



Власть



Бизнес



Общество

ЮБИЛЕЙНЫЙ



ВЫПУСК

ЛЕТ

40 номеров

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

П Р А К Т И К А Р Е Г И О Н А № 2 (40)



РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ



ТОПИЛИН
Максим
Анатолевич,
министр труда
и социальной
защиты РФ



АКБУЛАТОВ
Эдхам Шукриевич,
глава города
Красноярска



АХМЕТОВ
Илай Узбекович,
глава города
Ачинска



ВАСИЛЬЕВ
Михаил
Геннадьевич,
министр
экономического
развития
и инвестиционной
политики
Красноярского края



ИСЯНОВ
Олег Халильевич,
председатель
Федерации
профсоюзов
Красноярского края



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



МАЙБОРОДА
Денис
Александрович,
управляющий
Отделением ПФР
по Красноярскому
краю



ПРЯНИЧНИКОВ
Андрей
Евгеньевич,
руководитель
службы строительного
надзора
и жилищного
контроля
Красноярского края



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



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



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



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



ДМИТРИЕВ
Евгений Дмитриевич,
заместитель
председателя Союза
промышленников
и предпринимателей
Красноярского края



МИСНИК
Дмитрий
Петрович,
независимый
эксперт



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



ОКЛАДНИКОВ
Сергей Михайлович,
руководитель
Территориального
органа Федеральной
службы государственной
статистики
по Красноярскому краю

ЗА 10 ЛЕТ «ПЕРСОНОЙ НОМЕРА» ЖУРНАЛА БЫЛИ:



Александр ХЛОПОНИН,
губернатор
Красноярского края,
№ 2 (4) 2008 г.



Аман ТУЛЕЕВ,
губернатор
Кемеровской области,
№ 3 (5) 2008 г.



Петр ПИМАШКОВ,
мэр г. Красноярск,
№ 4 (6) 2008 г.



Высокопреосвященнейший АНТОНИЙ,
управляющий красноярской
епархией РПЦ, Архиепископ
Красноярский и Енисейский,
№ 1 (7) 2009 г.



Алексей ИВАНОВ,
министр экономики
и регионального развития
Красноярского края,
№ 2 (8) 2009 г.



Вадим ЯНИН,
министр здравоохранения
Красноярского края,
№ 3 (9) 2009 г.;
№ 2 (36) 2016 г.



Анатолий РОМАШОВ,
заместитель
председателя Законода-
тельного собрания
Красноярского края,
№ 1 (11) 2010 г.



Марк ДЕНИСОВ,
уполномоченный
по правам человека
в Красноярском крае,
№ 2 (12) 2010 г.



Андрей ГНЕЗДИЛОВ,
заместитель председателя
Правительства
Красноярского края,
№ 3 (13) 2010 г.;
№ 4 (26), 2013 г.



Андрей РЕЗНИКОВ,
министр жилищно-
коммунального хозяйства
Красноярского края,
№ 1 (15), 2011 г.;
№ 1 (27), 2014 г.



Дмитрий МЕДВЕДЕВ,
президент Российской
Федерации,
№ 2 (16), 2011 г.



Валерий КОРЖ,
заместитель директора Депар-
тамента заработной платы,
охраны труда и социального
партнерства Минздравсоцраз-
вития России, № 3 (17), 2011 г.



Татьяна ГОЛИКОВА,
министр здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации,
№ 4 (18), 2011 г.



Виктор БАСАРГИН,
министр регионального
развития Российской
Федерации,
№1 (19), 2012 г.



Владимир ПУТИН,
президент Российской
Федерации,
№2 (20), 2012 г.



Сергей ЕРЕМИН,
министр транспорта
Красноярского края,
№3 (21), 2012 г.



Эдхам АКБУЛАТОВ,
мэр г. Красноярск,
№ 4 (22), 2012 г.;
№ 2 (32), 2014 г.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

П Р А К Т И К А Р Е Г И О Н А



Татьяна ЗЕЛЕНСКАЯ,
заместитель Главы города —
руководитель департамента
экономики администрации
г. Красноярск,
№ 1 (23), 2013 г.



Максим ТОПИЛИН,
министр труда
и социальной защиты
Российской Федерации,
№ 2 (24), 2013 г.



Илай АХМЕТОВ,
мэр г. Ачинск,
№ 3 (25), 2013 г.



Виктор ЗИМИН,
глава республики
Хакасия,
№ 2 (28), 2014 г.



Сергей ВЕЛЬМЯЙКИН,
первый заместитель министра
труда и социальной защиты
Российской Федерации,
№ 3 (29), 2014 г.



Людмила КРАШОШАПКО,
глава Канского района,
№ 4 (30), 2014 г.



Светлана МАКОВСКАЯ,
министр образования
Красноярского края,
№3 (33), 2015 г.



Виталий МУТКО,
министр спорта
Российской Федерации,
№4 (34), 2015 г.



Виктор ЗУБАРЕВ,
заместитель председателя
Правительства Красноярско-
го края — министр экономи-
ческого развития, инвести-
ционной политики и внешних
связей, №1 (35), 2016 г.



Ольга ВАСИЛЬЕВА,
министр образования
Российской Федерации,
№3 (37), 2016 г.



Виктор ТОМЕНКО,
председатель
Правительства Краснояр-
ского края,
№4 (38), 2016 г.



Виктор ТОЛОКОННИКОВ,
губернатор
Красноярского края,
№1 (39), 2017 г.

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



**МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ОХРАНЫ ТРУДА
И КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА**

Главный редактор
Андрей Павлович БРАТЧУН
Заместитель главного редактора
Дарья АНИЩЕНКО
Заместитель директора
Светлана ВОЛКОДАЕВА
Руководитель отдела маркетинга
Елена КАХАНОВА
Верстка и дизайн:
Виктор МАСЛЮБОВЕВ
Корректор
Елена УВАРОВА

Адрес редакции:
660020, г. Красноярск,
ул. Енисейская, 1;
ул. Алексеева, 13
Тел. (391) 278-59-55,
278-25-55, 202-60-05
e-mail: soc_partner@mail.ru
сайт: www.soc-partner.ru

Периодичность: ежеквартально
Тираж: 4 000 экз.

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

Мнение редакции может не совпадать с мнением
авторов статей. Перепечатка материалов
возможна по согласованию с редакцией.
Материалы, отмеченные знаком (P),
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.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА

9. ЭКОНОМИКА ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА

ТРЕХСТОРОННЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

11. В ПОЛЕ ЗРЕНИЯ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ



ПРОФСОЮЗЫ

14. КРАСНОЯРСК — В ЦЕНТРЕ ОБСУЖДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ВОПРОСОВ



БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

КОНКУРС

18. ИТОГИ ГОРОДСКОГО КОНКУРСА

ТЕРРИТОРИЯ ПАРТНЕРСТВА

20. ЗАБОТА О ЛЮДЯХ ПРИНОСИТ РЕЗУЛЬТАТЫ

22. ПЕТР ГАВРИЛОВ ИЗБРАН НОВЫМ ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ СППК

24. ЗАЩИТА В РЕЖИМЕ ОНЛАЙН

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ

- 27.** ПРОКУРАТУРА ЗАЩИЩАЕТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

ОБРАЗОВАНИЕ

- 28.** ДЕТСКИЕ САДЫ — ИНВЕСТИЦИИ В БУДУЩЕЕ



- 29.** ПАРТНЕРСТВО НА БЛАГО ДЕТЕЙ

- 30.** СЕТЬ ДЕТСКИХ САДОВ СОВЁНОК ЗАПУСКАЕТ ФРАНШИЗУ



СОБЫТИЯ

- 32.** ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ



- 36.** ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

ЖКХ

- 40.** ЖКХ: ОТКРЫТАЯ ТРИБУНА

ПРАКТИКУМ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- 44.** РАЗВОД С СОТРУДНИКОМ: КАК УВОЛИТЬ БЕЗ ОБИД

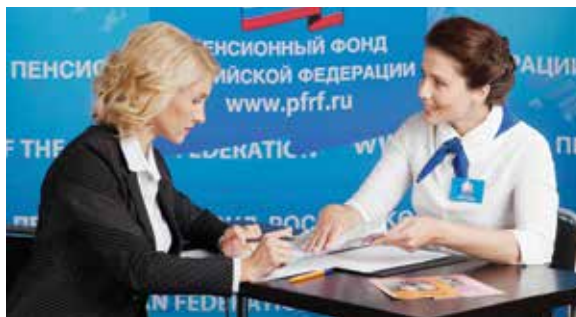


- 46.** КАК ПРАВИЛЬНО РУГАТЬ СОТРУДНИКОВ

КАДРЫ

- 48.** ПЕРЕХОД НА ПРОФСТАНДАРТЫ: РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ КАДРОВИКОВ

- 50.** ПОРЯДОК И СРОКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО УЧЕТА



ОХРАНА ТРУДА

- 52.** РАССЛЕДУЕМ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ



ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

- 57.** ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ



Журналу «Социальное партнерство. Практика региона» — 10 лет! За это время журнал вместе со всей страной пережил ряд кризисов, но сохранил свои основные принципы, в том числе высокое качество полиграфии. За десятилетие вышло 40 номеров журнала, в которых мы старались всесторонне исследовать свою тему — социальное партнерство, а также стимулировать широкое обсуждение назревших проблем и содействовать распространению передового опыта работы всех трех сторон партнерства.

Основным объектом исследования для нас является промышленное предприятие — взаимодействие трудового коллектива, администрации, профсоюзной организации. Почему? Потому что тщетны, напрасны любые решения, принятые на федеральном или региональном уровнях, если они не «переплавляются» в конечные результаты, работающие на человека. И сегодня кроме журнала «Социальное партнерство. Практика региона», нет другого издания, которое бы вглядывалось в этот объект (предприятие) столь же пристально, «высвечивая» его последовательно и отчетливо, с позиций разных социальных групп.

К большому сожалению, я не могу сказать, что за 10 лет в сфере социального партнерства в нашем крае и в стране произошел существенный рывок

вперед. Да, есть компании, для которых социальное партнерство — основа ежедневной работы, где действительно заботятся о сотрудниках и стремятся к улучшению качества жизни всех людей на территории присутствия компании. Но таких — меньшинство, я бы даже сказал — единицы. В большинстве же случаев за понятиями «социальное партнерство», «социальный пакет» и «корпоративная ответственность» скрывается всего лишь минимальное выполнение требований законодательства.

Однако с трибун всех уровней представители власти упорно твердят об успехах социального партнерства, подразумевая под ними подвиги в своевременной выплате заработной платы... Другими словами, то, что является элементарным порядком, у нас возводится в ранг социального партнерства. Мы уже не говорим здесь о минимальном размере оплаты труда, который до сих пор ниже прожиточного минимума, что никак не укладывается в понятие социальной справедливости. Да и сама сумма прожиточного минимума в России — это действительно минимум на грани выживания.

Я думаю, что главная трудность в понимании роли социального партнерства в жизни современного российского общества состоит в том, что многие наши политические деятели считают его панацеей от общественных потрясений, которые могут возникнуть из-за расхождения интересов работодателей и наемных работников, средством сглаживания неминуемо возникающих конфликтов. В то время как в развитых странах Запада социальное партнерство — то есть сотрудничество работников и предпринимателей на производстве — естественно вытекает из общности их интересов в зрелом гражданском обществе.

Есть ли в России гражданское общество? Будет ли оно когда-нибудь?... Это, пожалуй, тема для отдельной статьи. Скажу лишь одно: гражданское общество — это то, что не навязывается сверху, а растет снизу. Всякое, разное, подчас такое, чему мы отнюдь не готовы аплодировать, но растет. Гражданское общество заключается не столько в том, что тысячи людей выходят на демонстрацию протеста, а в том, что жители собираются вместе, чтобы совместными усилиями что-то сделать, изменить к лучшему, хотя бы в своем собственном доме и дворе.

Общих, солидарных действий — вот чего нам всем сегодня катастрофически недостает.

*Искренне ваш,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор*

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

Т

ЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



Данные предоставлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 20.10.2016

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

Страницы 8–16

СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

ЭКОНОМИКА ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА

Как будет развиваться экономика края? На какие приоритеты опираться? Какие отрасли станут точками роста? Как это отразится на жизни каждого из нас? Ответы на эти вопросы — в интервью с министром экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края Михаилом ВАСИЛЬЕВЫМ.



ВАСИЛЬЕВ Михаил Геннадьевич
Окончил Новосибирский институт народного хозяйства, экономист. В 1984—1988 гг. — старший экономист, главный бухгалтер Красноярского производственного объединения «Железобетон». С 1988 по 1992 год — начальник финансового отдела «Красноярскугля». В 1992 году назначен директором департамента экономики, финансов и городского имущества администрации Красноярска. В 1992—1998 гг. занимал руководящие должности на Красноярском алюминиевом заводе. В 2002 году назначен на должность первого заместителя начальника управления развития экономики и промышленности администрации Красноярского края, затем заместитель губернатора края — начальник Главного управления развития экономики и промышленности администрации края. В 2003—2017 гг. — исполнительный директор, председатель Союза промышленников и предпринимателей края. В 2007—2011 гг. — депутат, председатель комитета по экономической политике ЗС края. В 2015 году назначен советником губернатора Красноярского края. С ноября 2016 года — министр экономического развития и инвестиционной политики края.

— *Михаил Геннадьевич, на какой стадии находится процесс принятия Стратегии социально-экономического развития Красноярского края до 2030 года?*

— К настоящему моменту прошло согласование разработанной стратегии в Законодательном собрании края, предложения депутатов будут внесены в текст документа до 1 июля, после чего отправим проект в Министерство экономического развития РФ. Стратегия — документ целеполагания, а не пошаговый план, и он полностью отвечает федеральной политике экономического развития, поэтому вряд ли к проекту будут серьезные замечания со стороны Федерации. До конца текущего года надеемся получить согласованный проект.

— *Для чего краю нужен этот документ?*

— Стратегия является основой системы регионального планирования, представляет желаемый «образ будущего» Красноярского края, определяет долгосрочные цели и ориентиры, к которым будет стремиться край в своем развитии, предлагает основные направления и механизмы достижения поставленных целей.

В Красноярском крае, как и в стране, в последнее время не хватало жесткого планового подхода при формировании программ развития. Даже существующее в настоящее время трехлетнее планирование бюджета — это малый срок. В каком-то смысле мы возвращаемся к системе, которая была в Советском Союзе, когда плановость экономики превалировала.

— *Кто принимал участие в разработке стратегии?*

— Любая стратегия персонифицирована, за ней стоит стратег, личность. Сам термин «стратегия» пришел в экономику из военных наук, в которых принцип руководства особенно силен. И стратегия, о которой мы говорим, это в большой степени детище губернатора края Виктора Александровича Толоконского, его видение развития региона.

Разработка документа шла с участием ведущих сибирских институтов в области регионального развития — Института экономики, управления и природопользования СФУ, Сибирского аэрокосмического университета и Новосибирского института экономики и организации промышленного производства СО РАН. На площадках различных промышленных коллективов и общественных организаций шли обсуждения проекта, и в тексте учтены взгляды и позиции большого количества групп живущих в крае людей.

— **Какова общая концепция стратегии?**

— Человек — основная ценность всей социально-экономической системы. Именно он в предстоящие годы будет главным объектом развития, бенефициаром. При всей «тривиальности» этой идеи именно она способна выстроить логику стратегии. Мы живем, чтобы добывать природные ресурсы и производить товары, или делаем всё это, чтобы обеспечить себе достойную жизнь? Люди ради экономики или экономика для людей? Из этого приоритета человека над всем остальным исходят установки, которые обозначены в стратегии и которые губернатор реализует всей своей деятельностью.

— **Можете ли вы озвучить основные тезисы стратегии?**

— Формулу стратегии можно записать как «3 + 3»: три социальных приоритета плюс три экономических.

Необходимыми составляющими достойной жизни каждого человека являются материальное благосостояние, комфортные условия жизни и возможность самореализации — деятельного проявления своего творческого, интеллектуального, духовного потенциала, себя как личности. Таким образом, три социальных приоритета — это самореализация, благосостояние, комфортная среда. Реализация данных приоритетов путем повышения уровня материального благосостояния, улучшения состояния здоровья, расширения доступности образования, возможностей для духовного и физического развития личности, доступности жилья и комфортных условий проживания, улучшения качества окружающей среды обеспечит постоянное и устойчивое повышение качества жизни населения края.

Данная установка не является особенно «новаторской и революционной», так как основные критерии качества жизни давно сформулированы и общеизвестны. Другое дело, как к ним относиться и как применять.

Например, в последнее время активно идет дискуссия по поводу роли экологии в нашей жизни. Можно ли закрывать глаза на проблему окружающей среды, если она снижает качество жизни в регионе? Или мы должны экологический аспект поставить на первое место и отказываться в размещении на территории края производств, если они не соответствуют современным представлениям об экологической безопасности? В программах, которые будут формироваться на основе стратегии, немалая часть решений будет направлена на улучшение экологической ситуации в регионе.

Что касается экономического развития края, здесь на ближайшие годы главными станут три экономических приоритета.

Первый из них — развитие традиционных бюджетобразующих отраслей, обеспечивающих максимальный вклад в экономику региона. Это прежде всего цветная металлургия, топливно-энергетический комплекс,

угольная промышленность, гидроэнергетика, недавно сформированный комплекс нефте- и газодобычи.

Второй приоритет — рост новой экономики, трансформация экономической модели края от преимущественно сырьевой к индустриальной, формирование на территории края системы глубокой переработки добываемого сырья и топлива, производство продукции с высокой добавленной стоимостью, создание и развитие высокотехнологичных и инновационных производств, формирование новых сфер и направлений, основанных на достижениях современной науки.

Третий приоритет — сферы экономической деятельности, обеспечивающие каркас расселения людей по краю. Это сельское хозяйство и лесопромышленный комплекс. Если мы сейчас отпустим ситуацию на самотек, естественные процессы урбанизации приведут к тому, что все население края сконцентрируется в Красноярске, потому что в городах жить удобнее, там больше возможностей, в том числе для самореализации.

Но мы заинтересованы в том, чтобы сохранились те населенные пункты, которые формировались десятками, сотнями лет, и, значит, мы обязаны уделять пристальное внимание развитию территорий. Потом появятся планы развития конкретных населенных пунктов, улучшения качества жизни, чтобы люди не чувствовали большой разницы между городом и деревней. Если мы хотим, чтобы молодежь не уезжала, сельский уровень жизни должен быть адекватен сложившемуся городскому.

— **Какие сферы экономики края вы считаете особенно перспективными, что должно стать «точками роста»?**

— Будет совершенствоваться нефтегазовый комплекс, и Восточная Сибирь в качестве нефтеносной провинции будет постепенно замещать Западную.

Получит дальнейшее развитие агропромышленный комплекс. Да, край, в силу климатических особенностей, никогда не рассматривался как «житница страны», но опыт современного сельскохозяйственного производства позволяет нам рассчитывать на то, что мы сможем производить объемы сельхозпродукции, достаточные не только для удовлетворения собственных потребностей, но и для экспорта за пределы края. В последние годы мы видим к тому предпосылки, в крае уже реализуются крупные проекты строительства мясоперерабатывающих заводов, молокозаводов, тепличных хозяйств, и данное направление, безусловно, является перспективным.

На мой взгляд, на сегодняшний день незаслуженно не развит лесной комплекс края, мы могли бы без особого ущерба для лесных массивов увеличить в несколько раз объемы извлекаемой продукции. Для этого требуются серьезные инвестиции в новые производственные мощности. Сейчас идет работа над несколькими проектами по строительству целлюлозных

комбинатов, деревообрабатывающих производств, и, мы рассчитываем, работа будет иметь результаты.

Перспективным является проект так называемой алюминиевой долины, нацеленный на глубокую переработку алюминия, который в избытке производится на территории края. Когда отрасль начинала развиваться, страна рассчитывала получить в крае не только производство первичного алюминия, но и большой линейки товаров из него: для авиационной, космической промышленности, разного рода упаковки. Из-за реформ, которые сильно затормозили эти проекты, они не получили должного развития, сейчас эта идеология снова в умах. В Красноярске в ближайшие 10 лет будет сформирован прочный промышленный кластер по производству алюминиевой продукции.

Вернется в край тяжелое машиностроение, потому что для освоения природных ресурсов нам требуются горные машины, которые, конечно же, нужно строить здесь. Сейчас есть несколько предприятий, которые строятся, формируют свою производственную базу.

Будет развиваться транспортная сеть. Воздушный хаб на базе аэропорта Емельяново — один из активно обсуждаемых проектов.

Точкой роста также можно назвать сферу внутреннего туризма. Природа края богата и прекрасна, и, я уверен, в крае должен быть и будет прочно стоящий на ногах туристический кластер.

— **А есть ли перспективы у малого бизнеса в регионе?**

— Конечно. Малый бизнес дает возможность большому количеству людей для той самой самореализации, о которой я говорил вначале: через возможность создания именно того бизнеса, какой ты бы хотел развивать. У малого бизнеса есть два сегмента рынка, на которых он может и должен работать.

Первый сегмент — рынок потребительский. В этом смысле Красноярский край демонстрирует не самые масштабные рыночные возможности, потому что сравнительно небольшое количество населения края

усложняет производство товаров массового спроса — их производство тяготеет к плотно населенным центрам. Так, в Москве и Подмоскowie в радиусе ста километров проживают десятки миллионов человек, значит, транспортные издержки по доставке продукции потребителям будут ниже. Но, с другой стороны, край по доходам населения традиционно лидирует в СФО, что помогает развитию предпринимательской активности.

Сферы, в которых может развиваться малый и микробизнес, — это общественное питание, услуги, производства немассового характера. Постепенно, с дальнейшим увеличением доходов населения и с сопутствующим ростом потребностей, мы будем возвращаться к индивидуальным заказам одежды, мебели, уникальных интерьерных решений.

Второй сегмент — рынок промышленной продукции. Здесь краю повезло, у нас ряд отраслей представлен крупнейшими компаниями мирового уровня, которые производят сырьевую продукцию. Малый бизнес мог бы участвовать в кооперационных связях, в производстве товаров для этих производств — расходных частей к оборудованию, самого оборудования. Это направление сегодня представлено слабо, но будет основой для развития малого бизнеса. Если, разумеется, удастся выстроить нормальную схему кооперационного взаимодействия и поднять качество производства до конкурентоспособного уровня, удовлетворяющего потребностям крупных компаний.

— **Бизнес будущего — какой он?**

— Наиболее прочен и перспективен бизнес, основанный на производстве. Продукты питания и товары потребления нужны будут всегда. Хотя сейчас реальному сектору экономики и тяжело, но, уверен, эти трудности носят временный характер.

Да, путь развития производства более тернист, чем та же торговля, он более труден, проблемнен и требует больших вложений: ресурсных, финансовых, временных... Но будущее — именно за ним.



В ПОЛЕ ЗРЕНИЯ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

4 мая 2017 года состоялось очередное заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



«ОСНОВНОЙ ЗАКОН» ПРЕДПРИЯТИЯ – КОЛДОГОВОР

«Регулирование социально-трудовых отношений на локальном уровне социального партнерства. Лучшие практики включения в коллективные договоры обязательств по предоставлению работникам дополнительных гарантий и льгот» — так звучал первый рассматриваемый на комиссии вопрос. С докладом выступила **Наталья БАРАНОВА**, заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Красноярского края. Она сообщила, что в нашем регионе охват организаций, имеющих первичные профсоюзные организации, коллективными договорами составляет 95,2 процента — заключены и действуют 2 628 коллективных договоров.

Сложная организационная структура ряда отраслевых профсоюзов позволяет заключать коллективный договор, распространяющийся сразу на несколько первичных профорганизаций, например: в отрасли связи четыре коллективных договора распространяются на 26 организаций; в организациях железнодорожного транспорта 47 — на 147 первичек. В то же время в краевой организации горнометаллургического

профсоюза девять первичных профорганизаций заключили 20 коллективных договоров, в том числе в дочерних организациях.

В авиационной отрасли неоднократные собрания коллективов филиалов государственного предприятия «КрасАвиа» — аэропортов Тура, Байкит, Ванавара, Енисейск, Хатанга — по выборам представителей интересов работников инициировались работодателем, желающим работать с иным представительным органом, а не с выбранными в качестве представителей председателями профсоюзных организаций филиалов. Смена работодателя ГП КК «КрасАвиа» ускорила переговорный процесс с участием избранных представителей филиалов, коллективный договор был подписан.

Положения большинства коллективных договоров организаций отрасли жизнеобеспечения соответствуют отраслевым тарифным соглашениям. Однако условие о ежегодной индексации заработной платы в соответствии с ОТС не всегда выполняется. Например, на двух предприятиях ЖКХ Кежемского района и в МУП ЖКХ ЗАТО Солнечный Красноярского края заработная плата в 2016 году была проиндексирована не всем, а только части работников. После вмешательства краевой профсоюзной организации ситуация на данных предприятиях исправлена, и работникам

доначислены суммы индексации зарплаты в объеме четырех миллионов рублей.

Механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции и выполнения показателей определяется в коллективных договорах электроэнергетики по-разному, но во всех организациях, в которых заключены акты социального партнерства, индексация заработной платы в 2016 году проведена. Коллективными договорами Красноярской ГРЭС-2, Богучанской ГЭС, Красноярской ТЭЦ-1 предусмотрены выплаты при увольнении работников при выходе на пенсию при достижении пенсионного возраста.

Из особенностей заключения коллективных договоров Енисейской бассейновой организации профсоюза работников водного транспорта в 2016 году стоит отметить, что их новая редакция содержит ряд существенных дополнений. Так, внесены изменения в Положение о материальной помощи работникам в зависимости от региона присутствия подразделения, филиала. Произошло смещение акцентов при определении случаев, в которых положена материальная помощь. Исключены торжественные и праздничные случаи, такие как бракосочетание и рождение детей, зато появилась возможность рассчитывать на поддержку предприятия в лечении тяжелого заболевания — не только самого работника, но и членов семьи, а также в ряде других сложных жизненных ситуаций. В отдельных случаях решением правления размер материальной помощи может быть увеличен до десятикратного размера.

Во всех коллективных договорах работников здравоохранения определен круг сотрудников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата. Большинство коллективных договоров предусмотрен социальный отпуск от одного до пяти дней; в ряде учреждений обеспечивается доставка сотрудников с работы и на работу, повышение их квалификации за счет средств работодателя.

Несмотря на сложное финансовое положение ряда организаций горнометаллургического комплекса, в филиале ООО «Корпус Групп Сибирь» и ОП ООО «Общественное питание» по ряду позиций улучшено положение работников. В коллективном договоре филиала ООО «Корпус Групп Сибирь» в г. Красноярске отменена зависимость выплаты материальной помощи в случае смерти близких родственников работника от стажа его работы, увеличен размер материальной помощи семьям в случае смерти работника с 10 до 20 тысяч рублей. В ОП ООО «Общественное питание» увеличен размер материальной выплаты работникам при достижении юбилейной даты со дня рождения, при увольнении в связи с уходом на пенсию, материальной помощи работникам, оказавшимся в тяжелом материальном положении.

В достаточно сложной ситуации в АО «Германий» по инициативе первичной профсоюзной организации при численности членов профсоюза 14 % от числа

Национальная система квалификаций состоит из модулей:

- *формирование справочника профессий;*
 - *разработка и применение профессиональных стандартов;*
 - *проведение независимой оценки квалификаций;*
 - *профессионально-общественная аккредитация образовательных программ.*
-

работающих был создан единый представительный орган стороны работников и в конце 2016 года заключен коллективный договор на три года.

Всё чаще возникает вопрос о распространении коллективного договора только на членов профсоюзов. И в ряде отраслей есть примеры решения данного вопроса. Это либо включение отдельных пунктов, касающихся членов профсоюзов, в коллективный договор, либо заключение дополнительного соглашения к коллективному договору, которое имеет отношение только к членам профсоюзов.

Так, на ряде предприятий жизнеобеспечения для работников, состоящих в профсоюзе, в коллективных договорах дополнительно предусмотрено возмещение транспортных услуг, приобретение новогодних подарков для работников, состоящих в профсоюзе, а для тех, у кого на иждивении находятся дети в возрасте до 14 лет, ежемесячно производится доплата к заработной плате за каждого ребенка.

Например, МП «Управление зеленого строительства» г. Красноярска, где наряду с коллективным договором подписано дополнительное соглашение между работодателем и первичной профсоюзной организацией:

- женщинам установлена сокращенная продолжительность рабочей недели на один час с сохранением заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- выплачивается материальная помощь работникам при регистрации брака;
- оплачивается часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение работнику и его несовершеннолетним детям;
- при выходе на пенсию материальная помощь выплачивается в размере на 10 % больше, чем остальным работникам, не состоящим в профсоюзе.

В МП «ДРСП» Ленинского района г. Красноярска коллективным договором установлены:

- возмещение транспортных услуг в размере 50 % работнику — члену профсоюза (25 % — работодатель, 25 % — профсоюз);
- ежемесячная доплата работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, в размере 200 рублей за каждого ребенка;
- ценные подарки к юбилейным датам.

В ООО «Аэропорт Емельяново» при проведении оптимизации и сокращения численности штата сумма пособия для членов профсоюза вдвое больше, чем предусмотрена коллективным договором.

ОАО «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)» производится частичная или полная компенсация расходов работникам: на оплату дорогостоящих операций, лекарств, зубопротезирования в размере не более пяти тысяч рублей в год, а также выплата единовременной материальной помощи при регистрации брака.



Далее на комиссии **Владимир ГЛУХИХ**, заместитель генерального директора по финансам и экономике АО «НПП «Радиосвязь», рассказал об особенностях действующего на предприятии коллективного договора, в частности об организованном на базе «Радиосвязи» жилищно-строительном кооперативе. Более

80 % участников ЖСК — молодые специалисты предприятия в возрасте до 35 лет. Четыре многоэтажных дома на 419 квартир для работников были построены при поддержке Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, госкорпорации «Ростех», Федерального фонда содействия развитию жилищного строительства и правительства Красноярского края. На строительство квартир пайщикам ЖСК выданы льготные банковские кредиты под гарантии предприятия. Благодаря поддержке стоимость жилья была снижена более чем на 30 % относительно рыночных цен.

ПРОВЕРКА НА ПРОФПРИГОДНОСТЬ

Вторым на трехсторонней комиссии рассматривался вопрос «О внедрении в Красноярском крае системы независимой оценки квалификаций». **Сергей СЕЛЮНИН**, заместитель руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края, отметил, что внедрение системы профессиональных



квалификаций — важный шаг для развития экономики. Предпринимательское сообщество получает инструменты влияния на систему профессионального образования (создание сети центров независимой оценки квалификации, открытие новых направлений подготовки, внедрение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ). Для специалистов это возможность повысить конкурентоспособность на рынке труда.

Сергей Селюнин рассказал, что в 2016 году Красноярский край являлся одним из пилотных регионов, определенных Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям для апробации модели внедрения национальной системы квалификации на региональном уровне. Для исполнения функций по развитию в Красноярском крае национальной системы профессиональных квалификаций КГБОУ ДПО «Краевой центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения», учредителем которого является агентство труда и занятости населения, преобразован в КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций».

Распоряжением губернатора Красноярского края № 473-рг от 05.09.2016 создан Координационный совет (рабочая группа) по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в Красноярском крае. В крае созданы и создаются центры независимой оценки квалификаций (ЦОК) (в сфере строительства, сварки, лифтового хозяйства, гостеприимства, нанодустрии, ракетно-космической отрасли и другие).

На 14-м Красноярском экономическом форуме заключено соглашение между правительством края и Российским союзом промышленников и предпринимателей, которое позволит отработать механизмы внедрения национальной системы квалификаций на региональном уровне.



КРАСНОЯРСК – В ЦЕНТРЕ ОБСУЖДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ВОПРОСОВ

Анастасия СОЛДАТОВА

24—25 мая 2017 года Красноярск стал местом проведения двух крупных мероприятий — конференции МОТ-ФНПР «Международные гарантии правозащитной деятельности профсоюзов» и семинара по правозащитной работе профобъединений Сибирского и Уральского федеральных округов. Мероприятия такого уровня в нашем городе прошли впервые.



В течение двух дней участники обсуждали международные правовые нормы, вопросы защиты трудовых прав профсоюзами, эффективность контроля со стороны надзорных органов, сотрудничество профсоюзов с Международной организацией труда (МОТ). В конференции приняли участие: председатель ФНПР Михаил Шмаков, представители ФНПР, МОТ, территориальных организаций профсоюзов Сибири и Урала, руководители отраслевых организаций профсоюзов, представители власти и надзорных органов края.



Открыл конференцию председатель Федерации профсоюзов Красноярского края **Олег ИСЯНОВ**. Он отметил, что подобное мероприятие в Сибирском федеральном округе проходит уже в седьмой раз. Каждый раз его площадкой становятся разные города Сибири. Также он подчеркнул значимость сотрудничества профсоюзов с Международной организацией

труда. Ведь правозащитная работа и продвижение принципов социальной справедливости являются одними из приоритетных задач для обеих сторон.

«Надеемся, что по итогам конференции нами будут разработаны конкретные рекомендации, которые будут использованы во благо нашего общего дела — развития социального партнерства и снижения социальной напряженности там, где она есть», — заключил лидер профсоюзов края.



Затем слово взяли представители ФНПР, МОТ и социальные партнеры. Заведующий сектором Европы и Центральной Азии Бюро трудящихся МОТ **Сергейус ГЛОВАЦКАС** отметил, что проведение Федерацией независимых профсоюзов России и Международной организацией труда таких конференций стало хорошей традицией: «Это первая такая встреча в рамках новой программы сотрудничества Россия — МОТ. Программа была подписана в прошлом

году. Она включает в себя четыре раздела. По одному из них мы и начинаем работу сегодня. Он касается международных трудовых стандартов, социального партнерства, коллективных переговоров».



Председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил ШМАКОВ** в своем выступлении заострил внимание на ключевых проблемах. «Это вопросы, связанные с заработной платой, ее размером, регулярностью выплат, обеспечением гармоничного развития рабочих мест в стране, их безопасностью, выполнением социальных гарантий,

положенных по закону. Это основные направления работы профсоюзов, вся деятельность которых, по сути, является правозащитной», — отметил Михаил Шмаков.



Председатель правительства Красноярского края, координатор краевой трехсторонней комиссии **Виктор ТОМЕНКО** рассказал о хорошем опыте сотрудничества с профсоюзами: «Политика нашего государства направлена на учет мнения профсоюзных организаций и конструктивное сотрудничество с ними. В нашем регионе отношения выстраиваются аналогичным образом. Как представитель одной из сторон социального партнерства, могу сказать, что мы прикладываем максимум усилий для того, чтобы в нашем регионе была социальная стабильность. У нас низкий уровень безработицы, устойчиво работают базовые предприятия края, постепенно растет зарплата работников бюджетной сферы. Всё это результат большой работы, которую совместно проводят власти, профсоюзы и объединения работодателей. Конечно, это не значит, что нам в крае удалось решить все проблемы в области регулирования трудовых отношений, их по-прежнему хватает. Защита прав работников, соблюдение требований трудового законодательства, ликвидация долгов по зарплате в частном секторе — крайне актуальные темы, поэтому работа профсоюзных организаций во все времена будет востребована. Они у нас всегда на чеку, первыми сигнализируют о сложностях, проводят большую разъяснительную работу».

Затем с приветственным словом обратился заместитель председателя Законодательного собрания Красноярского края **Алексей КЛЕШКО**: «Федерация профсоюзов Красноярского края является для нас важным партнером. Каждый новый созыв Законодательное собрание и ФПКК подписывают соглашение о сотрудничестве. За Федерацией профсоюзов закреплено право законодательной инициативы.



Профсоюзы участвуют в работе всех комитетов Заксобрания, где рассматриваются социально-трудовые вопросы. На стадии подготовки законопроектов, которые затрагивают интересы трудящихся, профсоюзы являются полноправными участниками обсуждения инициатив. Не всегда удается прийти к единому мнению, бывают и споры, и дискуссии. Но мы всегда стараемся учесть позицию профсоюзов как значимых участников общественной жизни и надежных защитников прав трудящихся. Как правило, в ходе законопроектной работы нам удается отработать все возникающие вопросы».

Прокурор Красноярского края **Михаил САВЧИН** подчеркнул, что представители ФПКК на постоянной основе принимают участие в межведомственной рабочей группе по борьбе с нарушениями законодательства о труде. Кроме того, проводятся совместные проверки. В качестве примера он привел совместную работу в этом направлении с Красноярской краевой организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» и краевой организацией профсоюза работников АПК. После чего прокурор поделился некоторыми статистическими данными. «По состоянию на 1 мая этого года общий объем задолженности по зарплате в крае составил 79,5 млн рублей. В прошлом году в результате мер прокурорского реагирования была погашена задолженность в размере 760 млн рублей, а за четыре месяца этого года — на сумму более 230 млн рублей. Актуальными остаются вопросы обеспечения прав работников на безопасные условия и охрану труда. По результатам прокурорских проверок в прошлом году было выявлено более 5,5 тыс. нарушений законодательства об охране труда. Почти 1,5 тыс. лиц привлечены к дисциплинарной и административной ответственности», — сообщил Михаил Савчин.



Глава Красноярска **Эдхам АКБУЛАТОВ** в своей речи отметил хорошую практику работы городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отдельно он остановился на конкурсах профессионального мастерства, которые проходят при непосредственном участии краевых организаций профсоюзов работников народного образования и науки РФ, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, жизнеобеспечения. Мэр выразил надежду, что материалы конференции лягут в основу проектов постановлений трехсторонней комиссии и коллективные договоры.

Приветствие Сергея Меняйло, Полномочного представителя Президента России в Сибирском федеральном округе, зачитал главный федеральный инспектор по Красноярскому краю Николай Холодов.



Приветствие Сергея Меняйло, Полномочного представителя Президента России в Сибирском федеральном округе, зачитал главный федеральный инспектор по Красноярскому краю Николай Холодов.



Руководитель Государственной инспекции труда в Красноярском крае Андрей Байкалов отметил, что международная конференция — большое событие для Красноярска, и выразил уверенность, что мероприятие принесет практическую пользу. Под занавес первой части выступил ответственный секретарь Координационного совета объединений Российского союза промышленников и предпринимателей в Сибирском федеральном округе Игорь Белых.

Вторая половина дня была насыщена докладами. Первыми выступили секретарь ФНПР, проректор АТиСО по правовой работе, заведующий кафедрой трудового права АТиСО, заслуженный юрист РФ Николай Гладков, Сергеос Гловацкас, заместитель председателя Федерации профсоюзов Красноярского края Сергей Ледовских. Николай Гладков рассказывал о нормах международного права и их отражении в Трудовом кодексе, Сергей Ледовских представил опыт правозащитной работы профсоюзов Красноярья, Сергеос Гловацкас говорил о будущем сферы труда. Затем выступили представители надзорных органов — прокурор отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан прокуратуры Красноярского края Валентина Быкасова, заместитель руководителя Государственной инспекции труда в Красноярском крае Евгений Худяков. Последняя часть конференции была посвящена опыту работы территориальных профобъединений. Перед коллегами выступили председатель Федерации профсоюзных организаций Томской области Петр Брекотнин, председатель Тюменского областного совета профессиональных союзов Михаил Кивацкий, председатель Федерации профсоюзов Забайкалья Зоя Прохорова, заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области Алексей Киселев и председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса Олег Маршалко.

Во второй день работы состоялся семинар по правозащитной работе профобъединений Сибирского и Уральского федеральных округов. С основными докладами выступили Николай Гладков и Сергеос Гловацкас. Первый затронул две актуальные для профсоюзов темы — включение в МРОТ компенсаци-



рующих и стимулирующих надбавок и распространение коллективных договоров на членов и нечленов профсоюзов. А второй доклад касался новой программы сотрудничества Россия — МОТ. Обзор правозащитной деятельности профобъединений Сибири и Урала представили секретарь ФНПР, представитель ФНПР в Сибирском федеральном округе Александр Гуляко и секретарь ФНПР, представитель ФНПР в Уральском федеральном округе Ирина Куропаткина. После чего последовали вопросы к докладчикам и обсуждения. Присутствующим interessовала практика работы других стран по разным направлениям, конвенции МОТ, опыт заключения региональных соглашений, коллективных договоров, взаимоотношения с социальными партнерами, стимулирование предприятий вступать в объединения работодателей.

В заключение семинара и круглого стола председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов подвел итоги двухдневных мероприятий. Он поблагодарил всех ключевых организаторов мероприятий — заместителя председателя ФНПР Сергея Некрасова, Сергеоса Гловацкаса, Александра Гуляко. Лидер профсоюзов Красноярья отметил, что такой формат общения очень полезный. Мероприятий подобного уровня, когда вместе собираются представители ФНПР и МОТ, председатели всех профобъединений, отраслевых организаций профсоюзов, попросту нет.



Бизнес и государство

Страницы 18–42

СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО
П Р А К Т И К А Р Е Г И О Н А

ИТОГИ ГОРОДСКОГО КОНКУРСА

4 июля 2017 года состоялось награждение победителей смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области социального партнерства и охраны труда за 2016 год среди организаций города Красноярск. Руководителей организаций-победителей поздравили руководитель департамента социально-экономического развития администрации города Красноярск Александр Цаплин, исполнительный директор Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Валерий Андрияшкин и председатель Федерации профсоюзов края Олег Исянов.



Победители городского смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области социального партнерства и охраны труда за 2016 год

В номинации «Здравоохранение»

КГБУЗ «Краевая клиническая больница»	1-е место
Красноярский филиал ФГУП «Московское протезно-ортопедическое предприятие»	2-е место
КГБУЗ «Красноярская городская поликлиника № 7»	3-е место

В номинации «Учреждения высшего профессионального образования»

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева»	1-е место
Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения»	2-е место

В номинации «Учреждения среднего образования»

МАОУ «Гимназия № 2»	1-е место
МБОУ «Средняя школа № 64»	2-е место
МБОУ «Средняя школа № 76»	3-е место

В номинации «Учреждения дошкольного образования»

МБДОУ «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»	1-е место
МБДОУ «Детский сад № 276 комбинированного вида»	2-е место
МБДОУ «Детский сад № 270 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»	3-е место

В номинации «Промышленность»

АО «Красноярский завод синтетического каучука»	1-е место
ООО «Русская инжиниринговая компания» (филиал ООО «РУС-инжиниринг» в г. Красноярске)	2-е место
ООО «Красноярский металлургический завод»	
АО «Золотодобывающая компания «Полус»	
АО «НПП «Радиосвязь»	3-е место

В номинации «Энергетика»

Филиал «Красноярская ТЭЦ-3»	1-е место
АО «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)»	
Филиал «Красноярская ТЭЦ-2»	2-е место
АО «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)»	
АО «Красноярская ТЭЦ-1»	3-е место

В номинации «Строительство»

ООО «Монолитстрой»	1-е место
--------------------	-----------

В номинации «Транспорт»

АО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта»	1-е место
ОАО «Красноярский речной порт»	2-е место
МП города Красноярска «Горэлектротранс»	3-е место

В номинации «Прочие виды непроизводственной деятельности»

ГП Красноярского края «Дорожно-эксплуатационная организация»	1-е место
ФГКУ комбинат «Сибирский» Управления Федерального агентства по государственным резервам по Сибирскому федеральному округу	2-е место
МП города Красноярска «Управление зеленого строительства»	3-е место

ЗАБОТА О ЛЮДЯХ ПРИНОСИТ РЕЗУЛЬТАТЫ

АО «НПП «Радиосвязь» было и остается флагманом оборонного производства нашей страны, работая в соответствии с самыми высокими мировыми стандартами, причем не только технологическими, но и идеологическими. И руководство, и трудовой коллектив стремятся решать все вопросы развития предприятия в рамках социального партнерства.



Ринат Галеев, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов и Юлия Улатова

Редкое предприятие может похвастаться таким объемным «социальным пакетом», какой предоставляет «Радиосвязь» своим работникам. Причем особое в коллективном договоре особое внимание уделяется поддержке молодых специалистов и их семей: компания компенсирует 50 % стоимости оплаты за арендуемую квартиру; в связи со свадьбой и с рождением ребенка работники получают дополнительные выплаты; матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в период от 1,5 до 3-х лет, выплачивается ежемесячное пособие; работникам, дети которых посещают частный детский сад, частично компенсируется стоимость оплаты, а если ребенок идет в первый класс — оказывается материальная помощь в размере 1 500 рублей.

Неудивительно, что женщины, работающие в «Радиосвязи», решаются на второго, на третьего ребенка, ведь предприятие продолжает поддерживать семью. За один только 2016 год в семьях работников предприятия родился 71 ребенок.

И наконец, предприятие помогает молодым сотрудникам решить один из важнейших жизненных вопросов — жилищный. Благодаря совместным

усилиям руководства и профсоюзной организации в 2016 году предприятию удалось впервые в России реализовать проект жилищного строительства для работников оборонно-промышленного комплекса — было построено четыре многоэтажных дома на 419 квартир для нужд специалистов.

Для этого на базе предприятия был организован жилищно-строительный кооператив из состава работников НПП «Радиосвязь». Земля под строительство в одном из новых районов Красноярска выделена Фондом РЖС на безвозмездной основе. На строительство квартир пайщикам ЖСК выданы льготные банковские кредиты, благодаря господдержке стоимость жилья снижена более чем на треть относительно рыночных цен. Более 80 % участников ЖСК — молодые специалисты, которым отдавался приоритет при составлении списков нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Молодежь составляет значительную долю персонала компании, более трети работников предприятия — моложе 30 лет. Активное привлечение молодых специалистов — принципиальная позиция компании. В настоящее время актуальной задачей «Радиосвязи» является развитие наукоемкого производства, предприятие выпускает новую технику, более 70 % которой имеет инновационный характер. Завод прошел ряд этапов технического перевооружения и поднялся на современный уровень развития. Компании нужны люди, которые способны быстро адаптироваться к новым условиям, реализовывать смелые идеи, способны думать на шаг вперед.

Активно сотрудничает «Радиосвязь» со многими вузами Красноярска и других городов страны. «На предприятии базируются 13 кафедр вузов: Сибирского федерального университета, Московского института им. Менделеева, СибГАУ, Института физики и академии наук, а также Московского государственного университета. Таким образом, мы получаем симбиоз науки и производства, каждая кафедра занимается своими научными разработками и опирается на наши производственные возможности. Мы помогаем развиваться научной деятельности, а наука делает нашу продукцию конкурентоспособной», — считает генеральный директор АО «НПП «Радиосвязь» Ринат Галеев.

Не менее важна для коллектива и связь поколений. На предприятии немало сотрудников, проработавших здесь уже несколько десятков лет, накопленный ими опыт, без преувеличения, уникален, поэтому большое внимание уделяется эффективной передаче этого опыта молодым сотрудникам.

Не забывают и о ветеранах завода. Ежегодно администрация, профком и совет ветеранов организуют проведение праздника «День завода», на который приглашаются и пенсионеры предприятия, и праздника «Старшее поколение», поздравляют пенсионеров в день их юбилея. В День Победы и в День завода участники ВОВ и труженики тыла получают материальную помощь.

Активное участие в делах завода принимает его профсоюзная организация, которой столько же лет, сколько и самому предприятию — в прошлом году «Радиосвязь» отметила 75-летний юбилей.

— Я глубоко убежден, что цивилизованный механизм взаимодействия работника и работодателя существует, — это профсоюз. Именно профком — то связующее звено, которое способно донести информацию от рядового рабочего до руководителя и позволяет проводить постоянный мониторинг ситуации на предприятии, планомерно решать возникающие вопросы в правовом русле, — рассказывает Ринат Галеев.

Юлия Улатова, председатель профкома «Радиосвязи», уверена, что задача профсоюза — не конфронтация с руководством предприятия, а совместная работа, направленная на поддержание микроклимата в большом коллективе. И для этого здесь делается

много, всех мероприятий и не перечислишь. Это и конкурсы для детей и их родителей на Новый год и другие праздники, и походы в театры, на концерты, и ежегодное участие в маевках, субботниках — общегородских и собственных.

На предприятии ведется активная спортивная и творческая жизнь. Сотрудники имеют возможность развиваться физически в спортивных секциях по волейболу, баскетболу, футболу, фитнесу. Ежегодно на территории завода проходит спартакиада, в которой принимает участие более двухсот человек. Свои творческие способности работники предприятия могут совершенствовать в хоре народной песни «Родник» и танцевальном коллективе. Силами работников на предприятии к каждому празднику организуются концерты, конкурсы, мюзиклы.

Забота о работниках на предприятии видна во всем, в каждой мелочи. Например, мясо для столовой закупается в фермерских хозяйствах, чтобы люди получали натуральный и полезный продукт. В настоящее время ведется работа по подбору поставщика молока для работников, занятых на вредном производстве. Также в столовой люди могут не только пообедать, но и купить свежайший, только из печи хлеб.

Когда знакомишься с широким набором социальных гарантий, которые предоставляет НПП «Радиосвязь» своим работникам, становится понятно, как заводу удается развиваться в экономически непростое время. Ведь главный ресурс любого предприятия — это люди. В «Радиосвязи» это понимают, и забота о людях здесь — на высоте. Оттого высока и отдача.



Новый член профсоюза

ПЁТР ГАВРИЛОВ ИЗБРАН НОВЫМ ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ СППКК

Мария АНФИМЮК

19 апреля 2017 года состоялось общее собрание членов Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края, в котором приняли участие руководители крупных предприятий, коммерческих организаций, общественных объединений региона.



Почетным гостем мероприятия стал исполнительный вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей Виктор Черепов. В собрании приняли участие министр промышленности, энергетики и торговли края Анатолий Цыкалов, председатель Федерации профсоюзов края Олег Исянов, помощник уполномоченного по защите прав предпринимателей Максим Абрамов, заместитель руководителя агентства труда и занятости населения края Сергей Селюнин. В повестку дня были вынесены следующие вопросы: «Отчет о работе СППКК за 2014—2016 годы», «О выборах председателя СППКК», «О выборах нового правления СППКК».

Единогласным решением новым председателем Союза был избран Пётр Гаврилов, генеральный директор ФГУП «Горно-химический комбинат».



«Горно-химический комбинат — одно из первых предприятий края, вошедших в состав Союза, — прокомментировал избрание исполнительный директор СППКК **Валерий АНДРИЯШКИН**. — Мы давно знаем Петра Михайловича как грамотного управленца, возглавляющего одно из стратегических предприятий атомной отрасли, поэтому уверены в успешной и плодотворной совместной работе».



В свою очередь Пётр Гаврилов поблагодарил коллег за оказанное доверие и заявил, что намерен сохранить традиции преемственности в рамках своей деятельности в СППКК.

Отметим, что более 10 лет, с 2006 года, Союз возглавлял Михаил Васильев, сегодня он занимает должность министра экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края.



«Мы начинали как альтернатива Союзу товаропроизводителей и предпринимателей — старейшему объединению работодателей в нашем регионе», — подчеркнул **Михаил ВАСИЛЬЕВ**. — Мы никогда не ставили перед собой задачу противодействовать или конкурировать с кем-либо. Огромный

пласт вопросов и проблем по взаимодействию бизнеса и власти, формированию бизнес-культуры, взаимоотношениям с профсоюзами, развитию социально-трудовых отношений и многому другому гораздо эффективнее решать совместно с другими общественными организациями». Михаил Васильев намерен по-прежнему поддерживать деятельность СППКК: «Нам необходимо вместе работать над экономическим развитием края».



В ходе собрания членов Союза ознакомили с итогами работы СППКК за 12 лет. Присутствующим были розданы материалы отчетного доклада, в котором отражена оценка предпринимателями состояния деловой среды, включая качество работы инфраструктуры, уровень фискальной нагрузки, контрольно-надзорное давление со стороны органов власти, доступность заемных средств, ситуация с трудовыми ресурсами, а также качество и возможности улучшения работы СППКК.



Исполнительный вице-президент Российского Союза промышленников и предпринимателей **Виктор ЧЕРЕПОВ** поблагодарил присутствующих за плодотворную работу и отметил, что региональное отделение в Красноярском крае является одним из ведущих от-

делений РСПП, на высоком уровне реализуя единую политику Союза, своевременно решая поставленные задачи: «Безусловно, высокие результаты работы были достигнуты во многом благодаря достойному руководству Михаила Васильева». Виктор Черепов пожелал новому председателю Петру Гаврилову успехов и плодотворной деятельности на благо Красноярского края.

Следующим важным вопросом собрания стали выборы нового правления Союза. Так, в 2017 году в состав правления вошел 41 человек: традиционно это руководители крупных предприятий, строительных и научных организаций, торговых компаний, общественных объединений региона.

Уже 11 мая 2017 года члены правления СППКК собрались в новом составе на заседание под председательством Петра Гаврилова. На повестку дня был вынесен вопрос «О комитетах и комиссиях СППКК, их руководителях». Директор по развитию СППКК Александр Лыткин выступил с докладом на данную тему, в итоге члены правления утвердили 12 комите-

КОМИТЕТЫ СППКК:

- по промышленной политике, кооперации и локализации;
- по развитию малого и среднего бизнеса;
- по развитию социального партнерства;
- по эффективному управлению бизнесом;
- по налоговой, фискальной и финансово-кредитной политике;
- по науке и технологиям;
- по контрольно-надзорной деятельности и оценке регулирующего воздействия;
- по рынку труда и внедрению национальной системы квалификаций (НСК);
- по энергетической политике и тарифам госмонополий;
- по охране труда и экологии;
- по выставочно-ярмарочной деятельности и международному сотрудничеству;
- по инвестициям.

РАБОЧИЕ КОМИССИИ СППКК:

- по нестационарной торговле и самозанятости;
- по легкой промышленности;
- по развитию индустрии гостеприимства;
- по лесопромышленному комплексу;
- по переработке и заготовке лома черных и цветных металлов;
- по развитию торговой деятельности и потребительского рынка;
- по использованию возобновляемых ресурсов;
- по развитию доступной среды и оказанию помощи инвалидам;
- по развитию журнала «Социальное партнерство. Практика региона».

тов и 9 рабочих комиссий Союза. Это принципиально новая структура, ранее в Союзе существовало 11 консультативных и рабочих органов, их деятельность была расширена и конкретизирована в целях повышения эффективности работы. Комитеты и комиссии представляют интересы деловых кругов Красноярского края, входящих в состав Союза.

ЗАЩИТА В РЕЖИМЕ ОНЛАЙН

Новый председатель Красноярского регионального РСПП Пётр Гаврилов намерен применить опыт Росатома для организации работы Союза.



Гаврилов Пётр Михайлович родился 31 марта 1960 г. в городе Северске (Томск-7) Томской области. Закончил Томский политехнический институт в 1982 г. по специальности «атомные электростанции и установки». В 1990 г. защитил диссертацию на соискание ученой степени кандидат физико-математических наук, а в 2002 г. диссертацию на соискание ученой степени доктор технических наук. Лауреат Премии правительства РФ в области науки и техники, 2007, 2014 гг. Отмечен государственными наградами РФ и ведомственными наградами атомной отрасли. Трудовой путь начал в 1982 г. на Сибирском химическом комбинате (СХК, г. Северск, Томской обл.) Министерства среднего машиностроения СССР. Прошел все ступени от рядового инженера по управлению промышленным уран-графитовым реактором до главного инженера СХК. В 2006 г. был назначен генеральным директором Горно-химического комбината (г. Железногорск, Красноярский край) Госкорпорации «Росатом». В 2011 г. избран депутатом Законодательного собрания Красноярского края по Железногорскому одномандатному округу. В 2016 г. избран депутатом Законодательного собрания Красноярского края от партии «Единая Россия». В 2017 г. избран председателем Красноярского регионального отделения Российского Союза промышленников и предпринимателей.

Генеральный директор Федеральной ядерной организации ФГУП «Горно-химический комбинат» (предприятие Госкорпорации «Росатом», дивизион ЗСЖЦ) Пётр Михайлович Гаврилов в 2017 году возглавил Красноярское региональное отделение Российского Союза промышленников и предпринимателей. Представляем интервью с новым руководителем.

— Пётр Михайлович, какие первоочередные задачи вы ставите как новый руководитель Союза?

— Прежде всего я хочу сохранить те добрые традиции, которые за 15 лет сложились в Союзе. Это, безусловно, база, от которой надо двигаться дальше. Я очень благодарен исполнительному директору Валерию Николаевичу Андрияшкину, который все эти годы выполнял необходимую, может быть не так заметную, но крайне важную работу по обеспечению жизнедеятельности Союза. Но надо двигаться дальше. В первую очередь необходимо расширить количество членов Союза, это придаст ему необходимый вес для решения насущных вопросов предпринимательства.

Первый анализ показал, что возможность расширения Союза реально существует. Сегодня в Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края в основном входят предприятия малого и среднего бизнеса. Я думаю, чтобы усилить работу, целесообразно сюда подтянуть крупный бизнес и банки. Но что значит «подтянуть»? Это значит, что у них должен появиться реальный интерес. Здесь, я считаю, есть поле для деятельности. Росатом сегодня обладает лучшими практиками, которые применяются в управлении бизнесом, что позволяет Росатому создавать продукты, которые успешно продвигаются и конкурируют, в том числе и на мировых рынках. Я надеюсь, если это будет интересно для предпринимателей, внедрить такие практики в качестве «пилота» на некоторых предприятиях Красноярского края. То есть первым шагом будет привлечение крупного бизнеса через реальный интерес, через новые практики. Дальше необходимо показать, что РСПП — это сообщество, которое имеет реальный вес и влияние, в рамках которого организуется эффективный разговор с властью и обществом.

— **Что дает бизнесмену членство в Союзе?**

— Что такое РСПП? По своей сути это профсоюз работодателей. И, конечно, мы не ограничимся только привнесением современных практик. Главная задача — активное участие в формировании законодательства Российской Федерации для успешного, эффективного и безопасного ведения честного бизнеса. Почему я делаю на этом акцент? Не секрет, что есть анализы и публикации о том, что 46 % бизнесменов так или иначе реально опасаются за возможность ведения честного бизнеса в России. Существует угроза отъема бизнеса или уголовного преследования, и это одна из причин коррупции. Вступая в подобного рода отношения, люди не в последнюю очередь стремятся себя обезопасить, полагая, что второй участник сделки будет их страховать. Люди ищут защиты от произвола и потенциальных угроз в отношении своего бизнеса, люди хотят работать честно. Надо дать им возможность избавиться от этого страха, и тогда половина проблем, связанных с коррупцией, отпадет сама собой. РСПП — это как раз та самая организация, которая, конечно, не гарантирует 100 % защиты, но которая понимает то, что происходит сегодня в мире бизнеса, прекрасно видит проблемные узкие моменты и готова отстаивать интересы промышленников и предпринимателей на самом высоком уровне. Стоит помнить, что федеральная площадка РСПП, которую возглавляет Александр Николаевич Шохин, сегодня активно используется, в том числе и президентом России, для того чтобы иметь обратную связь от бизнеса и понимать, что происходит в Российской Федерации. Поэтому если мы хотим, чтобы страна динамично развивалась (а мы все патриоты своей Родины и, безусловно, стремимся к этому), то, естественно, надо совершенствовать правовую систему, чтобы честный бизнес чувствовал себя комфортно в России. Это необходимое условие для динамичного развития нашего государства.

— **В чем главная задача социального партнерства?**

— Главная задача социального партнерства — соблюдение трудового законодательства в отношении работников и работодателей. Отмечу, что законодательство не всегда совершенно. Необходимо строго соблюдать действующие нормы и правила, но когда они вступают в противоречие с актуальными трендами, когда они в результате развития нас самих и мира вокруг нас начинают противоречить принципам справедливости и здравого смысла, — тогда их надо менять в установленном законодательством порядке, то есть выявлять противоречия и действовать в соответствии с уставом РСПП, чтобы исправить ситуацию, обеспечивать высокое качество правового поля в режиме онлайн.

— **Каким должен быть социально ответственный работодатель?**

— Социально ответственный работодатель — это тот, кто неукоснительно обеспечивает социальные



гарантии, предусмотренные коллективным договором с профсоюзом своего предприятия. Тот, который, безусловно, соблюдает трудовое законодательство, требования в области охраны труда, своевременно и в полном объеме выплачивает заработную плату.

— **Как реализуются принципы социального партнерства на Горно-химическом комбинате, который вы возглавляете?**

— Горно-химический комбинат — предприятие, которое существует с 1950 года и имеет свои традиции. Комбинат прошел все трудности: послевоенные годы, когда надо было ковать щит Родины, «не щадя живота своего». Пережили развал СССР, прошли «лихие 90-е», забастовки были в городе, и это тоже прошли. Но мы имели совместную заинтересованность в решении проблемных вопросов, поэтому у нас сформировались партнерские, взаимоуважительные отношения с нашей профсоюзной организацией. Я проиллюстрирую эту

доверительность тем, что мы сами пригласили и в конце мая к нам приезжал председатель независимых профсоюзов России Шмаков Михаил Викторович вместе с Фомичёвым Игорем Алексеевичем, руководителем профсоюзов атомной отрасли. Мы организовали эту встречу с профсоюзом Горно-химического комбината, с профсоюзом Информационных спутниковых систем имени Решетнева, профсоюзами ЗАТО Железнодорожск.

Много вопросов мы сумели не просто обсудить, но и наметить пути их решения. Чего греха таить, всегда есть соблазн сэкономить деньги на «социалке», но у нас есть независимый профсоюз, который требует от администрации предприятия, и мы четко понимаем, что комбинат — это люди. Их здоровье, их уровень компетенций, вовлеченности, удовлетворенности и комфорта работы на предприятии. Всё это необходимо обеспечить на высоком уровне, чтобы они могли с полной самоотдачей творчески относиться к своей работе. И в итоге это становится неотъемлемой частью роста производительности труда, то есть вложения себя оправдывают. Но и администрации предприятия есть что потребовать от профсоюза. Всегда должно быть встречное движение, поэтому обе стороны заинтересованы в такой работе.

У Горно-химического комбината очень мощная социальная база: профилакторий «Юбилейный», несколько баз отдыха, спортивный комплекс «Октябрь». Несмотря на общую практику сбрасывания всех этих объектов, мы вывели их в дочерние предприятия со 100 % капиталом ГХК. Это позволяет жестко контролировать их деятельность, чтобы они выполняли свои прямые обязанности по поддержанию здоровья и комфортного отдыха работников предприятия. Одновременно они имеют экономическую свободу для развития своих услуг. Всего же на выполнение обязательств по коллективному договору Горно-химический комбинат в 2016 году израсходовал 267 миллионов рублей.



— Идут ли молодые кадры на Горно-химический комбинат?

— Конечно, молодые кадры приходят, но не без усилий с нашей стороны. Речь идет прежде всего о квалифицированных кадрах, потому что жизнь меняется, и сейчас мы стоим на пороге третьей технологической революции, на пороге «оцифровывания» всей деятельности. И это совершенно другие принципы работы и организации деятельности. Сегодня мало быть толковым инженером, мало владеть математическим аппаратом, уметь брать интегралы, дифференциалы. В условиях наступающей технологической революции меняется образ мышления. Среди старых работников далеко не все способны измениться в качественно новых условиях, в которые мы входим. Поэтому, безусловно, надо привлекать молодежь, талантливую, толковую, которая выросла вместе с этими изменениями и уверенно в них себя чувствует, которая способна перенять бесценный опыт ветеранов отрасли и применить его в современных условиях.

У нас есть система привлечения интеллектуальной талантливой молодежи на комбинат. Мы ведем селекцию по тем направлениям и специальностям, которые нам нужны в первую очередь. Но сегодня молодого специалиста по нашему профилю мало привлечь, они все нарасхват. Поэтому надо в первую очередь решить вопросы жилья. У нас есть дом «молодых специалистов». Независимо от того, женат или холост, живет он в Железнодорожске или приехал из другого города, сразу даем служебное жилье. Плюс льготные условия кредитования по ипотеке. Плюс, естественно, профессиональный лифт, — на предприятии созданы условия для поступления в аспирантуру, и сегодня у нас десятки молодых аспирантов готовятся к защите диссертаций не только по наукоемким специальностям, но и по экономике, социологии. В нашей отрасли только комплексно организованный высокий интеллект позволяет быть на шаг впереди и вырваться вперед в жестких рыночных условиях.

— Какие награды есть у Горно-химического комбината в области трудовых отношений?

— Нас регулярно отмечают практически все институты социального партнерства и трудовых отношений, но я хотел бы отметить главную награду — Премия Правительства РФ в области качества за 2016 год. Экспертиза деятельности предприятия велась за последние 10 лет, которые я руковожу комбинатом, более чем по 200 критериям. И почти половина критериев так или иначе касалась трудовых отношений, социального партнерства, удовлетворенности работников и видения ими перспектив. Поэтому Премия Правительства дорогого стоит. Председатель Правительства Дмитрий Анатольевич Медведев, вручая нам премию, отметил: это не денежная премия, это высшая государственная оценка качества работы предприятия.

ПРОКУРАТУРА ЗАЩИЩАЕТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

27—28 апреля 2017 года прошел Второй открытый форум прокуратуры Красноярского края, посвященный вопросам защиты прав предпринимателей.



«Защита прав предпринимателей — тема, связанная со многими проблемами, — отметил Михаил Савчин, прокурор Красноярского края. — Я хочу обратиться ко всем добросовестным предпринимателям: чтобы преодолеть проблемы в этой сфере, нужно не бояться защищать свои права в установленном законом порядке. Есть способы и возможности это делать. Органы прокуратуры на территории края, прокуроры на местах сориентированы мною на то, чтобы защищать права добросовестных предпринимателей. Не требует дополнительных доказательств тезис о том, насколько важно развитие предпринимательства для всех нас. Это и пополнение бюджета за счет налоговых поступлений, и занятость населения, развитие региональной экономики, инфраструктуры, качества оказываемых населению услуг».

В рамках форума обсуждались вопросы внедрения риск-ориентированного подхода к осуществлению государственного контроля, эффективности реализуемых программ поддержки предпринимательства, открытости деятельности органов власти и местного самоуправления при предоставлении государственных и муниципальных услуг, технологического присоединения объектов бизнеса к сетям коммунальной инфраструктуры, нарушения прав хозяйствующих субъектов в сфере размещения заказов для государственных и муниципальных нужд.

Прокурор края отметил, что тема коррупции в регионе стоит достаточно остро. Анонимное анкетирование предпринимателей, проведенное надзорным органом накануне форума, показало, что 12,5 процента бизнесменов заявляют о случаях вымогательства взяток либо у них лично, либо у их знакомых со

стороны чиновников либо представителей контролирующих органов.

Еще одна проблема, которую обсуждали участники форума, — несвоевременная оплата заказчиками обязательств по государственному и муниципальным контрактам. Органы прокуратуры по поручению президента России с июля 2015 года защищают право предпринимателей вовремя получать средства за поставленные товары или оказанные услуги. Незаконные отсрочки платежей по контрактам зачастую происходили по вине недобросовестных чиновников. В результате принятых мер прокурорского реагирования на территории края заказчиками выплачено 1,4 млрд рублей.

В целом за три месяца 2017 года органами прокуратуры края выявлено более 2,5 тысячи нарушений, затрагивающих права хозяйствующих субъектов. С целью их устранения опротестовано 225 правовых актов, внесено 222 представления об устранении нарушений, более 70 должностных лиц привлечено к дисциплинарной и административной ответственности.

Участники форума активно делились не только опытом работы в сфере защиты прав предпринимателей, но и спорили по отдельным правовым вопросам, предлагали свои инструменты и правовые механизмы решения проблем, направленные на реальное устранение нарушений прав субъектов малого бизнеса.



ДЕТСКИЕ САДЫ – ИНВЕСТИЦИИ В БУДУЩЕЕ

В Красноярске лицензировано рекордное количество частных детских садов.



Четыре года назад частные детские сады стали частью муниципальной системы образования. Родители могут самостоятельно выбрать частный сад, получить в него направление можно в территориальном отделе главного управления образования. Размер оплаты при этом составляет 1 535 рублей в месяц. На выбор родителей, как в случае и с муниципальными садами, за отдельную плату ребенок сможет посещать дополнительные занятия. За каждого ребенка частный детский сад получает до 9 тысяч рублей из городского бюджета. В настоящий момент в 76 негосударственных учреждениях приобретено 2 711 мест. За время существования программы многие предприниматели расширили сеть учреждений, 13 владельцев частных садов открыли дополнительные филиалы.

Отметим, что контракт заключается не со всеми частными детскими садами. В конкурсную документацию включен целый ряд требований. Участие в конкурсе обязывает руководителя частного сада обеспечить воспитанникам комфортные условия пребывания. После заключения контракта специалисты контролируют работу учреждения. Большинство частных учреждений осуществляют за воспитанниками уход и присмотр — дети играют, гуляют, занимаются познавательной деятельностью. Кроме того, воспитатели занимаются с детьми рисованием, лепкой, физической культурой и многим другим. Образовательная деятельность, продолжительность которой составляет 15—30 минут в день, может вестись только при наличии лицензии.

Руководитель главного управления образования **Татьяна СИТДИКОВА**: «За последнее время процедуру лицензирования прошли 12 учреждений, причем восемь из

них получили необходимый пакет документов в течение последнего года. В настоящий момент эти учреждения посещают почти 700 ребятишек. Наличие лицензии позволяет садикам претендовать на получение дополнительных выплат из краевого бюджета в размере 2,8 тысячи рублей на каждого ребенка. О желании лицензировать помещения дошкольных учреждений заявили еще 12 предпринимателей. Как правило, камнем преткновения в процессе лицензирования частных детских садов является отсутствие дополнительного выхода из помещения и правильно оснащенных прогулочных площадок. Важную роль в данном вопросе играет финансовая поддержка частных садов. За последнее время дополнительные средства получили 55 детских садов на общую сумму 38,6 млн рублей. Полученные субсидии направлены на обеспечение безопасных и комфортных условий ежедневного пребывания детей. В 2017 году частные детские сады получают дополнительные средства в размере 17,4 млн рублей».

Отметим, частные детские сады способствуют решению важной задачи — дефицит мест в дошкольных учреждениях в районах массовой жилой застройки. Большинство частных садиков находятся в микрорайонах с наибольшим числом семей, отказавшихся от ранее предоставленных в детских садах мест по причине их удаленности от дома. Так, на Взлетке и в Северном в учреждениях готовы дополнительно принять около ста ребятишек. Детские сады расположены на улицах Мате Залки, Ястынская, Батурина, Авиаторов и т. д. Свободные места в частных садиках также есть в районе улиц Юшкова и Волочаевская. В новом учебном году выбор частных детских садов станет еще больше. В настоящий момент разрабатывается конкурсная документация на приобретение дополнительных пятисот мест. Таким образом, частные сады по цене муниципальных смогут посещать более 3,2 тысячи детей.



ПАРТНЕРСТВО НА БЛАГО ДЕТЕЙ

Уже несколько лет в Красноярске реализуется программа муниципально-частного партнерства в сфере дошкольного образования.



Наталья Марченко, мэр Красноярска
Эдхам Акбулатов и Ирина Одаева

Пример эффективного сотрудничества в этой сфере — сеть детских садов «ТаняВаня». В работу по муниципальной программе частное учреждение включилось еще в 2014 году, приняв участие в пилотном проекте, и в настоящее время по муниципальному контракту здесь обучается 275 дошколят. Причем условия пребывания детей, образовательная программа и размер платы для родителей ничем не отличаются от предлагаемых государственными садами. За каждого ребёнка частный детсад получает средства из городского бюджета.

«Вопреки распространенному мнению, что в частном саду по муниципальной программе родители должны дополнительно платить за образовательную составляющую, в наших садах мы обеспечиваем детям не только уход и присмотр, но и весь спектр занятий, проводимых в государственных садах, без дополнительной платы, — говорит одна из руководителей детского сада «ТаняВаня» **Наталья МАРЧЕНКО**. — Если же родители готовы вкладываться в развитие детей, то для этого в наших садах созданы все условия: проводятся занятия по акробатике, танцам, английскому языку, работает логопед. Причем все занятия организованы на высшем уровне, наши педагоги — одни из лучших в городе. Так, занятия по хореографии ведет преподаватель из образцового ансамбля «Радуга», по акробатике — мастер спорта, преподаватель школы олимпийского резерва, а занятия по английскому проводит носитель языка».

Недавно частный детский сад «ТаняВаня» прошел процедуру лицензирования, подтвердив, что в садике соблюдаются все нормы и правила. «Надеемся, что



после лицензирования наши взаимоотношения с городской властью станут еще крепче и выйдут на более высокий уровень партнерства. В настоящее время мы готовим к открытию еще один детский сад на ул. Юности, который по муниципальной программе будут посещать 130 детишек. Лицензирование дает ряд преимуществ родителям тех детей, которые посещают наш детский сад на коммерческой основе — они получают возможность компенсации платы от предприятия, на котором работают, если это включено в коллективный договор, имеют право на возврат подоходного налога и т.д. Мы уверены, что силы и средства, вложенные нами в проведение процедуры лицензирования, были потрачены не зря. Бизнес обязан быть легальным и прозрачным, особенно если этот бизнес касается детей», — считает со-руководитель детского сада **Ирина ОДАЕВА**.

Успех сети детских садов «ТаняВаня» подтверждает: эффективно построенное партнерство работает на отлично.



СЕТЬ ДЕТСКИХ САДОВ СОВЁНОК ЗАПУСКАЕТ ФРАНШИЗУ



Детский сад — актуальный бизнес XXI века. Население России растет с каждым годом, а государственных дошкольных учреждений катастрофически не хватает, чтобы разместить всех детей. О своем опыте создания и развития частного детского сада мы попросили рассказать Евгению КУЗЬМИЧЕВУ, директора сети детских садов СОВЁНОК в Красноярске.

— **Чем вас привлекло именно это направление бизнеса?**

— Идея открыть детский сад появилась у меня из собственной в нем

потребности. Я, как мама, желала создать условия для развития моего ребенка, позволяющие раскрыть его способности и таланты. Так возникла идея создания частного сада, который обеспечивал бы всестороннее развитие ребенка и работал бы до 19.30, чтобы в условиях пробок на дорогах можно было успеть забрать ребенка из детского сада, а ребенок в течение дня имел бы возможность посещать разные образовательные программы, получал полноценный рацион питания и находился в атмосфере доброжелательности и уюта.

А начав это дело, я уже не смогла от него оторваться. Детский сад — это настоящий женский бизнес, основанный на создании атмосферы добра, уюта и радости для детей.

— **С какими трудностями пришлось столкнуться?**

— Самые большие трудности — это поиск подходящего помещения. СанПиН предусматривает ряд требований к дошкольным заведениям, соблюдать которые нужно обязательно, а на рынке недвижимости предлагаются в основном офисные помещения, требующие перепланировки. В 2010 году, когда мы открывали первый садик, перепланировка прошла достаточно легко, в то время необходимо было только составить проект и узаконить его. Теперь же узаконить перепланировку нежилого помещения в многоквартирном доме можно лишь при условии получения 100 % согласия всех жильцов дома, а это не реально. Поэтому сейчас лицензированный детский сад в жилом доме можно открыть лишь при условии планировки помещения именно под детсад еще на этапе строительства дома.

Также перед тем, как открыть садик, немало времени и усилий было потра-

чено на разработку бизнес-плана, о чем я совершенно не пожалела, так как бизнес-план полностью соответствовал действительности, и в период трудностей я не раз обращалась к этому документу, перечитывала его и понимала, куда и как надо двигаться.

— **Есть ли помощь частным садам со стороны государства?**

— Да, есть, и благодаря этой помощи мы развиваемся, создаем новые филиалы.

Во-первых, активно развивается проект частных детских садов по цене муниципальных, когда дети, формально являющиеся воспитанниками муниципального ДОУ, находятся на площадях частной организации, которая осуществляет деятельность по договору. В этом случае родители платят только за образовательные услуги, а за услуги присмотра и ухода частное заведение получает выплаты из бюджета в размере 9 тыс. рублей на одного ребенка. Многие дети посещают наш садик именно по этой программе, и мы планируем увеличивать свою вовлеченность в данный проект.

Также существуют как федеральные, так и городские программы субсидирования, компенсации части затрат на покупку мебели, игрового, спортивного оборудования, арендных и других платежей. С 2012 года мы ежегодно получаем субсидию из муниципалитета, это нас поддерживает и подталкивает к созданию новых детских садов. В частности, любой частный сад имеет возможность получения субсидии из бюджета в размере 200 тыс. рублей в год, если детсад имеет санитарное заключение — 800 тыс. рублей, если он лицензирован — 1 млн рублей.

Начиная работу по созданию детского сада, мы с самого начала были настроены только на лицензированную деятельность, и СОВЁНОК был первым детским садом в Красноярске, получившим лицензию.





— **Насколько сложна процедура лицензирования?**

— Основная сложность заключается в получении заключения от Роспотребнадзора и МЧС о соответствии помещения требованиям СанПиНов и пожарной безопасности, и если изначально помещение подходит для детского сада, привести его в соответствие со всеми требованиями вполне возможно. В последние годы законодательство ввело ряд послаблений к требованиям, к примеру, прогулки детей можно организовывать в парках, скверах, на территориях многоквартирных домов, можно передавать на аутсорсинг часть услуг, таких как питание, прачечная.

— **Каковы отличительные особенности сети детских садов СОВЁНОК?**

— Во-первых, мы делаем акцент на безопасность: пожарную, санитарную безопасность, охрану жизни и здоровья, охрану труда, инструктируем персонал по всем направлениям, в том числе по оказанию первой медицинской помощи. Также пристальное внимание уделяем выявлению талантов детей и их развитию, индивидуальный подход для нас — не просто популярное выражение, а единственно возможный метод работы с детьми, так как талантливы все малыши без исключения, нужно лишь разглядеть и развить их способности. В наших садиках дети изучают английский язык, плавают в бассейне, рисуют песком, поют, танцуют, посещают театральную студию, кружки «Поваренок», «Умная глина», конструирование и многие другие.

И конечно, одна из основных задач дошкольного образования — пробудить у ребенка интерес к получению знаний, заинтересовать его. Все наши выпускники с нетерпением ждут того момента, когда они пойдут в школу и перед ними откроется этот чудесный мир знаний.

— **На ваш взгляд, насколько перспективным является такой вид бизнеса, как частный детский сад?**

— Думаю, в дальнейшем популярность частных садов среди населения будет только расти. И даже не из-за нехватки государственных дошкольных учреждений, а потому, что родители готовы вкладывать в образование своего ребенка. Выбирая сад, родители смотрят на него не только как на место пребывания, но и как на место, где их малыш будет развиваться, учить иностранный язык, оздоравливаться, расти полноценной личностью. Сейчас наши детские сады полностью укомплектованы и 90 % детей остаются с нами до школы, не уходя в муниципальное учреждение.

Мы планируем в будущем открытие новых филиалов в Красноярске, а также запускаем франшизу СОВЁНОК в ряде других городов — и интерес к нашей франшизе есть, так как нами наработан большой опыт в этой сфере, все процессы прописаны и отлажены.

— **Что бы вы посоветовали тем, кто хочет открыть частный детский сад?**

— В общем и целом частный детский сад — не вариант для тех, кто хочет легких и быстрых денег. Но если ваша цель — построить крепкий, перспективный и социально ориентированный бизнес и при этом вы любите детей, стоит обратить внимание именно на частные детские сады. Спрос на них высок и устойчив, конкуренция в сегменте невелика, государство поддерживает льготами и субсидиями, а франшиза поможет подстраховаться в наиболее спорных и сложных моментах.

И главное, искренние слова благодарности, отзывы родителей и счастливые улыбки деток станут лучшей наградой за ваш труд!



ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

С 20 по 22 апреля прошел Красноярский экономический форум — 2017.



МОДЕЛЬ ЗЕЛЕННОГО БУДУЩЕГО

На пленарном заседании молодежной площадки «Модель зеленого будущего» экономического форума губернатор Красноярского края **Виктор ТОЛОКОНСКИЙ** заявил, что регион готов пойти на комплексные меры для улучшения экологической ситуации. Губернатор, в частности, напомнил про запрет строительства новых загрязняющих производств в крупных городах. «У нас нельзя в Красноярске, в Норильске, в Ачинске построить завод, требующий санитарной зоны, — сказал Виктор Толоконский. — Стратегия социально-экономического развития региона провозглашает: край для человека. Все экологические требования нужно жестко соблюдать».

Губернатор рассказал о плане действий по сокращению выбросов, который предполагает экологическую модернизацию предприятий, особый режим работы производств в период неблагоприятных экономических условий, ужесточение контроля за качеством топлива на АЗС, обновление подвижного парка общественного транспорта.

«Принято решение поменять состав автобусов, — сказал Виктор Толоконский. — Для Красноярска это непростая задача. Примерно 120—130 автобусов в ближайшее время мы будем приобретать для столицы края за бюджетные средства, и такие же требования мы ставим частным перевозчикам. Через некоторое время у нас не будет старых автобусов. Мы будем жестко распределять потоки грузового транспорта, строить надземные переходы, «разруливать» пробки».

По словам главы региона, отдельное внимание в плане экологических мероприятий край уделит утилизации бытового мусора. «Будем строить новые заводы по переработке отходов, современные полигоны, — отметил Виктор Толоконский. — Будут ставиться жесткие требования к поселенческому уровню по регламенту утилизации бытового мусора».

Виктор Толоконский сообщил участникам КЭФ и о создании краевого министерства экологии и рационального природопользования. «Это позволит обеспечить концентрацию очень серьезных управленческих усилий, направленных на разработку новых экологических программ, на заключение соглашений с предприятиями, мониторинг состояния окружающей среды», — подчеркнул глава региона.



Также на пленарном заседании генеральный директор АО «Сибирская угольная энергетическая компания» **Владимир РАШЕВСКИЙ** отметил, что технологические решения для минимизации выбросов в угольной электроэнергетике найдены еще 20—30 лет назад. Проблема в том, что угольные электростанции

в мире и в России были построены давно, и не все они оснащены современными технологиями. Он привел в пример Красноярск. Новый энергоблок Красноярская ТЭЦ-3 построен пять лет назад и «впитал все лучшие технологии». Сегодня выбросы станции минимальны. В то же время есть достаточно старая ТЭЦ-1, которая требует модернизации. «Думаю, в течение двух-трех, максимум четырех, лет эта задача будет решена. Инвестиционная программа СУЭК на ближайшие два года в части экологических мероприятий — это 3,5 млрд рублей. Такие же масштабы и цифры у Сибирской генерирующей компании», — сказал Владимир Рашевский.



Владислав СОЛОВЬЕВ, гендиректор, председатель правления, член совета директоров ОК «РУСАЛ», заявил в ходе пленарного заседания, что с 2004 по 2008 год Красноярскому алюминиевому заводу за счет применения новых технологий удалось снизить выбросы на 40 %. Следующий

этап экологической модернизации производства — применение при производстве алюминия инертных анодов, что позволит избавиться от углеродных выбросов. «Перевод на эту технологию всего двух из 24 цехов КраЗа кардинально изменит ситуацию в Красноярске», — считает Владислав Соловьев.



Вице-президент — руководитель блока взаимодействия с органами власти и управления ПАО «ГМК «Норильский никель» **Елена БЕЗДЕНЕЖНЫХ** сообщила, что до 2023 года предприятие направит на экологические мероприятия более 250 млрд рублей, из них 200 млрд рублей останутся на севере края.

Эти инвестиции направляются на внедрение современных технологий — отечественных и зарубежных. Отвечая на вопрос, почему бизнесу нужно вкладываться в экологию, Елена Безденежных назвала основной причиной экономическую: «Выгоднее тратить деньги на экологию сейчас, чем потом пожинать результаты».

ПОВЕСТКА 2017–2025

Главным событием деловой программы основного дня Красноярского экономического форума стало пленарное заседание «Российская экономика: повестка 2017–2025».

В ходе заседания Виктор Толоконский отметил, что российским предприятиям нужно повышать конкурентоспособность и производительность труда, а также увеличивать свою долю на мировых рынках. Важнейшим условием экономического роста является доступность кредитных средств, считает Виктор Толоконский: «Нам нужно решение, чтобы инвестиционная активность была выше, чтобы ресурсы развития стоили дешевле, чтобы поддержка экспорта была принципиальной позицией, чтобы мы приняли много конкретных решений, исключающих экспорт продукции низкого передела».



Министр экономического развития РФ **Максим ОРЕШКИН** рассказал, что сегодня бизнесу требуется планирование как минимум на период от трех до пяти лет вперед: «Обязательное условие развития — это предсказуемые условия ведения бизнеса. Сегодня горизонт планирования составляет

три-пять лет. Краткосрочное планирование сегодня не интересно». Кроме того, важными составляющими развития являются понятные правила финансирования инвестпроектов, рост производительности труда, развитие человеческого капитала, образования, применение новых технологий.



НОВЫЙ ЭКСПОРТ

На круглом столе «Новый экспорт в Китай» председатель правления Совета по развитию внешней торговли **Максим ЧЕРЕШНЕВ** сообщил, что доля китайских товаров в российском импорте составляет около 14 %, а доля



российских товаров в китайском импорте — около процента. «Россия в большинстве своем экспортирует в Китай сырье, — говорит Черешнев. — При этом из Китая в Россию идут товары с высокой добавленной стоимостью».

В то же время некоторые специалисты считают, что российские компании могут экспортировать в Китай практически всю номенклатуру товаров. Главное — наладить инфраструктуру и пользоваться всеми существующими инструментами. Сегодня, к примеру, в Китае нет ни одного российского торгового дома, также на сайте «Алибаба» очень мало страниц с российскими поставщиками.

Участник круглого стола Константин Кузовков отметил, что в Китае можно поставлять не только товары, но и услуги. В том числе туристические, развлекательные, также строители могут продавать свои знания по возведению объектов в сложных климатических условиях. Эксперты «Деловой России» оценивают перспективный объем экспорта в Китай из России в три миллиарда долларов.





БУДУЩЕ РОССИЙСКИХ ГОРОДОВ

На мозговом штурме «Будущее российских городов» глава города Красноярск **Эдхам АКБУЛАТОВ** отметил: «Основной проблемой российских городов является отсутствие комплексного развития — это принципиальный момент, который в первую очередь ощущают жители, когда говорят о недостатке образовательных учреждений, объектов социальной сферы, транспортной инфраструктуры, общественных пространств, спортивных сооружений и так далее. Безусловно, универсальным инструментом для решения этой задачи является градостроительная документация. Ряд городов сейчас работает над созданием нового генерального плана. Красноярск также занимался этим вопросом: в 2015 году мы утвердили новый генеральный план, затем — Правила землепользования и застройки, проект планировки улично-дорожной сети. Тем самым появилась проектная основа, которая позволит теоретически обеспечить комплексность. Но мы столкнулись с тем, что возникли противоречия градостроительного и земельного законодательства. Законодательство не дает четкого ответа на вопрос, как быть в случае, если границы земельного участка перечеркнуты градостроительным регламентом. Мы вынуждены искать ответы в суде».

Татьяна Полиди, исполнительный директор фонда «Институт экономики города», поддержала Эдхама Акбулатова в том, что муниципалитетам необходимо давать больше полномочий, тогда многие вопросы будут решаться оперативнее: «Города на сегодня имеют только полномочия по утверждению генплана и правил землепользования и застройки (ПЗЗ), но не имеют полномочий урегулирования тарифов коммунальных структур, утверждений их инвестиционных программ в соответствии с генеральным планом. Тем самым невозможно выстроить инвестиционно-

привлекательные проекты развития застроенных территорий. Так что на данном этапе ПЗЗ и генплан у нас не являются инструментом инвестиционной политики, а жилье — инструментом экономической и миграционной политики. Поэтому новые полномочия, на мой взгляд, являются базовым условием для движения в эту сторону».



Заместитель министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ **Андрей ЧИБИС** отметил положительный опыт Красноярск в благоустройстве городской среды: «Совсем недавно краевой центр получил диплом одного из победителей очень значимого и серьезного всероссийского конкурса в части благоустройства. В Красноярске есть масса элементов комфортной городской среды. Но это не означает, что нужно остановиться. Ключевая цель проекта по формированию комфортной городской среды — не только отремонтировать дворы, благоустроить парки, отремонтировать дороги, выполнить освещение и так далее. Главная задача — чтобы все преобразования выполнялись только по согласованию самих людей, которые этими объектами пользуются. Вовлечение людей — ключевой стержень всего проекта».



ГОСПОДДЕРЖКА БИЗНЕСА

На семинаре о существующих и недавно введенных формах господдержки предприятий заместитель директора Фонда развития промышленности **Юрий ШАМКОВ** сообщил, что в первую очередь фонд поддерживает направления промышленности с высокой инновационной составляющей, производства с ориентацией на импортозамещение. В прошлом году фонд оказал поддержку предприятиям в размере 20 млрд рублей,



в 2017 году планируется выделить 17,4 млрд рублей. Активно получают поддержку такие направления промышленности, как машиностроение, металлургия, легкая промышленность и другие.

Ключевой мерой поддержки фонда является предоставление займа под 5 % годовых сроком до семи лет, причем сумму займа предприятие начинает возвращать через два года.

В числе новых мер — поддержка предприятий, выпускающих комплектующие, которые не имеют аналогов в России, в виде займа в размере до 300 млн до трех лет под 1 % годовых, а также предоставление займа предприятиям на первый платеж по договору лизинга на срок до пяти лет под 1 % годовых. В заключение Юрий Шамков призвал предприятия региона к активному взаимодействию с фондом по всем возможным направлениям господдержки.



ПОДВОДА ИТОГИ

На итоговом пленарном заседании Красноярского экономического форума говорили о необходимости прозрачности в госзаказах и инвестиционных проектах крупных компаний, использования долгосрочных тарифов, более раннего вовлечения бизнеса в процесс изменения законодательства, фискальной стабильности. Заместитель председателя правительства РФ **Аркадий ДВОРКОВИЧ** так прокомментировал итоги работы площадок КЭФ: «У меня сложилось ощущение, что почти всё, что от государства хотели бы участники процесса, бизнес прежде всего, мы уже сделали, но сами же не исполняем. У нас есть долгосрочный бюджет, но по факту мы его каждый год меняем, не сохраняя большую часть обязательств, которые вроде бы на три года зафиксировали. У нас в некоторых сферах заявлены долгосрочные тарифы, но мы их всё равно каждый год пересматриваем. У нас есть планы заку-

пок госкомпаний, у некоторых даже среднесрочные планы, но их, естественно, тоже меняют. То есть мы почти все эти инструменты ввели, но используем не так, как они задумывались».



Участники КЭФ обратили внимание на необходимость более широкого применения практики проектного финансирования. «Консерватизм инвесторов при запуске новых проектов выходит за все рамки приличий, потому что мы — общество, которое нетолерантно реагирует на ошибки

и плохо воспринимает возможность бизнес-неудачи. Запуская любой проект, мы понимаем, что мы должны всё, что у нас есть, поставить на карту. Тема проектного финансирования — вопрос не только недостатка «длинных» денег и проектов, готовых этими деньгами воспользоваться, но и фактора соотношения рисков проекта и возможности эти риски ограничивать самим проектом. В качестве предложения участники обозначили «фабрику проектного финансирования», которая будет направлена на упрощение процедур, повышение эффективности», — заключил президент общероссийской общественной организации «Деловая Россия» **Алексей РЕПИК**.

Площадки КЭФ посетили более пяти тысяч человек из 20 стран мира и свыше 50 регионов России. За три дня работы форума состоялись более ста мероприятий, в том числе 65 дискуссионных площадок и мозговых штурмов. В дни форума были подписаны 45 соглашений между органами государственной власти, бизнесом, общественными организациями. Красноярским краем заключено более 30 соглашений, которые касаются создания новых мощностей по глубокой переработке леса, реализации инфраструктурных проектов, необходимых для развития бизнеса, проектов по переработке сельхозпродукции, развития высокотехнологичных производств.



ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

10—14 апреля 2017 года в Сочи прошла ежегодная Всероссийская неделя охраны труда. 150 мероприятий на 22 площадках — организаторы постарались охватить самый широкий спектр вопросов в сфере промышленной безопасности и охраны труда.



КОНТРОЛЬ И НАДЗОР

В рамках Недели прошло совещание с государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации, на котором выступил директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России **Валерий КОРЖ**.

По его словам, Минтрудом России утверждена программа пересмотра (разработки) правил по охране труда на 2016—2018 годы, которой предусмотрено принятие 24 правил по охране труда. Приоритеты в издании и актуализации действующих правил устанавливаются исходя из фактического уровня производственного травматизма в отдельных видах экономической деятельности, состояния условий и охраны труда. При разработке правил по охране труда учитывается так называемый рейтинг травматизма, то есть в первую очередь правила по охране труда разрабатываются для тех видов экономической деятельности, в которых фиксируется максимальный уровень травматизма.

Валерий Корж также сообщил, что в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 277-ФЗ по совершенствованию надзорной деятельности с 1 июля 2017 года невозможно будет проверять нормы, которые установлены советским законодательством.

«С 1 июля 2017 года все советские акты, ранние российские акты, акты РСФСР входят в стоп-лист. Проверять их нельзя, за редким исключением. Сейчас готовится законопроект, ряд актов будет выведен из-под этого запрета, в частности акты, связанные с Крайним Севером, с досрочными пенсиями и т. д. Для того чтобы актуализировать и издавать современные правила, мы поставили себе задачу несколько расчистить правовое поле — это облегчает жизнь и работодателям, и вам, как надзору в сфере труда. Порядка 106 советских актов были признаны недействующими на территории Российской Федерации», — рассказал руководитель департамента.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАВИЛА ОХРАНЫ ТРУДА

В рамках круглого стола участники ВНОТ обсудили изменения Правил по охране труда, вступивших в силу в прошлом году. На сегодняшний день в России действует 101 правило по охране труда, куда включены как отраслевые, так и межотраслевые пункты. Однако, как показывает современная практика, разработанных стандартизированных пунктов оказывается недостаточно, чтобы обеспечить безопасность на особых предприятиях, таких как, например, энергетическая промышленность. По словам начальника отдела экономического анализа и мониторинга условий и охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России Екатерины Кузнецовой, в таких случаях руководство должно прорабатывать правила в индивидуальном порядке: «Министерство труда четко говорит, что если нет каких-то видов работ в правилах, а на практике они есть, — не надо искать их в стандартах. Их стоит утверждать собственным локальным актом».

Такая тенденция обусловлена еще и тем, что правила по охране труда совершенствуются и создаются параллельно с процессом внедрения инноваций в ту или иную отрасль производства или промышленности. Однако главный критерий, которому должны соответствовать все нововведения, — это сохранение жизни и здоровья кадров.

ЦЕЛЬ – НУЛЕВОЙ ТРАВМАТИЗМ

В России наблюдается тенденция снижения количества работников, занятых во вредных условиях труда. Об этом сообщил министр труда и социальной защиты РФ **Максим ТОПИЛИН** на стратегической



пленарной сессии «Формирование культуры безопасности — будущее сферы охраны труда». Максим Топилин рассказал, что с начала введения процедуры специальная оценка условий труда проведена на более чем 10 млн рабочих мест, на которых занято свыше 14 млн работников.

«Мы видим, что сначала в результате спецоценки дажеросло количество рабочих мест с опасными и вредными условиями труда. Это, как говорят врачи, «идет выявляемость». Прошлый год показал, что показатель стал снижаться. Это означает, что все-таки экономические стимулы играют роль и дают результат», — отметил министр.

Максим Топилин также рассказал, что в последние годы в Российской Федерации сложилась устойчивая тенденция снижения уровня производственного травматизма. В 2016 году количество несчастных случаев на производстве снизилось на 7 %, тяжелые несчастные случаи уменьшились почти на 25 %, число погибших сократилось на 12 % (снижение с 2 089 человек в 2015 году до 1 832 человек в 2016-м). В целом за последние пять лет количество погибших на производстве уменьшилось на 39 %.

«Мы достигли неплохих результатов с точки зрения этих показателей. Действительно, они находятся на среднеевропейском уровне. Если брать 15 развитых европейских стран Евросоюза, то это сопоставимые показатели. Мы даже чуть-чуть лучше. Мы находимся на уровне самых развитых, самых продвинутых стран в этом отношении», — отметил Максим Топилин.

Согласно методике Международной организации труда (учет погибших на 100 тыс. занятых в экономике) в 2016 году в Российской Федерации расчетный показатель составил 2,54 погибшего, что в целом

соответствует среднему уровню смертельного травматизма в странах ЕС (Германия — 2,5; ЕС-15 — 2,85; ЕС-27 — 3,63) и существенно ниже показателей стран БРИКС (Бразилия — 16,14; Индия — 9,93; Китай — 13,18; ЮАР — 16,4).

По словам министра, необходимо стремиться к нулевому травматизму, и ведомство ставит перед собой такую цель. Он также отметил, что в последнее время значительно были увеличены выплаты по несчастным случаям со смертельным исходом до 1 млн рублей. «Я хочу напомнить, что за этот период во все практически отраслевые законодательства были внесены нормы о том, что компенсации выплачивают страховые компании. Раньше нам приходилось каждый раз, когда что-то происходило, садиться за стол переговоров, договариваться с работодателями или просить регионы в этом участвовать. Сейчас это работает в автоматическом режиме», — рассказал Максим Топилин.

При этом он обратил внимание на то, что законодательство по страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний практически не работает в части выявляемости профзаболеваний.

«Если нам удастся сформулировать и создать такие страховые механизмы, которые бы побуждали работодателя и работника заниматься тем влиянием, которое оказывается на здоровье человека в результате его работы на самых-самых ранних стадиях, тогда мы сможем купировать все риски. Мы сможем и категорически изменить показатели смертности, заболеваемости, и мы сможем дать экономический механизм для этого, — сказал он. — Потому что если работники не болеют, то работодателю не надо иметь еще 10 % численности для того, чтобы подстраховывать производственный процесс. Это огромная экономия для всех. С одной стороны, это сбережение здоровья человека, его длинная трудовая жизнь, а с другой стороны, это снижение издержек работодателей».





МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Ярким мероприятием ВНОТ-2017 стала панельная дискуссия «Концепция «нулевого травматизма». Насколько применим международный опыт в России».

«Главное, чему нам следует научиться у западных коллег, — это внедрение эффективных

образовательных программ, — считает председатель Нефтегазстройпрофсоюза России **Александр КОРЧАГИН**. — Простой пример: по статистике, главной причиной смертей в результате ДТП являются не сами травмы, а неквалифицированная помощь, задержка скорой помощи и отсутствие оказания первой помощи очевидцами происшествия. Таким образом, необходимо сделать упор на качественное обучение работников навыкам оказания первой помощи. У нас же ситуация такова, что отсутствуют даже требования к инструкторам по охране труда и очень слабо реализованы образовательные программы в данной сфере. Мало расследовать несчастные случаи, необходимо сделать так, чтобы они не могли произойти ни технически, ни идеологически, а для этого надо менять сознание руководителей и работников».

«Для достижения эффекта «ноль травм» все средства хороши, — добавляет заместитель директора по операционной деятельности по вопросам промышленной и экологической безопасности и охраны труда ЗАО Корпорация «Тольяттиазот» Виталий Дмитрук. — Почему у японцев производительность труда в шесть-семь раз выше? Разве у них в четыре раза больше рук? Как ни крути, а причина большинства происшествий кроется в системе менеджмента. Японцы активно используют творческий потенциал работников для внедрения

лучших практик, а также искусно мотивируют людей к повышению культуры безопасности. Если мы будем рассматривать не только травмы, но и микротравмы, если будем анализировать даже то, что еще не произошло, если завод станет для работника родной семьей, если он будет испытывать гордость за то, что его цех — лидер по безопасности, то мы достигнем минимума травм». Также докладчик рассказал о важности фильтрации людей по поведенческим признакам, в частности о практике психометрического тестирования для выявления лиц с повышенным риском опасного поведения, которая применяется на предприятии «Тольяттиазот». Тестирование и фильтрация помогают корректировать обычные бытовые стрессы у работников и не допускать некоторых сотрудников к работе на опасном производственном объекте.

«Сколько бы приказов мы ни издавали, сколько бы санкций ни накладывали, всё это бесполезно, пока мы не убедим работников и руководителей личным примером, — убежден начальник департамента промышленной, экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (БРД) ПАО «Газпром нефть» Павел Захаров. — Если из 15 пассажиров в автобусе пристегивается только пять, то что можно сказать о культуре безопасности, которую мы несем? Поэтому давайте начнем с себя. Кроме того, важно, чтобы генеральные директора предприятий, так же как и на Западе, были не только заинтересованы в реализации проектов повышения безопасности труда, но и вовлечены в них лично. Это уже половина успеха».

ОСНОВЫ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Какие стратегии нужно применять для развития культуры безопасности, какие меры необходимы на государственном уровне? Этим опытом в ходе пленарной сессии «Формирование культуры безопасности — будущее сферы охраны труда» поделились представители международных организаций, ведущие мировые эксперты.

Об опыте Китая рассказал заместитель министра трудовых ресурсов и социального обеспечения Цю Сяопин. Он отметил, что Китай прошел довольно продолжительный путь к снижению травматизма и развитию культуры безопасности. Для этого была сформирована нормативная база системы охраны труда и даже внесены изменения в конституцию страны. Руководство страны в первую очередь было сосредоточено на обучении работников и внедрении инновационных технологий.

«Мы активно стимулируем такие предприятия, с тем чтобы новые технологии, новые формы управления активно внедрялись в производство и способствовали снижению неблагоприятных условий труда. Государство оказывает всевозможную поддержку таким предприятиям», — отметил заместитель министра.

Опыт Китая и его успех в улучшении показателей по травматизму, по мнению Цю Сяопина, заключается





в единстве трех направлений: профилактика, высокие компетенции и реабилитация. В этой системе обучение и образование работников, повышение правовой грамотности занимают центральное место.

Продолжил дискуссию генеральный секретарь Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО) Ханс-Хорст Конколеwski, который обозначил «золотые правила» концепции нулевого травматизма, которые легли в основу программы Vision Zero, разработанной и внедряемой по всем миру МАСО.

Важным правилом в концепции становится проявление лидерства, вовлеченности и энтузиазма сотрудников в решение вопросов охраны труда и соблюдение правил безопасности. И центральную роль в этом играют руководители, которые устанавливают стандарты и личным примером демонстрируют культуру безопасного поведения.

По мнению Конколеwski, важным в цепочке мероприятий Vision Zero является учет угроз и рисков и дальнейшее планирование и постановка целей на основе риск-ориентированного подхода. Таким образом, страны, в том числе и Россия, которые идут по пути учета риска, выбирают верный путь. Применять самые высокие стандарты и не бояться этого, стремиться к самому лучшему — это также путь успеха. Но самым главным должно стать повышение квалификаций и образование сотрудников. Это всегда лежит в основе культуры безопасного поведения.

ПРОФИЛАКТИКА, А НЕ ЛЕЧЕНИЕ

В России должна быть кардинально изменена парадигма реабилитации, она должна начинаться с профилактики, а не с лечения последствий. Об этом говорили на панельной дискуссии, прошедшей в рамках ВНОТ и посвященной современным методам реабилитации.

94 % реабилитационных мероприятий — это лекарственное и санаторно-курортное лечение. Сократить расходы на них можно, уверены специалисты в области здравоохранения, сделав акцент на раннем выявлении профессиональных заболеваний. Доцент ФГБОУ ВО «Казанский государственный медицинский университет» Минздрава России Ольга Иштерякова: «Для достижения цели длительного сохранения трудоспособности наших работников рекомендуется при формировании контингента для предупредительных мер включать лиц из группы риска — это стажированные работники. Также детальное внесение изменений в действующие нормативные документы для утверждения приоритетного предоставления путевок в санаторий для таких контингентных работников, то есть группы риска и лиц с отдельными признаками действия вредных факторов».

Обсудили на совещании и всё чаще встречающееся предложение перейти на европейскую систему, при которой работник выбирает: или реабилитация, которую будет оплачивать фонд социального страхования, и в дальнейшем возврат на работу, или выплаты компенсации по частичной потере трудоспособности. Однако, уверены специалисты, в России такую систему вводить рано.

Заведующий кафедрой профпатологии с курсом медико-социальной экспертизы ФПК и ППС ГБОУ ВПО «Ростовский государственный медицинский университет» Минздрава России Юрий Горблянский: «Чтобы это реализовать, должна быть изменена парадигма реабилитации в нашей стране полностью. Если в других странах реабилитация проводится до того, как работник станет инвалидом или имеющим определенный процент утраты трудоспособности, у нас в официальных документах это происходит уже тогда, когда работник проходит медико-социальную экспертизу».



ЖКХ: ОТКРЫТАЯ ТРИБУНА

16—18 мая 2017 года в Красноярске прошла масштабная межрегиональная конференция «Город. ЖКХ. Экология».



НОВЫЙ ПОДХОД К ЖКХ

Стартом конференции послужило пленарное заседание, главной темой которого стали новые подходы в формировании эффективной системы управления в отрасли ЖКХ. «Реформированию жилищно-коммунального хозяйства в России уже более 20 лет, и эта реформа продолжается. Правительством РФ утверждена стратегия развития ЖКХ, и одно из ключевых ее направлений — модернизация коммунальной инфраструктуры», — подчеркнул заместитель министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края Евгений Афанасьев.

«Сегодня мы завершаем отопительный сезон и переходим к плановым ремонтным работам. К примеру, в прошлом году на подготовку к очередному осенне-зимнему периоду было потрачено порядка 6,5 млрд рублей. На 2017 год сумма увеличена, — рассказал Евгений Афанасьев. — Надо отметить, что на 2017—2019 гг. по госпрограмме планируется реализовать 11 проектов по строительству объектов коммунальной инфраструктуры, из них 7 объектов водоснабжения и водоотведения».

Также представитель министерства добавил, что начиная с 2017 года в целях обеспечения комплексного устройства дворовых и общественных территорий на территории РФ и Красноярского края реализуется федеральный приоритетный проект по благоустройству городской среды. На реализацию проекта в крае выделено 883 млн рублей.

«Во время пленарной части больше всего вопросов мы получили от руководителей муниципальных образований. Поэтому задача всех круглых столов на этой конференции — высветить именно их проблемы и найти соответствующие решения. Если комфортные

условия будут созданы в районах, поселках и деревнях, то там будут охотно жить и работать люди. Одни из болевых точек — это вопросы работы систем теплоснабжения, капремонта жилого фонда, обеспечения качественной питьевой водой. К примеру, на территории края не везде есть качественная питьевая вода, несмотря на то что мы живем на берегах могучей реки Енисей. Так, Енисейск до сих пор потребляет воду из скважин, а она не соответствует современным параметрам. И мы должны найти этому решение. Однако есть и положительные примеры: в Балахте построен водозабор из Чульма, и люди получили качественную питьевую воду», — рассказал советник губернатора Красноярского края Анатолий Матюшенко.

УПРАВЛЕНИЕ ДОМАМИ

Приведение законодательства в области управления, содержания и обслуживания многоквартирных домов



к единым стандартам и толкованию необходимо для слаженной работы системы ЖКХ — к такому выводу пришли участники круглого стола «Деятельность по управлению, содержанию и обслуживанию многоквартирных домов».

Значительную часть дискуссии присутствующие посвятили особенностям надзорной деятельности в сфере ЖКХ за прошлый год и ГИС ЖКХ — государственной информационной системе жилищно-коммунального хозяйства, в которой до конца года должны быть зарегистрированы все управляющие компании страны. На сегодняшний день лицензии предпринимательской деятельности получили 468 управляющих компаний региона, а около 900 работников прошли квалификационную аттестацию.

Начальник отдела по правовым вопросам краевого стройнадзора Андрей Октябрьев обратил внимание на основные нарушения управляющих компаний и санкции за эти самые нарушения. Он рассказал, что в судах разных инстанций возникают противоречия по решениям, касающимся правонарушений управляющих компаний. До недавнего времени судам не удавалось договориться, какие правонарушения считать лицензионными, а какие нет. Правовая нерегулируемость некоторых вопросов портит статистику и не препятствует деятельности контролирующих органов в сфере ЖКХ. Есть и положительные тенденции — по сравнению с 2016 годом динамика правонарушений снижается: на 43 % уменьшилось количество правонарушений на одну проверку.

Список общих проблем в сфере деятельности управляющих компаний обобщил в своем выступлении Евгений Жидков, начальник отдела надзора за соблюдением порядка начисления платы за коммунальные услуги Службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края. По его словам, сегодня необходимо привести к единому стандарту законодательство, повысить профессионализм сотрудников сферы, оптимизировать структуру управления многоквартирными домами, обеспечить

публичность управляющих компаний и оперативность их реагирования на обращения граждан.

На круглом столе выступали и представители управляющих компаний. Так, заместитель генерального директора ГУК «Жилфонд» по правовым вопросам Татьяна Дидковская рассказала, каким образом компания выстраивает работу с должниками за жилищно-коммунальные услуги; генеральный директор ООО «Управляющая компания «Континент» Ирина Доброгорская выступила с докладом «Новое в начислении платы за жилищно-коммунальные услуги»; генеральный директор ООО Управляющая компания «Холмсервис» Ирина Сидорова — с докладом «Договоры ресурсоснабжения: преимущества и недостатки, обязательства сторон».

Также генеральный директор ЗАО «Интертакс» Казимир Войткевич рассказал о возможности повышения экономической эффективности управляющих компаний за счет новых услуг.

КАПРЕМОНТ ПО-НАШЕМУ

На круглом столе «Опыт реализации программы капитального ремонта в Красноярском крае» Анатолий Матюшенко отметил, что у программы капитального ремонта нет аналогов в мире, поэтому на начальном этапе невозможно было учесть все нюансы, которые проявились в ходе ее развития.

«Появился первый опыт, первые практические результаты. С учетом полученного опыта и в целях требований меняющегося федерального законодательства на протяжении года мы занимались совершенствованием судебно-правовой базы, которая регулирует вопросы капитального ремонта. Все задачи, которые мы ставили перед собой с момента прошлого круглого стола в части нормативно-правового регулирования, мы выполнили», — рассказала заместитель министра строительства и ЖКХ Красноярского края Елена Цитович. Кроме того, она сообщила о новом отборе квалифицированных подрядных организаций на выполнение работ по капремонту.





Так, теперь отбор подрядчиков проходит в два этапа: сначала подрядная организация подает документы в министерство строительства и ЖКХ края, а потом комиссия, созданная министерством, решает, включать или не включать данную организацию в реестр добросовестных подрядчиков. И только после того, как комиссия включит подрядную организацию в реестр, она сможет участвовать в электронных торгах на федеральной площадке. На сегодняшний день по федеральному порядку уже проведены 45 электронных торгов.

Генеральный директор Регионального фонда капитального ремонта Нина Авдеева рассказала о реализации краткосрочных планов краевой программы капремонта. Так, на сегодняшний день 575 проектов на капитальный ремонт приняты фондом в полном объеме, 436 проектов согласованы со всеми участниками процесса, 64 проекта планируется принять до 1 июня 2017 года. По 242 домам заключены договоры на выполнение строительно-монтажных работ, в 95 многоквартирных домах уже ведутся ремонтные работы, по 124 домам объявлены торги на выполнение строительных работ.



С начала 2017 года в крае отремонтированы 76 домов, а всего за время реализации краевой программы капремонта в регионе отремонтировали 317 домов.

По мнению депутата Заксобрания края Алексея Кулеша, планомерному развитию программы капитального ремонта на сегодняшний день мешают многие факторы. В первую очередь — пассивность населения. Жильцы многоквартирных домов не готовы выступать инициаторами в вопросах капремонта, выбирать подрядчика и контролировать результаты. Кроме того, низкие доходы населения не позволяют оплачивать взносы в полном объеме — к депутату регулярно поступают соответствующие обращения. Проблемой остается существенный износ жилищного фонда Красноярского края и нерешенный вопрос с ветхим и аварийным жильем, которое не попадает под снос, а оказывается в программе капитального ремонта. Наконец, проблемы возникают при оценке результатов капремонта собственниками — последние или не в состоянии оценить их, или «выкручивают руки» подрядчикам. «Недоверие вызвано тем, что люди не видят конкретных результатов: пришли какие-то люди, подолбили и ушли. Они чинили проводку, но для собственников ничего не поменялось», — заключил депутат, отметив, что к вопросу ремонта домов нужно подходить комплексно и объединять несколько процедур в одну.

Алексей Кулеш предложил упростить процедуру участия подрядчиков в капремонте, внести соответствующие изменения в законодательство федерального и краевого уровней, передать некоторые полномочия советам домов, а не жильцам. Также необходимо определить на региональном уровне, что делать с реставрацией нетиповых квартирных домов (например, домов времен СССР с лепниной и другими элементами, которые невозможно отреставрировать за средства капремонта).

Также на круглом столе Наталья Жавнова, генеральный директор ООО ГУК «Жилфонд», рассказала о своем видении роли управляющих компаний при организации и проведении капитального ремонта, а Игорь Зейферт, директор ООО «ССМК», поделился опытом выполнения строительно-монтажных работ при капитальном ремонте многоквартирного дома.

В заключение модератор круглого стола советник губернатора края Анатолий Матюшенко подвел итоги обсуждения и подчеркнул, что все заинтересованные стороны должны активнее включаться в реализацию программы капитального ремонта, а управляющие компании и советы многоквартирных домов должны им всячески помогать. Анатолий Матюшенко уверен, что с каждым годом накапливается опыт у всех участников процесса, а это обязательно влечет за собой наращивание профессионализма на всех уровнях.

При подготовке статьи использованы материалы и фотографии сайта www.krasfair.ru

П рактикум

Страницы 44–59

СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО
П Р А К Т И К А Р Е Г И О Н А

РАЗВОД С СОТРУДНИКОМ: КАК УВОЛИТЬ БЕЗ ОБИД

Подготовлено компанией HeadHunter, www.krasnoyarsk.hh.ru



Работа для многих как вторая семья. И если продолжить параллель, то увольнение на работе сродни разводу. Организационный консультант и бизнес-тренер Инга ОРЛОВА разобрала порядок действий работодателя, которому приходится расстаться с сотрудником по своей инициативе.

Причин, по которым руководитель может быть вынужден расстаться с одним из своих сотрудников, существует множество. Но в этой

статье мы не будем останавливаться на юридических аспектах процесса: для увольнения сотрудника нужны серьезные основания — будем считать, что они у вас есть и действуете вы строго в соответствии с Трудовым кодексом. Осталось построить правильный процесс коммуникации. Это важно для всех руководителей, которым по роду своей деятельности приходится проводить ротацию или оптимизацию в своем отделе.

Если подчиненный — это последний человек, который узнал о своем увольнении, то в первую очередь нужно уволить его руководителя (если только речь не идет о непредвиденном сокращении).

Задача руководителя — обеспечить эффективную работу вверенного ему подразделения. Естественно, работа выполняется руками подчиненных. Вне зависимости от стиля управления, грамотный менеджер обязан:

1. Ставить четкие задачи и оговаривать желаемый результат.
2. Контролировать итоги работы.
3. Предоставлять обратную связь.

Остальные функции управления — мотивация, развитие, предварительный и промежуточный контроль и другие — варьируются в зависимости от уровня развития подчиненных. Адекватный руководитель, который действительно недоволен результатами работы сотрудника, а не просто хочет свести личные счеты, регулярно говорит об этом подчиненному и работает над исправлением ситуации. Если терпение руководителя приблизилось к точке невозврата, он должен четко проговорить: «Либо ты работаешь по правилам компании, либо тебе придется найти более подходящую организацию». И тогда беседа об увольнении не будет звучать как гром среди ясного неба, сотруднику будет легче принять эту новость, и ощущение несправедли-

вости, из-за которого бегут жаловаться в различные организации, можно будет минимизировать.

Как же проводить саму беседу? Итак, сначала рассмотрим основные правила проведения беседы об увольнении, а потом пошаговый алгоритм.

КТО? Проводить беседу об увольнении с сотрудником должен непосредственный руководитель, а не менеджер по персоналу. У многих руководителей существует соблазн снять с себя эту неприятную задачу. Но это неуважение и к подчиненному, и к сотруднику службы персонала. Инициатор расторжения трудовых отношений — руководитель, поэтому именно он должен объясниться с сотрудником.

КАК? Письменные уведомления высылают только после личной беседы. Письменная коммуникация лишена эмоциональной окраски, мы сами приписываем ее тексту. А так как официальный язык слишком сухой, да еще и новость неприятная, ситуация, когда мы об увольнении сообщаем только через письмо, будет восприниматься сотрудником как плевок в душу. Поэтому сначала личная беседа, а письменное уведомление — как памятка, а также для соблюдения официальных процедур — высылается после.

СКОЛЬКО? Продолжительность беседы об увольнении ориентировочно составляет 15–20 минут. Меньше не получится: вы убедитесь в этом, когда познакомитесь с алгоритмом. Больше — это уже несколько иной жанр: например, сеанс психотерапии или коучинга.

КОГДА? Лучше сообщить сотруднику об увольнении тогда, когда вы приняли это решение. Руководители часто грешат затягиванием принятия решения или, скорее, его реализации. Как и в семье: чувств уже нет, каждый живет своей жизнью — семьей это не назвать, но и развестись жалко. Ведь столько лет вместе, а «за дверью» могут быть и худшие варианты: этот плохонький, но свой, как чемодан без ручки, — и нести неудобно, и выкинуть жалко.

Некоторые специалисты рекомендуют проводить беседу в пятницу, в расчете на то, что человек на выходных немного успокоится. Если же решение у вас созрело в понедельник, то тянуть до пятницы нет смысла, это только накалит обстановку в отделе. Желательно беседу провести в конце рабочего дня — может, даже немного задержать сотрудника на работе. Это позволит уволенному в растрепанных чувствах не встречаться с коллегами, спокойно собраться без шущуканья за спиной, а главное, не выплескивать на них свои эмоции и не обвинять вас во всех грехах.

КАК ПРОВЕСТИ РАЗГОВОР

Сразу переходите к цели.

В начале беседы не затягивайте разговоры о погоде, природе и семье — в контексте увольнения это выглядит цинично.

Сообщите причины увольнения.

Опирайтесь на факты трудовой биографии, которые привели к этому решению, а также на предыдущие совместные усилия по изменению ситуации и договоренности, которые не были выполнены со стороны сотрудника. Именно на этой стадии могут возникнуть разногласия: сотрудник может быть не согласен, обвинять вас, обстоятельства, просить войти в его положение. Вам, как руководителю, важно выдержать правильный тон беседы — без нападок, раздражения, агрессии, попыток эмоционально доказать во что бы то ни стало свою правоту.

Поддержите увольняемого.

Постарайтесь избегать избитых фраз вроде: «Я вас понимаю». Здесь не может быть универсальных фраз, все сотрудники разные, и вам лучше знать, какие слова подобрать. Эмоциональный интеллект вам в помощь.

Обсудите дальнейшие действия.

Что сотрудник должен делать дальше: собирать вещи и увольняться одним днем или передавать дела? Может ли он в течение двух недель отработки отпрашиваться на собеседования? Этот этап разговора позволит переключить сотрудника с эмоций на рабочие вопросы. Часто бывает, что увольняемый в этот момент не может полностью сосредоточиться, поэтому по итогам разговора договоритесь прислать ему электронное письмо-памятку.

Предложите помощь.

Об этом часто забывают или даже не понимают, какую помощь можно оказать. На Западе активно применяется аутплейсмент среди компаний, которые дорожат своей репутацией как работодателя.



Аутплейсмент — это метод лояльного увольнения. Важно не испортить отношения при увольнении и помочь сотруднику найти новое место работы. Помогите увольняемому разработать стратегию поиска работы. Ему наверняка помогут советы менеджеров по подбору персонала: как правильно составить резюме, где и как искать новую работу, список рекрутинговых агентств, возможность потренироваться в прохождении собеседования в ролевых играх с предоставлением обратной связи.

Увольнение подчиненных — это не дуэль и не точка сведения счетов. Это история неоправданных надежд, крушения планов на будущее и падения самооценки, это стресс не только для подчиненного, но и для руководителя. Отсюда неоправданные эмоции: злость, обида, депрессия. Относитесь к сотрудникам с заботой, и вы сможете избежать судебных разбирательств, ведь Трудовой кодекс РФ всегда на стороне сотрудника, и расстаться с ним можно только договариваясь.



КАК ПРАВИЛЬНО РУГАТЬ СОТРУДНИКОВ



Артем ДОНЕЦ, бизнес-тренер компании «Медведь Холдинг»

Однажды мне довелось присутствовать на планерке в одной серьезной компании. Было необходимо собрать пожелания по проведению тренинга от линейных руководителей, поэтому я получил допуск на это интимное для многих компаний мероприятие.

В начале совещания один из руководителей отчитывался о задаче, которая была выполнена не в полном объеме. Бигбосс слушал, щелкая кнопкой автоматической ручки. Внезапно ручка была брошена на стол, босс подпрыгнул со своего места и разразился длинной и витиеватой тирадой на тему — я один тут работаю, а вы ищете возможность расслабиться, а то и откровенно саботируете свои обязанности, нанося непоправимый урон фирме, стране и нервной системе руководителя.

Конечно, сказано это было в стиле великого и могучего русского языка. Подчиненные сидели, втянув голову в плечи, и старались дышать через раз. По всему было видно, что такое происходит не впервые и все пытаются переждать бурю. После выявления

победителей, «раздачи слонов» и выдачи ценных руководящих указаний сотрудники отправились «нести свет в массы».

Когда я работал в тайской туристической компании на острове Пхукет, мне доводилось общаться с собственником компании, г-м кун Сатирапонгом, человеком выдающихся талантов и тайских голубых кровей. Среди всего прочего речь зашла об управленческих воздействиях на подчиненных, и я спросил, как ему удается быть сдержанным и ровным на всех собраниях, никогда не повышая голос на сотрудников, даже если они совершили серьезные просчеты в работе?

Его ответ заставил меня задуматься о многих аспектах личной организации российских руководителей. Философия высшего управления в Тайланде такова, что руководитель никогда не повышает голоса на подчиненного, потому что не может показать подчиненному такую степень неуравновешенности, при которой происходит выброс неконтролируемых эмоций. Другими словами, наорать на подчиненного значит унизиться перед ним и потерять лицо.

Тогда каким же образом осуществлять воздействие на подчиненного, если необходимо указать ему на ненадлежащее выполнение его должностных обязанностей? Вот тут и необходимо проявлять свое управленческое искусство. В чем же оно заключается?

КРИТИКА И ЭМОЦИИ НЕСОВМЕСТИМЫ

Если вы выходите из себя, то вы не руководитель, а истеричка. И отношение к вам сотрудников соответствующее. Не умеющий контролировать себя не сможет контролировать других! Как бы ни разочаровал вас сотрудник, держите эмоции при себе. Если чувствуете, что перегреваетесь и понимаете, что можете сорваться, лучше не начинайте диалог. Расслабьтесь, выпейте воды, погуляйте. Вспомните, что человеку свойственно ошибаться, и вполне возможно, ошибка была случайностью. Человек тогда исполняет задачу эффективно, когда имеет четкие и понятные указания. Критикуйте так, чтобы сотрудник понимал, в чем он ошибся, а также ясно видел, что необходимо исправить и как. Укажите на ошибки и предоставьте список того, что нужно исправить.

ПРИМЕНЯЙТЕ ТЕХНИКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Вы ведь требуете от своих сотрудников профессионализма? Тогда почему бы и самому не стать

профессионалом? Применение различных техник управленческого воздействия — это показатель вашего профессионализма.

ОБЯЗАТЕЛЬНО РАЗБЕРИТЕСЬ В СИТУАЦИИ

Помните о том, что выговор имеет четко определенную задачу — помочь работнику в осознании ошибки и указать пути для дальнейшего совершенствования. Будет отлично, если вы еще и положительную мотивацию при этом зададите. Избегайте личной критики во время выговора! Вы говорите о работе сотрудника, а не о его умственных способностях. Возможно, работник и сам трижды раскаялся и чувствует себя неловко, не добивайте его.

СВОЕВРЕМЕННО УКАЗЫВАЙТЕ НА ОШИБКИ

Если ребенка не наказать в тот момент, когда он нашкодничал, то лучше не наказывать вовсе, так как ребенок не осознает причинно-следственных связей и обидится. Так же и с подчиненным: не откладывайте критику до ближайшей планерки или собрания, при

отложенном рассмотрении что-то упустите, работник придумает кучу причин — и ему будет попросту сложно вспомнить, что послужило причиной ошибки. И как в случае с ребенком, сотрудник может воспринять выговор как проявление личной неприязни, а не как руководство к действию.

КРИТИКУЙТЕ МЯГКО

Избегайте грубых выражений. Чтобы не подорвать у человека уверенность в себе и в своих силах, обращайте внимание на плюсы в его деятельности. Постройте предложение примерно так: «Итак, вы реализовали три новых проекта из пяти, хотя сроки уже поджимают. Я могу понять, что объем работы достаточно серьезный, но и вы поймите, что мы доверили это вам, так как уверены в вас как в профессионале своего дела. В следующий раз я буду ждать от вас полного выполнения задач и убежден, что со всем справитесь, так?» Составив предложение подобным образом, вы активизируете в человеке чувство стыда и желание реабилитироваться, а значит, работать эффективнее.

ПОМНИТЕ О ТОМ, ЧТО ВСЕ МЫ РАЗНЫЕ

Чтобы стать профессионалом своего дела, эффективным руководителем и создать сплоченный коллектив, важно уметь пользоваться различными психологическими инструментами. В основе правильной критики лежит целая методика, основанная на том, что каждого сотрудника необходимо изучить как личность и выбрать именно те способы влияния, которые по отношению к нему наиболее эффективны. Кому-то легкий упрек — это показатель хорошего отношения, а кто-то воспримет его как знак несерьезного отношения и затаит обиду. Правильно ругать сотрудников — серьезная наука, изучите каждого и найдите подход ко всем!

ХВАЛИ ПРИ ВСЕХ, РУГАЙ НАЕДИНЕ

В советской школе все «ошибки и залеты» разбирали «суд товарищей». Виновник вставал к классной доске, и все высказывали свое порицающее мнение. Считалось, что после этого провинившийся сделает выводы и станет лучше. Однако после такой процедуры у слабых личностей случалась истерика, а у сильных появлялось желание убивать. Никакой полезной функции «публичная порка» не несет. В отличие от публичного поощрения и признания заслуг.

НИКОГДА НЕ КРИТИКУЙТЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРИ ИХ СОТРУДНИКАХ

Во многих компаниях существует определенная иерархическая структура. Если вы руководитель более высокого звена и ваш подчиненный плохо выполняет свои должностные обязанности, никогда не высказывайте этого в присутствии коллектива. Для



поддержания дисциплины в компании необходимо сохранять авторитет и уважение к руководителю среди его подчиненных, иначе те начнут ставить под сомнение все его приказы и распоряжения. Вызовите его в кабинет и поговорите лично.

ДАЙТЕ СОТРУДНИКУ ПОНЯТЬ, ЧТО ВЫ ДОВЕРЯЕТЕ ЕМУ

Ваше управленческое воздействие на сотрудников должно базироваться на положительных составляющих. Важно проникнуть в сознание человека. И тут помогут определенные психологические приемы:

- Чаще используйте имя человека в разговоре с ним — это располагает и помогает сотруднику проникнуться разговором.
- Дайте понять собеседнику, что для вас важно не отчитать, а понять причину, которая заставила его совершить ошибку, к примеру, спросите: «Что заставило вас подумать, что так будет правильно? Вероятно, вам следует попробовать другой алгоритм решения данной задачи, где не нужно использовать такой объем данных».
- Показываете подчиненному, что вы ему доверяете и рассчитываете на него. Не просто указывайте на ошибку, а дайте понять, что очень удивлены тем, что он не справился, ведь он очень перспективный и ответственный сотрудник.

Всегда помните о том, что вы занимаете более высокую должность и эта должность накладывает определенные обязательства. Хороший отец семейства никогда не станет реализовывать свои амбиции за счет членов своей семьи. Ему необходимо быть мудрым и понимающим, только тогда он приведет всех к успеху и развитию.

Переход на профстандарты: рекомендации для кадровиков

Продолжение статьи «Практика внедрения профессиональных стандартов», опубликованной в № 1(39) 2017 г.



Марат БАЙГЕРЕЕВ, директор Восточно-Сибирского филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Переход на профессиональные стандарты в первую очередь связан с необходимостью приведения наименований профессий/должностей ваших работников в соответствие с теми вариантами, что предлагает профстандарт. В этой связи самый распространенный вопрос специалиста по управлению персоналом: «Как быть с теми наименованиями должностей сотрудников, которые, во-первых, содержат сразу несколько направлений профессиональной деятельности и, во-вторых, содержат категории, не предусмотренные профессиональными стандартами? Например, работники, чьи должности «инженер по охране труда и пожарной безопасности 1-й категории», «инженер по промышленной безопасности и охране труда и пожарной безопасности 2-й категории», «ведущий инженер по промышленной безопасности и охране труда», подпадают одновременно под действие таких профессиональных стандартов, как «Специалист в области охраны труда» (рег. № 192), «Специалист по противопожарной профилактике» (рег. № 201), «Специалист по обеспечению промышленной безопасности при эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, и/или подъемных сооружений» (рег. № 679)? Согласно нормам статей 57 и 1953 Трудового кодекса эти стандарты обязательны для применения. Что делать?»

1. Вопрос совмещения нескольких направлений профессиональной деятельности.

Поскольку официальных разъяснений, как быть работодателю в таких случаях, до сих пор нет (письма из департаментов Минтруда России не могут считаться официальной позицией этого министерства, поскольку отражают лишь точку зрения специалистов департамента на дату подписания письма, не более того!), рекомендуем пока воздержаться от внедрения указанных профессиональных стандартов до выяснения прямых финансовых затрат либо определить, какой из «смежных» профессиональных стандартов в отношении

данных работников будет основным. В таком случае работодателю наряду с основными должностными обязанностями необходимо будет дополнительные должностные обязанности работника оформить как совмещение профессий (должностей) согласно требованиям статей 602 и 151 Трудового кодекса РФ.

Аналогичная ситуация возникает, если при анализе должностных/производственных инструкций (ДИ/ПИ) ваших работников и сравнении их с требованиями профессиональных стандартов было выявлено, что по некоторым ДИ/ПИ работник выполняет трудовые функции (обязанности) сразу по нескольким обобщенным трудовым функциям (ОТФ) того или иного профстандарта. Например, в ДИ инженера отдела закупок 1-й или 2-й категории указаны трудовые функции, представленные в ОТФ 3.1 и ОТФ 3.2 профстандарта «Специалист в сфере закупок» (утв. Приказом Минтруда России № 625н от 10.09.2015), или в ДИ ведущего инженера по подготовке и учету кадров указаны трудовые функции, представленные в ОТФ 3.1 и ОТФ 3.4 профстандарта «Специалист по управлению персоналом» (утв. Приказом Минтруда России № 691н от 06.10.2015).

В этой связи, при переходе на профессиональные стандарты, рекомендуем пересмотреть трудовые функции и трудовые действия, указанные в ДИ/ПИ, и привести их в соответствие с требованиями по одной ОТФ (сгруппированные в одну ОТФ трудовые функции различаются по сложности и качеству от функций другой ОТФ, соответственно различаются и предлагаемые профстандартом наименования должностей!) соответствующего профессионального стандарта. В противном случае, при выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени дополнительных должностных обязанностей по одной ОТФ и по такой же профессии/должности в рамках одного профессионального стандарта, наряду с установленными должностными обязанностями по другой ОТФ, дополнительные должностные обязанности должны быть оформлены в виде увеличения объема работ или расширения зон обслуживания (требования статей 602 и 151 Трудового кодекса РФ). Таким образом, при переходе на профстандарты рекомендуем привести ДИ/ПИ в строгое соответствие с требованиями обязательных к применению

профстандартов в части наименования должностей/ профессий и квалификационных требований согласно одной ОТФ. При разработке или внесении изменений в ДИ/ПИ необходимо учитывать следующие сведения из профессионального стандарта:

- «Требования к образованию и обучению»;
- «Требования к опыту практической работы»;
- «Особые условия допуска к работе»;
- «Трудовые действия»;
- «Необходимые умения»;
- «Необходимые знания»;
- «Другие характеристики».

Любые несоответствия могут быть истолкованы работником и лицами, представляющими его интересы, как произвольное нарушение работодателем «границ» профессии/должности, обозначенной профессиональным стандартом в части вышеуказанных требований.

2. Вопрос категорий и производных наименований.

Профессиональными стандартами, как правило, не предусмотрены наименования должностей ведущих/старших специалистов, заместителей руководителей различного звена, главных инженеров. В настоящее время также отсутствуют официальные разъяснения по применению профессиональных стандартов в отношении работников, чьи должности по штатному расписанию имеют производные наименования «ведущий», «старший», «заместитель» и др. (за исключением случаев, когда профессиональный стандарт прямо предусматривает должность, например, «ведущий инженер»). Как быть, если в вашей организации есть такие должности, как «заместитель главного бухгалтера», «ведущий бухгалтер», «ведущий инженер по организации и нормированию труда», «главный специалист по кадрам», «ведущий инженер отдела материально-технического снабжения» и т. п., которые не предусмотрены соответствующими профессиональными стандартами «Бухгалтер», «Специалист по управлению персоналом», «Специалист в области обеспечения строительного производства материалами и конструкциями» и т. д.?

Очевидно, что в свете планируемой перспективы замены квалификационных справочников профессиональными стандартами творческое применение требований профстандартов в части соответствия наименований должностей, профессий или специальностей и квалификационных требований к ним, как того требует норма статьи 57 Трудового кодекса, недопустимо. Если есть сомнения, обратитесь к любому юристу!

Аналогичная проблема применения профессиональных стандартов возникает с теми должностями работников, наименования которых предусматривают квалификационные категории. Так же, как и в приведенном выше примере, с производными должностями (старшие и ведущие специалисты, заместители

руководителей и т. п.), при составлении своих штатных расписаний организации руководствовались положениями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37), который допускал внутридолжностное квалификационное категорирование работников. Как быть, если в организации есть такие должности, как «специалист по кадрам 1-й категории», «экономист 2-й категории отдела труда и заработной платы», «инженер по нормированию и организации труда 1-й категории», «геодезист 2-й категории», «топограф 1-й категории» и др., что не предусмотрено соответствующими профессиональными стандартами «Специалист по управлению персоналом», «Специалист в области инженерно-геодезических изысканий» и др.?

Очевидно, что в условиях такой правовой неопределенности и при отсутствии официальных разъяснений правоприменения за работодателем остается право самостоятельно решить вопрос о времени перехода на тот или иной профстандарт. В этой связи разумным было бы принять решение о преждевременности перехода на некоторые спорные профессиональные стандарты и продолжать руководствоваться проверенными временем и практикой положениями квалификационных справочников.

Для начала работы по переходу на профессиональные стандарты настоятельно рекомендуем провести дифференциацию подходящих для вашей организации (по ОКВЭД) профессиональных стандартов на обязательные и необязательные (см. требования статей 57 и 1953), что значительно облегчит работу по принятию решений относительно приоритетности внедрения тех или иных профессиональных стандартов с точки зрения экономии средств и времени. Для более точного и комплексного анализа степени применимости тех или иных профстандартов целесообразно уточнить по каждой должностной/производственной инструкции трудовые функции, трудовые действия, необходимые знания, умения и соответствующий квалификационный уровень согласно утвержденным Минтрудом России профессиональным стандартам. При этом следует помнить, что требования к квалификации, установленные в квалификационных справочниках (ЕТКС, ЕКС), далеко не всегда совпадают с квалификационными требованиями, установленными в профессиональных стандартах.

Во многих случаях будет оправданным, если работодатель примет решение не торопиться, а повременить с переходом на тот или иной профессиональный стандарт и продолжать использовать требования к квалификации, установленные в ЕТКС и ЕКС, так как в отличие от квалификационных справочников, которые много лет служили ориентиром для всех работодателей страны, профессиональные стандарты являются экспериментальной инициативой и работа над их внедрением только началась.

Порядок и сроки предоставления сведений персонифицированного учета

С 1 января 2017 года Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (далее — Федеральный закон № 27-ФЗ) предусмотрен новый порядок и сроки предоставления сведений персонифицированного учета.



1. Страхователь предоставляет в территориальные органы Пенсионного фонда РФ по месту регистрации в качестве плательщика страховых взносов следующие сведения, предусмотренные п. 2—2.2 ст. 11 Федерального закона № 27-ФЗ, а именно:

- Ежегодно до 1 марта — сведения о периодах работы застрахованного лица, в том числе на соответствующих видах работ (формы СЗВ-СТАЖ и ОДВ-1). При этом дополнительно включена обязанность представления страхователем документов, подтверждающих право ЗЛ на досрочное назначение пенсии по старости.
- Ежемесячно до 15-го числа месяца — сведения о факте работы застрахованного лица (форма СЗВ-М).
- В течение трех календарных дней со дня обращения застрахованного лица — межотчетная форма для досрочного назначения пенсии (форма СЗВ-СТАЖ, Тип сведений — Назначение пенсии).

2. Сведения, предусмотренные п. 2.3 ст. 11 Федерального закона № 27-ФЗ, страхователь представляет в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах в органы ФНС:

- не позднее 30-го числа месяца, следующего за отчетным (отчетным) периодом, отчетность по страховым взносам, в том числе в разрезе застрахованных лиц (форма — Расчет по страховым взносам).

3. Сведения, предусмотренные п. 2—2.3 ст. 11 Федерального закона № 27-ФЗ, представляются в течение одного месяца:

- при ликвидации страхователя — юридического лица (прекращении физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя) — со дня утверждения промежуточного ликвидационного баланса;
- при реорганизации страхователя — юридического лица — со дня утверждения передаточного акта (разделительного баланса);
- при прекращении у страхователя-работодателя статуса адвоката, полномочий нотариуса, занимающегося частной практикой, — одновременно с заявлением о снятии его с регистрационного учета в качестве страхователя.

4. В соответствии с п. 2 ст. 8 Закона № 27-ФЗ страхователь представляет сведения на 25 и более работающих у него застрахованных лиц за предшествующий отчетный период в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

ВНИМАНИЕ! При предоставлении отчетности в органы ПФР должна быть соблюдена тождественность по составу застрахованных лиц в формах СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ и Расчете по страховым взносам, предоставляемом ежеквартально в налоговые органы.

ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ С 01.01.2017

1. Форма ОДВ-1 — Сведения по страхователю, передаваемые в ПФР для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, форма сопровождает пакет документов указанных ниже форм.

2. Форма СЗВ-СТАЖ — Сведения о страховом стаже застрахованных лиц, находящихся со страхователем в трудовых отношениях (представляется с 01.01.2017).

3. Форма СЗВ-КОРР — Данные о корректировке сведений, учтенных на индивидуальном лицевом

счете застрахованного лица (представляется с типом формы КОРР или ОТМН за периоды с 1998 по 2013 год в случае, если страхователем за данные периоды отчетность была представлена, а с типом формы ОСОБ представляется на застрахованное лицо, сведения по которому отсутствовали в отчетности, ранее представленной страхователем).

4. Форма СЗВ-ИСХ — Сведения о заработке (вознаграждении), доходе, сумме выплат и иных вознаграждений, начисленных и уплаченных страховых взносах, о периодах трудовой и иной деятельности, засчитываемых в страховой стаж застрахованного лица за отчетные периоды до 2016 года включительно, представляемая страхователями, которые за данные периоды отчетность в органы ПФР не представляли).

5. Форма СЗВ-М — Сведения о факте работы застрахованного лица по трудовым договорам или договорам гражданско-правового характера. При отсутствии лиц, с которыми заключены указанные договоры, «нулевая» форма СЗВ-М не предоставляется.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТРАХОВАТЕЛЕЙ (ст. 17 Федерального закона № 27-ФЗ)

1. За непредставление страхователем в установленный срок либо представление им неполных и (или) недостоверных сведений, предусмотренных пунктами 2—2.2 статьи 11 Федерального закона № 27-ФЗ, применяются финансовые санкции в размере 500 рублей в отношении каждого застрахованного лица.

2. За несоблюдение страхователем порядка представления сведений в форме электронных документов в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, к такому страхователю применяются финансовые санкции в размере 1 000 рублей.

В случае неуплаты или неполной уплаты страхователем финансовых санкций по требованию взыскание сумм финансовых санкций, предусмотренных настоящей статьей, производится территориальными органами Пенсионного фонда Российской Федерации в судебном порядке.

Ответственность страхователей в соответствии со статьей 15.33.2 Кодекса РФ от 30.12.2001 № 195-ФЗ «Об административных правонарушениях»

Непредставление в установленный законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования срок либо отказ от представления в органы Пенсионного фонда Российской Федерации оформленных в установленном порядке сведений (документов), необходимых для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, а равно представление таких сведений в неполном объеме или в искаженном виде влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трехсот до пятисот рублей.

СРОК ИСПРАВЛЕНИЯ ОШИБОК И НЕСООТВЕТСТВИЙ

При обнаружении в представленных страхователем сведениях ошибок и (или) несоответствий между представленными сведениями и сведениями, имеющимися у Пенсионного фонда Российской Федерации, уведомление об устранении в течение пяти рабочих дней имеющихся расхождений вручается страхователю лично под расписку, направляется по почте заказным письмом или передается в электронном виде по телекоммуникационным каналам связи. В случае направления уведомления по почте заказным письмом датой вручения этого уведомления считается шестой день считая с даты отправления заказного письма.

КОНТРОЛЬ ЗА ДОСТОВЕРНОСТЬЮ СВЕДЕНИЙ

В соответствии со ст. 20 Федерального закона от 03.07.2016 № 250-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты...» контроль за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты (перечисления) страховых взносов, подлежащих уплате за отчетные (расчетные) периоды, истекшие до 1 января 2017 года, осуществляется органами Пенсионного фонда РФ. При этом уточненные расчеты по страховым взносам за периоды до 01.01.2017 предоставляются в органы Пенсионного фонда РФ (ст. 23 указанного Закона).



РАССЛЕДУЕМ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ

Светлана АГАФАРОВА, заместитель директора по сервисному обслуживанию
ООО «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства»



Когда происходит несчастный случай на производстве, становится ясным состояние охраны труда в организации. С одной стороны, видны все огрехи в существующей (или отсутствующей) системе охраны труда, с другой — само расследование несчастного случая требует профессионального квалифицированного подхода. Сталкиваясь с расследованием несчастного случая, даже опытные специалисты по охране труда допускают ошибки, которые впоследствии могут дорого обойтись работодателю в виде штрафов от надзорных органов, возмещения морального вреда пострадавшей стороне и т. д.

Пожелаем всем иметь поменьше практического опыта расследования несчастного случая, а для получения знаний лучше воспользуемся новым документом — Методическими рекомендациями по расследованию несчастных случаев, утвержденными Рострудом.

Методические рекомендации по расследованию несчастных случаев (далее — Рекомендации) носят рекомендательный характер и в первую очередь предназначены для государственных инспекторов труда. Но ничто нам не мешает применять данные Рекомендации при проведении расследования. И так, какую же информацию из Рекомендаций специалист по охране труда может взять на вооружение?

Во-первых, обратите внимание, какими правовыми актами и нормативными документами руководствуемся при проведении расследования несчастных случаев:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Уголовный кодекс Российской Федерации;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Приказ Фонда социального страхования Российской Федерации от 24.08.2000 № 157 «О создании в Фонде социального страхования Российской Федерации единой системы учета страховых случаев, их анализа и определения размера скидок и надбавок к страховым тарифам с учетом состояния охраны труда (извлечение)»;
- Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»;

— Приказ Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»;

— Приказ Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

— Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

— Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами»;

— Приказ Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой медицинской помощи работникам»;

— Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда»;

— Административный регламент исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 21.09.2011 № 1065н (зарегистрирован в Минюсте России 30.11.2011 № 22460), и другие документы.

Во-вторых, рассмотрим подробно порядок действий специалиста по охране труда после происшедшего несчастного случая, для этого воспользуемся разделом 1.4 Рекомендаций «Предварительный сбор документов по НС»:

- незамедлительно прибыть на место НС;
- после прибытия на место обратить внимание на предметы, от которых пострадавший получил по-

вреждения, а также на те предметы, которые относятся к средствам обеспечения безопасности и средствам индивидуальной защиты (ограждения, строительные каски, страховочные пояса и т. д.), из-за отсутствия или ненадлежащего исполнения которых пострадавший получил повреждения либо погиб (в случае представления опасности для осмотра определенных мест на объекте (при осмотре мест вблизи открытых перепадов высоты более 1,8 метра, мест с ограниченной видимостью, труднодоступных мест и т. д.), необходимо применять СИЗ);

- собрать информацию о родственниках пострадавшего (ФИО, контактные данные, адрес места жительства, по возможности);

- установить очевидцев/свидетелей, должностных лиц организации, работником которой являлся пострадавший;

- сделать копии всей имеющейся на объекте документации, определяющей обеспечение безопасных условий производственного процесса (журналы инструктажей, ППР, ПОС и др.), а также все документы по охране труда, имеющие отношение к пострадавшему (карточки учета выдачи СИЗ, документы по проведенной СОУТ, документы по проведенным медицинским осмотрам, документы, подтверждающие прохождение пострадавшим обучения по охране труда, по профессии и т. д.);

- в необходимых случаях принимать участие в проведении опроса очевидцев и должностных лиц. В ходе опроса выяснить, какой период времени работник проработал на объекте, когда и где он получал заработную плату, заключал ли он какие-либо договоры с работодателем, кто именно допустил его к работе, как был организован производственный процесс, каким образом давались задания и контролировалось ли их исполнение, кто и как контролировал безопасные условия выполнения работ, проводилось ли с пострадавшим обучение по безопасному проведению работ и т. д.

По итогам выезда на место НС подготовить и собрать следующие материалы:

- фотографии объекта, где произошел НС, места НС, пострадавшего, документов, имеющихся на месте НС;

- документы (или их копии), устанавливающие правоотношения между работодателем и пострадавшим;

- протокол осмотра места НС;

- копии протоколов опросов очевидцев/свидетелей НС, составленных сотрудником следственного комитета (по возможности);

- копии протоколов опросов должностных лиц организации, работником которой являлся пострадавший, составленных сотрудником СК (по возможности).

Пострадавшая сторона (сам пострадавший от несчастного случая либо его родственники) имеет право на определенные выплаты. В Рекомендациях приведен перечень документов, по которым предусмотрены данные выплаты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации, статьи 22 и 237 «Возмещение материального и морального вреда, причиненного работнику» (во всех случаях);

- Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.1998 (выплаты ФСС РФ (во всех случаях));

- Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2011 года № 916 «Об утверждении Правил обязательного страхования гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте» (в случае происшествия на опасном объекте);

- Федеральный закон «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств» (ОСАГО) № 40-ФЗ от 25.04.2002 (в случае ДТП);

- коллективный договор;

- Закон Российской Федерации от 27.11.1992 № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации» и Гражданский кодекс Российской Федерации;

- отраслевые соглашения согласно ст. ст. 45, 48 ТК РФ;

- ст. 60 ГрК РФ (в случае НС на объекте строительства) и иные документы.

В разделе 2 Рекомендаций описана процедура проведения расследования несчастного случая. Комиссия по расследованию НС создается на основании статьи 229 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Минтруда России от 24.10.2002 № 73. В Рекомендациях указано, что председатель комиссии до начала ее работы проверяет соблюдение требований законодательства по составу комиссии (количество членов, наличие необходимых представителей). Действия комиссии координирует председатель в рамках определения порядка сбора комиссии с указанием даты, времени и места сбора. Результаты заседаний комиссии предлагается оформлять протоколами.

В результате осмотра места происшествия НС составляется протокол установленной формы. Вводная часть протокола должна отражать:

- 1) место и дату производства осмотра;

- 2) должность, фамилию, инициалы лица, производившего осмотр и составившего протокол;

- 3) основания производства осмотра;

- 4) характер происшествия, расположение места осмотра;

- 5) время начала и окончания осмотра;

- 6) фамилию, имя и отчество каждого участника осмотра; занимаемую должность представителей учреждений и предприятий; адреса понятых;



7) условия проведения осмотра (освещение, метеорологические или иные условия, влияющие на проведение осмотра).

Протокол предлагается составлять таким образом, чтобы описывать все действия проводящего осмотр, а равно все обнаруженное при осмотре, в той последовательности, как производился осмотр, и в том виде, в каком обнаруженное наблюдалось в момент осмотра. В Рекомендациях указывается, что при описании места происшествия следует:

- избегать употребления длинных фраз, неопределенных выражений типа «недалеко», «вблизи» и т. п.; местных выражений и большого количества специальных терминов; использования синонимов при описании одного объекта;

- последовательно и четко излагать свои мысли;

- подробно описывать предметы и видимые следы, относящиеся к событию;

- при описании этих объектов индивидуализировать предметы и следы, чтобы в дальнейшем исключить возможность их фальсификации, а в случае их утраты — основные параметры и признаки объектов остались бы зафиксированными в протоколе;

- отразить наступившие в ходе осмотра различные обстоятельства (например, изменения погодных условий);

- отметить, какие технические средства применялись для измерения, фотосъемки, видеозаписи.

Обращаем ваше внимание на список документов, собираемых во время расследования НС:

1. Характеризующие объект происшествия в целом:

- а) проектная и монтажная документация, включая изменения, связанные с монтажом, эксплуатацией и ремонтом объекта;

- б) акт приемки объекта в эксплуатацию;

- в) относящиеся к объекту стандарты, технические условия;

- г) акты обследования и предписания органов надзора.

2. Характеризующие состояние оборудования:

- а) его технический паспорт и комплектующая ведомость.

3. Характеризующие выполняющуюся работу:

- а) технологический регламент (его разделы с описанием стадий производственного процесса, технологических режимов эксплуатации оборудования и допустимые отклонения);

- б) наряды-задания, наряды-допуски, рабочие наряды, маршрутные (путевые) листы;

- в) планы работ;

- г) дневники, журналы и графики работ;

- д) акты промежуточных работ;

- е) записи в вахтенных и сменных журналах, операционных листах о режиме работы оборудования, времени его пуска и отключения, показаниях контрольно-измерительных приборов, отклонениях от установленных параметров и возникших в связи с этим аномалиях, мерах по их устранению и полученных результатах;

- ж) записи в журналах регистрации лабораторных анализов сырья, готовой продукции;

- з) картограммы автоматической записи технологических процессов;

- и) инструкции по эксплуатации оборудования.

4. Регламентирующие безопасность работ:

- а) общие, межотраслевые, отраслевые, локальные нормативные акты;

- б) инструкции и правила эксплуатации оборудования (завода-изготовителя);

- в) инструкции по охране труда по профессиям, для отдельных работ и оборудования;

- г) разделы технологического регламента с требованиями безопасности к данному виду работ и рабочему месту;

- д) инструкции по поведению работающих в регламентных условиях;

- е) инструкции по составлению планов ликвидации аварий и сами планы;

- ж) приказы и распоряжения по распределению обязанностей в сфере охраны труда;

- з) разделы инструкций для инженерно-технических работников, касающиеся обеспечения безопасности труда.

5. Документы, регламентирующие трудовую деятельность работника:

- а) трудовой договор;

- б) карточка формы Т-2;

- в) Правила внутреннего трудового распорядка;

- г) приказ о приеме на работу;

- д) коллективный договор (при наличии);

- е) трудовая книжка;

- ж) табель учета рабочего времени;

- з) должностная инструкция;
- к) график отпусков.

Для расследования необходимо предоставлять только оригиналы документов, с которых в дальнейшем подготавливаются заверенные копии. Не принимаются к рассмотрению документы с надлежаще не оформленными поправками, подчистками и дополнениями.

В Рекомендациях определен круг лиц, подлежащих опросу:

- должностные лица организации (непосредственный руководитель пострадавшего, руководитель организации);
- свидетели/очевидцы НС;
- пострадавший.

В зависимости от приведенных категорий опрашиваемых должны задаваться соответствующие вопросы. Ниже приведем данный раздел Рекомендаций в полном объеме, так как считаем один из важных практических моментов расследования:

«2.13. Основные вопросы, выясняемые при опросе должностных лиц

В рамках расследования несчастного случая, в соответствии со ст. 229.2 ТК РФ, необходимо проводить опрос должностных лиц, имеющих отношение к произошедшему несчастному случаю.

В ходе опроса должностных лиц необходимо установить обязанности, закрепленные за ними по соблюдению требований безопасности при ведении работ, установить, каким образом было осуществлено обеспечение безопасности при выполнении работ, проводился ли инструктаж с пострадавшим, был ли он обеспечен необходимыми средствами индивидуальной защиты, проводилось ли с ним обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проходил ли пострадавший медицинский осмотр, был ли получен наряд-допуск на проведение работ, какие меры безопасности предусмотрены в проекте производства работ, установить, какая была разработана организационно-распорядительная документация по обеспечению требований безопасности на объекте производства работ и был ли с ней ознакомлен пострадавший. Для объективного и аргументированного определения ответственных за допущенные нарушения лиц проведение вышеуказанных опросов рекомендуется проводить после сбора документов по несчастному случаю, так как для проведения опроса будет готовая платформа четко сформулированных вопросов, то есть у инспектора появляется возможность максимально детализировать вопросы, имеющие значение для доказательной базы.

К объяснениям руководителей работ следует подходить критически, потому что они зачастую непосредственно несут ответственность за допущенные нарушения правил охраны труда, а также за неправильные действия подчиненных работников, поэтому иногда пытаются дать необъективные сведения об

обстоятельствах происшествия. Данные ими сведения необходимо подтвердить или опровергнуть в объяснениях других лиц. Предпочтение отдается фактам, изложенным в объяснениях незаинтересованных лиц.

2.14. Проведение опроса очевидцев происшествия, пострадавших

В процессе расследования несчастного случая важное значение имеют объяснения очевидцев. Комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшедшего НС. Именно по их объяснениям можно определить обстоятельства и причины НС. Неправильно отказываться от чьих-либо объяснений на том основании, что все уже известно и дополнительные сведения не требуются. Каждое объяснение может подтвердить достоверность уже имеющихся данных, дополнить их или уточнить, а в ряде случаев и поставить под сомнение. Опрос очевидцев НС не следует откладывать. Его надо провести параллельно с осмотром места НС или непосредственно после него, чтобы исключить от комиссии сокрытия того или иного факта, и в отдельном помещении. Заинтересованные лица при опросе не должны присутствовать, так как они словом или жестом могут повлиять на ход опроса или написание объяснения.

Опрос очевидцев НС должен иметь форму непринужденной беседы. Никакие требования, предупреждения об ответственности за неправильные показания, а тем более угрозы при этом недопустимы. Нельзя заведомо, до заключения комиссии, подчеркивать, что несчастный случай произошел по вине опрашиваемого.

Примерный перечень вопросов очевидцу НС:

1. Где находился очевидец в момент несчастного случая и что он в это время там делал.
2. Если выполнял работу совместно с пострадавшим, то необходимо выяснить:
 - 2.1. Кто давал задание на работу, при выполнении которой произошел несчастный случай. Как она должна была выполняться, какие меры безопасности при этом необходимо соблюдать. Как фактически выполнялось задание и почему именно так.



2.2. Проводился ли инструктаж по работе, при выполнении которой произошел несчастный случай, кто проводил, где и когда. Содержание инструктажа.

2.3. Ознакомлены ли рабочие, выполняющие задание, с инструкцией по охране труда при выполнении данной работы.

2.4. Обеспеченность работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Причины неприменения (неношения).

2.5. Состояние рабочего места, наличие ограждающих устройств, блокировок, средств сигнализации, плакатов и знаков безопасности.

2.6. Приходилось ли раньше выполнять такую работу пострадавшему и очевидцу. Соответствовала ли выполняемая работа профессии очевидца.

2.8. Как обычно выполнялась очевидцем и другими работниками данная работа, при выполнении которой произошел несчастный случай? Допускались ли нарушения правил техники безопасности (какие именно) при выполнении таких работ. Реакция на нарушения со стороны административно-технического персонала. Принимаемые ими меры к нарушителям. Привести примеры.

2.9. Какую конкретно операцию выполнял пострадавший перед несчастным случаем, в каком положении,

каким инструментом. Кто из работников находился в это время рядом с местом, где выполнялась работа.

3. Как вел себя пострадавший до несчастного случая, в момент происшествия и после него.

4. Были ли слышны сигналы об опасности и как реагировали на это пострадавший и работающие с ним лица.

5. Мнение очевидца о причинах несчастного случая.

6. Кому сообщил очевидец о происшедшем несчастном случае и его действия после происшествия.

7. Кем и какие были приняты меры по оказанию пострадавшему первой помощи. Какие медицинские средства использовались при оказании первой помощи.

8. Когда, кто и как сообщил в Скорую медицинскую помощь о происшедшем несчастном случае. Когда машина скорой медицинской помощи прибыла на объект. На каком транспорте, когда и кем пострадавший был доставлен в лечебное учреждение...»

Подведем итог. Как вы поняли, содержащаяся в Рекомендациях информация действительно поможет вам организовать, провести расследование несчастного случая, поэтому настоятельно советуем изучить данное творение Роструда, так как мы рассмотрели только начальные этапы расследования.

Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края при поддержке агентства труда и занятости населения Красноярского края объявил первый региональный конкурс профессионального мастерства «Лучший специалист по охране труда Красноярского края».

ЛУЧШИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Участие в конкурсе является бесплатным. Приглашаются специалисты/должностные лица, к чьей профессиональной деятельности относится планирование, организация, контроль и совершенствование управления охраной труда. Требование к стажу: не менее одного года работы по специальности. Конкурсант должен работать на постоянной основе в организации, зарегистрированной на территории Красноярского края (независимо от формы собственности,

организационно-правовой формы, отраслевой принадлежности). Специалистам по охране труда предстоит подтвердить профессиональные знания, выполнить теоретические и практические конкурсные задания. В качестве бонуса каждому участнику будет оказана консультативная и методическая помощь. Итоги конкурса объявят в октябре 2017 года. Награждение победителей конкурса будет проводиться в торжественной обстановке. Победителям и призерам

конкурса вручат дипломы, грамоты и ценные подарки. Участие и победа в региональном конкурсе — определенная ступень профессионального развития, карьерного роста. Организаторы конкурса уверены, что дух соревнования стимулирует конкурсантов искать новые формы и методы работы по созданию безопасных условий труда работникам, снижению уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.



Прием конкурсной документации осуществляется в период с 1 июня по 15 сентября 2017 года в электронной форме на электронный адрес: ksot24@mail.ru, на бумажном носителе — по адресу: 660021, г. Красноярск, ул. Робеспьера, 1а, каб. 403, ЧУ ДПО «КРИТО», с пометкой «Конкурс СОТ».

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Роструд утвердил **Методические рекомендации по расследованию несчастных случаев**. Документ разработан для применения государственными инспекторами труда. Этот документ будет полезным для работодателей, так как подскажет им, на что обратить внимание для предотвращения таких несчастных случаев.

Методические рекомендации состоят из девяти разделов, среди них: общие вопросы организации расследования несчастного случая; порядок проведения расследования несчастного случая; порядок оформления его результатов; правила выявления сокрытых несчастных случаев; порядок составления отчетности. Документ следует внимательно изучить всем специалистам по охране труда, для того чтобы провести профилактические мероприятия и организовать работу предприятия так, чтобы сократить до минимума шансы появления случаев травматизма.

Особого внимания заслуживают рекомендации по выявлению сокрытых несчастных случаев. В тексте документа сказано: «При выявлении НС на производстве, о котором работодателем не было сообщено в соответствующие органы в сроки, установленные статьей 228 ТК РФ, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии, а также при поступлении от работодателя (его представителя) сообщения о последствиях несчастного случая на производстве или иной информации, свидетельствующей о нарушении установленного порядка расследования (отсутствие своевременного сообщения о тяжелом или смертельном несчастном случае, расследование его комиссией ненадлежащего состава, изменение степени тяжести и последствий несчастного случая), государственный инспектор труда, независимо от срока давности несчастного случая, проводит дополнительное расследование несчастного случая, как правило, с участием профсоюзного инспектора труда, при необходимости — представителей иных органов государственного надзора и контроля».

Это означает, что, не сообщив своевременно о несчастном случае, работодатель рискует получить масштабную внеплановую проверку и многочисленные санкции. Поэтому, если травматизм не удалось предотвратить, необходимо своевременно информировать о всех случаях компетентные органы. В приложениях к документу также содержится форма карточки учета несчастного случая и анкета расследования такой ситуации в организации.

Правила по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ, утвержденные Приказом Минтруда РФ от 02.02.2017 № 129н (зарегистрированы 4 мая 2017 года Министерством юстиции России), являются обязательными для работодателей, как для юридических лиц независимо от их организационно-правовых форм, так и для физических лиц (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся ИП) при организации и осуществлении дорожных работ. В Правилах указаны государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и осуществлению основных процессов и работ, связанных с проведением строительства, реконструкции, ремонта и содержания автомобильных дорог (далее — дорожно-строительные работы), эксплуатации используемых в указанных целях дорожно-строительной техники и технологического оборудования, а также к процессам и работам, осуществляющимся на производственных базах и заводах, обеспечивающих проведение дорожно-строительных работ. При этом ответственность за выполнение Правил возлагается на работодателя.

В письме от 28.02.2017 № ТЗ/942-03-3 Роструд дал разъяснения о проведении обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра работниками, занятыми на работе с ПЭВМ не менее 50 % рабочего времени:

при наличии результатов СОУТ или действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, подтверждающих оптимальные или допустимые условия труда на рабочем месте по данному фактору, у работодателя не возникает обязанности направить работника для прохождения обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), 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».

Приказом Минтруда России от 19.04.2017 № 371н утверждены Правила по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов, при этом отменены:

— Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2002 года № 56 «Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при работе с эпоксидными смолами и материалами на их основе» (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 30 сентября 2002 года);

— Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 2 июня 2003 года № 30 «Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при переработке пластмасс» (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 19 июня 2003 года);

— пункт 3 изменений, вносимых в нормативные правовые акты Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 года № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 года).

В Правилах установлены государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и осуществлению основных производственных процессов и работ, связанных с использованием неорганических кислот и щелочей, ртути, пластмасс, эпоксидных смол и материалов на их основе, канцерогенных и вызывающих мутацию химических веществ, бензола, жидкого азота (далее — использование химических веществ).

Федеральным законом от 28.05.2017 № 100-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О пожарной безопасности» и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» вводится административная ответственность: за нарушение экспертом в области оценки пожарного риска порядка оценки соответствия объекта защиты требованиям пожарной безопасности, установленным законодательными и иными правовыми актами, при проведении независимой оценки пожарного риска (аудита пожарной безопасности) либо подписание им заведомо ложного заключения о независимой оценке пожарного риска (аудите пожарной безопасности); в виде административного приостановления деятельности до 90 суток для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и юридических лиц за повторное невыполнение в установленный срок законного предписания органа, осуществляющего федеральный государственный пожарный надзор, в том числе на объектах защиты, на которых осуществляется деятельность в сфере здравоохранения, образования и социального обслуживания.

Также предусмотрено:

• введение независимой оценки пожарного риска (аудита пожарной безопасности) — оценки соот-

ветствия объекта защиты требованиям пожарной безопасности и проверки соблюдения организациями и гражданами противопожарного режима, проводимых не заинтересованным в результатах оценки или проверки экспертом в области оценки пожарного риска;

• осуществление федерального государственного пожарного надзора на объектах обороны и на иных объектах специального назначения, на которых осуществляют деятельность федеральные органы исполнительной власти в сфере обороны, войск национальной гвардии РФ, внутренних дел, государственной охраны, внешней разведки, мобилизационной подготовки и мобилизации, указанными федеральными органами исполнительной власти;

• осуществление проверки объектов защиты и/или территорий (земельных участков) с применением риск-ориентированного подхода, в том числе с учетом результатов независимой оценки пожарного риска (аудита пожарной безопасности), если оценка пожарного риска (аудит пожарной безопасности) проводилась.

В письме Ростехнадзора от 16.05.2017 № 10-00-12/1251 «О присвоении I группы по электробезопасности» даны разъяснения относительно необходимости присвоения группы по электробезопасности неэлектротехническому персоналу, работающему на ПЭВМ.

Указывается, в частности, что согласно ГОСТ 50571.1-93 «Электроустановки зданий» персональный компьютер (ПЭВМ) не является электроустановкой, а относится к электрооборудованию. Согласно Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, утвержденным Приказом Минэнерго России от 13.01.2003 № 6, организации, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, индивидуальные предприниматели, эксплуатирующие электроустановки зданий, где установлено электрооборудование (ПЭВМ и пр.), обязаны проводить мероприятия по определению необходимости присвоения неэлектротехническому персоналу группы I по электробезопасности. При этом перечень должностей и профессий, требующих присвоения персоналу группы I по электробезопасности, определяет руководитель юридического лица (индивидуальный предприниматель). Руководитель определяет необходимость присвоения группы I по электробезопасности неэлектротехническому персоналу, работающему на ПЭВМ, на основании нормативных документов по устройству и эксплуатации электроустановок исходя из анализа условий труда персонала с точки зрения опасности поражения электрическим током. В случае отсутствия опасности поражения электрическим током на рабочем месте с ПЭВМ руководитель может оформить организационно-распорядительным документом свое решение об отсутствии необходимости присвоения I группы по электробезопасности неэлектротехническому персоналу и составления соответствующего перечня должностей и профессий.

Кроме того, указывается, что присвоение группы I по электробезопасности неэлектротехническому персоналу проводится работником из числа электротехнического персонала данной организации, с группой по электробезопасности не ниже III. Присвоение группы I производится путем проведения инструктажа. Допускается проведение инструктажа неэлектротехнического персонала организации с присвоением группы I по электробезопасности работником, имеющим III группу по электробезопасности, принятым на работу по совместительству.

Решением Верховного Суда РФ от 26.01.2017 № АКПИ16-1035 признан не подлежащим применению абзац первый пункта 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20.

Данная норма предусматривала, что в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности. В связи с этим до недавнего времени работодатели не засчитывали дни, в которые работник был занят во вредных условиях менее половины нормальной продолжительности рабочего дня, в стаж, дающий право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда. Так, например, у работника, занятого во вредных условиях труда и работающего на условиях неполного рабочего времени по 3 часа в день (при нормальной продолжительности рабочего дня у соответствующей категории работников в 8 часов), отпускной стаж для целей предоставления отпуска за вредные условия труда не формировался вообще, и права на такой отпуск работник не приобретал.

Верховный Суд РФ счел такое положение дел недопустимым. Как указано в решении, из статьи 121 ТК РФ следует, что продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки. Таким образом, абзац первый пункта 12 Инструкции не соответствует положениям ТК РФ, поскольку вводит ограничения на продолжительность подлежащего учету периода работы во вредных условиях труда в целях предоставления ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 14 февраля 2017 года № ТЗ/201-6-1.

С 2017 года у надзорных органов появился ряд новых полномочий. В частности, урегулированы ситуации, когда проведение выездной проверки оказалось невозможным из-за отсутствия руководителя проверяемой организации (ИП) либо его представителя или должностных лиц и иным бездействием, повлекшими невозможность проведения проверки, а равно в связи с фактическим неосуществлением деятельности. В этом случае проверяющие составляют акт о невозможности проведения проверки с указанием соответствующих причин, и в течение ближайших трех месяцев орган надзора вправе принять решение о проведении в отношении этого нерадивого лица еще одной выездной проверки, причем без предварительного уведомления проверяемого лица, а если речь идет о плановой проверке, — то и без ее внесения в ежегодный план (ч. 7 ст. 12 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»).

Однако ряд процедурных моментов остался неясным. Например, нужно ли издавать новый приказ (распоряжение) о проведении такой повторной проверки или можно организовать проверку на основе «старого» приказа? Кроме того, нужно ли знакомить повторно проверяемое лицо с актом о невозможности проведения «первой» проверки?

Роструд представил собственное мнение по данному вопросу. В частности, по мнению ведомства, в указанном случае необходимо издание «нового» распоряжения на проверку с указанием новых сроков ее проведения, поскольку в силу ч. 1 ст. 14 Закона № 294-ФЗ проверка проводится на основании распоряжения руководителя органа государственного контроля (надзора). Вопрос же ознакомления проверяемого лица с актом о невозможности проведения плановой (внеплановой) проверки Законом № 294-ФЗ не регламентирован. Вероятно, на практике такой акт представляться не будет, если этого требования не внесут в административный регламент: на законность проведения проверки и действительность ее результатов это обстоятельство не влияет (ст. 20 Закона № 294-ФЗ).



23-25
августа
2017



СИБИРСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ

КРАСНОЯРСК

- Образовательные технологии
- Учебное и игровое оборудование
- Мебель для образовательных учреждений
- Учебная и методическая литература

Краевой методический практикум

МВДЦ «Сибирь», ул. Авиаторов, 19
тел./факс: (391) 22-88-607, 22-88-608, 22-88-424
www.krasfair.ru

Организатор – ВК «Красноярская ярмарка»



сибирь
международный
выставочный центр
имени Карена Мурадова



Официальная поддержка



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОЯРСКОГО
КРАЯ

СЕНТЯБРЬ
SEPTEMBER

5-7

КРАСНОЯРСК
KRASNOYARSK

Ведущий региональный проект
по деревообработке в России!



XIX МЕЖДУНАРОДНАЯ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА

ExpoDrev Russia '17 KRASNOYARSK

INTERNATIONAL SPECIALIZED EXHIBITION

- ОБОРУДОВАНИЕ • ТЕХНОЛОГИИ • ИНСТРУМЕНТ • ОСНАСТКА
ДЛЯ ДЕРЕВООБРАБОТКИ, ЛЕСОЗАГОТОВКИ, МЕБЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ

КОНФЕРЕНЦИЯ

«Мебельное производство:
технологии, маркетинг
и дизайн»

ИТОГИ

ВЫСТАВКИ 2016:

Площадь экспозиции: **6850** кв. м.

Количество экспонентов: **111**, из них **28** зарубежных компаний.

География экспонентов: **14** стран и **19** регионов России.

Организатор:



МВДЦ «Сибирь»

г. Красноярск, ул. Авиаторов, 19

тел.: (391) 22-88-561, 22-88-611

expodrev@krasfair.ru

Официальная поддержка:



Стратегический
партнер:



Генеральный
информационный партнер:



0+

РЕКЛАМА

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАКТИКА РЕГИОНА»



ПЛАТНАЯ ПОДПИСКА:

- руководители государственных учреждений Красноярского края и г. Красноярска;
- администрации городов и районов Красноярского края;
- предприятия различных форм собственности, расположенные на территории Красноярска, Красноярского края и Сибири.

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ БЕСПЛАТНАЯ ДОСТАВКА:

по Российской Федерации: в Правительство РФ, Государственную Думу РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ, Федеральную службу по труду и занятости (Роструд);

по СФО: губернаторам и главам территорий СФО, в организации, общественные объединения, административные органы городов и регионов СФО, руководителям ведущих предприятий СФО;

по Красноярскому краю: членам редакционного и экспертного советов журнала, Правительству Красноярского края и Администрации г. Красноярска.

ОЗНАКОМИТЬСЯ С НАШИМ ЖУРНАЛОМ ВЫ МОЖЕТЕ В ПРИЕМНОЙ:

- департамента экономики Администрации г. Красноярска;
- руководителя службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края;
- Государственной инспекции труда Красноярского края;
- Федерации профсоюзов Красноярского края;
- Отделения Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю;
- агентства труда и занятости населения Красноярского края;
- Енисейского межрегионального территориального управления технологического и экологического надзора Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор);
- Управления Федеральной миграционной службы по Красноярскому краю,

А ТАКЖЕ В:

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

СВОБОДНОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ВЕДЕТСЯ:

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

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

**Подписной индекс: 52289 в каталоге
ФГУП «Почта России» «Подписные издания»**

АБОНЕМЕНТ		на Газеты Журнал	52289 <small>(индекс издания)</small>								
Социальное партнерство. Практика региона											
<small>(наименование издания)</small>			Количество комплектов: 1								
На 2017 год по месяцам											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								X			X
Куда		<small>(почтовый индекс)</small>	<small>(адрес)</small>								
Кому											
<small>(фамилия, инициалы)</small>											
ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА		на Газеты Журнал	52289 <small>(индекс издания)</small>								
ПВ	МЕСТО	ЛИТЕР									
Социальное партнерство. Практика региона											
<small>(наименование издания)</small>											
Стоимость	Подписки	900 рублей		Количество комплектов: 1							
	Переадресовки	_____ руб. _____ коп.									
На 2017 год по месяцам											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								X			X
Куда		<small>(почтовый индекс)</small>	<small>(адрес)</small>								
Кому											
<small>(фамилия, инициалы)</small>											

**Тел. (391) 278-59-55, 278-25-55, 202-60-05
e-mail: soc_partner@mail.ru**

- Услуги работодателям по организации системы управления охраной труда на предприятии (выполнение функций специалиста/службы охраны труда на предприятии)
- Постановка и ведение кадрового учета
- Специальная оценка условий труда

**Тел.: (391) 278-59-55
206-96-88**

ООО «Межотраслевой центр охраны труда и кадрового делопроизводства» входит в группу компаний «Сфера труда 24»





спецодежда для лучших ваших результатов

КРАСНОЯРСК

ул. Березина, 7/11, тел: +7 (391) 227-4848

ул. Пионерской правды, 2, тел: +7 (391) 260-2306

АБАКАН

ул. Итыгина, 20 А, тел: +7 (3902) 285-515

с. БОГУЧАНЫ

пер. Первомайский, 9, стр. 5

тел: +7 (39162) 286-45

ВОСТОК СЕРВИС
KRAS.VOSTOK.RU