Власть *Бизнес* *Общество*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ПРАКТИКА РЕГИОНА № 3 (41)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТОПИЛИН Максим Анатольевич, министр труда и социальной защиты РФ

ТОМЕНКО Виктор Петрович, и. о. первого заместителя Губернатора – председателя Правительства Красноярского края

АКБУЛАТОВ Эдхам Шукриевич, глава города Красноярска

АХМЕТОВ Илай Узбекович, глава города Ачинска

ВАСИЛЬЕВ Михаил Геннадьевич, и.о. министра 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, эксперт

МИСНИК Дмитрий Петрович, эксперт

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

ОКЛАДНИКОВ Сергей Михайлович, руководитель Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва

ПИМАНОВ Владимир Иванович, председатель комитета Союза «ЦС ТПП» по социально-трудовым отношениям, охране труда, здоровья и миграции населения

Составы редакционного и экспертного советов будут расширяться.

>> СОДЕРЖАНИЕ <<

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

МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ОХРАНЫ ТРУДА И КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА

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

Адрес редакции:
660020, г. Красноярск,
ул. Енисейская, 1;
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 Р, публикуются на правах рекламы.
Журнал «Социальное партнерство. Практика региона» зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия. Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-32129 от 9 июня 2008 года.

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

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПЕРСОНА

6. КОМФОРТНАЯ ГОРОДСКАЯ СРЕДА: НОВОЕ КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

ПЕНСИЯ

10. ДЕНИС МАЙБОРОДА: «СТРАТЕГИЮ СВОЕЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕК СТРОИТ САМ»

ПРОФСОЮЗЫ

14. ПЕРВИЧКА «КРАСМАША»: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

АКТУАЛЬНО

16. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: РАБОТАТЬ С УМОМ, А НЕ ДО НОЧИ

БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВО

ЖКХ

20. СИСТЕМА ЖКХ ДОЛЖНА БЫТЬ ПРОЗРАЧНОЙ

22. ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ ЛИФТОВИКОВ ОБЯЗАТЕЛЬНА

СТРОИТЕЛЬСТВО

23. ПОЧУВСТВУЙ СЕБЯ ИНСПЕКТОРОМ!

СОБЫТИЯ

24. ТЕНДЕНЦИИ И ИННОВАЦИИ В ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

26. РОССИЯ — КИТАЙ: ГРАНИ СОТРУДНИЧЕСТВА

СЕМЕЙНЫЙ БИЗНЕС

28. БИЗНЕС СЧАСТЬЯ

КОНКУРС

30. ЗА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

33. ОХРАНА ТРУДА — В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

ОБРАЗОВАНИЕ

36. КРАЕВОЙ ПЕДСОВЕТ

37. СИБИРСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ

38. МУНИЦИПАЛЬНЫЕ МЕСТА В ЧАСТНЫХ ДЕТСАДАХ

ПРАКТИКУМ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

40. КАК УВОЛИТЬСЯ ПРАВИЛЬНО

42. ВОЗНАГРАЖДАЙТЕ ПРОИЗВОДСТВО

КАДРЫ

44. ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

48. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ РАБОТНИКА

ОХРАНА ТРУДА

50. БЕРЕГИТЕ СВАРЩИКОВ!

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ

52. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЙ НАДЗОР В УСЛОВИЯХ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

54. ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Каким должно быть идеальное образование? Многие великие умы терзали себя этим вопросом и терзают по сей день. Теперь эта задача выпала и на мой ум, хоть и не самый великий.

Безусловно, современное образование должно отличаться от того, которое было 30—40 лет назад. И даже не потому, что на рынке труда появилось множество неизвестных ранее профессий, хотя и это имеет место быть. Главное в том, что современное экономическое и технологическое общество предъявляет иные, нежели прежде, требования к своим участникам. Раньше система образования была ориентирована на то, чтобы дать определенный объем знаний молодому человеку. Такого объема знаний хватало достаточно надолго, а многим — на всю жизнь. В нынешних реалиях значительные финансовые вложения в обучение — будь то среднее или высшее — не гарантия блестящего карьерного роста.

В информационном обществе знание потеряло прежнюю силу, и его место заняла информация. Полученная в системе образования профессия не играет особой роли: инженер теперь может работать дворником или возглавлять крупнейшую финансовую корпорацию при условии, что ему удастся попасть в соответствующий технологический цикл. Определяющее значение имеют не знания, а компетенции. Применительно к сфере образования именно компетенции, а не предметные знания следует использовать в качестве единиц учебного процесса.

Кроме того, информационное общество — это общество, в котором происходят постоянные изменения, причем в кратчайшие сроки. Заранее научить человека всему, с чем ему придется столкнуться, сегодня невозможно. Учиться приходится на протяжении всей жизни. И вовсе не потому, что учиться хорошо и это нравственный принцип, а потому, что это технически необходимо — постоянно повышать квалификацию, осваивать другие сферы деятельности, соответствовать уровню передовых технологий.

В современном мире объем информации возрос многократно. И вместить всю ее в голову абсолютно невозможно. Да и не нужно, так как в действительности информация изменяется очень быстро. А вот умение быстро ориентироваться в информационном море и плыть в нужную сторону ценится очень дорого.

Искренне ваш,
Андрей БРАТЧУН, главный редактор

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

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Данные представлены Федерацией профсоюзов Красноярского края на 24.08.2017

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

Страницы 6–18

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

КОМФОРТНАЯ ГОРОДСКАЯ СРЕДА: НОВОЕ КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

5 августа 2017 года на заседании Совета при Президенте Российской Федерации по развитию местного самоуправления обсуждался ход реализации федерального проекта по формированию комфортной городской среды и вопросы участия населения в осуществлении местного самоуправления. С основным докладом выступил министр строительства и жилищно-коммунального хозяйства Михаил МЕНЬ. Предлагаем вниманию читателей основные тезисы доклада.

Сегодня в стране существует целый набор форм участия людей в решении вопросов местного значения. Это, во-первых, классические инструменты, такие как инициативное бюджетирование, правотворческие инициативы граждан и их участие в территориальном самоуправлении. Все чаще для получения оценки жителями тех или иных инициатив используются онлайн-инструменты: сайты, приложения, опросы, проводимые через интернет.

Последние годы широкую популярность набирают и волонтерские добровольческие проекты. Люди активно используют ресурсы социальных сетей, онлайн-площадки для продвижения своих инициатив, сбора средств и поиска сторонников проектов благоустройства и приоритетного проекта «ЖКХ и городская среда» — этот проект сегодня стал дополнительным импульсом для развития местного самоуправления и обратной связи с людьми.

В 2017 году страна приступила к реализации проекта по формированию комфортной городской среды, который реализуется системно с федерального уровня при федеральной методической и финансовой поддержке. И решения, принимаемые в рамках приоритетного проекта, проходят экспертное и общественное заключение.

Перед нами стоит масштабнейшая задача. До сих пор в России не было системного, целостного подхода к городской инфраструктуре на всех уровнях. Для создания этой системы и реализации первых проектов выделены значительные ресурсы. В этом году из федерального бюджета выделено 25 миллиардов рублей, вместе с софинансированием из региональных бюджетов у нас общий объем — 42 миллиарда рублей.

В рамках проекта муниципалитеты с населением свыше тысячи человек обязаны принять современные правила благоустройства, выстроить системы уборки, озеленения и освещения городов. Регионами и муниципалитетами принимаются пятилетние программы, в которые войдут все территории, нуждающиеся в благоустройстве. Эти программы должны стать документом, очерчивающим всю стратегию развития города.

Но, пожалуй, главной особенностью проекта стало вовлечение людей в принятие решений по благоустройству. Конечно, найти компромисс, особенно при благоустройстве дорог, не всегда просто, но мы видим, что наши региональные и муниципальные коллеги в основном справляются с этой работой. Сегодня 1 657 муниципалитетов и 81 регион программы на этот год утвердили в срок.

Многие наши региональные коллеги в рамках этой работы нашли очень интересные решения. Например, в Саратовской области к обсуждениям дизайн-проекта «Благоустройство дворовых территорий и общественных пространств» привлекаются не только жители, но и представители бизнес-сообщества, активисты, эксперты и, что важно, специалисты архитектурных вузов и также студенческое сообщество.

В Ростовской области для популяризации этого проекта и максимального вовлечения людей запущен маршрут «Донское благоустройство». Это марафон в шести муниципалитетах, которые участвуют в проекте «Формирование комфортной городской среды». Разработан информационный портал, мобильное

приложение к этому порталу. Все обслуживание проводится в формате городских праздников для максимального вовлечения людей. Только в очных мероприятиях в Ростовской области приняло участие более трех тысяч человек.

В Кировской области жителям предлагается широкий спектр инструментов участия: от простого голосования до проектных семинаров и детских игр. Согласно принципам проекта собственники могут на общем собрании самостоятельно выбрать, как благоустроить двор: только по минимальному, базовому перечню работ или же выбрать дополнительные опции, такие как детские или спортивные площадки, хоккейную коробочку и так далее. Мы поощряем разнообразие форм участия жителей в проектах формирования городской среды. Правительство дало возможность регионам выбрать форму вовлечения собственников в такие проекты. При этом обращаю внимание, что проект не должен провоцировать иждивенчество, наоборот, мы должны воспитывать в людях ощущение своего двора, улицы и города как своей общей собственности.

Мы видим, что в 22 регионах установлено участие людей даже при минимальном перечне работ, оно, конечно, скорее символическое и чаще всего в субботниках, но все-таки оно установлено. Это означает, что люди будут участвовать в благоустройстве своих дворов реальными делами. И здесь уже сейчас есть очень интересные примеры. Так, в Калининградской области принято решение проводить комплексный ремонт дворов. Все проекты в этом году реализуются с дополнительными работами. При этом собственники софинансируют проекты благоустройства в размере не менее пяти процентов. Всего в этом году в проекте принимает участие пять муниципалитетов, комплексный ремонт будет произведен в 45 дворовых и пяти общественных пространствах.

В Республике Удмуртия в проекте, наоборот, участвуют все города и районы республики, здесь пошли по пути максимального вовлечения общественности. В регионе была проведена активная просветительская работа. Например, в ходе празднования Дня города в столице субъекта было организовано 217 дворовых локальных праздников.

В результате в рамках проекта будет выполнен ремонт в 293 дворовых территориях и в 10 общественных пространствах. Причем граждане проявили высокую активность и желание сделать свой двор более комфортным и современным, вкладывая в том числе и собственные средства. Доля софинансирования собственников помещений в общей сложности составит от 5 до 21 процента. Причем на общественное обсуждение приглашались федеральные эксперты, которые помогли модерировать дискуссию, выбирать наиболее эффективные решения. Только в двух общих обсуждениях одного проекта приняло участие порядка двухсот человек.

Владимир ПУТИН:
— Вопросы, которыми мы занимаемся в рамках Совета по развитию местного самоуправления, казалось бы, простые, тривиальные, вроде бы и текущие. Но на самом деле от качества решения этих вопросов в значительной степени зависит главное — уровень жизни граждан России.
А, собственно говоря, в этом и есть основная цель работы любого уровня власти.
Муниципальный уровень власти максимально близок к людям, к их реальным заботам, а значит, диалог, стремление получить обратную связь должны быть приоритетом в работе местной власти. Только при постоянном, неформальном, заинтересованном общении с жителями можно узнать, почувствовать, что их действительно волнует, и вместе с гражданами добиваться решения насущных задач, строить планы развития.
Востребованность таких подходов возрастает с каждым годом. В нашем обществе появляется все больше граждан, которые проявляют инициативу. Люди стремятся сделать что-то нужное, полезное. У них немало конструктивных идей, предложений и, главное, есть желание воплотить их в жизнь. Очень важно, чтобы со стороны власти было такое же встречное желание услышать, понять предложения инициативных граждан или инициативных групп.
Я не раз говорил, что игнорировать идеи и предложения граждан, заниматься «бюрократическим футболом» категорически неправильно. Неравнодушное, деятельное отношение людей к проблемам — это огромная ценность и очень хороший резерв, качество нашей работы. Необходимо всемерно поддерживать таких граждан.
Одно из ключевых направлений, требующих максимально тесного взаимодействия между жителями и местной властью, — это благоустройство. Мы приступили к реализации федерального проекта по формированию комфортной городской среды. Из бюджета в текущем году на эти цели выделено 25 миллиардов рублей. Напомню: когда мы запускали этот проект, его принципиальным условием было участие жителей в определении приоритетов благоустройства. Обустраивать придомовые территории, парки, общественные пространства необходимо, безусловно, с учетом мнения граждан, которые проживают на этих территориях, так, как это действительно нужно людям, а не так, как удобно тем, кто организует работы. Совсем другой результат в тех муниципальных образованиях, где жители активно включаются в работу по благоустройству. Формируется действительно современная среда для жизни и бережное, ответственное отношение людей к своему двору, к своей улице и к городу в целом.

Субботники и иные формы трудового участия установило абсолютное большинство регионов, причем здесь могут включаться самые разные работы: от обустройства имеющейся инфраструктуры двора до озеленения, организации клумб. Например, в Калужской области в числе обязательных работ установилось приведение в порядок имеющихся во дворах частных построек: гаражей, сараев, которые есть во многих малых городах нашей страны, и они, как правило, не украшают наши муниципалитеты, требуют ремонта. Мне кажется, хорошая инициатива, ее нужно использовать.

Важнейшая задача проекта — дать людям почувствовать ответственность за свою собственность, помочь им понять, что благоустройство — это их собственный проект, который они сами придумали и реализовали, а власть им в этом только помогла.

Что касается дополнительных работ. Здесь, согласно условиям проекта, деятельное участие собственников обязательно. Доля участия устанавливается местными властями, начиная от одного процента. Причем эти средства могут собирать только инициаторы и сторонники дополнительных работ, что очень важно. Это логично. Если жители выбрали установку, например, детской площадки, то участвуют в этих работах представители семей с детьми. Если выбрана парковка для автотранспорта, то помогают в реализации этого проекта владельцы автомобилей. Партнерами обычно выступают владельцы близлежащих предприятий, они достаточно часто идут навстречу своим соседям, добровольно включаются в реализацию данного проекта.

В целом мы видим, что проект стал по-настоящему объединяющим и дающим мощный импульс для создания местных сообществ. Например, в Тульской области по решению самих собственников в нескольких дворах планируется организация чаепития во время проведения работ, для того чтобы обеспечить дружескую атмосферу и привлечь к работам всех жителей ближайших домов. В Рязанской области жители одного из муниципалитетов даже придумали гимн проекта по благоустройству их населенного пункта.

К сожалению, в отдельных случаях общественные обсуждения проводились поверхностно. Например, людям предоставлялась неполная информация, анонсы обсуждений публиковались недостаточно широко или всего за несколько дней, на онлайн-оценку отводилось слишком мало времени. Еще хуже, если в ходе обсуждения дизайн-проекта жители просили что-то в нем исправить, но в итоговом проекте пожелания эти не были учтены. Это недопустимо, и мы постоянно обращаем на это внимание регионов. Но есть еще время исправить эти ошибки, это нужно обязательно сделать.

В целом можно сказать, что проект «Формирование комфортной городской среды» стал по-настоящему

Минстрой России составляет рейтинг регионов по реализации приоритетного проекта формирования комфортной среды, отражающий динамику его выполнения. Первые результаты рейтинга были представлены в рамках форума «Среда для жизни», прошедшего в мае текущего года. Лидирующую позицию занимает Калужская область — 46 баллов из 56 возможных. Второе место разделили Красноярский край и Чеченская Республика с 43 баллами. Тройку лидеров замыкает Калининградская область, набравшая 42 балла.

народным, в его реализации участвует вся страна. Нам помогают и партия «Единая Россия», и общественные организации, и Общероссийский народный фронт, студенческие объединения, экспертные сообщества. Выявляются и поощряются общественные инициативы, что позволяет подчеркнуть самобытность каждого муниципалитета. Сейчас параллельно с практической работой регионами готовится пятилетняя программа благоустройства, в которую должны быть включены все территории муниципалитетов, нуждающиеся в благоустройстве, а это, по сути, почти все муниципалитеты. Эти программы также будут проходить общественные обсуждения, и ни в коем случае нельзя обмануть доверие людей, отказавшись от реализации этих проектов в последующие годы.

В завершение хочу отметить, что работа по вовлечению граждан в процесс принятия решений, связанных с развитием городов, ведется не только в рамках городской среды. Так, мы подготовили законопроект, предусматривающий изменения системы участия граждан в принятии градостроительных решений. В настоящее время перед принятием различных градостроительных решений проводятся публичные слушания, которые предусматривают исключительно собрания граждан. Кроме того, действующая система не предусматривает регистрации участников слушаний, что не позволяет их идентифицировать, в том числе и при проведении контрольных мероприятий. Как следствие, в настоящее время выявить объективное мнение большинства граждан по тому или иному градостроительному проекту или решению, как правило, не представляется возможным. Это подтверждается большинством жалоб, которые участники публичных слушаний направляют в адрес власти. Жалобы поступают на неудобное время проведения собраний, на недостаточную вместимость и доступность помещений, в том числе и для лиц с ограниченными физическими возможностями, на участие в публичных слушаниях лиц, не проживающих на территории, в отношении которой проводится соответствующее слушание. Бывали случаи, когда автобусами свозили людей в интересах одной стороны на подобного рода обсуждения. Также отмечено необоснованное игнорирование в итоговых документах предложений и замечаний участников публичных слушаний, которые высказывались в ходе собрания.

Подготовленные нами изменения предусматривают переход к общественным обсуждениям. В чем главное различие? Во-первых, несколько форм фиксации мнения участвующих в общественных обсуждениях граждан, что позволит максимально выявить мнения граждан. Предусматривается письменная форма, направление письменной формы предложений и замечаний с использованием сети Интернет.

Далее — размещение в публичном доступе результатов обсуждения, содержащих аргументированные выводы о целесообразности или нецелесообразности учета представленных предложений и замечаний.

Следующее — формирование в качестве предложения к протоколу обсуждения перечня участников общественных обсуждений, включающего, что крайне важно, сведения об участнике таких общественных обсуждений: фамилия, имя, отчество, адрес и так далее. Этот законопроект уже внесен в Государственную Думу.

ДЕНИС МАЙБОРОДА: «СТРАТЕГИЮ СВОЕЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕК СТРОИТ САМ»

Пенсионный фонд России оказывает гражданам очень широкий спектр услуг. Это ведь заблуждение, что данная организация занимается только установлением пенсий. Есть еще целый ряд вопросов, для решения которых необходимо обращаться в Пенсионный фонд. Какую отчетность необходимо представлять, как индексируется пенсия работающим пенсионерам, можно ли получать услуги дистанционно — на эти и другие вопросы отвечает управляющий Государственным учреждением — Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю Денис МАЙБОРОДА.

— Денис Александрович, с 1 января 2017 года функция администрирования страховых взносов перешла от Пенсионного фонда к Федеральной налоговой службе. Это означает, что Пенсионный фонд прекратил всякое взаимодействие с работодателями?

— Разумеется, это не так. За ПФР остается все, что связано с периодами до 2017 года: прием и обработка расчетов, камеральные и выездные проверки, возврат излишне уплаченных страховых взносов, списание невозможных к взысканию сумм недоимки — все это остается за ПФР на трехлетний переходный период. При этом ПФР продолжает администрировать добровольные взносы на страховую и накопительную пенсии. Также за Пенсионным фондом остаются все функции, связанные с персонифицированным учетом пенсионных прав граждан, включая ежемесячную отчетность по работающим гражданам.

— Расскажите подробнее об отчетности по работающим гражданам.

— С 1 апреля 2016 года страхователи не позднее 15-го числа каждого месяца, следующего за отчетным, направляют в территориальные органы ПФР ежемесячную отчетность по форме СЗВ-М, где указываются только СНИЛС, ФИО, ИНН застрахованного лица (при наличии сведений об ИНН у работодателя). Сведения представляются о каждом застрахованном лице (включая лиц, которые заключили договоры гражданско-правового характера, на вознаграждение по которым в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы).

Так, за 2016 год в крае по форме СЗВ-М ежемесячно отчитывались более 60 тысяч страхователей, за 2017 год ежемесячно представляют отчеты более 45 тысяч страхователей.

Однако есть случаи нарушения законодательства по предоставлению ежемесячной отчетности, особенно от организаций бюджетной сферы.

Хочу напомнить, что за непредставление страхователем ежемесячной отчетности по форме СЗВ-М в установленный срок либо представление им неполных и (или) недостоверных сведений к данному страхователю — плательщику страховых взносов применяются штрафные санкции в размере 500 рублей в отношении каждого застрахованного лица, в том числе пенсионеров.

— Одна из самых актуальных тем — перерасчет пенсии работающим пенсионерам с учетом индексации. В действующие правила внесены изменения. В чем они состоят и когда вступают в силу?

— С 2016 года работающие пенсионеры получают страховую пенсию и фиксированную выплату к ней без учета проводимых индексаций. Когда пенсионер

трудовую деятельность прекращает, он начинает получать пенсию в полном размере с учетом всех индексаций, имевших место в период его работы. Перерасчет осуществляется органами ПФР по данным, которые в Пенсионный фонд представляют работодатели.

В настоящее время в соответствии с действующим пенсионным законодательством при своевременной подаче работодателем сведений в ПФР возобновление индексации пенсии и начало ее выплаты с учетом индексации происходит спустя три месяца с даты увольнения: через два месяца после увольнения пенсионера ПФР получает отчет, в следующем месяце принимается решение о перерасчете, и выплата, соответственно, с учетом индексации начинается с 1-го числа месяца, следующего за месяцем принятия решения.

С января 2018 года после прекращения пенсионером трудовой деятельности полный размер пенсии с учетом всех индексаций будет выплачиваться за период с 1-го числа месяца после увольнения. Это стало возможным благодаря принятию 1 июля 2017 года Федерального закона № 134-ФЗ «О внесении изменения в статью 26.1 Федерального закона «О страховых пенсиях». Закон вступит в силу с 1 января 2018 года.

Выплата полного размера пенсии будет реализована следующим образом. К примеру, пенсионер уволился с работы в марте. В апреле в ПФР поступит отчетность от работодателя с указанием того, что пенсионер еще числится работающим. В мае ПФР получит отчетность, в которой пенсионер работающим уже не числится. В июне ПФР примет решение о проведении индексации, и в июле пенсионер получит уже новый размер пенсии, а также денежную разницу между прежним и новым размерами пенсии за предыдущие три месяца — апрель, май, июнь. То есть пенсионер начнет получать полный размер пенсии спустя те же три месяца после увольнения, но эти три месяца будут ему компенсированы.

Эти правила индексации распространяются на страховые пенсии: социальные пенсии и пенсии по гособеспечению индексируются независимо от факта работы пенсионера. Все изменения направлены на улучшение материального положения граждан старшего возраста.

— В настоящее время в клиентских службах наблюдается некоторый ажиотаж. Связан он, как я понимаю, с тем, что в Пенсионный фонд идут граждане за перерасчетом пенсии в связи с учетом периодов ухода за детьми. Кому все-таки следует обращаться в ПФР?

— Действительно, перерасчет производится некоторым категориям граждан, но всем подряд пенсионерам обращаться сегодня в ПФР не нужно.

Кому сегодня следует обратиться с документами в клиентские службы ПФР? Новый порядок формирования пенсионных прав и расчета страховой пенсии позволяет повысить размер назначенной страховой пенсии некоторым пенсионерам, имеющим преимущественно «советский» стаж, путем ее перерасчета в соответствии с имеющимися нестраховыми периодами, которые у гражданина были учтены по старым правилам либо при совпадении периодов ухода за детьми с работой (тогда они учтены как страховые периоды).

Прежде всего, такой перерасчет может быть выгоден тем пенсионерам, которые осуществляли уход за двумя и более детьми, а также имеют непродолжительный трудовой стаж и невысокую заработную плату. В ряде случаев нестраховые периоды по уходу за детьми дают таким пенсионерам больше пенсионных баллов, чем произведенный учет периода работы.

Перерасчет не положен гражданам, которым установлена государственная пенсия в фиксированном размере.

Как правило, если размер пенсии выше 10—11 тысяч рублей и уход осуществлялся за одним или двумя детьми, начисление баллов за эти периоды невыгодно. Практика также показывает, что невыгодно производить расчет по «нестраховым» баллам пенсионерам, которые осуществляли уход за одним или двумя детьми и которым при расчете пенсии было применено максимальное соотношение заработка (1,2).

Стоит учитывать также, что за перерасчетом пенсии следует обращаться только тем гражданам, кому она была назначена до 2015 года. При исчислении пенсий, назначаемых по новой пенсионной формуле с 2015 года, по закону учитывается наиболее выгодный вариант, поэтому в их перерасчете нет необходимости.

Перерасчет носит заявительный характер, но заявление можно подать не только в клиентской службе, но и через личный кабинет на сайте ПФР или через портал госуслуг. В этом случае не позднее пяти рабочих дней со дня подачи электронного заявления пенсионер обязан представить в территориальный орган ПФР необходимые документы: оригиналы свидетельств о рождении детей.

Если в результате перерасчета пенсии в соответствии с имеющимися нестраховыми периодами ее размер уменьшается, перерасчет не производится.

— Наступит ли когда-нибудь такое будущее, когда человеку за услугами не нужно будет лично приходить в ПФР? Можно ли уже сегодня какие-то услуги Пенсионного фонда получить дистанционно, не приходя в клиентскую службу?

— Можно сказать, что такое будущее уже наступило. Пенсионный фонд России входит в число учреждений, предоставляющих целый спектр государственных услуг в электронном виде, в том числе и через сайт ПФР, где каждый может воспользоваться своим личным кабинетом. На сайте ПФР представлен наиболее широкий спектр услуг. Например, уже сегодня мы около 70 % пенсий назначаем по электронным заявлениям.

— Что нужно сделать жителям края, чтобы иметь возможность получать услуги ПФР в электронном виде?

— Чтобы получить услуги ПФР в электронном виде, необходимо иметь подтвержденную учетную запись на Едином портале государственных и муниципальных услуг, то есть быть зарегистрированным в ЕСИА (Единой системе идентификации и аутентификации). ЕСИА — это информационная система в России, обеспечивающая санкционированный доступ участников информационного взаимодействия (граждан-заявителей и должностных лиц органов исполнительной власти) к информации, содержащейся в государственных информационных системах.

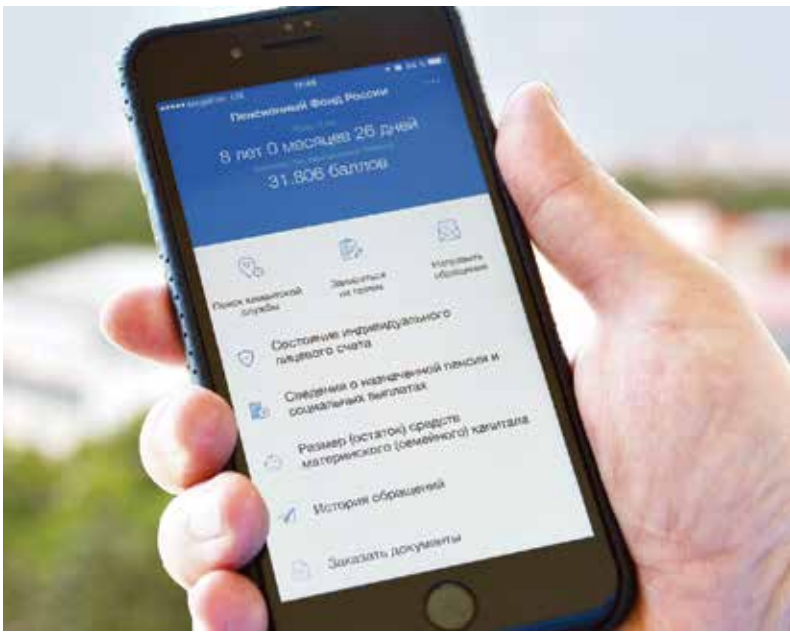
Зарегистрироваться можно в любом управлении ПФР или офисе МФЦ, а также на самом портале. Если гражданин уже зарегистрирован на портале, необходимо использовать логин и пароль, указанные при регистрации.

Ряд услуг ПФР можно получить через телефон благодаря мобильному приложению ПФР. Установить его очень просто на любой смартфон или планшет.

— Расскажите подробнее о его функциях.

— Мобильное приложение — это по сути личный кабинет гражданина, только в смартфоне. Услуги так же разделены на две категории: «с регистрацией» и «без регистрации». Процедура входа в личный кабинет ничем не отличается от десктопной версии. Это очень удобно, когда под рукой нет компьютера, а смартфон у вас в кармане. Можно быстро записаться на прием или заказать справки. А с регистрацией можно наблюдать состояние своего индивидуального лицевого счета. Родителям доступны сервисы информирования о материнском капитале.

— Как заработать нашим гражданам на достойную пенсию? К чему надо стремиться?



— Прежде всего нужно работать там, где платят белую зарплату, то есть работодатель платит страховые взносы в Пенсионный фонд. Чем выше зарплата и больше стаж — тем выше будет размер пенсии.

Кроме того, гражданин может участвовать в корпоративных, профессиональных системах, добровольном накоплении на пенсию.

Сейчас узнать о том, какой будет ваша будущая пенсия, очень просто — достаточно зайти в личный кабинет на сайте ПФР и посмотреть, сколько у вас баллов, какой стаж, платит ли ваш работодатель взносы. Рассчитать пенсию тоже легко: количество своих баллов умножьте на стоимость 1 балла и прибавьте величину фиксированной выплаты. К примеру, у вас уже есть 80 баллов. Умножаем их на 78,58 рубля (стоимость балла в 2017 году) и прибавляем фиксированную выплату 4 805 рублей. Получается страховая пенсия 11 091 рубль. Узнав размер пенсии в данный момент, человек может строить дальнейшую стратегию своей жизни.

Я считаю, что вопросы пенсионной финансовой грамотности обязательно должны быть на повестке дня и в учебных заведениях тоже. Именно поэтому в сентябре во всех регионах России прошел День пенсионной грамотности. Специалисты территориальных органов Пенсионного фонда России отправились в школы и ссузы, где рассказали молодежи о современном пенсионном обеспечении граждан. Информационно-разъяснительная работа будет проводиться в течение всего учебного года с целью повышения пенсионной и социальной грамотности российской молодежи.

Человек должен уметь планировать свои доходы не только в тот период, когда он в расцвете сил и работает, но и после того, как он будет нетрудоспособным и оставит работу.

Мобильное приложение ПФР

Возможности для будущих пенсионеров:

• узнать заработанные пенсионные коэффициенты (баллы) и стаж, получить выписку о состоянии своего лицевого счета;
• контролировать отчисления работодателя на пенсию;
• рассчитать размер будущей пенсии на персональном пенсионном калькуляторе;
• управлять средствами пенсионных накоплений;
• контролировать участие в программе государственного софинансирования пенсий;
• подать заявление об отказе от формирования накопительной пенсии;
• подать заявление о выплате средств пенсионных накоплений (при условии, что вы их формируете в ПФР);
• подать заявление о выдаче сертификата на материнский (семейный) капитал, а также о распоряжении его средствами. В этом случае необходимо в течение пяти рабочих дней обратиться в территориальный орган ПФР, куда было направлено электронное заявление, и представить документы личного хранения;
• получить информацию о размере или остатке материнского (семейного) капитала, а также заказать соответствующую справку;
• подать заявление об установлении компенсационной выплаты по уходу.

Услуги для пенсионеров:

• подать заявление о назначении и доставке любого вида пенсии, а также изменить способ доставки пенсии;
• получить информацию о назначенной пенсии и социальных выплатах и заказать соответствующую справку при необходимости;
• подать заявление об изменении статуса занятости (этот сервис актуален для тех граждан, кто получает выплаты по линии ПФР, зависящие от факта работы);
• подать заявление о переводе с одного вида пенсии на другой.

Сервисы для федеральных льготников:

• подать заявление о назначении ежемесячной денежной выплаты;
• распорядиться набором социальных услуг (подать заявление об установлении, об отказе или о возобновлении НСУ);
• получить информацию об установленных социальных выплатах и заказать справку при необходимости;
• заказать выписку из Федерального регистра лиц, имеющих право на получение социальной помощи.

Услуги без регистрации:

• записаться на прием в клиентскую службу ПФР в удобное время, а при необходимости отменить или изменить предварительную запись;
• заказать необходимые справки и документы;
• найти клиентскую службу ПФР;
• направить обращение в ПФР, выбрав способ получения ответа (в письменном или электронном виде);
• задать вопрос через онлайн-приемную;
• воспользоваться пенсионным калькулятором;
• сформировать платежный документ в рамках Программы государственного софинансирования пенсий.

ПЕРВИЧКА «КРАСМАША»: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Анастасия СОЛДАТОВА

2017 год для Красноярского машиностроительного завода является юбилейным — предприятие отмечает 85-летие. Председатель первичной профсоюзной организации Геннадий БЕЛОБРОВКА рассказывает, чем сегодня живет первичка и какие планы строит на будущее.

— Геннадий Григорьевич, какова численность первичной профсоюзной организации «Красмаша»?

— Сегодня в профсоюзе состоит около 1 500 человек, это почти 33 % от всех работающих. За последние годы численность первички менялась то в большую, то в меньшую сторону. Так, в течение 2015—2016 годов в профсоюз было принято около 600 человек. К середине 2016 года членами профсоюза были 33 % работников предприятия против 25 % в начале 2015 года. В конце 2016 года численность снизилась до 26,9 % за счет ухода на пенсию части работников — членов профсоюза. В этом году ситуацию удалось частично исправить. С начала года в профсоюз было принято около 200 работников. Впереди большой фронт работ по привлечению работников в профсоюз, его можно сравнить с непаханой целиной.

— Как мотивируете вступать в профсоюз?

— Время от времени я провожу собрания в подразделениях, где встречаюсь со всеми работниками. Объясняю им важность профсоюзного движения. Вот, например, есть коллективный договор, который заключается с работодателем не без участия профсоюза. Некоторые работники порой задаются вопросом, зачем он нужен, если есть Трудовой кодекс РФ. Коллективный договор значительно расширяет статьи Трудового кодекса. К примеру, в Трудовом кодексе указано, что работникам положена индексация заработной платы, но не указан ее размер и порядок. У нас в коллективном договоре четко прописано, когда и на сколько предусмотрено увеличение зарплаты, также прописаны все дополнительные льготы и гарантии. Не было еще случая невыполнения со стороны работодателя какого-либо пункта договора.

Большая работа профсоюзов ведется на отраслевом и федеральном уровнях. Не всегда работники понимают это. Поэтому объясняю, чего добивается отраслевой профсоюз, ФНПР, какие есть угрозы и риски в социально-трудовой сфере и что было бы, если бы профсоюз не вмешивался в проблемные вопросы и не высказывал свою принципиальную позицию.

Не менее важной и эффективной в плане мотивации профсоюзного членства является работа по оказанию юридической помощи. Работники обращаются как письменно, так и устно, например, во время личных приемов или в ходе встреч с коллективами подразделений. Двери профкома всегда открыты для работников. Прием по личным вопросам ведется в любое время, без предварительной записи. Каждый первый четверг месяца для вновь принятых работников проводится профориентационная программа. На этих мероприятиях я агитирую вступать в профсоюз. Я бы мог сидеть в отделе кадров и разъяснять важность профсоюза новым сотрудникам, но из-за специфики работы предприятия это невозможно. «Красмаш» — режимное предприятие.

Перед трудоустройством люди заполняют анкету, которая сначала рассматривается, в том числе спецслужбами. На это может уйти до нескольких недель, и в итоге на работу устраивают не всех. Поэтому я использую возможность рассказать о профсоюзе позже — во время профориентационной программы, донести информацию до уже принятых на работу сотрудников.

— Как ведете работу с молодежью?

— Сегодня руководство «Красмаша» уделяет много внимания кадровой политике, направленной на омоложение персонала, привлечение и закрепление высококвалифицированных специалистов. В рамках проекта по дуальному образованию «Красмаш» совместно с Сибирским государственным университетом науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева создали научно-образовательный центр «Ракетно-космические технологии». Там ведется подготовка специалистов для работы на производстве. А подготовка специалистов для завода на базе втуза (ныне Сибирский государственный университет науки и технологий) ведется с 1960 года.

Придя на пост председателя, я возобновил работу молодежного совета. В прошлом и этом годах мы проводили обучение для молодых профактивистов.

— На «Красмаше» довольно активная организация ветеранов. Расскажите про нее.

— Организация ветеранов сейчас насчитывает около 700 человек. Хор организации ветеранов «Пенсяры» неоднократно становился лауреатом и победителем различных районных и городских конкурсов. Ветераны «Красмаша» всегда приглашаются на праздничные мероприятия, посвященные Дню космонавтики, Дню Победы, Дню рождения завода, Дню машиностроителя. Также администрация завода поздравляет ветеранов с Днем матери, Днем пожилого человека. Кстати, на «Красмаше» этот праздник называют Днем опытного человека.

— Расскажите о коллективном договоре предприятия. Какие в нем предусмотрены дополнительные гарантии?

— В декабре 2016 года был заключен новый коллективный договор на 2017—2018 годы, в котором удалось отстоять все дополнительные гарантии и льготы, несмотря на сложное экономическое положение предприятия, связанное с реконструкцией и освоением нового изделия. Приведу примеры некоторых льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором. Например, в документе прописана ежегодная индексация зарплаты в размере не ниже уровня инфляции. Сейчас средняя зарплата на «Красмаше» составляет 37,9 тысячи рублей. Причем средняя зарплата основных рабочих — 43,4 тысячи рублей, специалистов — 44,4 тысячи рублей. Минимальная зарплата на предприятии — 18 тысяч рублей. Также установлена выплата северной надбавки в полном размере (30 %) с первого года работы на предприятии для молодых работников до 30 лет, не имеющих необходимого стажа. Предусмотрена доплата за работу в ночное время и в выходные дни. За работу во вредных условиях полагается дополнительный оплачиваемый отпуск до 21 календарного дня, а доплата за «вредность» может превышать минимальные 4 %. Работникам, получившим уведомление о сокращении, по просьбе сотрудника предоставляется четыре часа в неделю с сохранением среднего заработка для поиска новой работы.

— Какие актуальные задачи стоят сегодня перед профкомом?

— Это работа по привлечению в профсоюз новых людей, защита прав трудящихся и обеспечение комфортных условий труда, трудоустройство тех работников, которые попадают под сокращение. В связи с постоянной реконструкцией на заводе время от времени объединяют цеха или не нуждаются в каких-то специалистах. Получая список тех, кого планируют сократить, я делаю выборку и содействую в трудоустройстве членам профсоюза. Отправляю запрос в отдел по работе с персоналом с просьбой подыскать другое рабочее место на заводе. И эта практика работает. Кроме того, для увольняемых работников ведется переподготовка с целью дальнейшего трудоустройства на заводе.

С 1992 года профсоюзы лишены возможности напрямую распоряжаться ресурсами из фондов общественного потребления. Деньги, возвращаемые из фондов ФСС и ДМС, остаются в распоряжении администрации предприятий. Каждое предприятие вправе направить их на социальные цели, а может, на что-то, далекое от этого. Профком «Красмаша» участвует в комиссии социального страхования, в распределении части прибыли, возврате взносов из фонда ДМС на социальные программы. Благодаря этому идет частичная компенсация санаторного лечения работникам завода и их детям, действует практика частичной компенсации стоимости проезда к месту работы и обратно для сотрудников, проживающих за пределами Красноярска.

— Как «Красмаш» отметил 85-летний юбилей?

— Праздничные мероприятия в честь юбилея прошли 13 июля, в день годовщины образования «Красмаша». Тогда на праздничном митинге на заводской площади в том числе чествовали ветеранов — людей, отдавших много лет работе на заводе. На том же митинге генеральный директор «Красмаша» Владимир Колмыков вручил награды детям красмашевцев, победителям и лауреатам конкурса рисунка на тему «Хочу работать на «Красмаше»!». В преддверии профессионального праздника — Дня машиностроителя — также состоялась серия мероприятий: встречи с ветеранами (они приходили в гости в «родные» подразделения), концерты, награждение лучших работников завода, в том числе профсоюзных активистов. Поздравить Красноярский машиностроительный завод приехало много почетных гостей — представители госкорпорации «Роскосмос», Министерства обороны РФ, руководители смежных предприятий из других регионов России, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: РАБОТАТЬ С УМОМ, А НЕ ДО НОЧИ

Каждый раз, когда возникает вопрос о низкой оплате труда в России, экономисты дружно твердят: «Как работаем, так и получаем». Так действительно ли русские люди — лентяи и халтурщики?

Между тем исследования российских и международных организаций показывают: мы очень трудолюбивая нация. Даже чересчур — работаем сверх нормы, даже если никто нам за это не приплачивает.

В июне 2017 года Роструд провел опрос «Задерживаетесь ли вы на работе?», в котором приняли участие 2 тыс. человек. 32 % опрошенных сообщили, что постоянно задерживаются на работе, 30 % задерживаются редко (один-два раза в месяц), 28 % — часто (один-два раза в неделю), и около 10 % рассказали, что никогда не задерживаются на работе. 11 % респондентов сообщили, что получают финансовую компенсацию за задержку, 8 % работникам задержки на работе компенсируются в виде отгула, и почти 60 % опрошенных в случае задержек на работе не получают никаких компенсаций.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития, Россия находится на шестом месте в рейтинге стран-трудоголиков. Среднестатистический россиянин работает по 1 985 часов в год. Поскольку в подсчете учтены и те, кто работает на полставки, то на долю остальных, кто вкалывает по полной, рабочих часов приходится больше положенного.

Тем временем в рейтинге продуктивности труда Россия занимает третье место… с конца. В 2017 году аналитики издания Market Watch сопоставили данные

Топ-10 стран-трудоголиков согласно исследованию ОЭСР

Мексика — 2 246 часов в год;
Коста-Рика — 2 230 часов в год;
Южная Корея — 2 113 часов в год;
Греция — 2 042 часа в год;
Чили — 1 988 часов в год;
Россия — 1 985 часов в год;
Польша — 1 963 часа в год;
Латвия — 1 903 часа в год;
Исландия — 1 880 часов в год;
Португалия — 1 868 часов в год.

36 крупнейших мировых экономик, оценив ВВП на душу населения, и выяснили, в каких странах зарабатывают больше всего денег за меньшее количество времени. Россия в рейтинге занимает 34-е место, продуктивность труда россиянина составляет менее 5,6 дол. в час. Хуже среди развитых стран, по версии исследования, только Коста-Рика и Мексика.

Впрочем, не следует особо печалиться низкому месту России в рейтинге. Почему? Производительность труда традиционно считается так — берется стоимость конечного продукта, делится на количество работников и на количество часов, которые они работали для получения этого продукта, — вот и производительность труда: долларов в час. Чем дороже конечный продукт, тем выше производительность труда. Как считать при этом производительность труда для некоммерческих или бюджетных работников — сложный вопрос. Однако речь даже не о нем.

Насколько корректно сравнивать труд в странах с существенно отличающейся структурой ВВП? Какая доля ВВП связана с серым бизнесом? Есть ощущение, что, к примеру, в России эта доля значительно выше, чем в тех же Норвегии и Люксембурге. Учитывает ли это методика? Не правильнее было бы сравнивать количество произведенной конкретной продукции в единицу времени вне зависимости от ее стоимости? А как считаем количество часов труда? По официальной статистике? А насколько велики могут быть расхождения между официальной статистикой и фактически отработанным временем?

Не исключено, что измерение производительности труда через ВВП может значительно отличаться от реального положения вещей. И с учетом этих факторов неопределенности, возможно, наша страна занимает по производительности труда какое-то менее позорное место.

Тем не менее эксперты Аналитического центра при Правительстве РФ в социальном бюллетене «Производительность труда в Российской Федерации», опубликованном в июне 2017 года, на основе статистических данных Международной организации труда констатировали отставание уровня производительности труда в России на протяжении 2005—2015 годов от соответствующего среднего показателя в мире на 27 %, от среднего по странам ЕС — на 81 % и по группе стран G20 — на 41 %. Динамику индекса производительности труда, согласно информации Организации экономического сотрудничества и развития, в 2005—2015 годах эксперты характеризуют как крайне неустойчивую и отмечают тенденцию снижения индекса производительности труда начиная с 2010 года.

Отчего это происходит? Среди факторов и причин, негативно влияющих на производительность труда в экономике России, эксперты выделяют наличие устаревших, изношенных производственных мощностей и инфраструктуры, отсталые технологии, в том числе ИТ.

Топ-10 стран с самой высокой производительностью труда

1. Люксембург — $ 67,8/ч
2. Норвегия — $ 52/ч
3. Швейцария — $ 49,6/ч
4. Дания — $ 37,8/ч
5. Исландия — $ 36,1/ч
6. США — $ 33,7/ч
7. Австралия — $ 33,36/ч
8. Ирландия — $ 33,32/ч
9. Нидерланды — $ 31,4/ч
10. Швеция — $ 31/ч

Как говорят эксперты, практически 80 % российских производств сегодня не могут модернизироваться по одной простой причине: им никто не дает кредиты.

Еще один фактор низкой производительности труда, по мнению аналитиков, — это плохая логистика. Типичная картина: рабочие ждут, когда, к примеру, подвезут кирпич, запчасти или комплектующие детали, и в это время просто-напросто бездельничают.

Неэффективная организация труда, вызванная отсутствием грамотных управленцев, — еще один «камень на шее» российской производительности труда. Существуют компании, где руководители вынуждают сотрудников оставаться сверхурочно независимо от того, есть работа или нет, могут устроить позднее совещание либо перенести на вечер решение каких-то рабочих вопросов. Регулярные задержки на работе связаны с плохим расчетом времени и ресурсов. Поставленные управленцами цели не достигаются в те

сроки, в которые они сами предполагают их достичь. Конечно, и им самим, и работникам приходится сидеть допоздна. Однако «сидеть» и «вкалывать» — вещи разные. Когда культура компании поощряет ненормированный рабочий день, сотрудники постепенно привыкают и перестают роптать. Но изобретают способы выживать в таких условиях. Один из них — просто «высиживать» рабочее время, имитируя бурную деятельность.

Также в качестве факторов, снижающих производительность труда, эксперты выделяют дефицит квалифицированных кадров, а также коррупцию, непрозрачное и избыточное регулирование бизнеса и производственных процессов со стороны государства, устаревшее трудовое законодательство.

«В целом по показателям в этой сфере Россия более чем в два раза уступает эффективным экономикам, а благодаря мощному технологическому прогрессу, который в мире сейчас поступательно развивается, этот разрыв может серьезно возрасти, если мы своевременно не будем на это реагировать», — констатировал в марте 2017 года президент Владимир Путин на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам.

И уже 30 августа 2017 года президиум Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам при Президенте РФ одобрил приоритетный проект «Повышение производительности труда». Заседание прошло под председательством премьер-министра Дмитрия Медведева. Проект разрабатывал и представлял министр экономического развития Максим Орешкин.

Согласно проекту технологическую революцию предлагается, прежде всего, поддерживать льготным финансированием (под 1 %) через отдельную программу Фонда развития промышленности (ФРП) и льготным лизингом на покупку промышленного оборудования.

Кроме того, для предприятий — участников программы могут быть расширены перечни оснований для получения инвестиционного налогового кредита и снижение ставки такого кредита. Сегодня налоговым кредитом могут воспользоваться только предприятия ОПК, компании с социально-экономическими функциями, КБ и научно-исследовательские компании, инновационные компании, строительные организации, имеющие наивысший класс энергоэффективности. Его могут получить и отдельные сельхозпредприятия, относящиеся к зонам территориального развития.

На президиуме также были определены первые шесть регионов, которые проведут индустриальный эксперимент уже в этом году. Это Самарская, Тульская и Тюменская области, Татарстан, Башкортостан и Пермский край. С 2018 года опыт предложено распространить еще на 10 регионов, среди которых упоминаются такие промышленные зоны, как Свердловская область и Санкт-Петербург. Еще пять регионов подали заявку на присоединение после 2018 года. Конкретные предприятия пока не названы. На совещании упоминалась цифра в 150 предприятий в 2018 году и 850 предприятий к 2025 году.

В регионах — участниках программы отберут компании и наймут им за счет бюджета консультантов, которые предложат кратко-, средне- и долгосрочные меры по повышению производительности труда. Фактически данные меры будут связаны с оптимизацией штата сотрудников предприятий.

Во время совещания Максим Орешкин подчеркивал, что необходимо создать условия, чтобы «люди не остались без работы, чтобы они не потеряли в уровне заработной платы». По его словам, «очень важно, чтобы этот процесс был общим, чтобы те люди, которые высвобождаются с того или иного предприятия, имели возможность найти новое рабочее место, повысить свою квалификацию, внести свой вклад в рост производительности труда». Согласно предложенному бюджету на программу необходимо выделить 29 миллиардов рублей до 2020 года. Большую часть средств предполагается потратить на борьбу с безработицей.

Минэкономики рассчитывает, что эти меры уже в 2018 году дадут лишние 0,15 процентного пункта ВВП экономического роста к уровню 2016 года. Дополнительный эффект в 2021 году оценен уже в 1 процентный пункт ВВП.

Ряд экспертов сомневается, что такие меры приведут к успеху: число уволенных сотрудников будет достаточно высоко, и даже с учетом их бесплатного обучения вряд ли удастся сразу найти новую работу для всех. Да и опыт показывает, что процесс сокращения работников, переход на новые технологии — мероприятие достаточно болезненное и не всегда компании справляются с появившимися трудностями.

Так что время покажет.

Бизнес и государство

Страницы 20–38

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

СИСТЕМА ЖКХ ДОЛЖНА БЫТЬ ПРОЗРАЧНОЙ

Услуги ЖКХ — вопрос, с которым люди сталкиваются 24 часа в сутки и 365 дней в году. Пожалуй, сейчас трудно найти более спорную сферу экономики в нашей стране, чем жилищно-коммунальное хозяйство. С вопросом о том, что происходит в отрасли, журнал «Социальное партнерство. Практика региона» обратился к эксперту — заслуженному работнику ЖКХ Анатолию МАТЮШЕНКО.

— Анатолий Иванович, какова в настоящее время общая ситуация в сфере ЖКХ? В чем источник проблем?

— Сегодня сфера жилищно-коммунального хозяйства работает не в рыночных отношениях, тарифы зажаты рамками допустимого ежегодного роста в четыре с небольшим процента. И это правильно с точки зрения социальной защиты населения. Почти 50 % жителей Красноярского края получают субсидию по оплате за коммунальные услуги, что говорит о низком уровне доходов населения и о нездоровой экономике страны.

Однако средств, которые получает ЖКХ, явно недостаточно для развития отрасли, ее модернизации, реновации. Низкие тарифы приводят к тому, что работники коммунального хозяйства: дворники, уборщицы, слесари — получают низкую заработную плату, местное население эти профессии не привлекают, и компании принимают на работу приезжих-иностранцев. Это, безусловно, сказывается на качестве обслуживания, ведь если уровень профессионализма работника недостаточен, то и качество его работы оставляет желать лучшего.

Возьмем, к примеру, ситуацию с капитальным ремонтом. Большие компании не спешат заявляться на конкурс, так как прибыль там минимальна, в итоге ремонтом занимаются недавно созданные фирмы, у которых основной рабочий контингент — иностранные граждане, которые еще вчера выращивали сельскохозяйственные культуры у себя на родине, а сегодня превратились в плотников и кровельщиков. Уровень квалификации этих людей понятен. Проработав несколько лет, они, конечно, набьют руку, но первые годы работы показывают, что качество капитальных ремонтов невысокое.

Итак, с одной стороны, население не может больше платить за жилищную услугу, потому что уровень доходов населения по большей части низкий, с другой стороны, мало доходов для управляющих организаций означает низкую зарплату работников ЖКХ. Как результат — невысокое качество коммунальных услуг и непрекращающаяся критика отрасли со стороны общества. Критиковать могут все, но как в рыночных условиях, в которых живет государство, выйти из этого состояния?

— Действительно, как?

— Идеальных и быстрых решений в этом вопросе нет и быть не может. По большому счету, основная проблема ЖКХ заключается в малых доходах населения, что делает невозможным повышение тарифов. Просить денег у государства? Давайте трезво оценивать ситуацию — в бюджете нет таких средств, экономика страны находится не на высоком уровне. Потребление продукции сократилось, причем не только в России, но и во всем мире.

Что же делать? Развивать внутреннюю экономику: легкую промышленность, сельское хозяйство и другие сферы. Еще совсем недавно мы возили яблоки из Польши, из северной страны, в то время как у нас в стране есть прекрасные южные территории — Краснодарский, Ставропольский края, Волгоградская область, где яблоки урожайнее и вкуснее. Но у нас слабо организовано промежуточное звено между производителем и потребителем, которое должно

обеспечивать сбор, обработку, упаковку и доставку, поэтому фрукты поступают в основном из-за рубежа.

Та же ситуация в легкой, обувной промышленности. Так, к примеру, для нашей обувной фабрики «Ионесси» подошву везут с Украины, так как в России нет предприятия, производящего эту подошву. Значит, такое предприятие необходимо создать. Надо поднимать российскую экономику.

— Какие меры, на ваш взгляд, должны быть предприняты для того, чтобы ситуация в ЖКХ начала улучшаться?

— Одним из важных шагов по развитию отрасли, на мой взгляд, является обеспечение ее прозрачности. Во многом отрасли добавляет проблем недобросовестность отдельных руководителей управляющих компаний, которые, собирая с населения деньги за услуги, не передают их поставщикам коммунальных ресурсов. Таких компаний немного, большинство управляющих организаций добросовестно выполняют обязательства, но горстка нечестных людей добавляет свою ложку дегтя и подрывает доверие населения ко всей системе коммунального хозяйства.

Для того чтобы сделать систему прозрачной, есть поручение губернатора и постановление Законодательного собрания края о создании расчетно-кассовых центров. Главная идея расчетно-кассового центра — одна квитанция за все: газ, свет, тепло, вывоз мусора, капремонт и домовые нужды. А главное — один счет, куда перечисляются деньги. И уже с него суммы уходят ресурсоснабжающим и управляющим организациям. В настоящее время в Красноярске функции такого оператора выполняет «Красноярскэнергосбыт», который имеет свою производственную базу, базу данных собственников, и ему нужно лишь добавить к действующим квитанциям за электроэнергию другие виды услуг. Однако на этом рынке имеют право заявиться и другие центры, составив «Энергосбыту» конкуренцию.

На мой взгляд, добросовестные участники жилищно-коммунальных отношений от этих нововведений только выиграют. Население получит удобное и качественное обслуживание. Затраты на содержание единого расчетно-кассового центра не лягут на плечи населения, так как в тарифы, которые действуют на данный момент (будь то вода, отопление или содержание жилья), уже включены затраты на содержание расчетно-кассовых центров, то есть, проще говоря, население уже за это платит управляющим компаниям.

Ресурсоснабжающие организации приобретут единую базу данных, которая не будет зависеть от смены УК, своевременное зачисление всех поступивших от населения денежных средств и эффективный механизм работы с неплательщиками.

Управляющие компании снизят свои издержки на организацию работы, с них снимаются расходы на начисление, печать квитанций и их рассылку, обслуживание расчетного счета и т. д., из которых компании могут оплачивать услуги оператора, а также у них будет больше времени на свою хозяйственную деятельность. Уйдет существующее внутреннее противоречие между ресурсоснабжающими организациями и обслуживающими, когда из-за жильцов-неплательщиков образуются большие долги управляющих компаний перед ресурсоснабжающими. Тема сбора платежей сложная во всем мире, однако если в развитых странах уровень собираемости платежей составляет 97—98 %, у нас он — 92—95 %.

Муниципалитеты же получат инструмент контроля за состоянием расчетов населения за поставленные ресурсы.

По закону жители должны принять решение о переходе к единой квитанции, проголосовав на общем собрании. Необходимо, чтобы «за» высказались 50 % жителей плюс один голос. Закон предусматривает очно-заочную форму голосования. Пока эта работа в Красноярске проведена слабо. «Муниципальная управляющая компания Красноярская» первой приступила к реализации проекта, сейчас единые платежки получают жители 39 домов.

Да, прозрачность в ЖКХ сама по себе не добавит отрасли денег. Но это — шаг к тому, чтобы отношение общества к жилищно-коммунальному хозяйству и работающим в нем людям стало более позитивным.

ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ ЛИФТОВИКОВ ОБЯЗАТЕЛЬНА

В июне 2017 года в лифтовой отрасли произошло поистине знаковое событие. Правительство РФ Постановлением № 743 утвердило «Правила организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров…». Особенностям реализации Постановления было посвящено совещание, прошедшее в Красноярске 28 сентября.

Одно из нововведений — лифтом можно пользоваться, только если сведения о нем включены в реестр. **Виктор Третьяков,** начальник отдела Енисейского управления Ростехнадзора, сообщил, что все лифты, инвалидные подъемники и т. д., введенные в эксплуатацию до вступления 743-го Постановления в силу, должны быть поставлены на учет в соответствующий орган Ростехнадзора до конца 2017 года.

Сергей Чернышов, президент саморегулируемой организации «Российское лифтовое объединение», отметил, что по новым правилам в каждой управляющей организации должен быть специалист, занимающийся обслуживанием лифтового оборудования. Причем такой специалист сможет приступить к работе только при наличии профильного образования и после сдачи экзамена в Центре оценки квалификации. В Красноярском крае ЦОК в лифтовой отрасли был создан одним из первых, на базе ООО «Еонесси К», однако к настоящему моменту ни один из сотрудников управляющих компаний и специализированных лифтовых организаций процедуру оценки квалификации не прошел.

Далее **Сергей Сергиенко,** директор ООО «Сиб-Техносервис-2», подробно рассказал собравшимся о содержании Постановления № 743 и о первоочередных мероприятиях по исполнению данного документа, которые должны быть проведены.

Отвечая на вопросы участников совещания, директор ООО «Еонесси К» **Валерий Колупаев** сообщил, что процедура проведения оценки квалификации регламентируется как Постановлением № 743, так и Федеральным законом № 238 от 03.07.2016. Соискатель должен обратиться в отраслевой ЦОК с пакетом документов. В случае допуска специалист сдает экзамены, выполняя теоретические и практические задания. При успешной сдаче экзаменационных тестов документы с результатами направляются в Совет профессиональных квалификаций, затем данные поступают в Национальное агентство развития квалификаций и вносятся в госреестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций. В результате через 30 дней после экзамена соискателю выдается свидетельство государственного образца о профессиональной квалификации. Если же человек получил неудовлетворительную оценку на экзамене, ему выдается заключение о прохождении экзамена с рекомендациями о том, какие именно знания и навыки ему необходимо улучшить. В дальнейшем на базе ЦОК планируется создать несколько экзаменационных центров в разных районах края.

Также Валерий Колупаев отметил, что краевая власть с повышенным вниманием относится к внедрению на территории нашего региона системы профстандартов и независимой оценки квалификации. На регулярной основе проводятся совещания под председательством вице-премьера краевого правительства Натальи Рязанцевой, посвященные данной теме. Идет разработка региональной модели внедрения национальной системы профессиональных квалификаций.

В завершение совещания заслуженный работник ЖКХ Анатолий Матюшенко призвал всех собравшихся незамедлительно начать работу по реализации Постановления № 743 в части регистрации лифтов, обучения и оценки квалификации специалистов, чтобы как можно быстрее войти в рамки правового поля в данном вопросе.

Адрес электронной почты ЦОК ООО «Еонесси К»: centr@eonessi.ru.
Телефон специалиста ЦОК: 8-902-924-92-79.

ПОЧУВСТВУЙ СЕБЯ ИНСПЕКТОРОМ!

Каждый гражданин, увидев очевидное нарушение требований охраны труда на строительных площадках, может внести свою лепту в снижение травматизма в строительной сфере.

Суть онлайн-приложения для смартфона «Я — инспектор», выпущенного Федеральной службой по труду и занятости, заключается в том, что каждый гражданин, увидев очевидное нарушение требований охраны труда на строительных площадках, может, воспользовавшись данным приложением, направить сообщение о нарушениях в Роструд на сайт «Онлайнинспекция.рф», подтвердив свое обращение соответствующими фотографиями.

Идея создания подобного приложения возникла не на пустом месте: несмотря на устойчивую тенденцию к сокращению числа погибших на производстве работников, в определенных отраслях число погибших остается на высоком уровне. Одной из таких наиболее опасных для жизни и здоровья работников сфер деятельности является строительство. Ни для кого не секрет, что для получения прибыли работодатели небольших подрядных организаций зачастую пренебрегают требованиями охраны труда, экономя на средствах защиты для своих работников. При существующей ситуации на рынке труда далеко не каждый работник, зная, что ему положены СИЗ, пойдет требовать их с работодателя. По мнению Роструда, мобильное приложение направлено на то, чтобы снизить число несчастных случаев на строительных объектах, и рассчитано оно не только на самих строителей, но и на обычных неравнодушных граждан, которым небезразлична судьба тех, чьи права на безопасный труд грубо нарушаются.

В ходе разработки приложения Рострудом были проанализированы наиболее травмоопасные нарушения и выбраны те, которые может заметить гражданин, не являющийся работником и не находящийся непосредственно на стройке: отсутствие у работников касок при проведении строительных работ, работа на высоте без защитных ограждений и страховки, а также отсутствие ограждений строительных площадок.

О том, как работать с приложением, расскажем подробнее. Прежде всего необходимо скачать приложение «Я — инспектор», которое размещено на площадках наиболее популярных магазинов приложений для мобильных телефонов Google Play и AppStore. Приложение позволяет зарегистрироваться напрямую либо зайти через сайт «Госуслуги». Данное мобильное приложение входит в состав системы электронных сервисов для работников и работодателей «Онлайнинспекция.рф».

Если вы стали свидетелями вышеописанных очевидных нарушений, зафиксируйте факт нарушения на встроенный в мобильный телефон фотоаппарат. Также не забудьте сфотографировать баннер застройщика, который, как правило, размещается на ограждении строительной площадки. В обращении опишите ситуацию несколькими фразами о том, когда, на какой строительной площадке (по какому адресу) вы зафиксировали нарушения.

Отправляя обращение в Роструд, возможно, вы кому-то спасете жизнь, а кого-то убережете от травмы.

ТЕНДЕНЦИИ И ИННОВАЦИИ В ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

С 5 по 7 сентября 2017 года в Красноярске прошла XIX Международная специализированная выставка «Эксподрев».

На церемонии открытия Владимир Векшин, министр лесного хозяйства Красноярского края, подчеркнул: «При подготовке к этой выставке перед нами стояли две основные задачи. Во-первых, организовать обсуждение важных для отрасли вопросов — сегодня это сохранение лесных ресурсов от вредителей, пожаров, черных лесорубов, пути переработки отходов. Во-вторых, масштабная выставка лесозаготовительной техники. Подобная техника уже сегодня работает на лесных площадках. К нам на выставку приехало почти полтора десятка зарубежных стран, а это значит, что со стороны европейских, азиатских стран есть к этому немалый интерес. Здесь мы видим много перерабатывающего оборудования, впервые широко представлено мебельное производство. На выставке присутствуют больше сотни производителей техники, которые не только представляют, но и демонстрируют технику в работе».

Выставка этого года собрала представителей 147 компаний лесной отрасли из 15 стран. Участники презентовали посетителям выставки новые технологии, оборудование и спецтехнику для всех отраслей лесозаготовки и деревообработки, включая глубокую переработку древесины, отходов лесопиления, мебельное производство.

Среди новинок стоит отметить универсальную комбимашину для лесозаготовки «3 в 1»: она способна заменить сразу целый парк лесной техники — форвардер, харвестер и тягач, тем самым обеспечив значительную экономию. Еще одна новинка — автоматизированный лесопильный станок, который может заменить работу целой лесопилки: он один производит распиловку бревен на доски, брусья, рейки и т. д. Также гости выставки смогли ознакомиться с технологией вакуумной модификации древесины, которая позволяет придавать низким сортам внешний вид и свойства, как у ценных пород дерева. Кроме того, специалистам продемонстрировали станки и инструменты для производства мебели, многие из которых были представлены в процессе работы.

Особо нужно отметить, что впервые в этом году на уличной территории МВДЦ «Сибирь» была организована уникальная демонстрационная площадка лесной техники, на которой можно было увидеть

крупногабаритные машины в действии. К слову, такой площадкой могут похвастаться только выставки Германии и Красноярска!

Помимо масштабной экспозиции, проект «Эксподрев» включает в себя насыщенную деловую программу. Ключевым событием стал II Красноярский лесопромышленный форум. По словам модератора пленарного заседания «Обеспечение охраны, защиты и воспроизводства лесов — гарантия сырьевой безопасности Российской Федерации», министра лесного хозяйства края Владимира Векшина, в этом году спектр обсуждаемых вопросов несколько изменил направленность — от оборудования и станков участники перешли к лесным ресурсам, воспроизводству лесов и биоэкономике. «Они составляют основу лесной промышленности. Это гарантия сырьевой безопасности России. Нам бы хотелось, чтобы за три дня в рамках круглых столов эксперты обсудили ключевые вопросы отрасли: борьбу с вредителями, лесной надзор и современные технологии защиты леса», — уточнил министр.

В ходе трехдневной работы состоялось больше 10 круглых столов на темы: «Пути повышения эффективности ведения лесного хозяйства в области защиты лесов», «Лесовосстановление: вопросы, задачи, необходимость», «Новое видение в системе подготовки кадров для лесной отрасли», «Пути повышения эффективности ведения лесного хозяйства в области охраны лесов и осуществление лесного надзора» и другие.

Прошли панельная дискуссия «Структурные изменения на лесных мировых и внутренних рынках, преобразование лесного сектора: инновационное развитие», заседание секции по дикоросам в рамках деятельности Координационного совета по лесному хозяйству и возобновляемым природным ресурсам МА «Сибирское соглашение», а также заседание секции по малому и среднему бизнесу в ЛПК Координационного совета по лесному хозяйству и возобновляемым природным ресурсам МА «Сибирское соглашение».

В рамках форума для специалистов мебельной отрасли состоялся семинар «Как продавать мебель дорого, пока другие демпингуют, или Почему загибается рынок мебели на заказ?». Сергей Александров — основатель и генеральный директор Международного мебельного кадрового центра, поделился своими впечатлениями: «Мероприятие замечательное, работа продуктивная — люди в перерыве подходят, задают вопросы, связанные конкретно с деятельностью их компаний. Это говорит о том, что информация им нужна, они планируют развиваться и хотят понять, как ее переложить уже сейчас на свой бизнес. Мы затронули серьезные темы, стратегические. Рынок трансформируется, и нужно быстро к нему адаптироваться».

Добавим, что все три дня работала площадка «Инвестиционные проекты Красноярского края», где компании презентовали свои проекты потенциальным инвесторам.

РОССИЯ – КИТАЙ: ГРАНИ СОТРУДНИЧЕСТВА

Мария АНФИМЮК

В сентябре этого года в городе Хух-Хото автономного района Внутренняя Монголия КНР состоялась II Китайско-Монгольская выставка «Экспо-2017». В ней приняли участие более 30 стран мира, Российскую Федерацию представил Красноярский край. Делегация региона стала самой многочисленной в КНР за последние 12 лет.

Организаторами выставки выступили министерство коммерции Китайской Народной Республики, народное правительство автономного района Внутренняя Монголия и министерство сельского хозяйства и легкой промышленности Монголии. В состав делегации Красноярского края вошли члены правительства Красноярского края, Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края, КРОО «Китайская община», АО «Агентство развития бизнеса и микрокредитная компания», руководители крупных компаний региона, малого и среднего бизнеса, общественных организаций, всего около 80 человек.

Красноярский край представлял всю Российскую Федерацию на международной выставке. Общая площадь стендов региона составила более 600 кв. метров. Были представлены инвестиционные проекты, продукция различных предприятий и компаний, а также стенд Всемирной студенческой зимней универсиады 2019 года. В городе Хух-Хото автономного района Внутренняя Монголия КНР состоялось торжественное открытие II Китайско-Монгольской выставки.

Презентацию нашего региона открыл первый заместитель губернатора Красноярского края Сергей Пономаренко, он представил социально-экономические показатели региона и отметил высокий потенциал развития края.

Сергей Пономаренко подчеркнул: «Организаторы проявили большой интерес к нашему региону, и это очень приятно. Красноярский край, расположенный в самом центре России, можно представить как универсальный мост между Западом и Востоком. Могу ответственно сказать, наш край привлекателен для инвесторов. Кроме того, мы видим свое предназначение в том, чтобы создать в Сибири яркий, сильный, интересный регион с уникальной моделью развития, в том числе и в духовной сфере. Сейчас как никогда раньше актуальна тема гармоничного существования разных народов, культур и верований».

Исполнительный директор Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края Валерий Андрияшкин поблагодарил председателя Китайской общины Красноярского края Марию Чжаохун за оказанное содействие предпринимателям региона, вы-

сокий уровень организации визита нашей делегации в Хух-Хото, участие бизнеса во II Китайско-Монгольской выставке «Экспо-2017». «Мария Юрьевна является давним и надежным партнером нашего Союза, во многом благодаря ее стараниям бизнес Красноярска развивается в КНР и наши предприниматели участвуют в международных выставках», — отметил Валерий Андрияшкин.

В рамках выставки прошли переговоры в сфере торговых инвестиций, а также конференции, форумы, выставочные экспозиции по межрегиональному сотрудничеству и таким направлениям, как ископаемые ресурсы, новые источники энергии, переработка сельскохозяйственной и животноводческой продукции, строительная промышленность, коневодство, кормопроизводство, наука и техника, электронная коммерция, туризм и медицина.

Бизнес-делегация Красноярского края посетила предприятия Хух-Хото, такие как «Мэн Ню» («Монгольская трава»), «Мэн Цао» («Монгольская корова»), а также горно-металлургическую корпорацию «Итай».

Научное предприятие «Мэн Ню» специализируется на рекультивации почвы, выращивании растений, нетипичных для территории Монголии, но хорошо известных красноярцам ромашек, одуванчиков, васильков, календулы, космеи и т. п.

Предприятие «Мэн Цао» — крупнейшая компания в Китае по переработке молока — представила комплексную автоматизацию производственных линий, где в смену трудятся всего 54 сотрудника.

Монгольская горно-металлургическая корпорация «Итай» поделилась с предпринимателями опытом работы по технологии гидрогенизации твердого топлива — угля и получения синтетических нефтепродуктов.

Важным этапом бизнес-миссии стала встреча предпринимателей с временно исполняющим обязанности торгового представителя РФ в Китае Сергеем Сорокиным. Вел встречу министр экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края Михаил Васильев. Собравшиеся обсудили вопросы выхода красноярцев на рынок КНР.

Михаил Васильев призвал предпринимателей к активному сотрудничеству и объединению представителей малого и среднего бизнеса для выхода на большой рынок Китая. «Находите интересные именно вам формы сотрудничества, а мы окажем необходимую поддержку со стороны правительства региона, — подчеркнул министр. — Сегодня бизнес указывает нам вектор развития, вы говорите, что нам делать, а не наоборот. Мы вместе участвуем во II Китайско-Монгольской выставке для продвижения международного сотрудничества, развития в сфере торговых инвестиций, развития экспортного потенциала региона».

Сергей Сорокин отметил: «Красноярская делегация в Китае — самая крупная от РФ за последние 12 лет. Учитывая высокий уровень вашей подготовки к участию во II Китайско-Монгольской выставке, мы рассматриваем Красноярский край не как региональное представительство, а как делегацию Российской Федерации». Также врио торгового представителя РФ в Китае посоветовал предпринимателям учитывать национальные особенности работы с китайскими партнерами. Так, например, к выбору партнера для бизнеса требуется подходить основательно и приготовиться к продолжительному периоду переговоров и взаимных проверок, посещений производственных площадок и т. п. В бизнесе, добавил он, большое количество мошенников. Если хотите сохранить и защитить свой товарный знак, недостаточно международной регистрации, необходимо зарегистрировать его именно на территории Китая.

Предприниматели смогли лично пообщаться с врио торгового представителя РФ в Китае, получить рекомендации и необходимые контакты для дальнейшей работы по продвижению бизнеса в КНР.

Выставка стала площадкой развития международного сотрудничества. «Экспо-2017» посетили видные государственные и политические деятели, делегации торгово-экономической сферы, представители торгово-промышленных кругов, специалисты и ученые различных стран мира.

Бизнес счастья

Когда речь заходит о совместном бизнесе супругов, всегда найдется куча скептиков, которые сразу готовы поставить под сомнение и будущее такого бизнеса, и семейную жизнь. Но практика показывает, что каждый случай индивидуален и семейный бизнес тоже может быть весьма успешным. Доказательство тому — компания «ФСК-Групп», созданная супругами Дмитрием и Юлией Фетисовыми, которая уже пять лет работает на строительном рынке Красноярска. Об организации бизнеса в этой непростой сфере рассказывает Юлия ФЕТИСОВА.

— Каким образом вы пришли к идее начать свое дело?

— Много лет я проработала бухгалтером в строительной организации. В этот период моей деятельности меня, как говорят, затянуло — я настолько увлеклась строительным бизнесом, что естественно и неизбежно возникла идея создать собственное предприятие. Супруг идею поддержал, и вот уже пять лет, как мы с ним ее реализуем.

— Что именно вас так привлекло в этой сфере?

— Строителям судьбой дана уникальная возможность — созидать. Ты вступаешь на чистое поле, где до тебя не было ничего. Начинаешь строительство, и благодаря твоей работе возникнут новые дома, которые будут стоять десятилетиями.

Более того, строительство — это бизнес счастья, потому что он делает счастливыми сотни людей. Жить и работать, зная, что твой труд поможет осуществить чью-то мечту и одну из главных целей жизни — иметь свой дом или квартиру, сознавать, что мы вложили частичку себя в теплоту и уют многих семей, — это бесценно! Достигать не только финансового благополучия, но и морального удовлетворения — не в этом ли смысл любой работы и предназначения человека?

— С какими результатами компания будет встречать свой первый пятилетний юбилей?

— Если рассматривать пять лет работы на строительном рынке Красноярска начиная с нуля и в условиях высокой конкуренции, то нам есть чем гордиться. Во-первых, слаженный, хорошо подобранный, высокопрофессиональный коллектив. Такая команда способна решать любые задачи. Во-вторых, о качестве нашей работы говорят те объекты, в строительстве которых компания принимала участие. По заказу ОАО КБ «Искра» мы проводили работы при строительстве Физкультурно-спортивного центра в г. Дивногорске и детского сада в с. Таштып Республики Хакасия. Участвовали в качестве субподрядчика в строительстве объектов «Малые кварталы», «Мичуринский» компании «Новый Город». Работали над строительством жилых домов вместе с ЗАО «Фирма «Культбытстрой», ООО «Монолитстрой», ООО «Енисейская строительная компания». Проводили ремонт внутренних сетей на АО «Красноярский машиностроительный завод».

В настоящий момент по заказу Красноярского краевого фонда жилищного строительства строим восьмиподъездный десятиэтажный дом в жилом районе Солонцы-2 по программе президента РФ «Жилье для российской семьи». То, что нам доверяют партнеры такого уровня, само по себе уже является достижением для молодой компании.

— Каковы ваши планы на будущее по развитию компании?

— Следующий этап — это переход от работ по генподряду и субподряду к строительству собственных домов. Но тут встают цепью вопросы. Строительный бизнес, как правило, сопряжен с целым рядом проблем: нехватка площадок под строительство, высокая арендная плата, проблемы расселения, вопросы финансирования, выделение и оформление земельных участков. И эту массу вопросов необходимо решать в комплексе.

Сейчас мы работаем над приобретением земельного участка в одном из перспективных районов Красноярска и надеемся вскоре приступить к строительству собственного жилищного комплекса «Старт».

— Компания — ваш семейный бизнес. Семейные связи помогают в работе или же порой мешают?

— С одной стороны — помогают. В работе многое завязано на доверии, а кому еще доверять, как не близкому человеку? К тому же нет необходимости в долгих разъяснениях, мы друг друга понимаем с полуслова. С другой стороны, практически невозможно рабочие проблемы оставлять на работе, а домашние — дома. В итоге мы даже на отдыхе постоянно обсуждаем дела бизнеса.

В целом и в бизнесе, и в семье у нас глава — супруг, которому удается успевать все: и делами фирмы заниматься, и детям внимание уделять. У нас их, кстати, трое.

— Сложно ли женщине работать в таком исконно мужском бизнесе, как строительство?

— А быть женщиной вообще не просто! И мне кажется, что в работе любой компании, в любой сфере очень важно именно сочетание мужского и женского начал. Есть известное выражение: мужская логика правильная, а женская — интереснее.

Женщины всегда больше уделяют внимания корпоративной культуре, эстетике, порядку и чистоте. Если дамы приходят в строительный бизнес, они делают это сознательно, выбирают эту сферу не только ради получения большой прибыли, а из-за настоящей тяги к созданию чего-то прекрасного, будь то строительство домов, ремонт либо прокладка наружных сетей отопления.

— Какие качества, на ваш взгляд, нужны, чтобы создать успешный бизнес?

— Желание, желание, желание. Способность идти на риск и вера в себя вопреки скептическому настрою окружающих. И постоянная работа над собой, самообразование, получение новых знаний и навыков. Жизнь — хороший учитель. И негативный опыт тоже может быть полезным. Предпринимателями не рождаются, предпринимателями становятся!

ЗА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

18 июля 2017 года в правительстве Красноярского края состоялась церемония награждения победителей краевого конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства». Конкурс проводится ежегодно для выявления лучших достижений в сфере развития социального партнерства среди городских округов и муниципальных районов края, а также среди организаций различных видов экономической деятельности и форм собственности: агропромышленного комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, образования, культуры, транспорта, металлургии, лесного комплекса, энергетики, угольной промышленности и т. д.

Дипломы 82 победителям конкурса вручили координаторы краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: председатель правительства края Виктор Томенко, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов, первый вице-президент некоммерческого объединения работодателей «Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края» Геннадий Лапунов.

Поздравляя победителей, Виктор Томенко отметил: «Конкурс — важное событие для региона, он проводится десятый раз и уже стал хорошей традицией. Приятно констатировать, что многие предприятия не только регулярно участвуют в нем, но и неоднократно побеждают. Очень важно, что на уровне городов и районов края ведется целенаправленная и методичная работа по поддержанию и развитию социального партнерства. Благодаря этому ежегодно расширяется география участников смотра-конкурса. Сегодня награды краевого конкурса получают представители 20 муниципальных образований: от Крайнего Севера — Норильска до южных территорий — Минусинска. Благодарю представителей предприятий и территорий за активную позицию, за огромную работу, проделанную в муниципалитетах, поздравляю победителей, желаю всем участникам конкурса новых успехов и всего самого доброго!»

Олег Исянов подтвердил, что в крае выстроена такая система работы, в рамках которой сообща удается решать сложные вопросы в сфере труда и занятости еще на начальном этапе их возникновения. «Участники конкурса являются примером для всех остальных организаций края. Для профсоюзов очень важны такие мероприятия, позволяющие показывать лучший опыт, поддерживать те предприятия и муниципальные образования, которые действительно многое делают для развития социального партнерства в крае», — отметил он.

Геннадий Лапунов поблагодарил победителей конкурса и подчеркнул, что хороших результатов можно добиться только общими силами производственников, профсоюзов и власти.

Победители краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2015 года

В номинации «Лучшее муниципальное образование Красноярского края по развитию социального партнерства»:	
среди городских округов	
1-е место	город Шарыпово
2-е место	город Красноярск
3-е место	город Канск
среди муниципальных районов	
1-е место	Рыбинский район
2-е место	Дзержинский район
3-е место	Абанский район
В номинации «Организация Красноярского края высокой социальной эффективности и лучших достижений в сфере развития социального партнерства»:	
Обрабатывающие производства	
1-е место	ЗАО «Богучанский Алюминиевый завод», Богучанский район
2-е место	ООО «Норильскникельремонт», г. Норильск
3-е место	АО «РУСАЛ Красноярский Алюминиевый Завод», г. Красноярск
Добыча полезных ископаемых	
1-е место	ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление», г. Назарово
2-е место	АО «СУЭК-Красноярск», филиал «Разрез Бородинский имени М. И. Щадова», г. Бородино
3-е место	АО «Золотодобывающая компания «Полюс», Северо-Енисейский район
Строительство (производство общестроительных работ по строительству автомобильных дорог)	
1-е место	ГП Красноярского края «Дорожное ремонтно-строительное управление № 10», г. Минусинск
2-е место	ГП Красноярского края «Ачинское дорожное ремонтно-строительное управление», Бирилюсский район
Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство	
1-е место	КГБУ «Дзержинское лесничество», Дзержинский район
2-е место	АО «Солгон», Ужурский район
3-е место	КГКУ «Шарыповский отдел ветеринарии», Шарыповский район
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление коммунальных услуг	
1-е место	МУП тепловых сетей г. Зеленогорска, ЗАТО г. Зеленогорск

2-е место	МП «Горэлектросеть», ЗАТО г. Железногорск
3-е место	Филиал «Красноярская ТЭЦ-2» АО «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)», г. Красноярск
Здравоохранение	
1-е место	ФГБУ «Федеральный Сибирский научно-клинический центр Федерального медико-биологического агентства», г. Красноярск
2-е место	КГБУЗ «Красноярская городская поликлиника № 7», г. Красноярск
3-е место	КГБУЗ «Дзержинская районная больница», Дзержинский район
Общее образование	
1-е место	МБОУ «Браженская средняя общеобразовательная школа», Канский район
2-е место	МБОУ «Зыковская средняя общеобразовательная школа», Березовский район
3-е место	МБОУ «Средняя школа № 94», г. Красноярск
Дошкольное образование	
1-е место	МБДОУ Детский сад «Звездочка», Рыбинский район
2-е место	МБДОУ «Детский сад № 272 общеобразовательного вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей», г. Красноярск
3-е место	МБДОУ Дзержинский детский сад № 3 «Тополек», Дзержинский район
Транспорт и связь	
1-е место	АО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта», г. Красноярск
2-е место	ОАО «Красноярский речной порт», г. Красноярск
3-е место	ГП Красноярского края «Канское пассажирское автотранспортное предприятие», г. Канск
Предоставление социальных услуг	
1-е место	КГАУ социального обслуживания «Маганский психоневрологический интернат», Березовский район
1-е место	МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения», г. Шарыпово
2-е место	МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения», г. Бородино
3-е место	МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения», Иланский район
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	
1-е место	МБУ дополнительного образования центр «Витязь» имени Героя Советского Союза И. Н. Арсеньева, ЗАТО г. Зеленогорск
2-е место	МБУ дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 5», г. Норильск
3-е место	МАУ «Центр физкультурно-спортивной подготовки», г. Шарыпово

ОХРАНА ТРУДА – В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

15 сентября 2017 года в Красноярске состоялось ежегодное совещание по охране труда, организованное агентством труда и занятости населения Красноярского края.

Краевое совещание — это переговорная площадка, где представители профессионального сообщества обмениваются опытом, высказывают мнения с целью развития системы охраны труда, создания благоприятных условий на рабочих местах, привлечения внимания общественности к этим вопросам, пропаганды здорового образа жизни. Полученные во время ежегодных совещаний предложения становятся основой для превентивных мер, реализация которых уже значительно повлияла на положение дел в крае. Так, по последним данным, в регионе в два раза снизился производственный травматизм по сравнению с аналогичным периодом 2016 года.

На совещании перед собравшимися выступили представители Управления Роспотребнадзора по Красноярскому краю, министерства лесного хозяйства края, Законодательного собрания, Государственной инспекции труда, Фонда социального страхования. Свои разработки представили компании — производители и поставщики спецодежды и СИЗ.

Кроме того, в рамках совещания состоялось награждение победителей краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда на предприятиях края и в муниципальных образованиях.

Итоги краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда за 2016 год

По номинации «Лучший городской округ Красноярского края по организации работы в области охраны труда»:

город Красноярск	1-е место
город Назарово	2-е место
город Норильск	3-е место

По номинации «Лучший муниципальный район Красноярского края по организации работы в области охраны труда»

Дзержинский район	1-е место
Абанский район	2-е место
Каратузский район	3-е место

По номинации «Лучшая организация работы по охране труда среди работодателей Красноярского края» в производственных группах «Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство»

МКУ «Городской лесхоз», г. Зеленогорск	1-е место
КГБУ «Дзержинское лесничество», Дзержинской район	2-е место
СПК «Красный Маяк», Дзержинский район	3-е место

«Добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства»

Цементный завод Заполярного филиала публичного акционерного общества «Горно-металлургическая компания «Норильский никель», г. Норильск	1-е место
ООО «Фирма Комстройэкспоцентр», Канский район	1-е место
АО «Разрез Березовский», Шарыповский район	2-е место
ГУП «Горно-металлургический комбинат», г. Норильск	3-е место

«Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования»

ООО «Литейно-Прессовый Завод «Сегал», г. Красноярск	1-е место
Рудник «Кайерканский» Заполярного филиала ПАО «Горно-металлургическая компания «Норильский никель», г. Норильск	2-е место
Медный завод Заполярного филиала ПАО «Горно-металлургическая компания «Норильский никель», г. Норильск	3-е место

«Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг»

МП «Горэлектросеть», г. Железногорск	1-е место
МУП «Коммунальные объединенные системы», г. Норильск	2-е место
МУП «Канский Электросетьсбыт», г. Канск	3-е место

«Транспорт и связь»

АО «В-Сибпромтранс», г. Красноярск	1-е место
ООО «Норильский промышленный транспорт», г. Норильск	2-е место
ГП Красноярского края «Дорожно-эксплуатационная организация», Дзержинский район	3-е место

«Образование, наука»

МБДОУ «Детский сад № 36 «Полянка», г. Норильск	1-е место

КБПОУ «Минусинский колледж культуры и искусства», г. Минусинск	1-е место
МАДОУ «Детский сад № 6», г. Назарово	2-е место
МБОУ «Денисовская средняя школа», Дзержинский район	3-е место
МАДОУ «Детский сад № 45 «Улыбка», г. Норильск	3-е место

«Здравоохранение и предоставление социальных услуг»

КГАУЗ «Канская межрайонная стоматологическая поликлиника», г. Канск	1-е место
МБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Виктория», г. Норильск	2-е место
КГБУЗ «Красноярская городская поликлиника № 7», г. Красноярск	3-е место

«Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта»

КГБУДО «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва имени Б.Х. Сайтиева», г. Красноярск	1-е место
ООО «Спортивно-оздоровительный комплекс «Фитнес-центр «Экселент», г. Красноярск	2-е место
МБУ «Спортивный комплекс «Талнах», г. Норильск	3-е место
МБУ «Централизованная библиотечная система», г. Норильск	3-е место

«Государственное управление, деятельность общественных объединений»

МУ «Управление социальной политики Администрации города Норильска»	1-е место
МКУ «Служба спасения», г. Норильск	2-е место
КГКУ «Противопожарная охрана Красноярского края», г. Красноярск	3-е место

«Деятельность работодателей с численностью работников до 15 человек (микропредприятия)»

МБУДО «Дзержинская детская школа искусств», Дзержинский район	1-е место
СППК «Васильев-С», Дзержинский район	2-е место

КРАЕВОЙ ПЕДСОВЕТ

23—24 августа 2017 года в Красноярске прошел традиционный краевой августовский педагогический совет «Управление изменениями: новая образовательная среда и результаты».

Основной целью форума стало традиционное подведение итогов прошлого учебного года, анализ актуальных отраслевых проблем и обсуждение путей их решения, обозначение основных направлений региональной образовательной политики и задач на 2017—2018 учебный год.

По словам министра образования Красноярского края **Светланы МАКОВСКОЙ,** главное в предстоящей работе в сфере образования — это соответствовать тенденциям современного общества.

«Общемировая тенденция в изменении образовательной среды связана с цифровизацией образования. Это онлайн-курсы, облачные сервисы, электронные библиотеки и многое другое. Сейчас нельзя недооценивать влияние социальных сетей, богатства информационных ресурсов Интернета, возможностей, которые имеют обучающиеся в рамках своего дополнительного и предпрофессионального образования», — отметила Светлана Маковская.

Подводя итоги прошедшего учебного года, Светлана Маковская напомнила присутствующим, что в региональной системе образования уже на протяжении четырех лет реализуется проектный подход в управленческой деятельности.

«В 2015 году стартовал ключевой проект в рамках дополнительного образования — «Реальное образование». В 2017 году проектной командой разработан межотраслевой проект «Кадры для передовых технологий». В правительстве края рассмотрена проектная инициатива «Кадры для отрасли образования», на ее основе разрабатывается соответствующий проект. Мы также участвуем в реализации ряда проектов в рамках Федеральной целевой программы развития образования, общий объем привлеченных федеральных средств за три года составляет более 100 миллионов рублей», — рассказала министр.

За прошедший год была проведена большая работа с молодыми педагогами. В крае для них были организованы летние школы, в КГПУ им. В. П. Астафьева вводятся новые курсы, программы переподготовки, такие как «Информационная культура и технологии в образовании», «Проектировщик образовательных сред». Красноярский педколледж № 1 им. А. М. Горького реализовал программу подготовки наставников, которые сопровождают молодого специалиста на разных этапах профессионального развития.

Для повышения качества технологического образования школа должна работать в тандеме с вузами, колледжами и предприятиями. В крае есть положительный пример такой работы: проект «Карьера начинается в школе» города Шарыпово, позволяющий готовить молодых инженеров со школьной скамьи. Проект реализуется средней общеобразовательной школой № 8 совместно с Сибирским федеральным университетом при непосредственном участии, финансовой и организационной поддержке филиала «Березовская ГРЭС» ПАО «Юнипро». Еще одна задача в обеспечении технологической грамотности молодежи — создание электронных площадок по разработке, апробации и отбору онлайн-курсов с учетом требований и опыта международного движения WorldSkills. Продолжится расширение сети специализированных классов. Первые выпускники этого года — 425 человек — показали на итоговой аттестации хорошие баллы по ЕГЭ. Они были выше, чем у учеников обычных классов.

Говоря о работе с одаренными детьми, министр рассказала об учебных учреждениях, которые из года в год демонстрируют высокие результаты ребят на олимпиадах различного уровня. Это кадетский корпус им. А. И. Лебедя, Школа космонавтики и гимназия № 13 г. Красноярска. Достижением можно считать победы более 400 наших школьников в бонусных вузовских олимпиадах, причем в семи из них — на площадках вузов края.

В течение двух последних лет в Красноярском крае решена задача обеспечения равного доступа детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью к качественному образованию. За это время количество детей с ОВЗ, получающих образование, возросло на 7 % (две тысячи). Ежегодно образовательным учреждениям края выделяются деньги из регионального и федерального бюджетов для создания условий для обучения таких ребят. Значительными результатами за прошедший год также стала победа на всероссийском чемпионате «Абилимпикс» ученика минусинской школы-интерната Дмитрия Левченко, который был удостоен золотой медали по компетенции «Фотография», и победа учителя начальных классов школы № 5 г. Ачинска Елены Карагаевой на Всероссийском фестивале лучших инклюзивных практик.

«Хочу еще раз обратить внимание на ключевое изменение, на реализацию которого должны быть направлены наши основные усилия, — это планирование и достижение образовательных результатов в новой образовательной среде», — подчеркнула Светлана Маковская.

СИБИРСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОРУМ

С 23 по 25 августа 2017 года в Красноярске состоялся XXV Сибирский образовательный форум.

Наталья Анохина, первый заместитель министра образования Красноярского края, выступая на церемонии открытия, отметила: «Сибирский образовательный форум — это площадка, где предъявляются самые передовые технологии обучения, преподавания, воспитания. Коллеги, которые показывают сегодня свои педагогические практики, являются двигателями развития системы образования в крае. Именно здесь демонстрируются современные образовательные платформы, без которых уже невозможно представить современный образовательный процесс».

Педагогам были представлены инновационные технические и методические разработки в области образования, которые уже сегодня можно внедрять в работу школ и других учебных учреждений края. Участники презентовали цифровые лаборатории российского производства, которые соответствуют требованиям ФГОС, а также цифровые лаборатории для дошкольников и младших школьников, позволяющие начинать исследовательскую деятельность с самого раннего возраста. В числе новинок в этом году были современные проекторы, для которых не требуется интерактивная доска. Кроме того, на форуме представили технологию онлайн-присутствия на уроке «Пеликан», которая позволяет проводить дистанционное обучение и даже родительские собрания посредством конференц-связи.

Отдельный блок был посвящен инклюзивному образованию, где было выставлено специальное аудиооборудование «Исток» для обучения детей с нарушениями слуха. Это специальная звукоусиливающая аппаратура, которая может обеспечить полное погружение «особенных» учеников в образовательную систему наравне с остальными детьми.

Еще одна новинка — первые интерактивные тренажеры по подготовке к Всероссийским проверочным работам (ВПР), с которыми в этом году столкнулись многие школьники и педагоги. С их помощью учащиеся могут самостоятельно быстро проверить свои знания на практике, а также научиться решать тренировочные варианты ВПР за ограниченное время.

Посетители смогли ознакомиться с новым программно-аппаратным комплексом «Колибри». Это самое современное и эффективное интерактивное решение, пришедшее на смену комплекту интерактивной доски. Интерактивная панель включает в себя производительный компьютер, необходимый набор программного обеспечения с функцией «Мультитач», качественную плазменную панель и хороший звук.

В этом году на площадке Сибирского образовательного форума впервые состоялась городская августовская педагогическая конференция «Красноярский стандарт качества образования: выбор и самоопределение», объединившая более полутора тысяч педагогов.

Перед участниками конференции выступил глава города Эдхам Акбулатов. Он говорил о приоритетах развития отрасли. Реализация поставленных задач, по мнению мэра, поможет молодым красноярцам свободно конкурировать с выпускниками других стран. Также на конференции обсуждали развитие муниципально-частного партнерства в дошкольном образовании. Развитие инклюзивного образования, в целом реализация планов по созданию в Красноярске открытой, безбарьерной городской среды — этот аспект в выступлении мэра стал одним из ключевых. Также Эдхам Акбулатов акцентировал внимание на важности вовлечения в образовательный процесс родителей.

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ МЕСТА В ЧАСТНЫХ ДЕТСАДАХ

В Красноярске подвели итоги конкурсов на приобретение муниципальных мест в частных дошкольных учреждениях, сообщили в пресс-службе главного управления образования городской администрации.

«Родители могут самостоятельно выбрать учреждение и получить в него направление в территориальном отделе главного управления образования. Размер оплаты за посещение частного детского сада — участника муниципальной программы составляет 1 535 рублей в месяц. На свое усмотрение, как в случае и с муниципальными садами, за отдельную плату ребенок сможет посещать дополнительные занятия. За содержание каждого ребенка частный детский сад получает из городского бюджета до 9 тысяч рублей. На сегодняшний момент в учреждениях приобретено почти 3,1 тысячи мест. В ближайшее время планируется дополнительно приобрести еще 130 мест», — рассказала руководитель главного управления образования **Татьяна СИТДИКОВА.**

За последнее время процедуру лицензирования прошли 15 учреждений, которые посещают почти 900 ребятишек. Наличие лицензии позволяет учреждениям вести образовательную деятельность, а также 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.

«Для получения лицензии частным детским садам необходимо выполнить ряд требований. В частности, необходимо оборудовать дополнительные выходы, правильно оснастить прогулочные площадки. Важную роль в данном вопросе играет финансовая поддержка частных садов. За последнее время дополнительные средства получили 55 детских садов на общую сумму 38,6 миллиона рублей. Полученные субсидии направлены на обеспечение безопасных и комфортных условий ежедневного пребывания детей. В 2017 году частные детские сады получат дополнительные средства в размере 17,4 миллиона рублей», — сообщила Татьяна Ситдикова.

Список всех частных детских садов, с которыми работает город, можно посмотреть на сайте главного управления образования («Управление образования» — «Направления» — «Дошкольное образование» — «Частные детские сады» — «Перечень организаций»).

Практикум

Страницы 40–55

СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО
ПРАКТИКА РЕГИОНА

КАК УВОЛИТЬСЯ ПРАВИЛЬНО

Подготовлено компанией HeadHunter, www.krasnoyarsk.hh.ru

Это бывает с каждым. По своей воле или по распоряжению работодателя, в нужный момент или в самый неподходящий. Для кого-то слово «увольнение» звучит страшно, а для кого-то от него веет свободой. В любом случае для успешной карьеры нужно уметь уходить правильно.

1. СОХРАНИТЬ ХОРОШИЕ ОТНОШЕНИЯ С КОМПАНИЕЙ

Часто увольнение происходит на почве конфликтов с коллегами или руководством. Хорошие новости от ученых: скорее всего, ничего личного для сотрудников в офисных войнах нет. Организация — это отдельная система со своими законами, в которой конфликты занимают особое место и выполняют свои функции.

В конфликтологии определяют как минимум четыре значения офисных войн:

• сплочение коллектива (так, например, объединяются сотрудники «против» руководителя);

• сигнал о более острых ситуациях внутри коллектива, которые маскируются под поверхностными конфликтами;

• толчок к творческому развитию организации, когда приходится искать новые решения для развития компании;

• изменение социально-психологического климата внутри организации.

Поэтому, если возник конфликт с сослуживцами, просто знайте, что вы попали в некую острую ситуацию для компании в целом, даже если кажется, будто это вы в чем-либо провинились или совершили ошибку. Увольнение — выход из данной ситуации, и за пределами компании эмоционального накала не будет. Возможно, вы замечали, что в течение рабочего дня говорите с коллегами только о проблемах, а стоит оказаться в неформальной обстановке — негативные эмоции уходят и темы бесед меняются.

Постарайтесь абстрагироваться от раздражения и посмотрите на ситуацию рационально: перед увольнением важно пообщаться с коллегами в неофициальной обстановке, чтобы оставить приятные впечатления перед уходом. Сделать это несложно. Угостите коллег пиццей на прощание, лично обменяйтесь контактами с теми сотрудниками, которые вам приятны или могут быть полезны, напишите последнее письмо с благодарностями за работу бок о бок и призывом не терять связь. На собеседовании вас обязательно спросят о причинах увольнения, а после могут проверить рекомендации, поэтому чем больше контактов удастся сохранить, тем лучше для карьеры.

2. ЗАВЕРШИТЬ ДЕЛА

Возможно, вы и сами попадали в ситуации, когда приходится долго вникать в дела уволившегося сотрудника. Поэтому, уходя из компании, действуйте как в песне группы «Звери» — уходите красиво.

• **Незавершенные проекты.** В случае если на ваше место еще не подыскали сотрудника, распределите текущие проекты между коллегами. Если коллеги и

так перегружены, то составьте письмо с пояснениями вашему преемнику.

• **Инструкции и ответы на вопросы.** Вне зависимости от того, кому перейдут ваши дела, составьте небольшие инструкции по работе с вашими задачами. Например, как обращаться с рабочими программами или по какому алгоритму общаться с клиентами. Можно в виде вопросов и ответов: это облегчит дальнейшую работу по вашим делам, к тому же задаст стандарты для работы в целом.

• **Клиенты и партнеры.** О вашем уходе необходимо оповестить всех, с кем вы работали. Составьте письмо для клиентов и партнеров компании с контактами ваших коллег, к которым они смогут обратиться по бизнес-вопросам.

• **Руководитель.** Руководитель должен быть в курсе, на каком этапе вы завершаете дела. Кроме того, оповестите его и о тех сложностях, с которыми вы сталкивались в процессе работы: это поможет безболезненно ввести на ваше место нового человека.

3. ПОЗАБОТИТЬСЯ О РЕЗЮМЕ

Обновите резюме заранее, а не в последний день работы. Эксперты говорят, что поиск нового места в среднем занимает от одного до шести месяцев: можно сократить его хотя бы на пару недель, если начать поиск в день, когда вы написали заявление.

На старой работе будет время порыться в почте, вспомнить самые интересные проекты и найти точную информацию о достижениях. Обратите внимание на эти три пункта:

• **Портфолио.** Если вы работаете с текстами, сайтами, дизайном, пополните портфолио в резюме. Отберите работы, которыми по-настоящему гордитесь, чтобы не пришлось их разыскивать впопыхах.

• **Достижения.** Описывая обязанности, которыми вы занимались в компании, упомяните лучшие проекты и начинания и подкрепите их цифрами.

• **Рекомендации.** Попросите вашего руководителя дать вам письменную рекомендацию и разрешение указать номер его телефона в резюме. После увольнения это будет уже не так просто.

4. СДЕЛАТЬ ВЫВОДЫ

Многие исследования подтверждают, что современный человек склонен к негативизму: удивительно, но неприятные события трогают нас гораздо сильнее, чем приятные, и оказывают большее влияние на личность. Поэтому мы стремимся как можно меньше думать о том, что считаем плохим, — например, о неприятном увольнении.

Однако нельзя просто вычеркнуть негативный опыт в надежде, что на новом месте будет лучше. Увы, если не сделать выводов, не будет. Также не будет и мотивации, которая необходима в новой компании.

Поэтому обязательно разберите не только минусы, но и плюсы работы, прежде чем уволиться окончательно. Это поможет справиться с эмоциями и более избирательно подойти к поиску нового места.

Минусы

Сформулируйте минусы не как жалобы, а как важные для себя пункты, с которыми вы не хотели бы столкнуться в новой компании. К примеру, сейчас не хватает прозрачности процессов, коммуникаций с отделом продаж, системы нематериальной мотивации или полиса ДМС: эти ориентиры помогут в поиске.

Плюсы

Наверняка вы уносите много ценного с собой как специалист. Задайте себе вопросы: какие навыки вы приобрели на текущем месте? Что нового узнали? Расширился ли ваш круг знакомств благодаря работе? Что помогало вам продвигаться по службе? С какими трудностями научились справляться? Насколько увеличилось ваше портфолио? Ответы помогут почувствовать себя увереннее.

Пожелания к новой работе

На контрасте с текущими делами будет проще услышать свои желания. В каком направлении вы хотели бы развиваться как профессионал? Какими проектами было бы интересно заниматься? Каких возможностей ждете от компании: наставничество, обучение, индивидуальный план развития и роста? Какие у вас есть пожелания по графику и рабочему месту? В какой команде и с каким руководителем вам хотелось бы работать? Как должно строиться взаимодействие между вами? Когда для вас прояснятся эти вопросы, можно смело откликаться на вакансии.

ВОЗНАГРАЖДАЙТЕ ПРОИЗВОДСТВО

Ольга ЗОЛОТОВА, советник президента «ЦС ТПП»

В современном бизнесе часто можно увидеть ситуацию: компания день за днем расширяется, штат сотрудников увеличивается, но при этом руководить компанией становится все сложнее и сложнее. Хотя обычно мы нанимаем новый персонал именно для того, чтобы уменьшить нагрузку на уже имеющийся. Так отчего же возникает такая перегрузка, в особенности затрагивающая «верхушку управления»?

Давайте вспомним обычный рабочий день в современной компании. Руководитель, которого мы назовем Иван Иванович, сидит за своим столом и думает о том, как заработать больше денег, как победить конкурентов, как своевременно закрыть кредиты, или разрабатывает стратегию роста компании, которая выведет ее на лидирующие позиции на рынке. И чем бы Иван Иванович ни занимался, то, что он делает, — ценно. Ценно его время, хорошее настроение, свежие мысли, планы.

Причем ценны как для него самого, так и для каждого сотрудника компании. Ведь от Ивана Ивановича зависит очень многое. Например, если он «неправильно» поговорит с потенциальным партнером по бизнесу, будучи в плохом настроении или «в рабочей запарке», то… компания может не заработать крупную сумму денег. А, как известно, незаработанный доход — это потерянный доход, который мы обычно не учитываем при подсчете потерь.

Итак, мы осознаем, что время и настроение руководителя в нашем деловом мире — на вес золота.

Можем ли мы помочь руководителю стать «свежей, ясной головой», возвышающейся над проблемами компании, а не погружающейся в эти самые проблемы по самую макушку? Да, можем.

Создатель современной технологии управления Л. Рон Хаббард вывел следующий закон: «Если вы вознаграждаете НЕпроизводство, вы его получаете». Насколько этот закон применим к деятельности нашего Ивана Ивановича? На 100 %. В компании Ивана Ивановича точно есть люди, которые «пашут» и достигают результатов, продвигая компанию вперед. Но при этом, конечно же, есть и те, кто создает проблемы. Довольно часто тех, кто создает проблемы, не увидишь сразу, но в то же время иногда они очевидны, но Иван Иванович с ними только «нянчится», пытаясь решать проблемы, которые эти непроизводительные сотрудники ему подкидывают.

И вот приходит к Ивану Ивановичу бизнес-консультант, которого тот вызвал для помощи, и задает ему вопрос: «Кто создает вам больше всего проблем?» Иван Иванович с грустью отвечает: «Бухгалтер…» — «А почему вы не уволите этого бухгалтера?»

И здесь есть несколько вариантов ответа. Первый: «Потому что бухгалтер — моя жена…» Или второй ответ: «Она слишком много знает лишнего…» Как бы то ни было, она (бухгалтер) создает ему проблемы. У него голова идет кругом от ежедневных бесед с ней. Он мог бы уже нанять двух других бухгалтеров, но он этого не делает, да у него «в рабочей запарке» на наем нового бухгалтера и времени нет. И здесь мы видим явный пример того, как руководитель вознаграждает НЕпроизводство. Уделяя внимание проблемному сотруднику, выплачивая незаслуженную зарплату, решая «не свои» проблемы, разрешая споры этого бухгалтера с другими сотрудниками, он вознаграждает НЕпроизводство. Он уделяет время человеку, который создает ему проблемы.

Так где же выход? Выход — в следующих словах Л. Рона Хаббарда: «Специализируйтесь на том, чтобы производить, и выиграет каждый. Вознаграждайте производство». В любой компании есть сотрудники,

которые «тащат компанию на себе», и наиболее мудрым решением руководителя будет награждать своим вниманием именно этих сотрудников.

Наш Иван Иванович мог бы возразить: «А чего их награждать моим вниманием? Они же и так хорошо работают. Мне нужно больше заниматься теми, кто не очень хорошо работает, мне нужно помогать им решать проблемы». Вот так проблемы «проблемных» сотрудников становятся проблемами Ивана Ивановича. Так он становится перегруженным. Это его слабое место. Это слабое место многих тысяч Иванов Ивановичей во всем деловом мире.

(**Прим. ред.** Рекомендуем прочитать статью М. Рыбакова «Как отучить подчиненных перекладывать на вас свои проблемы».)

Существуют различные способы наградить сотрудников вниманием. Улыбка руководителя в знак признательности за качественно сделанную работу, похвала при других сотрудниках, новые, более удобные инструменты для работы, направление на хороший тренинг для повышения квалификации или же просто дружеское похлопывание по плечу со словами: «Эх, побольше бы нам таких сотрудников». Симпатию и внимание руководителя персонал обычно ценит значительно больше, чем денежную премию. Только не принимайте мои слова как призыв не выплачивать премии. Заслуженная премия — это ценное вознаграждение, с удовольствием получаемое любым сотрудником.

Как же мы можем так наградить производство, чтобы его стало еще больше? Очень просто — нам нужно сделать продуктивных сотрудников еще более продуктивными. Решение — повышать квалификацию тех, кто приносит компании прибыль и дает ценные результаты, обучать продуктивных сотрудников, давая им новые знания и навыки, поднимая их продуктивность на еще более высокий уровень.

Именно этим решением часто пренебрегают руководители, отправляя на очередной тренинг или семинар того, кому «нужно учиться продавать, а то он продает меньше всех». Если обучать сотрудника, который продает или производит меньше других, то это значит вкладывать время и деньги в того, кто не производит. И мы получаем НЕпроизводство. И чаще всего такой сотрудник после обучения еще и будет критиковать компанию, в которой он обучался, а возможно, и своего руководителя, который «лишил его выходных, послав на этот тренинг».

Что ж, мудрый руководитель делает себя сильнее за счет своих ближайших помощников и производительных сотрудников. Команду можно сформировать только из сильных сотрудников. Слабый сломается при первом кризисе. Сильный поможет компании из этого кризиса выбраться. Обучайте своих помощников. Тех, кто приходит не с проблемами, а с решениями. Кто не жалуется на других, а является примером высокой продуктивности.

Награждайте производство. Обучайте тех, кто производит. И вы сможете поехать в отпуск. Или заняться новыми идеями. А ваша компания будет стабильно процветать.

ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

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

Продолжение статей «Практика внедрения профессиональных стандартов» (журнал № 1 (39), 2017 г.) и «Переход на профстандарты: рекомендации для кадровиков» (журнал № 2 (40), 2017 г.)

Три года назад Минтруд России разработал проект приказа об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов, однако по неизвестным (для широкой аудитории) причинам он до сих пор не принят. Разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов вправе давать только федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Эту норму, изложенную в ч. 3 ст. 195.3 Трудового кодекса, Минтруд России как раз и планировал выполнить в форме упомянутого приказа, проект которого был анонсирован еще в 2014 году.

После вступления в силу с 1 июля 2016 года норм, обязывающих применять профессиональные стандарты, Минтруд России по многочисленным запросам давал те или иные разъяснения на уровне заместителя министра и руководителей профильного департамента, однако необходимо отметить, что официальным разъяснением или позицией Минтруда России может быть только документ, подписанный министром. Письма Минтруда России за подписью заместителей министра, директоров департаментов и тем более заместителей директоров департаментов являются лишь экспертным мнением специалистов Минтруда России на дату подписания письма. Это мнение может самым драматическим образом поменяться на прямо противоположное, если «вдруг» изменится государственная политика, а поскольку Минтруд России пока тот самый «федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики… в сфере труда», то официальная позиция, проясняющая политические вопросы тех или иных решений федеральной власти (к коим относятся и переход всей экономики от квалификационных справочников на профстандарты), может быть озвучена только членом правительства РФ, то есть министром. Более того, если вопрос носит межведомственный характер, то политическое решение по нему может быть принято только коллегиально всем правительством РФ (обратите внимание на правительственные заседания по четвергам, фрагменты которого обязательно передают СМИ) и озвучено (подписано) либо его председателем («премьером»), либо кем-то из заместителей председателя («вице-премьером») правительства РФ.

Суть проблемы в том, что в отличие от профстандартов Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37) — ЕКС — прямо допускал внутридолжностное квалификационное категорирование работников, а Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР (утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30) — ЕТКС — прямо служил целям тарификации работ и присвоения рабочим квалификационных тарифных разрядов.

В соответствии с определениями в ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или (более поздняя норма!) с учетом профессиональных стандартов.

Согласно пунктам 2 и 4 Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, ЕТКС предназначен для тарификации работ, присвоения

квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях народного хозяйства СССР. Разряды работ установлены по их сложности, как правило, без учета условий труда. Аналогичные положения содержатся во введении к Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих: в квалификационных характеристиках проведена унификация нормативов регламентации труда работников для обеспечения единого подхода к подбору персонала соответствующей квалификации и соблюдения единых принципов тарификации работ, основанных на их сложности.

Согласно п. 3 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта (утв. Приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н) разработчики проектов профессиональных стандартов организуют проведение анализа тарифно-квалификационных характеристик, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, и квалификационных характеристик, содержащихся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (то есть анализ ЕТКС/ЕКС).

При разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников применяются уровни квалификации (Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов утверждены Приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н).

С учетом изложенного следует полагать, что, исходя из принципов преемственности и единства с ЕТКС/ЕКС, уровень квалификации по профессиональному стандарту должен если не совпадать, то хотя бы стыковаться с величиной тарифного разряда для рабочих и сложностью выполняемой работы для служащих. Анализ профстандартов в этой части показал недостаточное понимание многими разработчиками специфики ЕТКС/ЕКС, а в некоторых случаях — непонимание того, как была выстроена система организации труда и зависимая от квалификации и сложности работы дифференциация оплаты труда на российских предприятиях. Очевидно, что требуемый Методическими рекомендациями Минтруда России анализ ЕТКС/ЕКС как минимум не всегда был организован должным образом.

По заявке одного из корпоративных заказчиков нами был проанализирован ряд выбранных для обязательного (в силу требований статей 57 и 195.3 Трудового кодекса) внедрения профессиональных стандартов в разрезе уровней квалификации (60 по профессиям рабочих и 25 по должностям служащих). Анализ проводился с учетом штатного расписания заказчика (далее — ШР), а также должностных и производственных инструкций, предоставленных заказчиком.

В результате анализа определено соотношение разрядов по профессиям и уровням квалификации, установленным в профессиональных стандартах (ПС). Как видно из таблицы № 1, привязать тарифные разряды к каким-то определенным квалификационным уровням без их дифференциации на подуровни невозможно: квалификационные уровни в профстандартах в силу укрупненности критериев дифференциации квалификационных уровней в Приказе Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 148н не столь точно дифференцируют тарифные разряды по сложности работ, как квалификационные справочники ЕТКС/ЕКС.

Таблица № 1

Соотношение тарифных разрядов к уровням квалификации по профессиям рабочих (по ряду профстандартов)

Тарифные разряды по профессиям рабочих согласно ЕТКС, ШР	Соответствующие им квалификационные уровни по ПС
2-й разряд	1, 2, 3-й квалиф. уровни
3-й разряд	2, 3-й квалиф. уровни
4-й разряд	2, 3, 4-й квалиф. уровни
5-й разряд	2, 3, 4, 5, 6-й квалиф. уровни
6-й разряд	3, 4, 5, 6-й квалиф. уровни
7-й разряд	4, 5-й квалиф. уровни
8-й разряд	4, 5-й квалиф. уровни

Во время принятия Методических рекомендаций и Уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов Минтруд России предполагал, что разработчики последуют рекомендациям ввести подуровни квалификаций, но эта рекомендация в массе своей была проигнорирована.

Во всех отобранных профессиональных стандартах отсутствует привязка к категориям, за исключением двух профессиональных стандартов для инженеров-проектировщиков: «Инженер-проектировщик насосных станций систем водоснабжения и водоотведения» (утв. Приказом Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1085н) и «Инженер-проектировщик сооружений очистки сточных вод» (утв. Приказом Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1084н). В связи с этим нами дополнительно были выбраны должности работников с учетом присвоенных им категорий (по ШР, должностным инструкциям заказчика) в разрезе уровней квалификации согласно соответствующим профессиональным стандартам. Результаты приведены в таблице № 2.

Наблюдаем аналогичную картину: привязать категории к каким-то определенным квалификационным уровням без их дифференциации на подуровни также невозможно.

Данный пример наглядно показывает, что тарификация работ и присвоение тарифных разрядов на

Таблица № 2

Соотношение тарифных разрядов к уровням квалификации по должностям служащих (по ряду профстандартов)

Категории специалистов согласно ШР заказчика	Соответствующие им квалификационные уровни по ПС
1-я категория	4—7-й квалиф. уровни
2-я категория	4—7-й квалиф. уровни
3-я категория	5—7-й квалиф. уровни
высшая категория	5—7-й квалиф. уровни

основе ЕТКС, так же как и категорирование специалистов на основе ЕКС, не соответствует тем уровням квалификации, которые предложили разработчики соответствующих профессиональных стандартов, что при формальном их применении приведет к ухудшению положения более квалифицированных работников, уравниловке и смешиванию уровней квалификации рабочих и служащих.

Например, рабочие 7-го и 8-го разрядов в случае формального применения профстандартов по уровню квалификации будут приравнены к рабочим 4, 5, 6-го тарифного разряда: для профессий машинист автогрейдера, бульдозера, экскаватора 7-го и 8-го разрядов профессиональными стандартами «Машинист автогрейдера» (утв. Приказом Минтруда России от 21 ноября 2014 г. № 932н), «Машинист бульдозера» (утв. Приказом Минтруда России от 8 декабря 2014 г. № 984н) и «Машинист экскаватора» (утв. Приказом Минтруда России от 21 ноября 2014 г. № 931н) предусмотрен лишь 4-й уровень квалификации, равно как штукатуру, буфетчику, официанту 4-го разряда по профессиональным стандартам «Штукатур» (утв. Приказом Минтруда России от 10 марта 2015 г. № 148н) и «Официант/бармен» (утв. Приказом Минтруда России от 1 декабря 2015 г. № 910н).

Профессиональным стандартом «Спортсмен» (утв. Приказом Минтруда России от 7 апреля 2014 г. № 186н) для должности «спортсмен-инструктор» также предусмотрен уровень квалификации 4, как и для рабочих, например операторов по искусственному осеменению животных и птицы 6-го разряда по профессиональному стандарту «Оператор по искусственному осеменению» (утв. Приказом Минтруда России от 4 июня 2014 г. № 358н) или официантов 4-го разряда по профессиональному стандарту «Официант/бармен» (утв. Приказом Минтруда России от 1 декабря 2015 г. № 910н). Для должности «инженер-программист» по профессиональному стандарту «Программист» (утв. Приказом Минтруда России от 18 ноября 2013 г. № 679н) предусмотрен 5-й уровень квалификации, в то время как для профессии пекаря 5-го разряда согласно профессиональному стандарту «Пекарь» (утв. Приказом Минтруда России от 1 декабря 2015 г. № 914н) предусмотрен 6-й квалификационный уровень.

Таким образом, формальное применение профессиональных стандартов в части квалификационных уровней без предварительного разделения на подуровни в производственных компаниях, построивших свою кадровую политику на основе квалификационных справочников ЕТКС/ЕКС, приведет к нивелированию тарификации работ, нарушению дифференциации оплаты труда, что в конечном итоге разбалансирует систему организации труда и оплаты труда. Ухудшение положения при этом затронет наиболее квалифицированных работников.

Вместе с тем самостоятельно разработать диапазон подуровней квалификации с целью более гибко привязать присвоенные работникам разряды и категории к уровням квалификации по профессиональному стандарту в этой ситуации также проблематично по следующей причине.

Согласно п. 7 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта (утв. Приказом Минтруда России № 170н от 29.04.2013) единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики конкретных трудовых функций. В этом случае разработчик профессионального стандарта может ввести подуровни квалификации, фиксируемые в формате: x.x, где первый знак обозначает уровень квалификации, а второй знак через точку — подуровень квалификации, указываемый от наименьшего к наивысшему.

Таким образом, Минтруд России допускает введение подуровней квалификации только разработчиком профессионального стандарта, а не работодателем. Внесение любых изменений в уже утвержденные профстандарты возможно только соответствующими приказами этого министерства.

Как быть «простым смертным» в ситуации такой политической неопределенности? Как строить кадровую политику в эпоху новых перемен?

В связи с изложенными ограничениями возможны следующие варианты:

1) отложить применение проблемных профессиональных стандартов до появления официальных разъяснений Минтруда России (то есть, по сути, на неопределенный срок);

2) приступить к постепенному (осторожному) внедрению проблемных профессиональных стандартов путем принятия временного (до появления официальных разъяснений Минтруда России или внесения изменений в сырые, по сути, профстандарты приказами Минтруда России) локального акта, устанавливающего подуровни.

Во втором случае рекомендуем сначала приступить к осторожному внедрению профессиональных стандартов, в которых в разделе «возможные наименования должностей (профессий)» обобщенных трудовых функций отсутствуют разряды при условии, что сам профессиональный стандарт разработан для

определенного диапазона тарифных разрядов ЕТКС. Данные сведения указаны в разделе «дополнительные характеристики» по каждой обобщенной трудовой функции и сносках на ЕТКС (его выпуск, разряд по профессии) в профессиональном стандарте.

Это чисто техническое решение не потребует изменения системы оплаты труда, и его можно принять простым решением работодателя даже без согласования с собственниками.

На следующем этапе проблемы возникнут при внедрении профессиональных стандартов, в которых не представляется возможным определить тарифный разряд (и, как следствие, оклад) работника. Например, для работников в должности официанта 3-го разряда профессиональным стандартом «Официант/бармен» предусмотрено единственно возможное наименование — помощник официанта, а для пекарей 5-го разряда разработчики профессионального стандарта «Пекарь» предусмотрели только два возможных наименования должностей: управляющий хлебобулочным производством, начальник хлебобулочного цеха.

Такая же проблема возникнет, если внедрение профессионального стандарта сопряжено с неизбежным изменением трудовой функции (или ее переименованием). Например, в профессиональном стандарте «Официант/бармен» для буфетчиков 4-го и 5-го разрядов предусмотрены два возможных наименования профессии: официант, бармен, в то время как согласно ЕТКС (выпуск 51, раздел «Торговля и общественное питание») официант, бармен, буфетчик являются разными профессиями с совершенно разными трудовыми функциями.

Аналогичные несоответствия содержатся в профессиональных стандартах «Огнеупорщик» (утв. Приказом Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1080н) — огнеупорщик 4-го разряда должен переименоваться в огнеупорщика-футеровщика, а огнеупорщик 5, 6-го разряда — в огнеупорщика-обмуровщика. По профессиональному стандарту «Работник по техническому обслуживанию оборудования водоподготовки в системах теплоснабжения» (утв. Приказом Минтруда России от 24 декабря 2015 г. № 1122н) аппаратчик химводоочистки 2-го разряда будет именоваться аппаратчиком водоподготовки и т. д. везде, где неизбежно переименование профессии и соответствующее изменение трудовой функции. В этой группе профстандартов весьма затруднительно определить тарифные разряды для рабочих, в связи с чем снова возникает правомерный вопрос о целесообразности их внедрения.

Применение таких профстандартов возможно лишь путем внесения изменений в действующую организацию труда и систему оплаты труда предприятия, исключив их из тарифной системы оплаты труда и тарификации работ и разработав соответствующие переходные положения.

А как иначе? Иначе следует подождать политической стабилизации до начала 2019 года: впереди — неизбежная конституционная смена правительства РФ после очередных выборов главы государства в 2018 году и формирование президентом страны новой системы федеральных органов исполнительной власти. Тогда новый (или вновь переутвержденный) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, возможно, даст официальные разъяснения и внесет ясность.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ РАБОТНИКА

Ольга МОНИД, ведущий специалист сервисного обслуживания по документационному обеспечению работы с персоналом

Бывают в кадровой работе непредвиденные ситуации, когда предстоит оформить прекращение трудового договора в связи со смертью работника, и тут возникает масса вопросов: какие документы нужно оформить, каким числом датировать прекращение договора, кому выдать трудовую книжку и неполученный заработок?

Как правило, работодатель узнает о смерти работника в устной форме от его родственников, коллег или же получает информацию непосредственно из медицинских учреждений, правоохранительных органов, органов местного самоуправления и издает приказ о прекращении трудовых отношений. Правильнее дождаться свидетельства о смерти (или иного документа органа загса, подтверждающего факт смерти) и только на основании документа оформлять процедуру. До этого времени в табеле учета рабочего времени фиксировать неявки по невыясненным причинам, впоследствии оформить корректировку.

Приказ о прекращении трудового договора должен быть издан в день получения документа загса, а датой прекращения договора становится дата, указанная в документе о смерти во всех случаях: и если смерть наступила в выходной или нерабочий день, и если в рабочий (вне зависимости от того, приступил работник к работе в этот день или нет, выполнял или нет в день своей смерти трудовые обязанности).

Приказ о прекращении трудового договора в связи со смертью работника должен содержать все те же реквизиты, что и приказ о прекращении договора по любому другому основанию: дата издания, дата прекращения, фамилия, имя и отчество работника, подразделение (если имеется), в которое он был принят, должность, основание — ссылка на норму закона (пункт 6 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации), реквизиты прекращаемого договора, подпись работодателя. Раздел «Подпись работника» будет отсутствовать. Родственников (иных лиц, занимающихся оформлением) знакомить с приказом не требуется.

Если смерть наступила в рабочий день, в табеле учета рабочего времени указывается фактически отработанное количество часов — это будет иметь значение при решении вопроса об оплате рабочего времени.

Трудовая книжка оформляется в обычном порядке и выдается по заявлению родственников (иных лиц, занимающихся оформлением). Хоть данная норма и не содержится в нормативных актах, рекомендую получить подпись забравшего трудовую книжку в книге движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Заработная плата и иные компенсационные выплаты, не полученные ко дню смерти работника, выдаются членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ). Требования о выплате сумм, причитающихся работнику, но не полученных им при жизни (в том числе заработной платы), должны быть предъявлены в течение четырех месяцев со дня его смерти (ст. 1113, п. 2 ст. 1183 ГК РФ).

Для этого родственники должны предоставить:

— свидетельство о смерти работника;

— письменное заявление о выплате причитающихся работнику сумм и выдаче трудовой книжки;

— документ, удостоверяющий личность заявителя, а также документ, подтверждающий факт родства с работником.

Согласно ст. 2 СК РФ под членами семьи понимаются супруги, родители, дети (усыновителей и усыновленных). Членами семьи также могут быть признаны братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки, пасынок и падчерица, отчим и мачеха (гл. 15 СК РФ).

ТК РФ не регламентирует, кому из родственников должна быть выдана заработная плата и в пользу кого осуществлены иные выплаты. Если к работодателю обратились несколько членов семьи умершего работника, работодатель вправе выдать выплаты первому обратившемуся.

В случае если погребение осуществлялось за счет средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при наличии письменного заявления работодатель обязан выплатить социальное пособие на погребение работника (включая внешнего совместителя) в размере, равном стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, указанному в пункте 1 статьи 9 ФЗ от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле», но не превышающем на 2017 год 5 562,25 рубля. В местностях, где применяется районный коэффициент к заработной плате, социальное пособие на погребение выплачивается с учетом этих коэффициентов. Обращение может быть подано не позднее шести месяцев со дня смерти. Для того чтобы выплатить пособие, организация (или ИП) должна запросить следующие документы:

1) заявление о выплате пособия на погребение в произвольной форме;

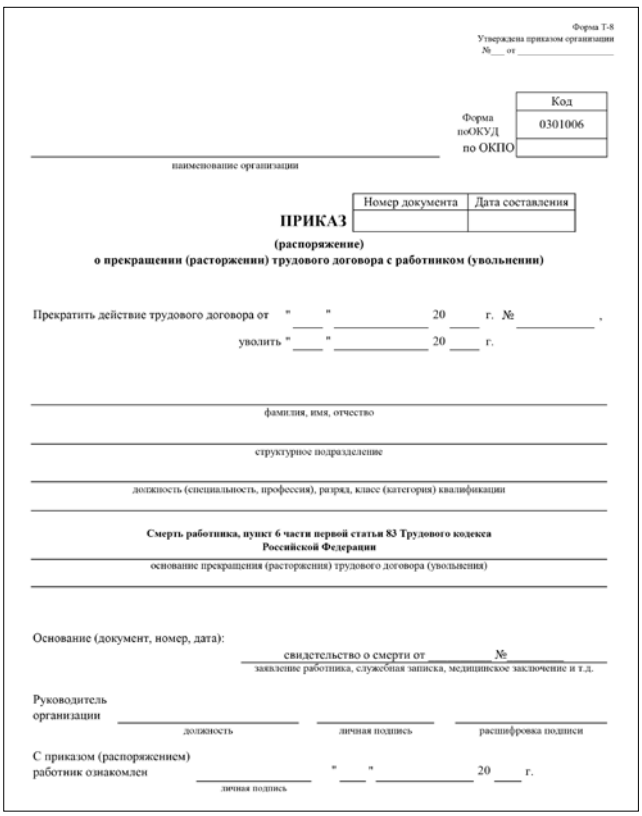
2) справку о смерти (оригинал). Справка о смерти выдается органами загса по форме № 33;

3) документы, подтверждающие расходы на погребение (чеки, акты выполненных работ и т. д.);

4) если за пособием обращается человек, похоронивший за свой счет работника — внешнего совместителя, — справка с основного места работы о том, что там пособие не выплачивалось.

Выплата должна быть произведена в день обращения.

Оснований требовать от родственника работника или лица, взявшего на себя обязанности по погребению умершего, нотариально заверенную копию свидетельства о смерти или оформленную органом загса копию указанного свидетельства у кадровика нет, тем более если одновременно со свидетельством о смерти представлена справка о смерти по форме № 33 (утверждена Постановлением Правительства



Форма Т-8
Утверждена приказом организации
№___ от _____

	Код
Форма по ОКУД	0301006
по ОКПО	

_____
наименование организация

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от "____" _____ 20____ г. № _____,
уволить "____" _____ 20____ г.

_____
фамилия, имя, отчество

_____
структурное подразделение

_____
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

_____
Смерть работника, пункт 6 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

Основание (документ, номер, дата): свидетельство о смерти от _____ № _____
заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

Руководитель организации _____ _____ _____
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ "____" _____ 20____ г.
личная подпись

РФ от 31.10.1998 № 1274), выданная органом загса в подтверждение факта государственной регистрации акта о смерти и необходимая для реализации родственниками или иными заинтересованными лицами определенных прав и гарантий. Указанная справка должна изыматься у представившего ее лица для оформления пособия на погребение. Для материалов личного дела кадровая служба может самостоятельно изготовить копии свидетельства о смерти.

Также членам семьи по усмотрению работодателя может быть выплачена материальная помощь на основании приказа или локального нормативного акта работодателя.

БЕРЕГИТЕ СВАРЩИКОВ!

Мария ШЕЯНОВА, начальник отдела маркетинга и рекламы ООО «Красноярск-Восток-Сервис»

От качества работы сварщика зависит деятельность целых предприятий. Недаром сварщиков называют элитой производства. При этом работа сварщика традиционно считается одной из самых вредных и травмоопасных.

В процессе трудовой деятельности сварщик подвергается воздействию целого комплекса вредных производственных факторов физической и химической природы: летящие искры и брызги, электромагнитное поле, аэроионы, испарения сварочных аэрозолей. Именно эти факторы вызывают профессиональные заболевания и травматические повреждения.

Особую роль в обеспечении безопасности сварщика играет правильно подобранная комплексная экипировка. На сегодняшний день существует множество решений в сфере комплексной защиты сварщиков, включая как проверенные временем, так и совершенно новые, но уже успевшие себя зарекомендовать технологии.

КОСТЮМ СВАРЩИКА

Спецодежда сварщика должна обладать огнестойкими и термостойкими свойствами, защищать работника от искр и брызг расплавленного металла, общих производственных загрязнений и механического воздействия. Традиционно выделяют несколько видов сварочных костюмов: брезентовый, спилковый, комбинированный, суконный. Костюмы, обеспечивая необходимую защиту, имеют большой вес, что вызывает дискомфорт в работе. И такие костюмы не подлежат стирке.

За последнее десятилетие производство спецодежды значительно усовершенствовалось. В настоящий момент производители СИЗ стремятся обеспечить не только защиту, но и комфорт для работников. Поэтому все большую популярность приобретают легковесные изделия из стопроцентного хлопка со специальной огнестойкой обработкой.

Костюм ЗЕВС-3

Для защиты сварщиков «Восток-Сервис» разработал усиленный костюм «Зевс-3» из стопроцентного хлопка с накладками из ткани «Термошилд ПС», имеющей силиконизированное покрытие. Такой костюм выдерживает колоссальную нагрузку при проведении работ по резке и шлифовке металла. Стойкость к прожиганию у «Зевса-3» составляет до 750 секунд! Конструкция костюмов «нового поколения» продумана до мельчайших деталей. Потайная застежка на левую сторону — для предотвращения попадания искр и брызг металла в пододежное пространство. Специальный крой рукава, при котором исключается попадание окалин в локтевой сгиб при выполнении сварочных работ, что значительно снижает риск прожигания костюма. Для комфорта и надлежащего воздухообмена предусматриваются вентиляционные отверстия в области спинки куртки, в местах втачивания рукавов и шаговых швах брюк. Для повышения безопасности сварщика при работе в условиях плохой видимости на спинке костюма и по низу брюк расположены термостойкие световозвратные полосы.

Самое главное преимущество подобного костюма — это легкость, комфорт и экономичность. Возможность регулярной стирки обеспечивает защиту от загрязнений, увеличение срока службы, меньшую подверженность прожиганию. Это позволяет существенно снизить затраты на обновление спецодежды работникам.

СПЕЦОБУВЬ

Согласно Правилам обеспечения работников СИЗ работник не может быть допущен к проведению сварочных работ без специальной обуви. Однако не редко в целях экономии сварщикам выдается спецобувь, защищающая от общих производственных загрязнений, в то время как требуется специальная термостойкая обувь.

При изготовлении спецобуви для сварщика применяется натуральная термостойкая кожа (юфть), которая не подвержена плавлению и горению. Конструкция обуви предполагает

Краги ВОСТОЧНЫЕ ТИГРЫ G128

Полумаска фильтрующая (респиратор) SPIROTEK VS 2200WV

Щиток с защитной каской 3M SPEEDGLAS 9100XMP с блоком принудительной подачи воздуха ADFLO 577715

систему «самосброс», что позволяет быстро освободить («разуть») ногу в случае попадания окалины. Подошва должна обладать высоким сопротивлением к любым термическим воздействиям. Таким свойством обладает нитрил — материал, сохраняющий целостность при кратковременном соприкосновении с предельно нагретой поверхностью (до +300 °С). Для защиты от сдавливания крупногабаритным грузом и от ударов падающих предметов всегда предусмотрены легкие композитные подноски.

СРЕДСТВА ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РУК

Защитные перчатки для сварочных работ — краги — являются таким же важным элементом спецзащиты, как костюм или обувь. В отличие от строительных или бытовых перчаток краги изготавливаются из материалов, наиболее устойчивых к воздействию летящих искр и высоких температур.

На сегодняшний день выпускаются брезентовые, спилковые и войлочные краги. Спилковые краги являются наиболее востребованными. Удобство в носке, высокая стойкость к брызгам расплавленного металла и механическому воздействию, применение кевларовых нитей делают спилковые краги незаменимыми при выполнении сварочных работ.

ЗАЩИТА ОРГАНОВ ДЫХАНИЯ

Чаще всего профзаболевания сварщиков связаны с легкими. Это может быть гиперчувствительный пневмонит, профессиональный бронхит, пневмокониоз или бронхиальная астма. Чтобы избежать неблагоприятного воздействия вредных производственных факторов на организм, необходимо обеспечить серьезную защиту.

Для защиты органов дыхания при небольшой концентрации аэрозольной пыли применяются фильтрующие респираторы классов FFP2 и FFP3 с негорючим корпусом и клапаном выдоха. Если в воздухе обнаружена высокая концентрация газов (оксида углерода, азота, озона), понадобится более серьезное средство защиты — средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха.

СРЕДСТВА ДЛЯ ЗАЩИТЫ ГЛАЗ И ЛИЦА

Во время сварочных работ глаза и лицо сварщика также подвержены воздействию вредных веществ. Надежную защиту обеспечивают сварочные маски и щитки. Усовершенствованные модели сварочных щитков имеют корпус с улучшенной защитой головы, увеличенный обзор, фильтры автоматического затемнения, систему принудительной подачи воздуха, вентиляционные отверстия. На голове маска фиксируется с помощью особого крепления из мягкого термоустойчивого пластика, благодаря чему вес щитка не чувствуется и оголовье не сдавливает голову. Правильная настройка светофильтра не только дает максимальный комфорт в работе, но и увеличивает производительность труда сварщика, так как нет постоянной необходимости в поднятии маски. В таком щитке работа ведется быстро, безопасно и комфортно.

СРЕДСТВА ДЛЯ ЗАЩИТЫ КОЖИ

Ультрафиолет, который выделяется при сварке, способен проникать даже сквозь индивидуальные средства защиты. А это крайне опасное излучение для кожи. Поэтому для сварщика необходимо применение дерматологических средств индивидуальной защиты: защитного и регенерирующего крема, очищающей пасты.

Таким образом, защита сварщика должна носить комплексный характер. Только такой подход и, конечно же, использование качественной спецодежды и спецобуви от проверенных производителей и поставщиков позволят людям этой опасной профессии прожить долгую и здоровую жизнь.

Берегите сварщиков!

Крем восстанавливающий с витаминами для кожи рук и лица Safe and Care Pantevit

Защитный крем Safe and Care Sun для лица, рук и открытых участков тела от ультрафиолетового излучения диапазонов A, B и C

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор в условиях риск-ориентированного подхода

Роман ФЕДОРЕЕВ, начальник отдела надзора за условиями труда Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Красноярскому краю

Федеральным законом от 13.07.2015 № 246-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» предусмотрено, что с 1 января 2018 года органами государственного контроля (надзора) при организации отдельных видов госконтроля применяется риск-ориентированный подход.

Государственный контроль (надзор) — одна из основных функций государства, осуществляемая в целях контроля исполнения нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования. Осуществление государственного контроля (надзора) направлено на предупреждение нарушения прав, пресечение нарушений обязательных требований, наказание виновных лиц. Одной из основных форм контрольно-надзорной деятельности являются проверки, под которыми понимается совокупность проводимых органом государственного контроля (надзора) в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя мероприятий по контролю для оценки соответствия осуществляемой ими деятельности.

В соответствии с заданными на государственном уровне векторами развития Федеральная служба в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека решает задачи по внедрению риск-ориентированной модели в деятельность по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения и защиты прав потребителей.

Так, Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» дополнен статьей 8.1 (применение риск-ориентированного подхода при организации государственного контроля (надзора). Данные изменения федерального законодательства закрепили последовательный отказ от принципа сплошного контроля.

Для решения поставленной перед службой задачи по переходу на риск-ориентированный надзор Главным государственным санитарным врачом РФ утверждены Методические подходы к классификации субъектов надзора по критериям потенциального риска причинения вреда здоровью.

Основной целью перехода на риск-ориентированный надзор является повышение степени защищенности здоровья населения через концентрацию усилий органов надзора на объектах с потенциально высоким уровнем причинения вреда здоровью человека, дифференциацию периодичности, форм и объема лабораторного сопровождения планового контроля.

Все хозяйствующие субъекты, стоящие на контроле, отнесены к определенной категории потенциального риска.

При этом потенциальный риск причинения вреда здоровью рассматривается как следствие вероятного нарушения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований, установленных законодательством Российской

Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и законодательства Российской Федерации в области технического регулирования.

Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных и (или) используемых ими производственных объектов к категориям риска учитывают тяжесть потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями требований, установленных федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и вероятность несоблюдения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований с учетом санитарно-эпидемиологической обстановки, складывающейся на территории.

При оценке вероятности несоблюдения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований анализируется имеющаяся в распоряжении органов Роспотребнадзора информация о результатах ранее проведенных проверок юридического лица или индивидуального предпринимателя.

Отнесение вида деятельности к определенной категории по критериям потенциального риска причинения вреда здоровью выполняется на основании системного, в том числе экспертного, анализа многолетней статистической информации, данных федеральной и отраслевой статистической отчетности, федерального и регионального информационного фонда СГМ.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор в условиях риск-ориентированного подхода на 2018 год будет осуществляться следующим образом:

Категория риска	Форма государственного надзора	Периодичность плановых проверок
Чрезвычайно высокий	Плановая выездная проверка	ежегодно
Высокий	Плановая выездная проверка	один раз в два года
Значительный	Плановая выездная проверка	один раз в три года
Средний	Плановая выездная или документарная проверка	не чаще чем один раз в четыре года
Умеренный	Плановая выездная или документарная проверка	не чаще чем один раз в шесть лет
Низкий	Плановые проверки не проводятся	

Предложенные методические подходы и полученные результаты классификации позволили Управлению Роспотребнадзора выполнить планирование контрольно-надзорных мероприятий на 2018 год с учетом риска причинения вреда здоровью. Как следствие, из-под планового надзора выведены объекты низкого риска, которые в предшествующие три года не совершали существенных нарушений обязательных требований. Объекты чрезвычайно высокого, высокого, значительного и среднего риска независимо от осуществляемого вида деятельности включены в планы проверок.

Главным государственным санитарным врачом утверждены Методические подходы к классификации субъектов надзора по критериям потенциального риска причинения вреда здоровью, которые базируются на принципах:
— риск причинения вреда здоровью возникает в условиях нарушения объектом надзора требований, установленных законодательством в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения и защиты прав потребителей;
— нарушение законодательства определяет вероятность ухудшения параметров среды обитания человека и, соответственно, вероятность ассоциированных с ними нарушений здоровья лиц, находящихся под воздействием объекта надзора;
— оценка риска является процедурой объективной, прозрачной и основанной на проверяемых, общедоступных данных;
— потенциальная опасность объектов, подлежащих государственному санитарно-эпидемиологическому надзору, зависит от характера осуществляемой деятельности и частоты нарушений санитарного законодательства в данной сфере;
— отнесение субъекта надзора к конкретному классу опасности является основанием для установления периодичности плановых проверок, для планирования объемов и содержания надзорных мероприятий;
— порядок и критерии отнесения субъектов, объектов надзора к тому или иному классу опасности по риску причинения вреда здоровью являются единообразными независимо от вида деятельности и форм собственности;
— отнесение деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими производственных объектов к той или иной категории риска выполняется по результатам контрольно-надзорных мероприятий за последних три года.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Согласно ст. 101 Трудового кодекса ненормированным рабочим днем признается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. **Минтруд РФ в письме от 18.08.2017 № 14-2/В-761 разъяснил, что привлекать работника к выполнению работы можно как и до начала рабочего дня (смены), так и после окончания.**

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, трудовым договором и локальным нормативным актом (например, Правилами внутреннего трудового распорядка). Также прописывается и продолжительность дополнительного отпуска, положенного на основании ст. 119 ТК РФ. По закону он равен не менее трем календарным дням. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (например, за вредные условия труда). Если работа осуществляется на неполную ставку, то это никак не сказывается на продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В письме Минтруда также можно ознакомиться с разъяснениями об особенностях привлечения персонала к работе вахтовым методом, исправлении неверных записей в книге учета движения трудовых книжек, возможности отказа от командировки при задержке заработной платы, по сокращению персонала, переводу работников в другую организацию.

***

27 августа 2017 года вступили в силу Правила по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов (утв. Приказом Минтруда России от 19.04.2017 № 371н).

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и осуществлению основных производственных процессов и работ при использовании ряда вредных или опасных химических веществ и материалов. К таким веществам относятся неорганические кислоты и щелочи, ртуть, пластмассы, эпоксидные смолы и материалы на их основе, канцерогенные и вызывающие мутацию химические веществ, бензол, жидкий азот.

В Правилах прописаны требования охраны труда к производственным подразделениям, размещению технологического оборудования и организации рабочих мест, транспортированию и хранению химических веществ. Указаны меры безопасности при осуществлении работ, связанных с:

— использованием химических веществ и эксплуатацией технологического оборудования;

— использованием неорганических кислот, щелочей и других едких веществ;

— применением ртути;

— переработкой пластмасс;

— использованием эпоксидных смол и материалов на их основе;

— использованием канцерогенных веществ или веществ, вызывающих мутацию (мутагенов);

— использованием бензола;

— использованием жидкого азота.

Прилагается рекомендуемый образец наряда-допуска на производство работ с повышенной опасностью.

Утратившими силу признаются постановления Минтруда России от 14.08.2002 № 56 «Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при работе с эпоксидными смолами и материалами на их основе» и от 02.06.2003 № 30 «Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при переработке пластмасс».

***

Минтранс утвердил новый порядок организации и проведения предрейсового контроля технического состояния транспортных средств.

Приказ от 06.04.2017 № 141 зарегистрирован в Минюсте и опубликован 27 июня 2017 года, вступит в силу через 180 дней. Новый порядок обязывает работодателя иметь в штатном составе контролера технического состояния транспортного средства. К нему предъявляются определенные профессиональные и квалификационные требования, установленные п. 14 Приказа Минтранса России от 28.09.2015 № 287. В ходе проверки контролер должен проверить работоспособность и состояние основных узлов и систем транспортного средства, влияющих на безопасность дорожного движения, на соответствие положениям технического регламента Таможенного союза «О безопасности колесных транспортных средств», Постановления Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 23 октября 1993 года № 1090 «О правилах дорожного движения». Кроме того, порядок содержит перечень условий, которые требуют проверки перед выпуском на линию транспортного средства.

В случае благополучного прохождения предрейсового техосмотра в путевом листе ставится отметка «прошел предрейсовый контроль технического со-

стояния», подпись с указанием фамилии и инициалов контролера, даты и времени проведения контроля. Нельзя допустить автомобиль к работе без отметки в путевом листе. Для фиксирования факта прохождения техосмотра непосредственно на самом предприятии необходимо завести журнал регистрации результатов предрейсового контроля. Запись должна содержать следующие данные:

— наименование марки, модели транспортного средства;

— государственный регистрационный знак транспортного средства;

— фамилия, имя, отчество (при наличии) водителя транспортного средства;

— фамилия, имя, отчество (при наличии) контролера, проводившего предрейсовый контроль;

— дата, время проведения предрейсового контроля;

— показания одометра (прибора для измерения количества оборотов колеса) (полные км пробега) при проведении предрейсового контроля;

— отметка о прохождении предрейсового контроля;

— подпись водителя транспортного средства;

— подпись контролера, проводившего предрейсовый контроль.

***

Утверждены Правила организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов (Постановление Правительства РФ от 24 июня 2017 г. № 743).

Требования правил не рассчитаны на следующие объекты:

• эскалаторы метрополитена;

• лифты, предназначенные для использования и используемые в шахтах горной и угольной промышленности, на судах и иных плавучих средствах, платформах для разведки и бурения на море, самолетах и летательных аппаратах, а также на лифты с зубчато-реечным или винтовым механизмом подъема и лифты специального назначения для военных целей;

• грузовые лифты, которые предназначены только для подъема и спуска грузов, а также конструктивные особенности, размеры кабины и дверей шахты которых не допускают свободного доступа в них человека;

• объекты, используемые для личных, семейных и домашних нужд.

Согласно новым правилам в обязанности владельцев лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов включается организация их осмотра, обслуживания, ремонта. Указанные процедуры должны проводиться и в отношении системы диспетчерского контроля. Также необходимо проводить техническое освидетельствование объектов в период назначенного срока службы и своевременно принимать меры по устранению нарушений и неисправностей, выявленных в ходе проведения технического освидетельствования.

К тому же между лицами, находящимися в кабине лифта, на грузонесущем устройстве подъемной платформы для инвалидов, и квалифицированным персоналом должна быть обеспечена двусторонняя переговорная связь. Обслуживающему персоналу необходим беспрепятственный и безопасный подход к сооружениям и техническим устройствам, используемым на объекте. В том числе и к оборудованию, расположенному на посадочных, этажных площадках и во вспомогательных помещениях.

Из числа квалифицированного персонала владельца объекта должны быть назначены:

• лицо, ответственное за организацию эксплуатации объекта.

Этот работник должен контролировать работу лифтеров, операторов эскалаторов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), операторов подъемных платформ для инвалидов и диспетчеров по контролю за работой лифтов;

• лицо, ответственное за организацию обслуживания и ремонта объекта.

На данное лицо возлагается контроль за работой электромехаников по лифтам (подъемным платформам для инвалидов), электромехаников эскалаторов и пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек).

Допускается возлагать обязанности лица, ответственного за организацию эксплуатации объекта, на лицо, ответственное за организацию обслуживания и ремонта объекта;

• электромеханик по лифтам (подъемным платформам для инвалидов), электромеханик эскалатора и пассажирского конвейера (движущейся пешеходной дорожки) из персонала по обслуживанию и ремонту объекта;

• лифтер, оператор эскалатора, пассажирского конвейера (движущейся пешеходной дорожки), оператор подъемной платформы для инвалидов и диспетчер по контролю за работой лифтов.

Информация, содержащая сведения о средствах и способах связи с квалифицированным персоналом и аварийной службой, а также правила пользования объектом размещается на стендах на основном посадочном этаже лифта, площадках подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров и эскалаторов.

В приложении к документу указан перечень нарушений требований к обеспечению безопасности лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров и эскалаторов, создающих угрозу причинения вреда жизни и здоровью граждан, возникновения аварии. Также уточнены требования к экспертным организациям, осуществляющим техническое освидетельствование и обследование таких объектов.

19–21 октября
КРАСНОЯРСК 2017

ФОРУМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА СИБИРИ XVI

КРУПНЕЙШАЯ БИЗНЕС-ПЛОЩАДКА В СФО!

- **КОНФЕРЕНЦИИ**
- **СЕМИНАРЫ**
- **МАСТЕР-КЛАССЫ от бизнес-тренеров**

- Финансовые услуги
- ГОСЗАКАЗ
- Деловые услуги
- Поддержка малого и среднего бизнеса
- Франчайзинг

Итоги 2016 года:

Более 100 компаний и 9 100 посетителей из различных городов России и районов Красноярского края!

МВДЦ «Сибирь»

ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-405, 22-88-611
fdu@krasfair.ru, www.krasfair.ru

0+
РЕКЛАМА

Организаторы:

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ АДМИНИСТРАЦИЯ
СППКК
АРБ
ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВАЯ РОССИЯ Красноярское региональное отделение
ОПОРА РОССИИ
Сибирь
25 ЛЕТ

15–17 ноября

КРАСНОЯРСК 2017

XXV специализированная выставка

АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ФОРУМ СИБИРИ

- Сельхозтехника и оборудование
- Растениеводство и животноводство
- Энергоэффективность и ресурсосбережение
- Агрохимия и биоэнергетика
- Агрологистика

+0 Реклама

Цифры и факты 2016 года:

10 700 кв. м – площадь экспозиции,
208 участников и 13 000
посетителей из различных регионов
России и Китая

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

Официальная поддержка:

Организатор:

ПРИГЛАШАЕМ НА КОМПЛЕКС ВЫСТАВОК

22–24 НОЯБРЯ

КРАСНОЯРСК, 2017

XXV СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА

ЭЛЕКТРОТЕХНИКА. ЭНЕРГЕТИКА АВТОМАТИЗАЦИЯ. СВЕТОТЕХНИКА

VIII СИБИРСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ФОРУМ

Нефть. Газ. Химия

Реклама 0+

2016 ИТОГИ ВЫСТАВКИ:

5103 специалиста отрасли из 877 компаний
90 экспонентов из разных городов и регионов России

www.krasfair.ru

МВДЦ «Сибирь»
ул. Авиаторов, 19
тел.: (391) 22-88-513, 22-88-401
kashirina@krasfair.ru

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАКТИКА РЕГИОНА»

ПЛАТНАЯ ПОДПИСКА:

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

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ БЕСПЛАТНАЯ ДОСТАВКА:

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

ПОЗНАКОМИТЬСЯ С НАШИМ ЖУРНАЛОМ ВЫ МОЖЕТЕ В ПРИЕМНОЙ:

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

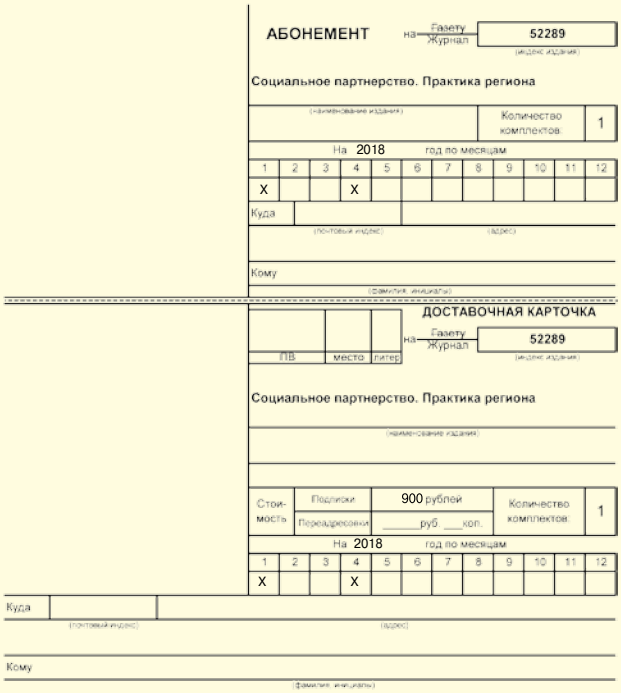
А ТАКЖЕ В:

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

СВОБОДНОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ВЕДЕТСЯ:

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

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



АБОНЕМЕНТ на Газету / Журнал 52289 (индекс издания)

Социальное партнерство. Практика региона

(наименование издания) Количество комплектов: 1

На 2018 год по месяцам

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

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА

ПВ место литер на Газету / Журнал 52289 (индекс издания)

Социальное партнерство. Практика региона

(наименование издания)

Стоимость: Подписки 900 рублей; Переадресовки ____руб.___коп. Количество комплектов: 1

На 2018 год по месяцам

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

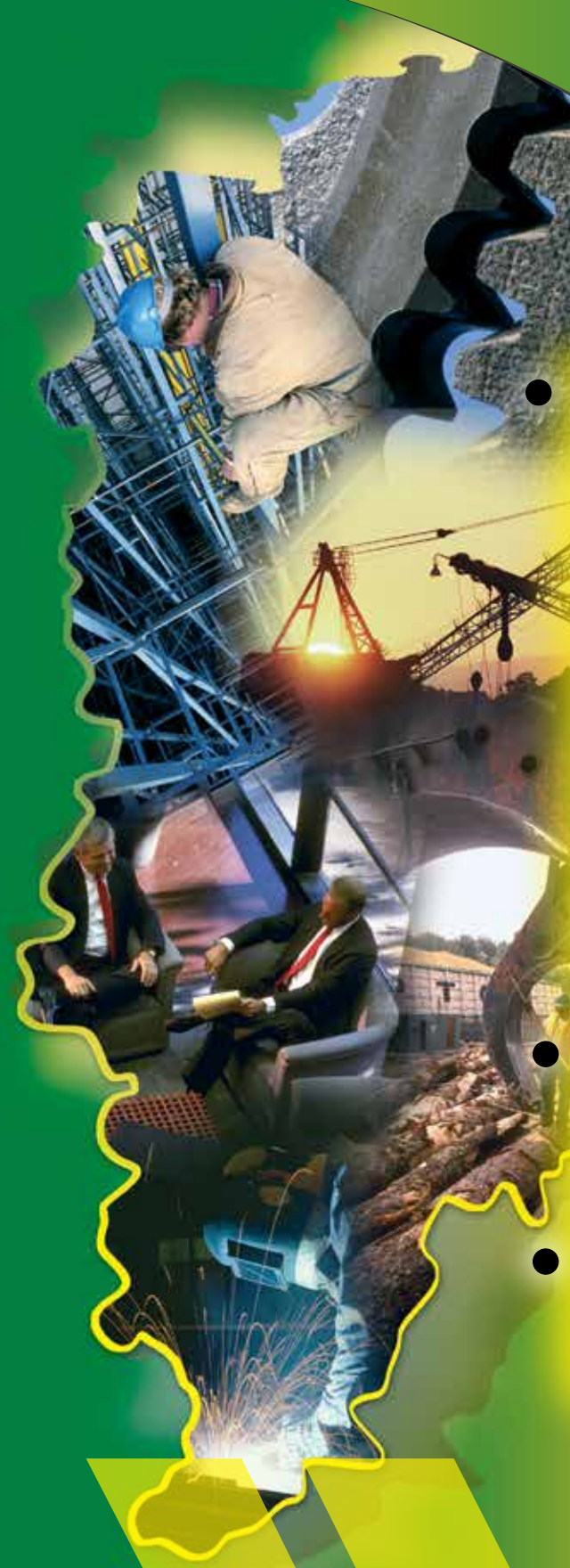
Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

По вопросам приобретения номеров журнала и размещения рекламных и имиджевых материалов обращайтесь в редакцию журнала по телефонам (391) 202-60-05, 278-59-55 или по e-mail: soc_partner@mail.ru

СФЕРА ТРУДА 24

ГРУППА КОМПАНИЙ



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

Тел.: (391) 202-60-05
278-25-55

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

г. КРАСНОЯРСК
ул. Березина, 7/11
тел.: +7(391) 227–4848

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

г. АБАКАН
ул. Итыгина, 20А
тел.: +7 (3902) 28-5515

с. БОГУЧАНЫ
пер. Первомайский, 9, стр. 5
тел.: +7 (39162) 2-8645

ВОСТОК СЕРВИС
WWW.KRAS.VOSTOK.RU