречу. Зачастую эксперты не желают слышать пожелания работодателя. Как итог, уже сделанную работу придется переделывать второй раз через год-два. 90 % таких случаев приходится на проведенную СОУТ без выезда и заседания комиссии по полученным результатам, после чего работники лишились положенных им льгот и компенсаций, в том числе льготной пенсии, дополнительного отпуска и т. д.

Очень важно грамотно завершить специальную оценку условий труда. Уровень штрафных санкций одинаков, если вы не провели СОУТ вообще либо упустили что-то по срокам после завершения СОУТ. Поэтому поинтересуйтесь, окажет ли организация, проводящая вам СОУТ, помощь в правильном внедрении готовой работы.

На практике. Объявляя низкую стоимость одного рабочего места, многие организации идут на ряд хитростей. Добавляют в смету стоимость за «составление проекта договора», «разработку проекта декларации», «составление графика проведения работ» и т. д. Вам могут посчитать «лишние» аналогичные рабочие места либо провести СОУТ только на основных рабочих

местах, памятуя, что ответственность за составление перечня рабочих мест несет комиссия. Как итог, общая стоимость договора возрастает до общерыночных. Всегда сравнивайте конечную стоимость выполнения работ по вашей организации, а не озвученную стоимость одного рабочего места.

Этап 4. Подготовка необходимой документации, отражающей производственный процесс на вашем предприятии, для проведения идентификации потенциально вредных факторов на рабочих местах.

Идентификация (выявление) экспертом наличия потенциально вредных и (или) опасных факторов может осуществляться путем:

1) изучения документации, характеризующей технологический процесс, используемого на рабочем месте производственного оборудования, материалов и сырья, документов, регламентирующих обязанности работника, занятого на данном рабочем месте;

2) обследования рабочего места;

3) ознакомления с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте;

4) иных мероприятий, предусмотренных процедурой осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, согласно методике проведения специальной оценки условий труда.

Эксперт может выбрать как все четыре пути проведения идентификации, так и один из них.

Для того чтобы эксперт начал работу с вашей организацией, вы должны предоставить ему необходимую информацию:

— наименование рабочих мест, количество человек, работающих на рабочих местах, информацию о работающих женщинах, подростках и (или) инвалидах;

— информацию о произошедших несчастных случаях;

— описание работ и (или) должностные инструкции;

— перечень используемого работниками оборудования, материалов и сырья;

— наличие на рабочих местах установленных льгот и компенсаций за вредные условия труда (доплата, дополнительный отпуск, льготная пенсия и т. д.);

— режим труда и отдыха;

— иное.

Наиболее частая ошибка при предоставлении информации — это либо ее неполное предоставление, либо, наоборот, слишком подробное.

На практике. У вас есть сотрудник, использующий в работе электроинструмент. При этом весь рабочий день он занят с применением шуруповерта. При перечислении используемого оборудования вы указываете весь электроинструмент предприятия (УШМ, дрель, шуруповерт и пневмопистолет). Этот сотрудник теоретически может его использовать, но делает это раз в год и только при разовой необходимости. В таком случае эксперт должен учесть работу на всём указанном оборудовании. Это может привести к непредсказуемым результатам, так как в процедуре СОУТ нет деления на разовые и постоянные работы. Поэтому лучше всего будет указать оборудование, которое работник использует в ежедневном режиме.

Льготы и компенсацию не за вредные условия труда (районные, отраслевые и т. д.) указывать не нужно.

Этап 5. Работа комиссии совместно с экспертами СОУТ, при необходимости проведение обследования рабочих мест, измерений.

На данном этапе основную работу ведут эксперты. При этом работники имеют право знать о проведении СОУТ на их рабочих местах. Они имеют право вносить предложения по идентификации и измерению факторов. Зачастую работники не имеют ни малейшего понятия о том, что это за процедура и когда она будет проводиться.

Для ряда факторов имеются свои особенности измерения и оценки.

1. Освещенность. Замеряется на рабочих местах, выполняющих прецензионные работы (высокой точности), на рабочих местах, находящихся под землей. У «офисных» работников измерять освещенность не требуется.

2. Ионизирующее излучение. Оценка ионизирующего излучения проводится на основании систематического и оперативного контроля за календарный год (данные с индивидуальных дозиметров).

3. Микроклимат. Измерение и оценка осуществляются на местах, где имеются источники нагревания либо охлаждения, за исключением климатических. На улице не оценивается.

4. Биологический фактор. Класс условий труда по БФ зависит от вида микроорганизмов, потенциально встречающихся у медицинского персонала. Но адекватно оценить, какой группы патогенности микроорганизм встретится тому или иному медику, не представляется возможным. К терапевту может попасть пациент с сибирской язвой, а может исключительно с артритом. Даже если за основу оценки принимать статистические данные по пациентам, то нет никакой гарантии, что через год, месяц и даже день эта статистика не изменится. Главное, что нужно помнить в случае оценки БФ, — это то, что, по сути, биологический фактор у медицинских работников определяет итоговый класс условий труда и, соответственно, необходимые льготы и компенсации.

5. Оценка рабочих мест «офисных» работников. На рабочих местах, связанных с работой исключительно за ПЭВМ, измерения факторов не проводятся. Такие места автоматически признаются с «допустимым классом условий труда».

Этап 6. Согласование и утверждение комиссией итогового отчета СОУТ, разработанного экспертами.

Отчет по специальной оценке условий труда может включать в себя:

1. Титульный лист.
2. Заключение (-я) эксперта.
3. Сведения об организации, проводящей СОУТ.
4. Перечень рабочих мест.
5. Сводная ведомость.
6. Перечень мероприятий по улучшению условий труда.
7. Карты СОУТ.
8. Протоколы измерений и оценки факторов.
9. Протокол заседания комиссии о невозможности проведения измерений на рабочих местах.
10. Декларация соответствия.

На рабочих местах, где в ходе идентификации вредные и (или) опасные факторы не были выявлены, оформляются 1, 2, 3 и 4-й документы.

На практике. Согласно ФЗ № 426 на рабочие места, где факторы не идентифицированы, карта СОУТ не составляется. Это доставляет массу неудобств при ознакомлении работников с результатами СОУТ. Поэтому зачастую аттестующие организации оформляют карты СОУТ для всех рабочих мест, подлежащих оценке, хотя не обязаны это делать.

Карты СОУТ составляются на каждое рабочее место либо на основное рабочее место, при наличии аналогичных. В карте указывается вся информация по рабочему месту: наименование, наличие аналогичных рабочих мест, количество работников, занятых на рабочем месте, и их состав, СНИЛС работников, наличие и необходимость назначения гарантий и компенсаций работнику, в том числе льготная пенсия и медицинский осмотр, рекомендации по улучшению условий труда, подбору сотрудников и режиму труда и отдыха. Карты подписывает эксперт, они утверждаются комиссией по СОУТ, с ними обязан ознакомиться работник.

В строке 040 карты СОУТ указываются гарантии и компенсация, положенные только за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Отраслевые, районные или иные гарантии и компенсации не указываются в картах СОУТ.

Отчет о проведении СОУТ

Основной проблемой данного этапа становится отсутствие вовлеченности комиссии в процесс. Обычно результаты СОУТ просматривает сотрудник, на которого возложили обязанность взаимодействия с организацией, проводящей СОУТ. Такой сотрудник может даже не быть членом комиссии. И ошибки, неточности либо результаты, которые вас не устраивают, проявляются уже после подписания отчета и запуска процесса внедрения его в действие, когда уже никакие правки внести нельзя. Как результат, организации проводят внеплановую СОУТ на тех же рабочих местах спустя несколько месяцев.

Следующей распространенной ошибкой является отсутствие подписей комиссии/работников, корректных дат в картах СОУТ, сводной документации и на титульном листе отчета. Отчет утверждается председателем комиссии СОУТ, и дата его утверждения является конечной для всей комиссии.

Еще одной крайне важной ошибкой является неподача информации об утверждении отчета в организацию, проводящую СОУТ, в установленный срок. После утверждения отчета по СОУТ вы в течение трех рабочих дней должны сообщить об этом в аттестующую организацию. Дело в том, что организация, проводящая СОУТ, в течение 10 рабочих дней после даты утверждения отчета должна загрузить результаты в единую информационную систему. В случае нарушения сроков штраф за это автоматически налагается и на аттестующую организацию, и на работодателя, не предоставившего отчет.

Этап 7. Назначение льгот и компенсаций работникам, выполнение перечня рекомендуемых мероприятий по результатам СОУТ.

Неустановленные льготы и компенсации после утверждения отчета сделают проведенную работу по СОУТ пустой тратой денег. Работник имеет право на положенные ему льготы и компенсации с даты утверждения отчета.

На практике. Не стоит торопиться подписывать и утверждать отчет, в особенности если на ваших рабочих местах установлены вредные и (или) опасные условия труда. Для начала нужно подготовить документальную базу для ввода льгот и компенсаций в действие либо их отмены.

Льготы и компенсации могут быть установлены неверно в картах СОУТ. Эксперт может не проставить положенные льготы в соответствии с классом условий труда, а также неверно назначить льготное пенсионное обеспечение. На это нужно обращать особое внимание еще на стадии согласования работы.

При наличии у вас перечня мероприятий он обязательно должен быть заполнен и выполнен.

Работодатель обязан ознакомить сотрудников с результатами специальной оценки условий труда в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета. В этот срок не входят периоды нахождения работников на больничном, в отпуске и командировке, межвахтовый отдых.

Вновь принятых сотрудников ознакомить с картой СОУТ необходимо в день приема на работу. Если в карте СОУТ кончается место для ознакомления либо в организации большая «текучка», то знакомить работников с картами можно с помощью листа ознакомления. Его составляют в произвольной форме с указанием реквизитов карты СОУТ. Работник должен поставить дату, ФИО и подпись.

Этап 8. Составление и подача деклараций в ГИТ по месту осуществления деятельности.

Декларированию подлежат:

— рабочие места, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены;

— рабочие места, условия труда на которых по результатам СОУТ признаны оптимальными или допустимыми (класс УТ 1 и 2).

При этом данные рабочие места не должны подлежать льготному пенсионному обеспечению, им не должны быть положены и установлены льготы и компенсации за вредные и тяжелые условий труда, по результатам предыдущей оценки условий труда у них не должен быть установлен вредный и (или) опасный класс условий труда.

Декларация соответствия условий труда составляется на основании заключения эксперта организации, проводящей СОУТ, и подается работодателем в территориальную ГИТ по месту осуществления деятельности в течение 30 рабочих дней с даты утверждения отчета СОУТ.

В случае если за пять лет действия СОУТ на рабочих местах, попавших в декларацию, не выявляет профессиональное заболевание либо не наступает несчастного случая, срок действия декларации продляется на следующие пять лет.

Типичные ошибки данного этапа:

— декларирование рабочих мест льготников;

— неподача декларации в установленный срок (30 рабочих дней).

Декларация дает вам право не проводить СОУТ на задекларированных рабочих местах через пять лет после даты утверждения отчета. Поэтому ее подача существенно может сэкономить вам денежные средства.

Декларация составляется и подается работодателем на основании заключения эксперта.

На практике. Чаще всего проект декларации составляют эксперты организации, проводящей СОУТ. Но вы должны обратить внимание на то, какие места задекларированы, ведь это зона вашей ответственности.

Этап 9. Оформление необходимой кадровой документации, подача отчетов в ФСС, Пенсионный фонд, контрольно-надзорным органам, организация проведения внеплановой и плановой СОУТ через пять лет.

Наиболее часто встречающиеся нарушения на данном этапе:

— отсутствие информации о проведенной СОУТ на официальном сайте организации. Вам необходимо в течение 30 календарных дней разместить информацию о проведенной СОУТ на вашем сайте;

— нарушение сроков проведения внеплановой и плановой СОУТ. СОУТ проводится не реже одного раза в пять лет (исключение — задекларированные рабочие места). Внеплановая СОУТ проводится, если организованы новые рабочие места (12 мес.), произошла замена оборудования или технологического процесса (12 мес.), изменилось используемое сырье (6 мес.), произошел несчастный случай из-за воздействия вредных факторов (6 мес.), существует предписание ГИТ или мнение профсоюзного органа (6 мес.). Внеплановая СОУТ может не проводиться в случаях: изменения имени, фамилии или отчества работодателя — индивидуального предпринимателя; реорганизации работодателя — юридического лица; изменения наименования рабочего места, не повлекшие за собой наступления оснований для проведения внеплановой СОУТ;

— неподача отчетов в ФСС, Пенсионный фонд, ГИТ;

— нарушение сроков оформления и ввода в действие результатов СОУТ, в частности льгот и компенсаций.

Немного об оценке эффективности СИЗ и методике снижения класса условий труда.

В Федеральном законе № 426-ФЗ предусмотрена процедура снижения класса условий труда при применении эффективных СИЗ. Это отдельная и довольно трудозатратная процедура.

Методика не применяется для рабочих мест с оптимальными, допустимыми и опасными условиями труда. Применение методики возможно только для СИЗ органов дыхания и исключительно для вредных условий труда класса 3.2 и более по химическому фактору и АПФД.

На практике. Методика снижения класса условий труда фактически бесполезна, она не работает для абсолютного большинства рабочих мест в нашей стране.

В рамках СОУТ не осуществляется оценка обеспеченности работников СИЗ и смывающими и обезвреживающими средствами, несмотря на то что в типовых отраслевых нормах выдачи СИЗ и нормах выдачи смывающих и обезвреживающих средств указано, что выдача осуществляется по результатам СОУТ. Выдачу работодатель должен осуществлять согласно типовым отраслевым нормам выдачи СИЗ.

Об отмене гарантий и компенсаций.

Если на рабочих местах были ранее установлены гарантии и компенсации по результатам аттестации рабочих мест и при проведении СОУТ на рабочем месте подтверждаются соответствующие условия труда (были вредными любой степени и остались вредными любой степени), то ухудшить положение работника, лишив его назначенных компенсаций, нельзя (ч. 3 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ). Например, на рабочем месте был установлен по АРМ класс 3.2, назначены дополнительная оплата труда, дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

По результатам СОУТ установлен класс 3.1, в карте прописана только дополнительная оплата труда. У работника с уже установленными гарантиями и компенсациями нельзя отменить дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. При этом вновь принимаемым работникам будет положена только доплата.

О ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

Источник: Государственная инспекция труда в Красноярском крае

В 2018 году, реализуя свои контрольно-надзорные полномочия, Государственная инспекция труда организовала и провела 2 610 проверок по вопросам соблюдения законодательства о труде.

В последние годы в надзорной деятельности Гострудинспекции произошло изменение соотношения количества плановых и внеплановых проверок.

Так, если в 2010 году 66,2 % от всех проверок составляли плановые и 33,8 % внеплановые, то в 2017 году число внеплановых проверок составило 89,8 % от общего количества проведенных проверок, число плановых — лишь 10,2 %. В 2018 году тенденция сохранилась: от общего числа проверок — проведено 11 % плановых и 89 % внеплановых.

Основными причинами вышеуказанной тенденции уменьшения числа плановых проверок и одновременного увеличения количества внеплановых проверок можно назвать: введение моратория на плановые проверки организаций, осуществляющих деятельность в сфере малого бизнеса, в то же время повышение активности граждан по защите своих прав, а также изменение уровня информационной открытости в деятельности Гострудинспекции, связанной прежде всего с развитием электронных коммуникаций в сети Интернет.

В 2017 году количество проведенных внеплановых проверок составило 2 323, из которых 94,7 % были обусловлены жалобами и обращениями граждан.

В 2018 году произошли изменения по отношению к 2017 году и в структуре проверок, проведенных на предприятиях, по видам экономической деятельности. Так, относительное увеличение произошло в сферах здравоохранения и образования, однако в сферах строительства, торговли и транспорта, напротив, число проверок уменьшилось.

Анализ причин нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятые меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан (количество и виды выданных предписаний, анализ исполнения предписаний)

В ходе проведенных в 2018 году всех контрольно-надзорных мероприятий, включая расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено 3 902 нарушения трудового законодательства.

Анализ результатов надзорной деятельности Гострудинспекции в 2018 году свидетельствует о том, что 38 % всех выявленных нарушений составляют нарушения, допускаемые юридическими лицами, относящимися к субъектам малого и среднего предпринимательства, 39 % нарушений допускается государственными и муниципальными предприятиями и учреждениями и 5,7% — индивидуальными предпринимателями, включая крестьянские (фермерские) хозяйства.

Основными видами экономической деятельности, при осуществлении которых допущено наибольшее количество нарушений трудового законодательства, явились здравоохранение (13 %), торговля (9 %), строительство (8,7 %).

Принятые меры

В целях устранения нарушений трудового законодательства, выявленных Гострудинспекцией в ходе проведенных в 2018 году проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также в ходе проводимых в установленном порядке расследований обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, работодателям было выдано 1 097 обязательных для исполнения предписаний.

В целях обеспечения трудовых прав граждан Гострудинспекцией проведено 2 200 проверок по обращениям граждан, что составило 84 % от общего числа проведенных. При этом полностью исполнено в установленные сроки 815 предписаний (74,3 % от общего числа выданных).

Таким образом, в результате исполнения выданных в ходе надзорных мероприятий предписаний восстановлены права 29 514 граждан.

По результатам проверок в связи с непрохождением в установленном порядке и в установленные сроки обучения, инструктажа, стажировки на рабочих местах и проверки знаний по требованию Гострудинспекции было отстранено от работы 24 работника.

В 2018 году госинспекторами труда по результатам проведенных проверок и расследований несчастных случаев на производстве были приняты решения о наложении административных наказаний в виде штрафов на 3 415 виновных лиц, в том числе на 1 998 должностных лиц, на 220 лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, на 1 197 юридических лиц.

Общая сумма наложенных административных штрафов составила 90,3 млн рублей.

При этом взыскано и перечислено в доход федерального бюджета 85,3 млн рублей, что составило 94,6 % от суммы наложенных штрафов.

Наряду с полномочиями по непосредственному рассмотрению дел об административных правонарушениях и принятию по ним решений о привлечении к административной ответственности виновных в допущенных правонарушениях в соответствии с п. 16 ч. 2, абз. 2 ч. 3, абз. 3 ч. 3, п. 12 ч.5 ст. 28.3 КоАП РФ должностные лица Инспекции уполномочены составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных ст. ст. 17.7, 17.9, 19.4 1, 19.6, 19.7, 19.7.5-1, 19.26, ч. 1 ст. 19.4, ч. 1 ст. 19.5, ст. 20.25 КоАП РФ.

В целях привлечения к административной ответственности виновных лиц в суды было направлено 199 протоколов, по результатам рассмотрения которых судами были приняты решения о привлечении к административной ответственности должностных лиц, лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, включая:

— воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора) (ч. ч. 1, 2, 3 ст. 19.4.1 КоАП РФ) — 137 протоколов;

— неуплату административного штрафа в установленный законом срок (ч. 1 ст. 20.25 КоАП РФ) — 37 протоколов;

— невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) (ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ) — 23 протокола.

В 2018 году относительный показатель уровня вынесенных судебных решений составил 51,3 % от общего количества направленных в суд протоколов об административных правонарушениях.

Сведения о проведении надзорных мероприятий за соблюдением работодателями трудового законодательства по оплате труда (проверки, выдача предписаний об устранении нарушений, составление протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовка других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ)

Гострудинспекцией за 2018 год по вопросам оплаты труда проведено 693 проверки, в ходе которых выявлено 1 092 нарушения.

За нарушения трудового законодательства в части оплаты труда 1 108 виновных должностных и юридических лиц привлечены к административной ответственности в виде штрафов на общую сумму более 18 985 тыс. рублей. 403 виновных лица привлечены к административной ответственности в виде предупреждения.

В связи с нарушением законодательства об оплате труда в соответствии со ст. 145-1 УК РФ в органы следствия направлено 10 материалов в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях.

Всего за отчетный период установлено 366 хозяйствующих субъектов, в которых были допущены случаи задержки заработной платы. В результате исполненных предписаний, выданных работодателям по фактам нарушений, задержанная заработная плата выплачена 3 442 работникам на общую сумму более 192,8 млн рублей.

Анализ причин нарушений трудового законодательства по вопросам выплаты заработной платы и принятию мер по ее погашению (количество и виды выданных предписаний, анализ исполнения предписаний)

Основными причинами нарушений трудового законодательства по вопросам выплаты заработной платы являются сложное финансовое положение хозяйствующих субъектов, недостаточность денежных средств вследствие несвоевременной оплаты контрагентами выполненных работ (оказанных услуг), отсутствие заказов на выполнение работ (оказание услуг) и т.п.

Инспекцией с целью принятия мер по погашению задолженности по заработной плате работникам работодателям выдавались обязательные к исполнению предписания о выплате задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты причитающихся сумм, окончательного расчета при увольнении работников, об оплате отпусков, о выплатах сумм, осуществляемых в рамках трудовых отношений и др.

Анализ исполнения выданных работодателям предписаний в 2018 году показал, что 85,5 % предписаний работодателями выполняются в установленный срок; в отношении 7 % предписаний работодателями заявлены ходатайства о продлении сроков их выполнения в связи с тяжелым финансовым положением. Наряду с этим имеют место случаи прекращения производственной деятельности юридического лица либо отсутствия его по месту регистрации и по фактическому адресу.

Имеются и иные объективные причины, препятствующие проведению проверки выполнения ранее выданного предписания по оплате труда работников, что влечет наличие невыплаченной задолженности по заработной плате. Во всех случаях невыполнения в установленный срок предписаний, в том числе и по вопросам оплаты труда, государственными инспекторами труда решался вопрос о возбуждении дел об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 19.5 КоАП РФ (в 23 случаях — 2 % от общего количества выданных предписаний).

Меры по обеспечению эффективного контроля за своевременной выплатой заработной платы в субъектах РФ

По всем поступившим в Гострудинспекцию обращениям и заявлениям работников, граждан, юридических лиц, информации из различных источников о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства в части невыплаты или неполной выплаты в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, проводятся проверки соблюдения работодателями требований трудового законодательства, по результатам которых работодателям выдаются предписания о выплате работникам причитающихся сумм.

Также решается вопрос о привлечении должностных и юридических лиц к административной ответственности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ, а в случае установления фактов полной невыплаты свыше двух месяцев либо частичной невыплаты свыше трех месяцев заработной платы материалы проверок направляются в ГСУ СК РФ по Красноярскому краю для решения вопроса о привлечении к уголовной ответственности должностных лиц, ответственных за выплату заработной платы работникам, по признакам преступления, предусмотренного ст. 145-1 УК РФ.

Сведения о реализации мер по снижению неформальной занятости и легализации трудовых отношений в Красноярском крае, в том числе по повышению объемов страховых взносов во внебюджетные фонды РФ

Гострудинспекцией проводится систематическая работа по выявлению нарушений трудового законодательства, допускаемых работодателями:

— по выплате заработной платы работникам, в том числе при поступлении информации об использовании работодателями «серых схем», а также о выплате работникам заработной палаты в размере ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), в том числе установленного в субъекте;

— по ведению двойной бухгалтерии;

— по заключению с работниками гражданско-правовых договоров вместо трудовых;

— по неоформлению или ненадлежащему оформлению с работниками трудовых отношений.

Гострудинспекцией в 2018 году на основании поступивших обращений граждан, а также на основании информации, полученной из администраций городов и районов Красноярского края, из Красноярского регионального отделения Фонда социального страхования РФ, Отделения Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю, Управления Федеральной налоговой службы по Красноярскому краю по во-

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ В 2018 ГОДУ

02.01.2018 при выполнении аварийно-восстановительных работ по ремонту несущего провода между ст. Иланская и перегоном Иланская — Иланка электромонтер контактной сети Иланской дистанции электроснабжения (Красноярская дирекция по энергообеспечению — структурное подразделение «Трансэнерго» — филиала ОАО «РЖД»), находясь на изолирующей съемной мобильной вышке, получил электротравму и потерял сознание. В результате опрокидывания вышки он упал с высоты 5,5 м и ударился головой о железнодорожный рельс. От полученных травм через несколько дней работник скончался.
Расследованием установлено, что основной причиной происшедшего явилось отсутствие заземления на участке провода, где проводились ремонтные работы. Установлено также, что пострадавший был допущен к аварийно-восстановительным работам без прохождения целевого инструктажа. Расширен фронт работ, определенный в заявке. В полном объеме пострадавшим не применялись средства индивидуальной защиты. Отсутствовал надлежащий производственный контроль со стороны должностных лиц Иланской дистанции электроснабжения за безопасным производством работ.
В ходе расследования комиссией установлены лица, ответственные за допущенные нарушения законодательных и иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, явившихся причинами несчастного случая.
По факту несчастного случая проведена внеплановая выездная проверка, выявлены нарушения трудового законодательства в части необеспечения работников предприятия в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и т. д. Должностные лица организации привлечены к административной ответственности в соответствии с ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ.
Предписание, выданное инспектором труда в ходе проверки организации, исполнено в полном объеме. Мероприятия по устранению причин несчастного случая выполнены в установленные сроки.
Материалы расследования данного несчастного случая со смертельным исходом направлены в Следственный комитет и Иланскую транспортную прокуратуру.
По факту гибели работника возбуждено уголовное дело по ст. 143 УК РФ.

***

10.02.2018 после доливки масла в двигатель грузового автомобиля под его поднятой кабиной водитель ООО «ИЛАН-Норильск» (деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей) завел автомобиль, кабина упала, автомобиль поехал, а водителя прижало дверью кабины, в результате чего он получил тяжелую травму.
В ходе расследования было установлено, что в нарушение инструкции по охране труда «Для водителя автомобиля всех видов грузоподъемности», с которой пострадавший был ознакомлен под роспись, при работе по доливке масла он не поставил автомобиль на стояночный тормоз, проверял уровень масла при поднятой кабине и не установил противооткатные упоры (не менее двух) под колеса.
Данный несчастный случай квалифицирован как несчастный случай на производстве.
Основной причиной несчастного случая явилось нарушение пострадавшим требований безопасности,

просам легализации трудовых отношений граждан, проведено 33 внеплановых проверки. В ходе их проведения по вопросам трудовых отношений выявлено 67 нарушений.

По вопросам оформления и расторжения трудовых договоров за 2018 год в Гострудинспекцию поступило 2 107 обращений. По итогам проведенных проверок по предписаниям государственных инспекторов труда заключено 312 трудовых договоров с работниками, с которыми ранее трудовые договоры не заключались. Виновные в нарушениях лица привлечены к административной ответственности в виде штрафов на сумму 355 тыс. рублей.

Всего за 2018 год за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ должностными лицами Гострудинспекции вынесено 237 постановлений о назначении административного наказания в виде штрафов на общую сумму 5 350 тыс. рублей, включая штрафы, вынесенные на основании постановлений, поступивших из органов прокуратуры. В отношении хозяйствующих субъектов малого бизнеса, с применением ст. 4.1.1 КоАП РФ, инспекторами труда по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ вынесено 6 постановлений о назначении административного наказания в виде предупреждений.

Сведения о проведении проверок хозяйствующих субъектов, осуществляющих выплату заработной платы ниже прожиточного минимума, установленного в регионе, и минимального размера оплаты труда

В ходе надзорно-контрольной деятельности установлено, что в 103 хозяйствующих субъектах в отношении 580 работников выявлены случаи выплаты заработной платы ниже установленного минимального размера оплаты труда (нарушение требований ст. 133 ТК РФ). За 2018 отчетный год по предписаниям инспекторов труда 430 работникам произведена доплата до величины МРОТ в размере 5 163,5 тыс. рублей. За выплату заработной платы ниже установленного минимума 302 виновных в допущенных нарушениях юридических и должностных лица привлечены к административной ответственности.

Анализ состояния и причин производственного травматизма

Ежегодно Гострудинспекцией в рамках полномочий, установленных ст. 356 ТК РФ, осуществляется формирование сведений о происшедших несчастных случаях на производстве с тяжелыми последствиями. Так, в 2018 году было зарегистрировано 130 несчастных случаев с тяжелыми последствиями: из них 40 смертельных, 85 тяжелых, 5 групповых (9 погибших).

изложенных в локальных нормативных документах работодателя.
02.03.2018 материалы расследования данного несчастного случая направлены в территориальную прокуратуру и Следственный комитет по Красноярскому краю.
Работодателем проведены мероприятия по устранению причин несчастного случая.

***

21.01.2018 в ходе производства поргузочно-разгрузочных работ работник ООО ГРК «Амикан» (г. Красноярск, добыча руд и песков драгоценных металлов) был прижат грузовым автомобилем КамАЗ к металлической двери контейнера.
В ходе расследования несчастного случая, закончившегося 23.03.2018, установлено, что автомобиль на момент происшествия находился в неисправном состоянии. Причинами происшедшего явились эксплуатация неисправного транспортного средства, а также неудовлетворительная организация производства работ со стороны должностных лиц, ответственных за обеспечение мер безопасности при организации и проведении поргузочно-разгрузочных работ.
По факту происшедшего несчастного случая в отношении ООО ГРК «Амикан» проведена внеплановая проверка соблюдения требований охраны труда.
В ходе проверки выявлены нарушения в части ненадлежащего оформления трудовых договоров работников и несоблюдения установленного порядка обучения по охране труда руководителей и специалистов, осуществляющих организацию и руководство на рабочих местах. По результатам проверки работодателю выдано предписание об устранении нарушений, виновные лица привлечены к административной ответственности в виде штрафов.
Материалы расследования направлены в Прокуратуру Северо-Енисейского района и ГСУ СК РФ Красноярского края для рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности виновных лиц.

***

05.04.2018 вулканизаторщик ООО «Боголюбовское» (Мотыгинский район, добыча руд и песков драгоценных металлов и руд редких металлов) совместно со слесарем организации по устному заданию главного механика проводили работы по техническому обслуживанию шиномонтажного стенда. Не удостоверившись в отсутствии давления масла в гидравлическом цилиндре, производили работы по отсоединению рукавов высокого давления, в результате чего верхний штуцер, находившийся под давлением масла, сорвавшись с резьбового соединения, нанес работнику тяжелую травму.
В ходе расследования установлено, что пострадавший выполнял работы на шиномонтажном стенде, будучи не ознакомленным с инструкцией по его эксплуатации и не пройдя инструктаж по производству ремонтных работ на стенде.
Отсутствие соответствующих знаний у работника и нарушение технологии производства ремонтных работ (во время проведения работ масло в цилиндре находилось под давлением) привели к травме.
По итогам расследования несчастного случая юридическое лицо ООО «Боголюбовское» привлечено к административной ответственности в виде штрафа.
Материалы расследования данного несчастного случая направлены в территориальную прокуратуру и Следственный комитет.

Причины несчастных случаев с тяжелыми последствиями

В общей структуре причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших в Красноярском крае в 2018 году, занимают:

— неудовлетворительная организация производства работ — 23 %;

— нарушение технологического процесса — 10 %;

— нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда — 20 %;

— нарушение правил дорожного движения — 2 %;

— нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств — 5 %;

— недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда — 4 %;

— прочие — 23 %.

Традиционно неудовлетворительная организация производства работ занимает первое место среди всех причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями.

По состоянию на 01.01.2019 сохраняется общая динамика снижения уровня производственного травматизма у работодателей, действующих на территории Красноярского края.

По итогам 2018 года отмечается сокращение количества пострадавших в результате несчастных случаев со смертельным исходом: в обрабатывающих производствах — в 3 раза (2017 год — 9 чел., 2018 год — 3 чел.), в строительной отрасли — в 1,6 раза (2017 год — 13 чел., 2018 год — 8 чел.). Однако в организациях ряда отраслей зарегистрирован рост травматизма: добывающая (2017 год — 4 чел., 2018 год — 12 чел.), сельское и лесное хозяйство (2017 год — 4 чел., 2018 год — 6 чел.), обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха (2017 год — 0 чел., 2018 год — 6 чел.). Кроме того, рост смертельного травматизма в 2018 году связан с гибелью работников на воздушном транспорте в результате авиакатастроф: 11.02.2018 – с Ан-148; 04.08.2018 — с вертолетом Ми-8 при доставке вахтовых работников.

Сведения о видах (типах) несчастных случаев с тяжелыми последствиями

Анализ видов несчастных случаев с тяжелыми последствиями свидетельствует о том, что наибольшее количество травм произошло в результате:

— падения пострадавшего с высоты — 29 %;

— воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей — 27 %;

— падения, обрушения, обвалов предметов, материалов, земли и пр. — 20 %;

— транспортных происшествий — 6 %.

Всего в 2018 году государственными инспекторами труда было расследовано 290 несчастных случаев, из них 105 смертельных, 9 групповых, 114 тяжелых, 62 других, 30 расследованных случаев произошли с женщинами (в том числе 4 — со смертельным исходом).

В 2018 году в Красноярском крае расследовано 89 несчастных случаев, квалифицированных как не связанные с производством, из них 79 — со смертельным исходом. Анализ основных причин производственного травматизма показывает, что человеческий фактор по-прежнему играет решающую роль. Более 80 % всех травм происходит как по вине ответственных должностных лиц (включая руководителей предприятий), уделяющих вопросам безопасности труда недостаточное внимание, так и по вине самих пострадавших.

Стремление сэкономить на вопросах безопасности работников в пользу получения прибыли приводит к тому, что зачастую мероприятия по охране труда финансируются по остаточному принципу, что влечет ряд негативных последствий, непосредственно влияющих на ситуацию с травматизмом:

— сами работодатели и специалисты предприятий и организаций обладают недостаточными знаниями требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и соответствующей подготовке;

— в организациях отсутствует необходимая нормативно-правовая документация, учитывающая специфику производства;

— ответственные должностные лица формально подходят к вопросу организации и проведения обучения и инструктажей по охране труда для работников;

— при организации производственных процессов, работ с повышенной опасностью наблюдается низкая исполнительная дисциплина отдельных руководителей и специалистов, ответственных за обеспечение безопасных условий труда и пр. При этом нельзя недооценивать факт роста интенсивности развития и увеличения объемов выполняемых работ в таких травмоопасных отраслях, как строительство, добыча полезных ископаемых, энергетика и др.

Сведения о надзорной деятельности за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда

В 2018 году в ходе надзорных мероприятий было выявлено 92 нарушения порядка проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) работников. За выявленные нарушения порядка проведения (либо непроведения) СОУТ 159 должностных, юридических лиц, а также лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ привлечено к административной ответственности в виде штрафов на общую сумму 3 296,0 тыс. рублей.

Общие сведения по результатам работы с обращениями граждан по вопросам контроля и надзора в сфере труда

Работа с заявлениями, жалобами и иными обращениями граждан является одним из приоритетных направлений деятельности Гострудинспекции.

В 2018 году большой объем работы был связан именно с рассмотрением жалоб, заявлений и других обращений граждан и организаций в целях разрешения конкретных ситуаций, связанных с нарушением трудовых прав работников.

В течение 2018 года в Гострудинспекцию поступило 10 509 обращений граждан. Из общего количества поступивших обращений в форме электронного документа поступило 2 869, в письменной — 6 173, в ходе личного приема — 1 467. В 2 155 случаях назначено проведение проверок. В 106 случаях возбуждено административное производство. На 7 683 поступивших обращения даны разъяснения по существу поставленных заявителями вопросов.

563 обращения отправлено в другие органы в соответствии с их компетенцией. В 339 случаях доводы обращения не подтвердились, из них в 12 случаях не подтвердился факт обращения гражданина, от которого направлено обращение.

В результате рассмотрения обращений восстановлены права 8 854 граждан, отменено 10 дисциплинарных взысканий, 4 незаконных приказа об увольнении, 32 виновных лица привлечено к дисциплинарной ответственности, в 401 случае назначено административное наказание в виде штрафа.

Из общего количества наибольшее число обращений — 6 398 поступило по вопросам оплаты труда; 2 107 обращений — по вопросам оформления и расторжения трудовых договоров; 525 обращений — по вопросам охраны труда.

Сведения по результатам работы с обращениями граждан в рамках информирования и консультирования работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Информирование и консультирование граждан осуществлялось Гострудинспекцией по нескольким направлениям:

— по телефону горячей линии — проконсультировано 3 362 человека (согласно данным журнала консультаций);

— на личном приеме граждан, организованном в помещении Гострудинспекции, а также в ходе выездных личных приемов в отдаленных местностях края, проконсультировано 2 863 гражданина (согласно данным журналов консультаций).

Кроме того, Гострудинспекцией в течение года было организовано и проведено 351 мероприятие (совещания, семинары, конференции), из них 287 — по итогам надзорных мероприятий, в ходе которых работники и работодатели имели возможность проконсультироваться по всем интересующим вопросам, касающимся трудового законодательства.

На сайте ОНЛАЙНИНСПЕКЦИЯ еженедельно публиковалась информация о восстановлении прав работников. Всего за отчетный период на сайте размещена информация о восстановлении прав 8 854 граждан из 417 организаций края.

В течение всего года должностные лица Гострудинспекции предоставляли письменные разъяснения как работникам, так и работодателям по всем вопросам трудового законодательства. Всего за отчетный период предоставлено 13 780 консультаций, из них 12 678 — работникам, 1 102 — работодателям.

Обеспечение открытости и публичной доступности информации о деятельности Гострудинспекции

В течение 2018 года руководители и специалисты Гострудинспекции давали разъяснения и комментарии по различным вопросам трудового законодательства и рассказывали о ее деятельности.

Большое внимание было уделено освещению в СМИ информации о ситуации с задолженностью в организациях края, легализации трудовых отношений, состоянии травматизма, возможностях новых онлайн-сервисов Роструда, а также ходе работ по реформе контрольно-надзорной деятельности в трудовой сфере.

Гострудинспекцией за 2018 год в печатных СМИ размещено 20 публикаций (интервью, заметки, статьи, комментарии), в интернет-СМИ — 719 информационных материалов, на телевидении и радио — 59 сюжетов, подготовленных ее специалистами: 48 видеосюжетов и 11 аудиосюжетов. Всего за отчетный период подготовлены и инициированы выходы в СМИ 798 информационных материалов.

Проведение публичных информационно-пропагандистских мероприятий с участием СМИ

В рамках реализации приоритетной программы по направлению стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности» Гострудинспекцией ежеквартально организовывались и проводились мероприятия в городах Красноярского края (Красноярске, Ачинске, Шарыпове, Железногорске).

В целях реализации плана-графика профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в 2018 году Гострудинспекцией было организовано и проведено 5 семинаров для работодателей края, в которых приняли участие 440 представителей хозяйствующих субъектов.

Кроме того, в течение года Гострудинспекцией организована работа 45 консультационных площадок в муниципальных образованиях края, а также площадка в рамках форума «Предпринимательство Сибири — 2018», на которых работники и работодатели имели возможность получить консультации по трудовому праву. Всего в отчетном периоде с участием СМИ Гострудинспекцией было организовано и проведено 13 информационно-пропагандистских мероприятий.

СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ!

Отвечает Государственная инспекция труда в Красноярском крае

В каких случаях работодатель может производить оплату труда работнику ниже минимального размера труда?

Ч. 3 ст. 133 ТК РФ устанавливает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Следовательно, если работник не выработал норму рабочего времени либо не выполнил в полном объеме нормы труда, то его заработная плата может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации.

Чем отличается работа по совместительству от совмещения должностей (профессий)?

При совместительстве дополнительная работа выполняется в свободное от основной работы время. Работа может выполняться как у основного работодателя, так и у любого другого. На выполнение работы по совместительству заключается отдельный трудовой договор.

При совмещении дополнительная работа выполняется в течение рабочего дня за дополнительную плату. Работа выполняется у того же работодателя. При этом отдельный трудовой договор не заключается.

Как выплачивается при увольнении компенсация за неиспользованный отпуск работникам, не отработавшим полный рабочий год?

При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. При этом работнику, проработавшему 11 месяцев, полагается компенсация за полный рабочий год.

Если работник отработал менее 11 месяцев, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам по формуле: (количество дней отпуска) / 12 месяцев х количество месяцев работы в данной организации.

Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца.

Округление количества календарных дней отпуска законодательством не предусмотрено. Если в организации принято решение об округлении, например, до целых дней, такое округление нужно делать не по правилам арифметики, а в пользу работника. Например, отпуск продолжительностью 6,99 календарного дня округляется до 7 дней, а не до 6 дней.

Должен ли сотрудник пенсионного возраста отрабатывать две недели согласно ст. 80 ТК РФ или же допустимо его увольнение день в день?

Нет, не должен, если увольнение обусловлено невозможностью продолжения им работы.

Правомерен ли отказ от приема на работу по основаниям, не связанным с деловыми качествами кандидата?

Такой отказ неправомерен, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, в которых могут быть установлены ограничения при приеме на работу. Неправомерным считается отказ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Однако федеральными законами могут устанавливаться случаи, когда отказ в приеме на работу по основаниям, не связанным с деловыми качествами работника, будет правомерен.

В частности, административное наказание в виде дисквалификации (ст. 3.11 Кодекса об административных правонарушениях РФ) влечет лишение физического лица права занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица.

Согласно ч. 2 ст. 253 ТК РФ запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

В соответствии с ч. 2 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

Следовательно, вышеуказанным лицам будет правомерно отказано в заключении трудового договора по соответствующим должностям и видам работ.

Отвечает Олеся Викторовна КЛИМОВА, прокурор отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан Прокуратуры Красноярского края

Обязаны ли работники организаций торговли непродовольственными товарами проходить предварительные и периодические медицинские осмотры?

Работники организаций торговли непродовольственными товарами, в том числе руководитель, бухгалтер организации, обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

Частью 2 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 15 Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, предусмотрено обязательное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров в отношении всех работников, занятых на работах в организациях торговли, без указания на конкретные виды торговли и реализуемую продукцию. При этом пунктом 15 Перечня в той части, где перечислены дополнительные медицинские противопоказания к соответствующим работам, среди иных определены противопоказания только в отношении работников, занятых изготовлением и реализацией пищевых продуктов. Следовательно, в остальной части дополнительные медицинские противопоказания распространяются на всех работников торговли независимо от вида реализуемых товаров.

Может ли работодатель заключать трудовой договор с работником, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр на предыдущем месте работы?

В соответствии с действующим законодательством работодатель вправе заключить трудовой договор с работником, в отношении которого нормативными актами предусмотрено обязательное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров, на основании заключения медицинской организации, оказывающей услуги по договору с работодателем. При этом организация проведения медицинского осмотра осуществляется самим работодателем и за свой счет (п. п. 4, 5 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

В то же время Министерством экономического развития Российской Федерации в ходе экспертизы Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н в период с 17.09.2013 по 17.10.2013 проведены публичные консультации с целью сбора сведений о положениях указанного Приказа, необоснованно затрудняющих ведение предпринимательской и инвестиционной деятельности.

В рамках экспертизы министерством признано целесообразным предложение заключать трудовой договор с работником, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр на предыдущем месте работы, на основании уже имеющегося заключения медицинской комиссии с прохождением дальнейших периодических медицинских осмотров в сроки, установленные Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

В каких случаях работодатель обязан направлять работника на предварительный и периодический медицинские осмотры?

Работодатель обязан направлять работника на предварительный и периодический медицинские осмотры в случае наличия вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых нормативными актами предусмотрено прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

(Указанные перечни определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами уполномоченных Правительством Российской Федерации федеральных органов исполнительной власти.)

ПРОВЕРОЧНЫЕ ЛИСТЫ

Юрий ЗДАНОВИЧ, начальник отдела по надзору за соблюдением прав предпринимателей Прокуратуры Красноярского края, советник юстиции

В последние годы законодательство о защите прав субъектов предпринимательства в рамках реформы контрольно-надзорной деятельности неоднократно претерпевало изменения (введение надзорных «каникул», внедрение риск-ориентированного подхода и применения профилактических мер при осуществлении государственного контроля), направленные на создание дополнительных правовых гарантий и инструментов для снижения излишнего административного давления и обеспечения благоприятных условий для ведения бизнеса.

Одной из таких гарантий стала введенная в июле 2016 года в ст. 9 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» норма, предусматривающая возможность использования органами контроля (надзора) при проведении плановых проверок проверочных листов (списков контрольных вопросов), с помощью которых проверяемый хозяйствующий субъект может заранее самостоятельно осуществить внутренний контроль и подготовиться к проведению проверки.

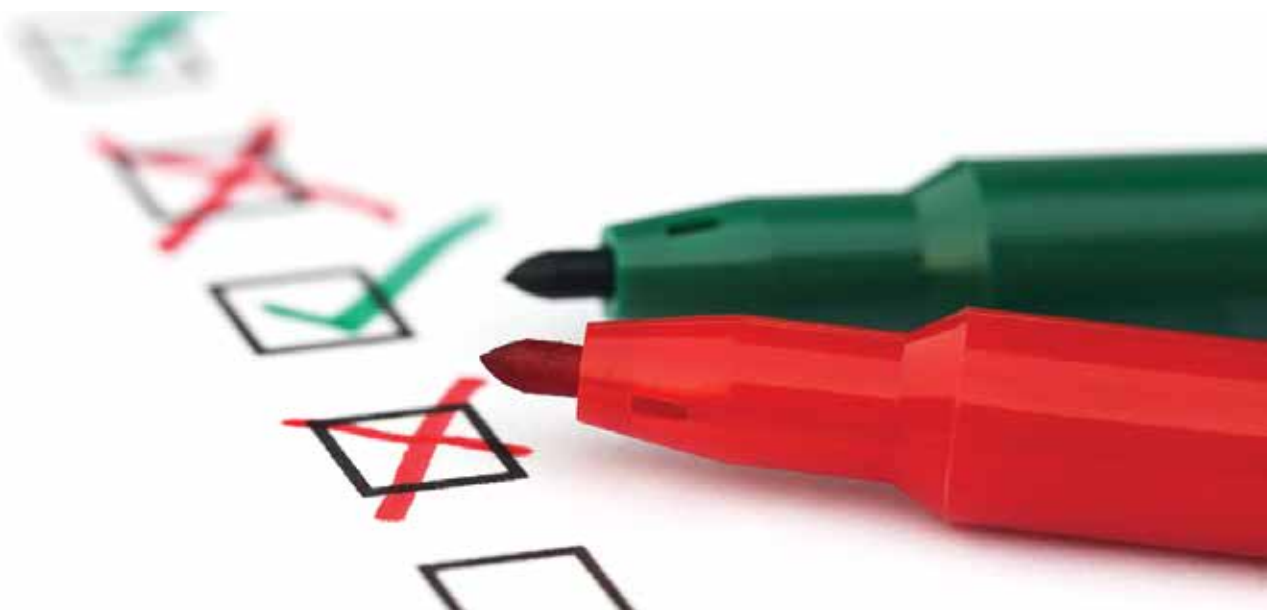
В частности, проверочные листы содержат списки контрольных вопросов, которые подлежат выяснению при проведении плановой проверки. Ответы на эти вопросы будут свидетельствовать о том, соблюдает ли организация обязательные требования.

На сегодняшний день всё больше проверок проводится с использованием проверочных листов. Обязанность по их применению устанавливается в положении о виде контроля (надзора). Сами проверочные листы утверждает контролирующий (надзорный) орган в соответствии с установленными требованиями (ч. ч. 11.1, 11.3 ст. 9 названного Закона).

Например, Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.09.2017 № 1080 с 01.01.2018 в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.09.2012 № 875, внесены изменения, согласно которым установлена обязанность использования с 01.07.2018 проверочных листов при проведении плановых проверок всех работодателей (юридических лиц и индивидуальных предпринимателей).

Согласно названному Положению в проверочные листы включаются перечни вопросов, затрагивающих наиболее значимые обязательные требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Предмет плановой проверки ограничен перечнем вопросов, включенных в проверочные листы.

Следует отметить, что Федеральной инспекцией труда на сайте в сети Интернет онлайнинспекция.рф инициативно реализуется электронный сервис «Электронный инспектор», позволяющий самостоятельно оценить соблюдение требований трудового законодательства путем заполнения ответов по списку контрольных вопросов, по результатам которого получить акт о наличии (отсутствии) выявленных нарушений.



ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ НОВОГО ЗАКОНА О ПЕНСИЯХ

3 октября 2018 года принят Федеральный закон № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», который вступает в силу с 1 января 2019 года (за исключением переходных положений). Закон направлен на поэтапное повышение пенсионного возраста, по достижении которого будет назначаться страховая пенсия по старости.

Законом закреплен общеустановленный пенсионный возраст на уровне 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин (сейчас — 60 и 55 лет соответственно). Увеличение пенсионного возраста будет плавным: предусматривается длительный переходный период — с 2019 по 2028 год для мужчин и женщин, который продлится 10 лет. Повышение пенсионного возраста на первом этапе затронет мужчин 1959 г.р. и женщин 1964 г.р. Однако для этих граждан предусмотрен выход на пенсию на шесть месяцев раньше нового пенсионного возраста.

В 2028 году в возрасте 65 лет выйдут на пенсию мужчины 1963 г.р. и женщины 1968 г.р. в возрасте 60 лет.

ДЛЯ КАКИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ВОЗРАСТ ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ НЕ ИЗМЕНЯТ

НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТСЯ повышение пенсионного возраста для следующих категорий граждан:

• для граждан, работающих на рабочих местах с опасными и вредными условиями труда, в пользу которых работодатель осуществляет уплату страховых взносов по соответствующим тарифам, устанавливаемым по результатам специальной оценки условий труда (например, для работающих на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах (мужчины и женщины);

• для лиц, пенсия которым назначается ранее общеустановленного пенсионного возраста по социальным мотивам и состоянию здоровья (например, женщинам, родившим пять и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, одному из родителей инвалидов с детства, воспитавшему их до достижения ими возраста 8 лет и т.д.);

• для граждан, пострадавших в результате радиационных или техногенных катастроф, в том числе вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

• для лиц, проработавших в летно-испытательном составе, непосредственно занятых в летных испытаниях (исследованиях) опытной и серийной авиационной, аэрокосмической, воздухоплавательной и парашютно-десантной техники (мужчины и женщины).

ИЗМЕНЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОГО СТАЖА, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ДОСРОЧНУЮ ПЕНСИЮ

Специальный стаж, дающий право на досрочную пенсию, не меняется для граждан, работающих на Крайнем Севере и в приравненных к нему районах. Общеустановленный пенсионный возраст будет поэтапно повышен на пять лет для мужчин и женщин (до 60 и 55 лет соответственно).

ЖЕНЩИНЫ

год повышения	год рождения	возраст	год назначения
2019	1964 (I полугодие)	55 лет 6 месяцев	2019 (II полугодие)
	1964 (II полугодие)	55 лет 6 месяцев	2020 (I полугодие)
2020	1965 (I полугодие)	56 лет 6 месяцев	2021 (II полугодие)
	1965 (II полугодие)	56 лет 6 месяцев	2022 (I полугодие)
2021	1966	58 лет	2024
2022	1967	59 лет	2026
2023	1968	60 лет	2028

Специальный стаж, дающий право на досрочную пенсию (составляет от 25 до 30 лет), не меняется для педагогических и медицинских работников. При этом будет постепенно переноситься срок обращения за пенсией.

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ДОСРОЧНОГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ

Возраст выхода на пенсию (при сохранении требований к специальному стажу) увеличится для следующих категорий работников:

1. Для работников, которые выходят на пенсию досрочно в связи с работой в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Для тех, кому возраст выхода установлен 55 лет (для мужчин) и 50 лет (для женщин), предусматривается повышение возраста выхода на пенсию до 60 лет и 55 лет соответственно. Существенное снижение пенсионного возраста для северян было обусловлено в 50-х годах XX века чрезвычайно сложными условиями проживания в этих районах. Фактически полное отсутствие инфраструктуры для работы и жизни предопределило такой низкий возраст. Меры, принятые в рамках долгосрочной демографической программы на 2007—2025 годы, оказали положительное влияние на изменение ситуации с продолжительностью жизни, особенно в северных регионах страны.

2. Для педагогических и медицинских работников. Для данной категории работников увеличение требований к продолжительности специального стажа не предусмотрено. Вместе с тем, исходя из общего увеличения возраста выхода на пенсию, для данных граждан срок обращения за досрочной пенсией будет постепенно увеличиваться. Сейчас данным категориям работников необходимо выработать специальный стаж длительностью от 25 до 30 лет в зависимости от конкретной категории льготника. Срок выхода на пенсию будет исчисляться исходя из даты выработки специального стажа и периода отсрочки обращения за ней.

Год, в котором эти работники вырабатывают специальный стаж, фиксируется, а назначить «досрочную» пенсию можно будет по истечении определенного срока. В течение переходного периода с 2019 по 2028 год срок обращения за пенсией будет переноситься на период от 1 до 5 лет. Те, кто выработает специальный стаж в 2028 году и далее, получат право обратиться за назначением страховой пенсии через пять лет с даты выработки этого стажа.

Пример: педагогическим работникам требуется 25 лет выслуги в учреждениях для детей независимо от возраста и пола. Если школьный учитель, например, в 2021 году выработает необходимый стаж, пенсия ему будет назначена через три года, то есть в 2024 году.

НОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ДОСРОЧНОГО НАЗНАЧЕНИЯ ПЕНСИИ

Досрочное назначение пенсии за длительный стаж

Предусматривается новое основание для граждан, имеющих большой стаж. Женщины со стажем не менее 37 лет и мужчины со стажем не менее 42 лет смогут выйти на пенсию на два года раньше общеустановленного пенсионного возраста, но не ранее 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин.

Досрочное назначение пенсии многодетным матерям с тремя и четырьмя детьми

Многодетные матери с тремя и четырьмя детьми получат право досрочного выхода на пенсию. Если у женщины трое детей, она сможет выйти на пенсию на три года раньше нового пенсионного возраста с учетом переходных положений. Если у женщины четверо детей — на четыре года раньше нового пенсионного возраста с учетом переходных положений.

МУЖЧИНЫ

год повышения	год рождения	возраст	год назначения
2019	1959 (I полугодие)	60 лет 6 месяцев	2019 (II полугодие)
	1959 (II полугодие)	60 лет 6 месяцев	2020 (I полугодие)
2020	1960 (I полугодие)	61 год 6 месяцев	2021 (II полугодие)
	1960 (II полугодие)	61 год 6 месяцев	2022 (I полугодие)
2021	1961	63 года	2024
2022	1962	64 года	2026
2023	1963	65 лет	2028

При этом для досрочного выхода на пенсию многодетным матерям необходимо выработать в общей сложности 15 лет страхового стажа.

Досрочные пенсии для безработных граждан

Для граждан предпенсионного возраста сохраняется возможность выйти на пенсию раньше установленного пенсионного возраста при отсутствии возможности трудоустройства. Пенсия в таких случаях устанавливается на два года раньше с учетом переходного периода.

Помимо этого, для граждан предпенсионного возраста с 1 января 2019 года увеличивается максимальный размер пособия по безработице с 4 900 до 11 280 рублей — период такой выплаты устанавливается в один год.

ОСОБЫЕ ЛЬГОТЫ ДЛЯ НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН

В переходный период по повышению пенсионного возраста сохраняются все федеральные льготы, действующие на 31 декабря 2018 года. Как и прежде, льготами смогут воспользоваться женщины при достижении 55 лет и мужчины с 60 лет.

Существенная поддержка предусмотрена и для жителей села. Для неработающих пенсионеров, живущих на селе, у которых не менее 30 лет стажа в сельском хозяйстве, вводится 25-процентная надбавка к фиксированной выплате страховой пенсии.

КАК БУДЕТ МЕНЯТЬСЯ ВОЗРАСТ НАЗНАЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕНСИИ

Закон предусматривает изменения, связанные с возрастом выхода на социальную пенсию. Гражданам, которые не работали или не приобрели полноценного стажа, необходимого для получения страховой пенсии, социальную пенсию будут назначать не в 60 (женщинам) и 65 лет (мужчинам), а в 65 и 70 лет соответственно. Данные изменения также будут проводиться постепенно. У граждан, имеющих значительные нарушения жизнедеятельности, имеется право обратиться за установлением инвалидности и при положительном решении получать социальную пенсию по инвалидности (независимо от возраста). Важно отметить, что в полном объеме сохраняются пенсии по инвалидности. Лицам, потерявшим трудоспособность, эти пенсии назначаются независимо от возраста при установлении группы инвалидности.

ГАРАНТИИ ДЛЯ ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Изменения в пенсионном законодательстве предусматривают дополнительные гарантии, которые защитят интересы граждан предпенсионного возраста (он увеличится с 2 до 5 лет на время переходного периода) на рынке труда.

Так, для работодателей вводится административная и уголовная ответственность за увольнение работников предпенсионного возраста, а также за отказ в приеме на работу по причине их возраста. Помимо этого, за работодателем закрепляется обязанность ежегодно предоставлять работникам предпенсионного возраста два дня на бесплатную диспансеризацию с сохранением заработной платы.

С 1 января 2019 года увеличивается максимальный размер пособия по безработице с 4 900 до 11 280 рублей — период такой выплаты устанавливается в один год.

НАКОПИТЕЛЬНАЯ ПЕНСИЯ

Принципиальных изменений не будет. Получить пенсионные накопления гражданин сможет при достижении возраста 60 лет (мужчины) и 55 лет (женщины) и соблюдении условий, дающих право на страховую пенсию (наличие страхового стажа и пенсионных баллов).

Также в течение переходного периода по повышению пенсионного возраста будут сохранены все федеральные льготы, действующие на 31 декабря 2018 года. Как и прежде, ими смогут воспользоваться женщины при достижении 55 лет и мужчины при достижении 60 лет.

ПЛАНИРУЕМЫЕ УВЕЛИЧЕНИЯ ПЕНСИИ В 2019 ГОДУ

Предусмотрено увеличение размера пенсий неработающих пенсионеров за счет ежегодной индексации существенно выше инфляции — в соответствии с Указом Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

В 2019 году повышение страховых пенсий запланировано с 1 января на 7,05 %, что в среднем составит 1 000 рублей.

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ СЕВЕРЯН

Елена ПЕТРУЧЕНЯ, начальник отдела оценки пенсионных прав застрахованных лиц Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю

Значительная часть территории Красноярского края расположена на Крайнем Севере. Ежегодно в нашем регионе назначается более 40 тысяч страховых пенсий по старости, из них — 13 % досрочно в связи с работой на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях.

В целях привлечения трудовых ресурсов на Север, а также выравнивания уровня жизни его населения по сравнению со среднероссийским в северных регионах действующим законодательством предусмотрены различные гарантии и компенсации, в том числе и в области пенсионного обеспечения.

О ПРАВЕ НА ПЕНСИЮ И ОСОБЕННОСТЯХ ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА СЕВЕРЯН

Основной пенсионной льготой для северян является возможность назначения страховой пенсии ранее общеустановленного пенсионного возраста.

Назначение страховых пенсий северянам производится со снижением возраста на пять лет, то есть в 55 лет — мужчинам и в 50 лет — женщинам.

Необходимыми условиями для назначения страховой пенсии при пониженном возрасте являются:

— работа не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях, то есть стажевые требования различаются в зависимости от местности, в которой протекала трудовая деятельность. При этом в северный стаж засчитывается любая работа, протекавшая в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— наличие страхового стажа: 25 лет — для мужчин и 20 лет для женщин;

— минимально необходимое количество пенсионных баллов (ежегодно увеличивается на 2,4 балла, а в 2025 году окончательно закрепится в значении 30 ИПК).

Действующим законодательством также предусмотрена возможность назначения страховой пенсии со снижением общеустановленного пенсионного возраста, когда период работы в районах Крайнего Севера не достигает 15 лет, но в то же время он составляет не менее половины от 15 лет, то есть 7,5 года. В таком случае пенсионный возраст снижается на четыре месяца за каждый полный календарный год в названных районах.

Особые льготы установлены для лиц, проработавших не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или не менее 20 лет в приравненных к ним местностях и одновременно имеющих необходимый стаж для назначения досрочной страховой пенсии по нормам пунктов 1—10 и 16—18 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ. Суть данной льготы заключается в снижении возраста сразу по двум основаниям: в связи с работой на Севере и работой с особыми условиями труда. С учетом данного положения мужчина может получить пенсию в 45 лет, а женщина — в 40.

Необходимо отметить, что нормы Федерального закона № 400-ФЗ (вступившего в силу с 01.01.2015) содержат новеллу, позволяющую исчислять страховой (трудовой) стаж в целях определения права на страховую пенсию не только по нормам действующего законодательства, но и по нормам законодательства, действовавшего в период работы. Основанием для введения принципиально новых норм послужили неоднократные изменения пенсионного законодательства в части исчисления трудового стажа и связанные с этим многочисленные обращения граждан в судебные органы.

Это означает, что периоды работы на Крайнем Севере до 2002 года при определении продолжительности страхового стажа могут исчисляться в льготном порядке, а военная служба по призыву до 1992 года может включаться в северный стаж.

При этом военная служба может быть включена в 15—20 календарных лет соответственно в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях при наличии одновременно следующих условий:

— военная служба являлась службой по призыву;

— военная служба проходила в районах, относящихся в период ее прохождения к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям;

— перерыв между увольнением с военной службы (начиная с 1968 года) и работой составляет не более трех месяцев;

— поступление на работу состоялось до 1 января 1992 года в организацию, расположенную в районах Крайнего Севера либо приравненных к ним местностях.

ОБ ИСЧИСЛЕНИИ РАЗМЕРА ПЕНСИИ СЕВЕРЯНАМ

В соответствии с действующим законодательством размер страховой пенсии по старости зависит от продолжительности общего трудового и (или) специального стажа работы до 01.01.2002, а также от величины отношения среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной

плате в стране. При этом отношение среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в Российской Федерации учитывается в размере не свыше 1,2.

После 01.01.2002 периоды работы при расчете размера пенсии в общий трудовой стаж не засчитываются, а для размера пенсии учитывается общая сумма начисленных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Так, в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» право на определение расчетного размера трудовой пенсии с применением повышенного отношения среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в стране от 1,4 до 1,9 вместо общеустановленного 1,2 предоставлено двум категориям граждан:

— лицам, которые по состоянию на 1 января 2002 года постоянно проживали в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (независимо от возраста и продолжительности работы в указанных районах и местностях на эту дату);

— лицам, достигшим 50 лет и 55 лет, соответственно женщинам и мужчинам, независимо от места их жительства, если они по состоянию на 1 января 2002 года проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеют требуемый страховой стаж на указанную дату.

Также лицам, имеющим страховой стаж не менее 25 лет у мужчин или не менее 20 лет у женщин, устанавливается повышение фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости в сумме, равной 50 % суммы установленной фиксированной выплаты, при наличии не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или 30 % при наличии не менее 20 календарных лет работы в местностях, приравненных к ним.

Кроме того, лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышение фиксированной выплаты к страховой пенсии может увеличиваться на соответствующий районный коэффициент, устанавливаемый Правительством Российской Федерации в зависимости от района (местности) проживания, на весь период проживания указанных лиц в этих районах.

В отдельных случаях указанным лицам (например, при наличии иждивенца, достижении возраста 80 лет или установлении первой группы инвалидности) может устанавливаться повышение фиксированной выплаты к страховой пенсии, которое дополнительно увеличивается на соответствующий районный коэффициент.

Следует учитывать, что лицам, имеющим право на повышение фиксированной выплаты к страховой пенсии на соответствующий районный коэффициент и одновременно на повышение фиксированной выплаты в связи с работой на Крайнем Севере, устанавливается одно повышение фиксированной выплаты по выбору застрахованного лица.

ИЗМЕНЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДЛЯ СЕВЕРЯН С 01.01.2019

03.10.2018 подписан новый Федеральный закон № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», которым с 01.01.2019 внесены изменения в Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Основное изменение пенсионного законодательства для северян будет заключаться в повышении возраста, необходимого для выхода на пенсию, которое будет производиться поэтапно — начиная с 2019 года до установления в 2023 году окончательных величин 55 лет женщинам и 60 лет мужчинам.

При этом в первые два года действия нового закона можно будет оформить выплаты на полгода раньше сроков, предусмотренных новым законом. Таким образом, выйти на пенсию в 2019 году северянам можно будет при достижении 50,5 года для женщин и 55,5 — для мужчин; в 2020 году — достигнув 51,5 и 56,5 года соответственно. Далее повышение будет происходить в соответствии с увеличением по году — до 53 и 58 лет в 2021 году и т. д. с шагом один год до 2023 года включительно. Таким образом, в общей сложности для мужчин и женщин предлагается одинаковое увеличение на пять лет относительно нормативов старого закона.

Перечисленные выше изменения коснутся только тех граждан, которым сейчас предусмотрено право досрочного оформления пенсии при наличии необходимого «северного» стажа.

Больше никаких изменений в условиях назначения выплат работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производиться не будет — требования к минимально необходимому «северному» стажу останутся прежними. Требования к «северному» стажу не меняются.

Следует учитывать, что изменения пенсионного законодательства не коснутся следующих категорий граждан с «северным» стажем:

— женщин, родивших два и более детей и имеющих общий стаж не менее 20 лет, из которых 12 лет в РКС или 17 — в МКС. Согласно пункту 2 части 1 статьи 32 Закона № 400-ФЗ от 28.12.2013 они по-прежнему будут иметь право на досрочное оформление выплат при достижении 50 лет;

— граждан, постоянно проживающих на Крайнем Севере и в приравненных к нему районах, проработавших оленеводами, охотниками-промысловиками, рыбаками не менее 20 и 25 лет (соответственно женщины и мужчины). Они смогут стать пенсионерами, как и сейчас — при достижении возраста 45 и 50 лет (часть 7 пункта 1 статьи 32 Закона № 400-ФЗ от 28.12.2013 № 400-ФЗ).

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

РЕНОВАЦИИ В СИСТЕМЕ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В октябре 2018 года Ростехнадзор выпустил проект приказа об отмене текущего Порядка проведения аттестации, который утвержден еще в 2007 году. К слову, подобная мера продиктована Федеральным законом от 29 июля 2018 года № 271-ФЗ, где основополагающий ФЗ «О промышленной безопасности» дополнен статьей 14.1 о подготовке и аттестации работников в области промбезопасности. В частности, сказано, что Правительство РФ должно определить категории работников, подлежащих уже не просто аттестации, под которой ранее подразумевалось обучение в учебном центре или в режиме самоподготовки с дальнейшей проверкой знаний в аппарате РТН, а именно получению дополнительного профессионального образования с периодичностью раз в пять лет. Сформированный в итоге проект постановления Правительства РФ с новым Порядком был отправлен на доработку после заключения Минэкономразвития от 20.09.2018 об оценке регулирующего воздействия документа.

Ключевые замечания ведомства посвящены, во-первых, неоднозначности в вопросе определения в документе понятия «образование в области промышленной безопасности» — что содержит программа обучения, является ли ее аналогом требование Градостроительного кодекса об обязанности повышения квалификации с такой же пятилетней периодичностью специалистов строительной сферы. Кроме того, неясна роль Ростехнадзора в этой процедуре — по проекту ему просто вменяется обязанность по организации научно-методического обеспечения подготовки по вопросам промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений, безопасности в сфере электроэнергетики, без уточнений данного термина.

Важной ремаркой к проекту является упоминание нецелесообразности изменения категорий персонала, подлежащего прохождению аттестации в центральном управлении РТН. По нынешнему порядку решающим фактором направления выступает численность персонала предприятия (более 5 000 человек). В новом разработанном порядке данная мера устанавливается в отношении организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты I класса опасности, гидротехнические сооружения I класса опасности, электрические станции установленной мощностью от 500 МВт и более, объекты электросетевого хозяйства пропускной способностью электрической сети от 500 МВт и более, электроустановки потребителей максимальной мощностью от 500 МВт и более. В заключении Минэкономразвития приведен сравнительный расчет на примере филиалов ПАО «Лукойл»: количество организаций с численностью работников более 5 000 человек по состоянию на 1 января 2018 года составило три организации, а с опасными производственными объектами I класса опасности — 15. Таким образом, расходы на аттестацию вышеупомянутых специалистов в отдельной корпорации возрастут в пять раз. Хотя на практике, как правило, аттестации в центральном и территориальном аппаратах РТН проходят одинаково — путем тестирования.

НОВЫЙ МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ В ЗАМКНУТОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Минтруд разработал проект правил охраны труда при выполнении производственной деятельности в ограниченных и замкнутых пространствах (ОЗП). Документ опубликован на федеральном портале проектов НПА и сейчас находится на стадии общественного обсуждения.

Сотрудники ВНИИ Минтруда пояснили, что предложенные правила устанавливают порядок взаимодействия работодателей и работников в процессе организации и выполнения трудовой деятельности в ограниченных пространствах. К этой категории отнесены производственные объекты, которые не предназначены для постоянного нахождения людей. При этом они должны иметь достаточные размеры для пребывания в нем работников. В их числе различные резервуары и емкости, магистральные трубопроводы, колодцы, цистерны, туннели, коллекторы, водостоки и другие. Осуществление трудовых операций внутри таких объектов влечет для работника некоторый риск получения травмы.

В настоящее время действуют правила, регулирующие работу в замкнутых пространствах, однако они разделены по отраслевым нормативным актам. Идея нового документа — сделать межотраслевые правила и ввести унифицированный порядок для всех. Работодателям будет вменено в обязанность утверждение списка объектов, которые относятся к категории ОЗП, а перед началом выполнения трудовой деятельности внутри них они должны осуществить оценку труда.

В случае невозможности исключения работ в ОЗП требуется минимизировать влияние на людей вредных и (или) опасных факторов до степени допустимого воздействия. Для этого работодателю необходимо предоставить СИЗ или обеспечить применение машин и механизмов. В ходе проведения работ они должны вести систематический мониторинг факторов риска и иных опасностей и принимать превентивные меры на случай эвакуации и спасения трудящихся при возникновении нештатных ситуаций. Кроме того, работодателей обяжут рассмотреть и учесть все альтернативные варианты трудовой деятельности.

Правила будут распространяться на всех юрлиц и физических лиц, имеющих статус индивидуальных предпринимателей.

ВЕРХОВНЫЙ СУД ОБ УГОЛОВНЫХ ДЕЛАХ В СВЯЗИ С НАРУШЕНИЯМИ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Верховным Судом РФ подготовлено решение пленума, посвященного вопросам охраны труда. Постановление № 41 от 28 ноября 2018 года «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов» подготовлено на основе обобщения судебной практики и призвано обеспечить единообразную правоприменительную практику при рассмотрении дел по ст. 143 УК РФ.

Постановление уточняет круг лиц, которые могут быть субъектами преступления в сфере нарушения требований охраны труда. К ним отнесены: руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений, специалисты по охране труда и другие лица, в обязанности которых входит обеспечение соблюдения требований охраны труда. В последнем случае необходимо официальное закрепление данных обязанностей отдельным документом либо в должностных обязанностях. Также к ответственности по данной статье могут быть привлечены и специалисты по охране труда, оказывающие услуги по договорам оказания услуг, но только при наличии приказа о возложении на них соответствующих обязанностей.

К уголовной ответственности по ст. ст. 216, 217 УК РФ могут быть привлечены лица, осуществляющие деятельность на строительном или опасном объекте и обязанные соблюдать требования безопасности, в том числе из числа лиц, выполняющих разовые операции, а также управляющие транспортом и специализированной техникой.

Уточнен в постановлении и круг лиц, признаваемых потерпевшими по ст. 143 УК РФ. ВС РФ указал, что ими могут быть признаны лица, не имеющие оформленных трудовых отношений с работодателем, но допущенные им к выполнению работы. В то же время если потерпевший работал на основе договора ГПХ, то к заказчику по такому договору не могут быть применены санкции по ст. ст. 143, 216, 217 УК РФ.

При рассмотрении дел по указанным статьям должно быть доказано не только нарушение специальных правил, но и связь между ним и возникшими последствиями. В случае выявления признаков преступления по указанным статьям в отношении двух и более лиц, привлечение к уголовной ответственности каждого из обвиняемых возможно только при наличии у каждого нарушений, ставших причиной происшествия.

В качестве доказательной базы могут использоваться все материалы по расследованию несчастного случая на производстве, осуществленного как работодателем, так и должностными лицами государственной инспекции труда. Также суд должен учитывать и заключение, подготовленное инспекторами ГИТ или должностными лицами иных контролирующих органов.

При вынесении решения по делу суд должен указать не только конкретные пункты нормативно-правовых актов в сфере охраны труда, нарушенные виновным, но и локальные акты, которые дополняют указанные и приняты работодателем. Кроме того, в решении должно быть конкретно указано, в чем выразилось нарушение.

В случае выявления небрежности в действиях потерпевшего суд должен учесть это обстоятельство при вынесении наказания. Если же причиной несчастного случая явилось небрежное поведение потерпевшего, а несоблюдение требований охраны должностным лицом не имеет прямой причинно-следственной связи с происшествием, то такое должностное лицо не несет уголовную ответственность. Судам рекомендовано обращать внимание на выявление конкретных нарушений требований охраны труда, в результате которых произошло травмирование или гибель работников, по этим фактам рекомендовано выносить частные определения.

УТВЕРЖДЕН ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ПЕРЕКЛЮЧЕНИЙ В ЭЛЕКТРИЧЕСКИХ УСТАНОВКАХ

Новые правила обязательны к выполнению системными операторами, субъектами электроэнергетики и оперативно-диспетчерского управления в технологически обособленных территориальных энергосистемах, а также потребителями электроэнергии, которые на законных основаниях владеют и пользуются объектами энергетики, входящими в ЕЭС РФ либо технологически обособленные территориальные энергосистемы.

Новые правила определяют:

— права, обязанности и функционал сотрудников, выполняющих переключение в электроустановках;

— общие требования к процедуре переключений в электроустановках;

— процедуру подачи команд и разрешений на осуществление переключений;

— специфику переключений во время запуска в работу новых, реконструированных или усовершенствованных ЛЭП, установок и устройств РЗА;

— операции, осуществляемые в процессе вывода и ввода в эксплуатацию линий электропередачи;

— особенности переключений в процессе остановки развития аварийных ситуаций и устранения сбоев штатного режима электрической части энергетических систем и объектов электроэнергетики;

— последовательность совершения главных операций при выводе в ремонт и вводе в эксплуатацию ЛЭП;

— последовательность совершения ключевых операций в ходе осуществления некоторых типов переключений в распределительных электрических сетях;

— последовательность совершения ключевых операций в процессе вывода установок в ремонт и ввода в эксплуатацию.

Документ вступит в силу через шесть месяцев после официального опубликования. Приказ от 13 сентября 2018 года № 757.

АКТИВИСТЫ ПРОФСОЮЗОВ СМОГУТ ПРЕДСТАВЛЯТЬ ИНТЕРЕСЫ ТРУДЯЩИХСЯ В СУДЕ, НЕ ОБЛАДАЯ ЮРИДИЧЕСКИМ ДИПЛОМОМ

Российские профсоюзы успешно завершили борьбу против проекта закона Верховного суда, который был внесен в нижнюю палату осенью прошлого года. В ноябре текущего года депутаты Госдумы приняли поправку, которая позволяет профсоюзным лидерам, не имеющим юридического диплома, представлять интересы работников при решении трудовых споров во время судебных разбирательств.

Профсоюзы не согласились с доводом Верховного суда о гарантиях квалифицированной правовой помощи, которые предоставлял его законопроект. В первоначальной версии предполагалось наделить правом представления интересов в суде исключительно профессиональных юристов. Однако немногие профсоюзные организации способны привлекать дипломированных специалистов в сфере права. С другой стороны, немало профсоюзных активистов без специального образования, но с большим практическим опытом могут полноценно защищать представителей своих организаций. Например, руководитель Приморской краевой профсоюзной организации работников жизнеобеспечения С. Кожухарь уже не один год борется в судебных инстанциях за права трудящихся отрасли. В позапрошлом году с помощью ФППК и депутата Госдумы В. Пинского удалось предотвратить увольнение из-за сокращений свыше тысячи работников.

По словам С. Кожухарь, если бы поправку не получилось утвердить, то защитить сотрудников от незаконного сокращения, нарушений охраны труда и несвоевременной выплаты зарплаты было бы невозможно. Подобная проблема существует у многих отраслевых профсоюзов. При этом работодатели постоянно придумывают новые способы для затягивания судебных разбирательств с целью избегания ответственности. Суды довольно часто остаются на их стороне. Это вынуждает проявлять огромную выдержку и терпение для продолжения борьбы, подачи апелляций и приведения всё новых доводов с целью принятия справедливого решения.

Подобное мнение высказывает руководитель Приморской краевой организации Росхимпрофсоюза, юрисконсульт ФППК М. Саенко. По его словам, сейчас всё чаще приходится убеждаться в том, что судам гораздо удобнее отказать работнику, нежели поставить под сомнение правоту работодателя. Причиной такого положения вещей стал принцип состязательности. Служители Фемиды игнорируют тот факт, что работники в трудовых правоотношениях выступают заведомо уязвимой стороной. Трудовой кодекс изначально писался, чтобы уравнять положение сторон трудовых отношений. Раньше обращение трудящегося в суд позволяло гораздо чаще надеяться на положительный вердикт судебной инстанции, чем сейчас.

Однако даже в такой непростой ситуации профсоюзы добиваются восстановления представителей своих организаций на работе, защищают права сотрудников, которые травмировались на производстве, а также возвращают льготы и компенсации работникам вредных производств из-за неправильной спецоценки условий труда.

По мнению главы департамента социально-трудовых отношений ФППК Л. Беловой, в РФ сейчас очень мало специалистов по трудовому праву. Заменить их могут только опытные лидеры профсоюзов, закалившиеся в борьбе за права трудящихся и хорошо понимающие, как реально защитить людей труда.

Напомним, действующая редакция ГПК РФ (ст. 49) наделяет правом быть представителями в судебной инстанции дееспособных лиц, обладающих надлежащим образом оформленными полномочиями, которые позволяют вести дело.

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПРИДУМАЛО СПОСОБ ПОВЫСИТЬ БЕЗОПАСНОСТЬ ЛИФТОВ

Череда трагедий с гибелью людей из-за неисправности лифтов привела к усилению контроля за лифтовым хозяйством. В частности, все обслуживающие компании провели проверку лифтов в подведомственных домах, а во многих регионах приняты программы по замене старых подъемников, и они уже реализуются.

Очередное изменение в этой сфере анонсировала на минувшей неделе вице-премьер Правительства РФ Т. Голикова. На заседании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений она сообщила о подготовке поправок в Правила по организации безопасной эксплуатации лифтов. Напомним, что данный документ содержит требования безопасности при эксплуатации не только лифтов, но и подъемников для маломобильных граждан, эскалаторов, движущихся пешеходных дорожек.

По словам вице-премьера, планируется ввести регулярную сдачу квалификационных экзаменов работниками, обслуживающими лифты и иные пассажирские подъемные механизмы, на их соответствие профессиональным стандартам. Для проведения экзамена могут быть задействованы центры квали-

фикации и экзаменационные площадки, входящие в структуру Совета по профессиональным квалификациям в лифтовой области в сфере вертикального транспорта. На сегодняшний день Совет располагает 45 центрами и 91 площадкой, что позволяет создать удобную инфраструктуру оценки квалификации работников лифтового хозяйства.

Т. Голикова отметила, что усиление контроля за уровнем подготовки специалистов по обслуживанию лифтов вызвано объективными причинами. По данным Ростехнадзора, большинство аварийных ситуаций с лифтами происходит по причине низкого профессионализма ответственных лиц, которые зачастую даже не всегда знают основные требования безопасной эксплуатации данного оборудования. Ввод квалификационного экзамена позволит повысить общий уровень компетенции специалистов, а также исключит возможность допуска к работе неподготовленного сотрудника.

Проект поправок был рассмотрен в ходе работы комиссии и получил одобрение со стороны всех ее участников, которые согласились с вице-премьером о необходимости принятия мер, повышающих безопасность граждан.

ПЕРЕОБУЧИТЬ ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ ЗА ТРИ МЕСЯЦА

Минтруд подготовил проект спецпрограммы, которая ставит целью переподготовку граждан предпенсионного возраста. Для этого их будут освобождать от основной работы на три месяца с выплатой стипендии, соответствующей величине МРОТ по региону.

В пояснительной записке к документу утверждается, что организация целевой поддержки занятости предпенсинеров посредством их обучения будет способствовать росту качества рабочей силы людей этого возраста, а также повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Кроме того, переобучение необходимо в связи с увеличением требований к уровню квалификации и необходимостью овладения новыми способами выполнения производственных задач, вызванных технической и технологической модернизацией.

Выполнение представленных мероприятий позволит предотвратить факты дискриминации лиц предпенсионного возраста и создаст условия для сохранения прежних рабочих мест или получения новых для продолжения трудовой деятельности. Средний период обучения составит около трех месяцев. За это время предполагается сформировать навыки работы с новыми технологиями и оборудованием, а также аппаратно-программными средствами.

По словам директора Института социальной политики ВШЭ О. Синявской, работники пожилого возраста и раньше повышали свою квалификацию, поэтому властям необходимо в качестве приоритетной выделить категорию неработающих граждан предпенсионного возраста. Они больше всех заинтересованы в переподготовке, но за три месяца сделать это в нужном объеме невозможно. Отсутствие у них работы косвенно подтверждает наличие квалификации, не отвечающей требованиям работодателей, поэтому таким людям требуется новая специальность.

Согласно исследованиям ВШЭ, лица старшего возраста нередко нуждаются в обучении, напрямую не связанном с занятостью. Их интересуют гуманитарные и правовые знания, иностранные языки, ИКТ. И это для них будет очень полезно — зарубежные исследования показывают, что получение знаний из любых областей помогает сохранить когнитивные функции, пояснила О. Синявская.

Выполнение программы рассчитано на три этапа. На стартовом этапе, намеченном на 2018 год, планируется формирование в субъектах РФ координационных органов, которые должны определить первоочередные направления обучения граждан предпенсионного возраста с учетом существующих запросов работодателей. Одновременно начнет формироваться учебно-материальная база, организуется информирование населения, а также пройдут конкурсы на закупку услуг. Также на портале «Работа в России» появятся дополнительные сервисы, призванные оказать помощь предпенсионерам в поисках работы и выборе обучающих программ.

На втором этапе, рассчитанном на 2019—2020 годы, пройдут обучение около 150 тысяч человек. Кроме того, будет определен перечень наиболее эффективных образовательных программ, которые во II квартале 2019 года попадут в соответствующую базу. Начиная с 2019 года будут проводиться чемпионаты профессионального мастерства «Навыки мудрых» по стандартам WorldSkills для работников, преодолевших 50-летний рубеж.

На завершающем этапе, который пройдет в 2021—2024 годах, планируется обучить еще 300 тысяч человек и создать механизм планирования запросов работодателей. В период до 2024 года по всей стране предполагается открыть 100 центров опережающей профессиональной подготовки.

На реализацию поставленных задач планируется выделить 31,6 млрд рублей, из них 30 млрд предоставит федеральный бюджет. В пересчете на каждый год повышение квалификации граждан предпенсионного возраста обойдется государственной казне в 5 млрд рублей. При этом все регионы на эти цели направят 263,157 млн рублей. Всего по стране планируется ежегодно переобучать по 75 тысяч человек, при этом квоты у регионов разные. Например, от Чукотского АО, Еврейской АО и Магаданской области задействуют всего по 37, 84 и 121 участников соответственно, а Москва и Подмосковье направят 5 435 и 2 852 человек соответственно. В среднем на одного предпенсионера предполагается израсходовать 29,9 тысячи рублей за весь курс обучения.

Сейчас проект спецпрограммы отправлен на межведомственное согласование.

Приглашаем к участию!

VII МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА КЛИМАТИЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ И ИНЖЕНЕРНОГО ОБОРУДОВАНИЯ

КлиматАкваТЭкс

ClimatAquaTEx

14-17 МАЯ 2019
Красноярск

- Инженерные системы и коммуникации
- Водоснабжение
- Отопление, теплоснабжение
- Вентиляция и кондиционирование
- Газификация
- Контрольно-измерительные приборы и автоматика
- Холодильное оборудование
- Бассейны и СПА

Итоги-**2018:**
77 компаний-участников из Германии, Польши, Казахстана, Южной Кореи, Беларуси, России
7732 посетителей, из них **2500** специалистов из **1531** организаций

г. Красноярск, МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19
тел.: +7 (391) 200-44-00
climat@krasfair.ru
www.krasfair.ru

Организатор:

Реклама 0+

СЕНТЯБРЬ
SEPTEMBER

3–6
2019

КРАСНОЯРСК
KRASNOYARSK

21st INTERNATIONAL
WOODWORKING EXHIBITION

XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА

ExpoDrev Russia KRASNOYARSK '19

INTERNATIONAL SPECIALIZED EXHIBITION

• ОБОРУДОВАНИЕ • ИНСТРУМЕНТ • ТЕХНОЛОГИИ
ДЛЯ ЛЕСОЗАГОТОВКИ, ДЕРЕВООБРАБОТКИ, МЕБЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ

В программе:

- Красноярский лесопромышленный форум
- Площадка инвестиционных и прединвестиционных проектов лесной отрасли
- Демонстрационная площадка лесной техники
- Биржа деловых контактов
- Семинар для специалистов мебельной отрасли

ИТОГИ ВЫСТАВКИ 2018:

Участники: *121 компания из 16 стран и 19 регионов России*
Площадь экспозиции: *8120 кв. метров*
Посетители: *8384 человек, из них 1500 специалистов из 878 компаний*

Организатор:

Официальная поддержка:

Генеральный информационный партнер:

Стратегический партнер:

Специальный медиа партнер:

Реклама
0+

МВДЦ «Сибирь», г. Красноярск, ул. Авиаторов, 19, тел.:+7 (391) 200-44-26,
expodrev@krasfair.ru, www.krasfair.ru

СФЕРА ТРУДА 24

ГРУППА КОМПАНИЙ

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

Тел.: (391) 202-60-05
278-25-55

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