



ВЕСТНИК

ПРОФСОЮЗОВ СТАВРОПОЛЬЯ

Октябрь 2016

№ 174

Печатный орган
Федерации профсоюзов
Ставропольского края

Издается с апреля
1991 года

www.fp-sk.ru

Читайте в номере:

Событие

Кадровая политика: новый взгляд и современные подходы

О работе Второго кадрового
форума Ставропольского края
стр. 2

Гость номера

Надо браться и делать

Интервью с министром об-
разования и молодежной по-
литики СК Е. Козюрой
стр. 3

Санаторно-курортный комплекс профсоюзов на КМВ День профсоюзного курорта

О праздновании Дня проф-
союзного курорта на Кавказ-
ских Минеральных Водах
стр. 4

Учебно-методический
центр ФПСК

Новый учебный год будет насыщенным и интересным

О том, кого, чему и как будут
учить в Учебно-методическом
центре ФПСК в новом учебном
году
стр. 4

Правовой ликбез

Если во всем винят работника...

Рекомендации профсоюз-
ных юристов о справедливом
определении степени вины
(если имеется) пострадавшего
работника
стр. 5

Наша юридическая
консультация

Зарботную плату - в срок!

стр. 5

На злобу дня

Письмо в бутылке

стр. 6

Профсоюзная жизнь

У Невинномысской ГРЭС новый коллективный договор

стр. 6

Как живешь, первичка?

Слагаемые достойного труда

Об опыте социального пар-
тнерства администрации и
профорганизации в производ-
ственном кооперативе «Мине-
рало-водский хлебопродукт»
стр. 7

Молодежная страничка

«Лидеры Ставрополья. XXI век»

Об участии ФПСК в работе
краевого лагеря студенческо-
го актива «Лидеры Ставропо-
лья. XXI век»
стр. 8

Достойная перспектива

О выездном обучающем
правовом семинаре студен-
ческого профсоюзного акти-
ва Северо-Кавказского фе-
дерального университета
«Перспектива-2016»
стр. 8

Итоги акции

ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!

Седьмого октября в 130 странах прошла международная профсоюзная акция - Всемирный день действий «За достойный труд!». По решению ФНПР в нашей стране она состоялась в формате заседаний органов социального партнерства, без согласования с которыми, согласно действующему законодательству, невозможно принятие решений власти в сфере труда. На Ставрополье по инициативе представительств ФПСК в 11 муниципальных образованиях прошли заседания территориальных трехсторонних комиссий, еще в 16 - встречи профсоюзного актива с руководителями органов местного самоуправления. В трудовых коллективах организованы профсоюзные собрания по актуальным проблемам социально-трудовой сферы. Всего в акции профсоюзов региона приняли участие более 36 тыс. человек. Главным событием стало заседание краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которую Федерация профсоюзов Ставропольского края предложила провести в расширенном формате, с приглашением координаторов сторон трехсторонних комиссий в муниципальных образованиях.



Председатель ФПСК В. Брыкалов и зам.
председателя Правительства СК И. Кувалдина.

А перед началом председа-
тель ФПСК В. Брыкалов расска-
зал журналистам, что нынешнее
заседание - чрезвычайно важ-
ное, поскольку будут обсуждаться
ключевые, особенно в свете
нынешней социально-экономи-
ческой ситуации в стране и крае,
вопросы оплаты труда и динами-
ки ее повышения, минимальной
зарботной платы и предложения
сторон комиссии в региональный
бюджет на очередной финансовый
год.

- Сможем мы сохранить до-
стигнутый уровень зарплат и со-
циальных гарантий, режим труда
и отдыха, значит, выполним свою
задачу. Сейчас идет предвари-
тельная работа, дискуссии, кон-
сультации сторон. Но решать эти
вопросы надо, и такую необходи-
мость понимают наши социаль-
ные партнеры. Уверен, что здрав-
ый смысл и справедливость в
оценке труда ставропольцев воз-
обладают.

И, как показал дальнейший ход
обсуждения, стороны по принци-
пиальным моментам согласи-
лись с доводами профсоюзов.

Первым вопросом повестки
дня проанализировали действия
власти, профсоюзов и работо-
дателей по выполнению трех-
стороннего соглашения между
Правительством Ставропольско-
го края, Федерацией профсою-
зов СК и региональным союзом
работодателей «Конгресс деловых
кругов Ставрополья» в части
оплаты труда в организациях ре-
гиона.

Отчитываясь о работе краевой
исполнительной власти в этом
направлении, министр труда и
защиты населения СК И. Ульян-
ченко не стал «наводить глянец»
на имеющиеся проблемы:

- Средняя заработная плата
в крае выросла на 6,8% и соста-
вила 24,6 тыс. руб. Но, несмот-
ря на совместные усилия, нам

не удалось остановить снижение
реальных доходов населения,
вызванное непростой экономи-
ческой ситуацией. На многих
предприятиях несколько лет не
индексировалась заработная
плата. Поэтому ее рост и своев-
ременность выплаты находится
в фокусе постоянного внимания
сторон социального партнерства
при реализации соглашения.

По итогам 750 заседаний крае-
вой и территориальных межве-
домственных рабочих групп по
профилактике нарушений трудо-
вого законодательства, в соста-
ве которых работают и предста-
вители профсоюзов, в прошлом
году 273 работодателя произ-
вели перерасчет минимальной
зарплаты 1,3 тыс. работников до
уровня прожиточного минимума.
По состоянию на 12 сентября те-
кущего года задолженность по
оплате труда погашена перед 3,5
тыс. работников в 43 организаци-
ях на сумму свыше 140 млн. руб.

«Узловой» проблемой и ос-
новной задачей работодателей
назвал вопрос оплаты труда ра-
ботников вице-президент Кон-
гресса деловых кругов Ставропо-
лья, зам. координатора стороны
работодателей в КТК Геннадий
Сумкин:

- Работодатели края счита-
ют оплату труда и ее минималь-
ный размер важным фактором
стимулирования качества труда.
Сквозь эту призму мы рассма-
триваем наши производствен-
ные проблемы.

И хотя добиваться этого не-
легко из-за сокращения господ-
держки малого и среднего бизне-
са, заморозки ряда отраслевых
программ, Конгресс деловых
кругов Ставрополья продолжит
работу по повышению работода-
телями оплаты труда работников.

Было что сказать и профсо-
юзам. Это большая работа по
разъяснению новых систем опла-



ЗАРПЛАТЫ - ВПЕРЕД!

Президент Российской Федерации В. Путин поддержал предложение председателя ФНПР М. Шмакова о законодательном закреплении приоритета заработной платы перед другими обязательными платежами.

В ходе встречи лидер ФНПР назвал инициативу профсоюзов «законным способом интенсифицировать работу по сокращению долгов по заработной плате». «Если это сделать, мы сможем подкрепить активность нашей налоговой службы, которая достаточно хорошо и эффективно работает. Процесс выплаты заработной платы и отсутствия долгов: пока заработная плата не будет выплачена, не пойдут налоги», - подчеркнул М. Шмаков.

Председатель ФНПР пояснил, что Россия ратифицировала конвенцию Международной организации труда по защите заработной платы. Таким образом, с августа 2013 года есть возможность внести в законодательство, в том числе в Гражданский кодекс, положение о том, что заработная плата имеет приоритет перед другими обязательными платежами - такими, как взносы в социальные фонды и даже налоги.

Выслушав и обсудив предложение лидера крупнейшего национального профцентра, Президент РФ в частности сказал: «Идея мне кажется обоснованной, особенно сегодня, когда у нас еще не преодолены все экономические трудности. Поэтому подумать над этим тоже можно и нужно».

Департамент общественных связей ФНПР.

ты труда бюджетников, форми-
рованию и корректировке при-
мерных отраслевых положений
об оплате их труда, в том чис-
ле и в ходе реализации майских
Указов Президента РФ, форми-
рованию справедливой зарпла-
ты и расширению социальных
гарантий работников через по-
вышение качества коллектив-
ных договоров и соглашений.
Отдельно следует отметить, что
инициатива внесения в краевое
трехстороннее соглашение обя-
зательства работодателей про-
изводственного сектора по до-
ведению минимальной заработной
платы работников до прожиточ-
ного минимума трудоспособного
населения принадлежит ФПСК.

- Зарплата работников - это
наше все, - подытожила заме-
ститель председателя ФПСК, ко-
ординатор стороны профсоюзов
в комиссии Т. Чечина. - Поэтому
необходим контроль за эффек-
тивностью принимаемых нами
решений. Без объединения уси-
лий власти, профсоюзов, рабо-
тодателей нельзя добиться же-
лаемого результата.

Выступая основным доклад-
чиком по вопросу о заключении
регионального соглашения по
минимальной заработной пла-
те, которого ставропольские
профсоюзы добиваются в тече-
ние ряда лет и сумели-таки убе-
дить краевую исполнительную
власть поддержать вышеупомя-
нутую инициативу о «минимал-
ке» в производственном секторе,
зампред ФПСК привела исчер-
пывающие доводы о целесоо-
бразности распространения этой
нормы на бюджетную сферу.

Проблему видит Правитель-
ство края, рассказала его вице-
премьер - министр финансов СК,
координатор комиссии от ПСК
Л. Калинин. Но в условиях
жесткого бюджетного дефици-
та и неопределенности объемов

финансовой помощи из феде-
рального центра придется делать
нелегкий выбор: либо направить
средства на доведение «мини-
малки» до прожиточного миниму-
ма, либо - на повышение оплаты
труда «целевикам» по майским
указам. Вместе с тем министр
финансов согласилась с пред-
ложением профсоюзов прорабо-
тать вопрос и сверить расчеты в
составе рабочей группы из пред-
ставителей всех заинтересован-
ных сторон.

Не менее активно прошло об-
суждение прогноза социально-
экономического развития Ста-
врополья на предстоящий период,
основных направлений налого-
вой, бюджетной и долговой
политики и предложений сторон
по проекту регионального бюджета
на очередной финансовый год.
Среди предложений профсоюзов
- индексация фондов заработной
платы работников социальной
сферы; социальных выплат, уста-
новленных краевыми законами, а
также мер социальной поддерж-
ки и ежемесячной денежной вы-
платы отдельным категориям
граждан, работающим и прожи-
вающим в сельской местности,
и др.

По окончании заседания
председатель ФПСК В. Брыка-
лов поблагодарил координато-
ра комиссии, зам. председателя
Правительства СК И. Кувалдину
за поддержку профсоюзных иници-
атив, а она, в свою очередь,
попросила собравшихся актив-
нее обращаться к профсоюзам,
особенно, если назревает про-
блема невыплаты зарплат:

- Мы делаем общее дело. Вме-
сте мы сила, и все, что нужно для
блага наших людей, и впредь бу-
дем делать совместными усили-
ями, - напутствовала участников
большого разговора И. Кувал-
дина.

Е. БАЛАБАНОВА.

Профсоюз помог

В правовую инспекцию труда ФПСК за юридической помощью и представлением интересов в судебном разбирательстве обратился работник одного из государственных медицинских учреждений Ш. При увольнении работодатель выплатил ему лишь частичную денежную компенсацию за неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, мотивируя это тем, что работник отпуск в полном объеме не работал.

Между тем, как показала профсоюзная проверка, в трудовом договоре с Ш. работодатель установил ему дополнительный отпуск без каких-либо условий и ограничений. Поэтому доводы истца, изложенные правовым инспектором ФПСК, были приняты во внимание. Суд признал, что в соответствии с действующим трудовым законодательством трудовой договор, как и коллективный договор, может содержать любые условия, улучшающие положения работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и эти условия подлежат применению.

Кроме того, суд счел несостоятельными доводы ответчика о том, что дополнительный отпуск, указанный в трудовом договоре с Ш., предоставляется только за фактически отработанное время. В итоге принято решение обязать медицинское учреждение выплатить работнику компенсацию в полном объеме за неиспользованный дополнительный отпуск и взыскать в пользу истца компенсацию морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя. Профсоюз помог!

В. АВДИЕНКО,
главный правовой инспектор ФПСК -
заведующий правовым отделом
аппарата Федерации.

Знай наших!

Во Дворце культуры и спорта г. Ставрополя прошло награждение участников краевого конкурса гражданских инициатив и социальных проектов «Что мы сделали для Ставрополя?», объявленного Правительством СК совместно с телеканалом СТВ. Его лауреатом стал Молодежный совет организаций профсоюзов Петровского муниципального района.

За время проведения конкурса было представлено более 70 инициатив от активистов и общественных организаций, которые помогли улучшить жизнь ставропольцев.

Профсоюзы края представлял Молодежный совет организаций профсоюзов в Петровском муниципальном районе, акции которого, будь то оказание благотворительной помощи детям в трудной жизненной ситуации или благоустройство территории, широко известны в ПМР, хотя совету нет еще и года.



Председатель МКС с центром в Светлогорске В. Бабыкина и ребята из Молодежного совета организаций профсоюзов района награждены почетным дипломом лауреатов конкурса.

Да и само это объединение инициативной и патристической настроенной профсоюзной молодежи - уникальный проект, созданный самими ребятами при активной поддержке межмуниципального представительства ФПСК, и, кстати, первый на Ставрополье.

Его активная позиция по защите социально-трудовых прав молодежи и целый ряд добрых дел на благо малой родины стали примером для других территорий, где теперь также созданы Молодежные советы организаций профсоюзов. Нелишним будет отметить и тот факт, что ребята из МС профсоюзов Петровского района в этом году одержали победу на краевом смотре-конкурсе ФПСК на лучшую молодежную профсоюзную агитбригаду.

Так что молодым петровчанам было что ответить на вопрос: «Что мы сделали для Ставрополя?». О своем совете, его делах и планах на перспективу они рассказали в ярком и динамичном видеоролике, представленном на суд жюри.

В итоге проект Молодежного совета организаций профсоюзов Петровского района стал лауреатом конкурса «Что мы сделали для Ставрополя?» в номинации «Поддержка инициатив и вовлечение граждан в решение вопросов местного значения», о чем свидетельствует почетный диплом.

Поздравляем!

Т. ЛАРИОНОВА.

Событие

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: НОВЫЙ ВЗГЛЯД И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

С такой повесткой дня в Ставрополе прошел Второй кадровый форум Ставропольского края, организаторами которого вновь выступили министерство труда и социальной защиты СК и Ставропольский государственный аграрный университет. В мероприятии, состоявшемся на площадке вуза, приняли участие более 200 человек: представители органов государственной власти и местного самоуправления, объединений профсоюзов и работодателей, ученые, руководители организаций, СМИ края. По предложению организаторов Федерация профсоюзов Ставропольского края провела заседание «круглого стола» на тему «Сохранение и развитие кадрового потенциала на основе социального партнерства».

Приветствуя участников форума, министр труда и социальной защиты населения СК И. Ульянченко отметил, что рекомендации первого такого мероприятия на тему «Квалифицированные кадры как фактор экономического роста» способствовали выработке обновленной региональной концепции развития кадровой политики и кадрового потенциала. Сегодня они не только не потеряли своей актуальности, но и требуют более расширенного рассмотрения - теперь уже с позиций проблематики воспитания и развития необходимых региональной экономике кадров.

И тому есть объективные причины. При спокойной ситуации на рынке труда Ставрополья именно беспрецедентно низкий показатель безработицы - 1% - есть признак того, что свободных рук не хватает. А с учетом неблагоприятного демографического прогноза численность населения трудоспособного возраста может снизиться до 0,8 процента. Выход из сложившейся ситуации в том, чтобы повысить качество трудовых ресурсов, создавать условия для сохранения трудоспособности работника, стимулирования к трудовой деятельности старших трудовых групп, считает министр. Не должна ускориваться и достигнутая в крае планка высококвалифицированных рабочих в организациях в 34,5%, превышающая ориентиры майских Указов Президента РФ. По данным региональной трехступенчатой системы прогнозирования потребностей в рабочих кадрах и специалистах, в ближайшие 7 лет совокупный спрос на них составит 116 - 123 тыс. человек, больше половины - квалифицированные рабочие. Согласно заявкам работодателей, их потребность в структуре почти 5 тыс. работников, необходимых для реализации инвестиционных проектов, вообще около 80%.

Среди комплекса мероприятий, реализуемых краевой исполнительной властью в сфере развития кадровой политики, И. Ульянченко особо выделил работу по реализации профессиональных стандартов. В настоящее время в России разработано 818 ПС, которыми охвачено более 60% занятых в экономике. В текущем году планируется разработать еще 160 и актуализировать 40 профстандартов по наиболее востребованным профессиям. В этой связи на первый план выходит проблема проведения независимой оценки труда работников, причем отдельные положения законодательства вступают в силу с января следующего года. Поскольку в Ставропольском крае пока созданы лишь 2 таких центра (всего их планируется 8), работодатель может самостоятельно провести оценку или аттестацию своих работников на соответствие профстандарту, о чем есть соответствующие методические рекомендации краевого минтруда.

Дальнейшее выстраивание кадровой политики должно идти в четкой увязке изучения потребности в кадрах, качества их подготовки образовательными организациями с учетом требо-

ваний работодателей, резюмировал министр.

Исключительную актуальность повестки форума отметила и выступившая затем директор Института дополнительного образования Ставропольского государственного аграрного университета О. Лисова. По ее словам, благодаря разрабатываемым технологиям СтГАУ является драйвером развития агропромышленного комплекса края и села. Однако в обществе закрепились потребительские отношения к вузам, и, пока на федеральном уровне не будут предусмотрены конкретные стимулы для предприятий, реально вкладывающихся в развитие аграрных вузов, как это уже делается в некоторых регионах, вопрос подготовки отвечающих требованиям времени кадров в АПК и сохранения села не будет решен кардинально. Нужна совместная ответственность государства, бизнеса и профильных вузов, заявила Е. Лисова.

О задачах, направлениях и проблемах развития кадров государственной и гражданской службы в свете обсуждаемой тематики рассказала начальник управления кадров государственной, муниципальной службы и наград Правительства Ставропольского края Е. Карпова. Зам. директора Федерального ресурсного центра В. Даньшин привлек внимание аудитории широкими возможностями «президентской» программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ. Своим видением внедрения в крае независимой оценки персонала поделился президент Торгово-промышленной палаты СК А. Оболенец, и 2 таких центра на базе ТПП уже созданы.

По окончании пленарного заседания все участники продолжили работу в формате 5 тематических «круглых столов». Одну из самых больших аудиторий участников собрало заседание «круглого стола» на тему: «Сохранение и развитие кадрового потенциала на основе социального партнерства», на котором под руководством модератора - зам. председателя ФПСК, координатора стороны профсоюзов в краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Т. Чечиной состоялся живой, заинтересованный диалог.

Зампред ФПСК сразу задала ему нужный тон: поскольку в Трудовом кодексе РФ не установлено конкретных обязательств работодателей заниматься вопросами подготовки кадров и развития персонала, а большинство статей носит договорный характер, то региональная кадровая концепция четко ориентирует на колдоговорное регулирование «кадрового» вопроса на всех уровнях социального партнерства. Как это сделать в условиях непростой экономической ситуации и отраслевой специфики, Т. Чечина и предложила высказаться участникам беседы. Как показало последующее обсуждение,



Министр труда и социальной защиты населения СК И. Ульянченко и зам. председателя ФПСК Т. Чечина на обсуждении проекта резолюции форума.

несмотря на все сложности, договариваться с работодателем можно, и у многих спикеров нашлось что сказать по этому поводу.

Так, первый зам. главы г. Невинномыска Т. Олешкевич рассказала, что город испытывает 70%-ный дефицит в специалистах начального и среднего профобразования. При содействии администрации промышленной столицы края заключены договоры о сотрудничестве в подготовке кадров с последующим трудоустройством между АО «Арнест», Национальным аэрозольным кластером и СКФУ, «Азотом» и химическим колледжем, «РусГидро» - «Каскадом Кубанских ГЭС» и энерготехникумом. А городской индустриальный колледж заручился соответствующими договоренностями с предприятиями индустриального парка.

Проблема в том, что не все работодатели знают, что могут влиять непосредственно на процесс подготовки кадров «под себя». Поэтому, как звучало в беседе, самый оптимальный вариант - объединяться в союзы работодателей. Недавно так поступили представители бизнеса в Ессентуках. И теперь, как сообщил представитель Ассоциации работодателей в городе С. Волгунов, они - легитимные участники социального партнерства и сообща решают проблемы курорта, в том числе и по обучению необходимых кадров. Вместе с тем работодатели высказывают обоснованные опасения, что вложенные в обучение молодых работников средства могут быть реализованы ими на другом предприятии.

О том, как о решении проблемы кадров можно договориться с италянскими собственниками, поделился опытом председатель профорганизации «Невинномысская ГРЭС» А. Маринов. Недавно с коллегами из четырех станций, входящих в компанию «Энел Россия», они заключили новые коллективные переговоры на предстоящую трехлетку. Процесс был непростым, потребовалась тщательная подготовка. Но в результате в новом главном социальном документе НГЭС, наряду с договоренностями о повышении оплаты труда и расширении социальных гарантий, значительное внимание уделено вопросам развития кадрового потенциала, в том числе и обучению на самом предприятии, где с легкой руки профкома активно развивается и поощряется наставничество. В итоге выгодно всем - работодатель за счет квалифицированного труда снижает себестоимость, а работник имеет повышение зарплаты.

Понимают это и в АО «Теплосеть» г. Ставрополя. По словам генерального директора В. Киреева, предприятие является

тарифорегулируемым. Но если даже в таких ограниченных условиях не заниматься зарплатой, охраной труда, досугом, обучением своих сотрудников за счет дополнительных услуг, можно лишиться стабильной работы и профессионального коллектива, где даже работника средней руки приходится учить 5 и более лет. Поэтому благодаря коллективному договору, кстати, постоянному призеру конкурса лучших колдоговоров в крае, текущий в «Теплосети» нет, как и свободных вакансий, а трудовые династии только поощряются. Вопрос в другом: суперспециалисты с большим опытом стареют и не всегда успевают передать его молодым, что очень важно для теплоэнергетической отрасли.

На этом фоне с болью прозвучал вопрос начальника управления образования Буденновского муниципального района А. Бугримовой: если промышленные предприятия могут себе позволить вкладывать средства в сохранение и развитие своих сотрудников, то что же делать учреждениям образования, где дефицит кадров в условиях ограниченного бюджетного финансирования - главная проблема. Молодежь не держится на селе, не хватает специалистов по потребности, вакансии закрываются увеличением учебной нагрузки, в малокомплектных школах учителя и вовсе ведут по несколько предметов подряд. А это потери качества преподавания, ухудшение состояния здоровья, текучка педагогов, рассказывает она. Но если не опускать руки, то и в восточных районах можно найти средства на доплаты молодым специалистам, например, через партнерство с агробизнесом. АО «Ставрополь» помог увеличить призовой фонд районного этапа конкурса на лучшего учителя и воспитателя года. В местном бюджете изыскали средства на гранты учителям ребят - победителей всероссийских олимпиад. Вместе с тем, поскольку выпускники профильных вузов не спешат возвращаться домой, даже по «целевым» направлениям, решать проблему следует через законодательное возвращение процедуры распределения с выплатой серьезных «подъемных» предпочтений, считает А. Бугримова.

Общее мнение собравшихся выразила начальник управления труда Предгорного муниципального района Е. Бабелурова. Если мы «ставим» на социальное партнерство, будь это рост зарплат или квалификации работников, без повышения статуса органов социально-государственного партнерства всех уровней и ужесточения ответственности сторон за невыполнение принятых решений невозможно эффективно решать поставленные задачи.

И это неполный перечень дельных и интересных предложений, прозвучавших на заседании «профсоюзного» «круглого стола». Как сообщила его модератор, зам. председателя ФПСК Т. Чечина, большинство из них вошло в итоговую резолюцию форума, содержащую конкретные рекомендации по дальнейшему развитию кадрового потенциала Ставрополья в соответствии с потребностями регионального рынка труда и вызовами времени.

Е. БАЛАБАНОВА.

Гость номера

НАДО БРАТЬСЯ И ДЕЛАТЬ

Российское образование на протяжении многих лет является площадкой для перманентных реформ. Сначала национальный проект «Образование», затем его модернизация, новые системы оплаты труда, изменение правового статуса учреждений, теперь вот майские Указы Президента РФ, федеральные государственные образовательные стандарты, независимая оценка качества труда педагогов и далее по списку... Как в этих условиях развивается краевая образовательная отрасль, и чего ждать «сеятелям разумного, доброго, вечного» на Ставрополье, мы беседуем с министром образования и молодежной политики СК Е. Козюрой.

- Евгений Николаевич, августовский краевой педсовет прошел по теме: «Обновление региональной системы образования». В каких направлениях она обновляется?

- Сегодня все мы являемся свидетелями того, что развитие образовательной отрасли становится одним из главных приоритетов России. И цель понятна: стране нужны достойные граждане, которые своими знаниями, умениями и социальной активностью будут двигать нашу экономику вперед.

Президент РФ В. Путин на заседании Госсовета по вопросам совершенствования общего образования в декабре прошлого года поставил задачу сделать российскую школу одной из лучших в мире. Для этого она должна идти в ногу со временем и даже опережать его, готовить ребят к динамичной, быстро меняющейся жизни, учить их овладевать новыми знаниями и умениями, творчески и свободно мыслить.

Основные векторы этого движения - создание новой системы профессиональной подготовки и роста учителей, оценки их квалификации; переоборудование школ; развитие цифровой образовательной среды. Важнейшим стратегическим направлением остается реализация майских Указов Президента РФ. Вот в основном тот круг направлений, в соответствии с которыми Губернатор и Правительство Ставропольского края, наше министерство строят работу по обновлению региональной системы образования, о чем я и говорил на августовском педсовете.

И результаты есть. По итогам Единого государственного экзамена в 2016 году вдвое сократилась доля выпускников, не преодолевших минимальный порог по обязательным предметам. По сравнению с 2015 годом увеличилось количество 100-балльных работ по русскому языку, математике профильного уровня, информатике, истории.

В рейтинге лучших российских школ 2015 - 2016 учебного года, недавно представленном Министерством образования и науки РФ, находятся 14 общеобразовательных организаций из Ставропольского края. В число лучших сельских школ также вошли 9 наших. Из них, хочу заметить, три года подряд эту высокую планку держат гимназия № 7 с. Донского Труновского района и средняя школа № 1 ст. Ессентукской Предгорного района.

Системная работа по созданию дополнительных мест в дошкольных образовательных организациях позволила нам практически ликвидировать очередность детей в возрасте от 3 до 7 лет. В течение текущего года завершено строительство 6 детских садов. Сейчас мы изучаем возможность такой перспективы для малышей до 3 лет, потому как понимаем, что это проблема отложенного характера, и с учетом достигнутой демографической динамики она обязательно встанет.

Задача этого же ряда - строительство новых школ, чтобы снизить сменность и обеспечить местами детей, которые сейчас

растут. Достаточно сказать, что на Ставрополье 1 сентября сели за парты более 30 тыс. первоклассников, а всего у нас в этом году свыше 280 тыс. учащихся. Мы начали это делать, и темпы строительства неплохие. Сдана школа на 990 мест в 204-м квартале в Ставрополе (а фактически это 1000 детей), еще одна - будет построена в 520-м квартале на 807, а также в Пятигорске на 500 мест. На следующий год запланировано строительство школы в Михайловске на 1000 мест. И это далеко не полный перечень того, что делается для развития краевой образовательной отрасли.

Уверен, что педагогическому сообществу Ставрополья по плечу стоящие задачи. Мы и впредь будем прилагать свой интеллект, профессионализм и творческий потенциал для того, чтобы образование в нашем крае во всех его видах - от дошкольного, общего до профессионального, дополнительного, профподготовки и переподготовки педагогов - было доступным, качественным и отвечающим вызовам времени.

- Новый министр образования и науки РФ О. Васильева заявила, что «нужно изменить отношение общества к учительскому труду. Это не услуга, а служение». Как воспринимаете этот месседж? Означает ли он отказ от многолетней либеральной модели культивирования «образованных потребителей» и возврат к лучшему опыту традиционного отечественного образования и воспитания?

- Знаете, когда Председатель Правительства РФ Д. Медведев представлял нового министра образования страны О. Васильеву, было отрадно слышать, что называется, из первых уст о курсе на сохранение лучшего опыта и достижений, накопленных в российском образовании. Исключительно важно и то, что министр сразу же заявила о необходимости поднять учителя в нашей стране на тот уровень - материальный и нравственный, которого он достоин. И это, безусловно, тот посыл, которого ждали мы все. Ведь педагогический труд - подвижнический, требующий огромных интеллектуальных и духовных затрат, практически всего личного времени, т. е. действительно Служение. Оно диктует необходимость постоянного профессионального познания, самосовершенствования, поиска. У меня вся семья - родители, жена, сестра, в том числе и я - педагоги, поэтому не понаслышке знаю, что это такое. Не стесняюсь сказать, что сам всю жизнь учусь - работая в школе, в системе высшего образования. И сегодня мною учусь у своего непосредственного руководителя, коллег, чтобы эффективно развивать многочисленные отрасли образовательной системы края. И таких людей в наших образовательных организациях большинство. Другие - не выдерживают и уходят.

Я также полностью поддерживаю позицию О. Васильевой по усилению воспитательной составляющей. Важно сохранить и передать новым поколениям духовное и культурное наследие, в котором испокон веку заключается сила нашей страны. И чтобы ни говорили о возврате труда в школу, считаю, что без осознания еще в этом возрасте его цены и значимости для своей Родины, нам не избежать потребительского синдрома, который сегодня охватил молодежную среду. И это не громкие слова. Могу сказать о себе. Вместе с одноклассниками работал в ученической бригаде не один год - в ветеринарном комплексе, на прополке, а в старших классах и на уборке урожая. За хорошую работу нас даже премировали поездками по



городам-героям, и мы посмотрели полстраны. Зато еще с детства мое поколение пробовало реально что-то делать своими руками, чтобы понимать, из чего вообще складывается труд, благосостояние страны, и что только трудом можно чего-то достичь в жизни. Я и сегодня живу по принципу - надо брать и делать. Анализировать, выявлять ошибки, смотреть вперед, перенимать опыт, советовать, учиться. И все получится, не сегодня, так завтра. Собственно, на это пытаюсь ориентировать нашу молодежную политику.

- Отшумен День учителя, когда с высоких трибун преподавателям адресуют много приятных слов и обещаний. Наступили трудовые будни. Как Вы оцениваете социальное самочувствие ставропольских педагогов, которые, как и все российское учительство, испытывают на себе влияние бесконечных реформ? Что делается для его улучшения, в целом повышения качества их жизни, о чем ставит вопрос краевая организация Профсоюза работников народного образования и науки?

- Социальное самочувствие ставропольских педагогов оцениваю как спокойное, и исполнительная власть региона и наше министерство в частности делают для этого все возможное.

Прежде всего, сделано главное - благодаря майским Указам Президента РФ В. Путина, разрабатываемой в их развитие краевой программе поэтапного совершенствования оплаты труда работников социальной сферы заработная плата педагогических работников реально увеличилась - в 1,5 - 2 раза по сравнению с 2012 годом. Если говорить об учителях общеобразовательных школ, то их средняя зарплата доведена до уровня средней по экономике региона - а это 23,6 тыс. руб. На Ваш вопрос об увеличении при этом нагрузки, интенсивности труда педагогов скажу: да, мы с краевой организацией Профсоюза работников образования эту ситуацию отслеживаем, анализируем, работаем над совершенствованием системы оплаты труда, тем более, что такую задачу перед нами ставит Председатель Правительства РФ Д. Медведев, Губернатор В. Владимиров и Правительство Ставропольского края.

В связи с внедрением новой методики подсчета средней заработной платы в регионах нашей главной заботой было при формировании краевого бюджета на новый финансовый год сохранить фонд оплаты труда педагогов, а также все социальные гарантии и компенсации не ниже уровня 2016 г., о чем справедли-

во ставят вопрос профсоюзы. И на сегодняшний день я уже могу сказать, что необходимые средства в главном финансовом документе СК предусмотрены в полном объеме.

Да, педагогический труд тяжел, особенно в эпоху перемен, и поставленным задачам надо профессионально соответствовать. По вкладу каждого, по справедливости должна формироваться и его оплата. Поэтому с учетом недавних установок федерального центра наше министерство отрабатывает оптимальный вариант соотношения базовой и стимулирующей части заработной платы педагогов края. Согласен с профсоюзом, что нужно повышать в целом их качество жизни, и, как я уже говорил, мы проводим системную работу по разгрузке сменности в школах, снижению бюрократической отчетности, внедрению облегчающих этот процесс информационных технологий. Есть вопросы по ремонту, улучшению условий труда - решаем их в рабочем порядке. Я уже не говорю о комплексе мероприятий по моральному стимулированию труда учителей и воспитателей на Ставрополье.

Уверен, ключевым фактором их профессиональной мотивации станет и разрабатываемая федеральным министерством образования и науки национальная система учительского роста. Эти изменения дадут новый импульс для профессионального и карьерного роста педагогов, повышения престижа профессии и притока в нее так необходимой сегодня в отрасли молодежи и мужчин.

Но надо понимать, что эта многоуровневая и масштабная общегосударственная работа по улучшению социального самочувствия учителя требует моральной поддержки всего российского общества. Нужно ли говорить, что вместо нынешних «псевдосенсаций» нужны хорошие фильмы об учителях, публикации о лучших представителях нашей профессии в СМИ и интернете? Ведь от этого выиграют все. В этой связи на память приходят слова Р. Рождественского: «Вы знаете, мне по-прежнему верится, что, если останется жить земля, высшим достоинством человечества станут когда-нибудь учителя».

- Вы затронули очень актуальную тему привлечения молодежи в педагогическую профессию. Если можно, подробнее, что делается для укрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях края?

- Думаю, не надо объяснять, что талантливая, творческая и успешная молодежь в нашей профессии - веление времени. Поэтому мы системно работаем над ее привлечением в образовательные организации края.

Как я уже отмечал, за последние годы выросла зарплата педагогов в целом по стране и на Ставрополье в частности, и, согласитесь, это серьезный аргумент для молодежи. Согласен, что ставка молодого учителя оставляет желать лучшего, но ведь к ней прилагается неплохой «социальный пакет». К примеру, молодым специалистам муниципальных общеобразовательных организаций полагается ежемесячная надбавка в размере не менее 1000 рублей и другие выплаты по специальным программам в течение первых лет работы. Прибавьте к этому социальные гарантии и компенсации, установленные для бюджетников на селе законами Ставропольского края, а также возможность оплаты съемного жилья и частичной поддержки ипотечного кредитования.

Отдельный разговор - развиваемая нами система наставничества, предусматривающая в том

числе моральную и материальную поддержку для наставников. Кроме того, под эгидой министерства и профсоюза создан Совет молодых педагогов Ставропольского края, который занимается их профессиональной адаптацией и мотивацией. И результат есть. Только в новом учебном году на работу в общеобразовательные организации СК было принято 349 выпускников профильных вузов.

Да, есть проблема закрепления молодых педагогов в наших отдаленных районах. Но здесь включается еще один важный механизм - целевой прием на педагогические специальности. Другой вопрос, что некоторые выпускники злоупотребляют доверием государства и после окончания вузов не идут на работу туда, откуда их направляли. Поэтому Председатель Правительства РФ Д. Медведев на недавнем совещании по вопросам совершенствования целевого приема и целевого обучения поставил задачу, чтобы каждый бюджетный рубль был потрачен на такого «целевика» с максимальной пользой.

- В нашем разговоре Вы не раз обращались к теме сотрудничества с краевой организацией Профсоюза работников образования. Как Вы оцениваете состояние и эффективность отраслевого социального партнерства? Являетесь ли Вы членом профсоюза и считаете ли нужным поддерживать создание профсоюзных организаций в образовательных организациях края?

- Оцениваю положительно, поскольку вижу результаты такого сотрудничества. И, пожалуй, нет таких направлений, которых бы мы не коснулись в нашей совместной работе.

Вместе с профсоюзом работали над претворением в жизнь приоритетного национального проекта «Образование», переходили на новые системы оплаты труда, сегодня реализуем майские Указы Президента РФ. Скорректированы отраслевое и муниципальные примерные положения по оплате труда, большая работа проведена по выработке справедливых критериев и показателей назначения стимулирующих выплат, тщательно выверены аттестационные процедуры.

Повестку сегодняшнего дня - совершенствование системы оплаты труда, сокращение избыточной отчетности в образовательных учреждениях, внедрение профессиональных стандартов, проведение специальной оценки условий труда и др. - мы также реализуем в сотрудничестве с профсоюзом.

Честно скажу, легким его не назовешь. Мы спорим, доказываем, отстаиваем свои позиции. Но сказать «нет» - проще всего, труднее найти компромисс, и мы его находим.

Я вступил в профсоюз в первые дни работы в министерстве и считаю свой выбор осознанным и стратегическим. Ведь профсоюз в краевом образовании - именно та организация, которая оперативно реагирует на настроения и положение дел в трудовых коллективах, обеспечивает необходимую обратную связь, помогает скорректировать наши решения на благо дальнейшего развития отрасли, повышение уровня жизни его работников. И такое сотрудничество надо укреплять и развивать.

- Чего бы Вы пожелали педагогическому сообществу Ставрополья в начавшемся учебном году?

- Сегодня государство и общество ставят перед нами задачи качественного изменения системы отечественного образования. Поэтому своим коллегам, всем педагогам края хочу пожелать уверенно смотреть вперед, не останавливаться на достигнутом, идти по пути совершенствования своего педагогического мастерства. И у нас все получится.

Беседовала Е. БАЛАБАНОВА.

Санаторно-курортный комплекс профсоюзов на КМВ

ДЕНЬ ПРОФСОЮЗНОГО КУРОРТА

На Кавказских Минеральных Водах отметили традиционный День профсоюзного курорта, который прошел под знаком 10-летия ООО «Курортное управление» (холдинг) г. Кисловодск.

Поскольку праздник ставит своей целью не только поздравить работников профсоюзных здравниц с их профессиональным праздником, но и обратить внимание общественности на позиции и действия российских профсоюзов, деятельность санаторно-курортного комплекса, то и в этот раз на брифинге для СМИ перед началом торжественного мероприятия в Железноводске звучали не только поздравительные речи.

По просьбе журналистов председатель ФНПР М. Шмаков рассказал о причинах участия профсоюзов страны во Всемирном дне действий «За достойный труд!» и требованиях всероссийской акции ФНПР. В частности, он подверг резкой критике политику финансово-экономического блока Правительства РФ, назвав ее «экономикой казино», которая не способствует развитию реального сектора экономики, а значит, увеличению рабочих мест и зарплат россиянам. В этой связи позиция профсоюзов остается неизменной: достойный труд - это достойная зарплата, безопасные условия труда, социальные гарантии, предусмотренные законодательством РФ.

Значительный интерес представители СМИ проявили и к санаторно-курортному комплексу профсоюзов на Кавминводах. Дав высокую оценку его деятельности, глава ФНПР отметил, что объединение профсоюзных здравниц на КМВ - ООО «Курортное управление» (холдинг) г. Кисловодск является крупнейшим налогоплательщиком региона. А это - наполнение бюджетов, социальные программы, льготы, гарантии, пенсии для его жителей. На вопрос о том, что нужно для дальнейшего развития профсоюзных здравниц, М. Шмаков заявил о необходимости изменения политики государства в отношении санаторно-курортной отрасли в целом. И, прежде всего, речь должна идти о снижении налоговой нагрузки, обеспечении приоритетности российских курортов перед зарубежными, создании конкретных условий для привлечения граждан в отечественные здравницы.

Комментируя в этой связи вопрос о курортном импортозамещении, председатель Федерации профсоюзов Ставропольского края В. Брыкалов заметил: пусть за границей подумают, как заместить наши курорты в этом плане. А это будет нелегко в силу целого ряда преимуществ - от уникальной бальнеосоставляющей КМВ до высокой квалификации медицинского персонала. Не будет притока ориентированных на эти факторы отдыхающих - не будет рабочих мест и роста экономики региона. В. Брыкалов также подчеркнул, что санаторно-курортный комплекс пережил не один экономический кризис в стране, но был и остается экономически устойчивой системой, «необходимость укрепления которой должны понимать



Председатель ФПСК В. Брыкалов, председатель ФНПР М. Шмаков, генеральный директор ООО «Курортное управление» (холдинг) г. Кисловодск Н. Мурашко на брифинге для СМИ.



Председатель ФНПР М. Шмаков награждает лучших работников санаторно-курортного комплекса профсоюзов на КМВ.

те, кто стоит у руля краевой и федеральной власти».

И такое понимание при устойчивой позиции профсоюзов уже формируется. Как сообщил генеральный директор ООО «Курортное управление» (холдинг) г. Кисловодск Н. Мурашко, принявший участие в заседании Президиума Госсовета РФ по развитию курортов, позиции профсоюзов во многом созвучны с точкой зрения Президента РФ В. Путина. Так, глава государства четко дал понять, что санаторно-курортный комплекс является составной частью здравоохранения страны, важным элементом восстановления здоровья россиян и должен быть доступен для населения. В этой связи будет нелишним отметить, что депутатом Думы СК Н. Мурашко еще задолго до этого события были внесены законодательные инициативы о предоставлении налоговых льгот гражданам, приобретающим путевки на курорты КМВ, а также организациям, которые закупают их для своих сотрудников. На краевом уровне их одобрение получено, дело за федеральным парламентом.

Тем временем праздник шел своим чередом. Слова глубокой признательности лучшим представителям санаторно-курортного комплекса профсоюзов в их профессиональный праздник говорили и вручали заслуженные награды председатель ФНПР М. Шмаков, председатель ФПСК В. Брыкалов, первый зам. председателя Правительства СК И. Ковалев, генеральный директор ООО «Курортное управление» (холдинг) г. Кисловодск Н. Мурашко, глава Железноводска В. Мельникова и другие официальные лица.

И холдингу профсоюзных здравниц благодаря слаженной работе почти 6 тыс. его работников есть чем гордиться. Сегодня это мощный многопрофильный комплекс, который объединяет 22 организации санаторно-курортного и лечебно-профилактического профиля, включая бальнеогрязелечебницы и бю-

веты, котельные, автотранспортное и ремонтно-строительное предприятия, Дом культуры, детский сад «Калинка» и курортную библиотеку с уникальным книжным фондом.

Санаторно-курортный комплекс профсоюзов составляет более четверти от общего санаторно-курортного фонда региона Кавказских Минеральных Вод. Ежегодно в профсоюзных здравницах отдыхают и поправляют здоровье более 160 тыс. человек. По итогам прошлого года уплачено в бюджеты различного уровня и внебюджетные фонды 1,2 млрд. руб.

В текущем году солидный арсенал лечебных методик санатория им. 30-летия Победы (г. Железноводск) пополнился новыми медицинскими технологиями. В санатории «Эльбрус» города-курорта открыли СПА-отделение, кабинеты лимфодренажа, циклического пневмомассажа, электрогрязелечения. В кисловодском санатории им. Г. Димитрова появились кабинеты гирудотерапии, рефлексотерапии, открыт новый бювет. В санатории «Лесная поляна» (г. Пятигорск) создана безбарьерная среда для отдыхающих с ограниченными возможностями здоровья. После реконструкции открыт корпус санатория им. Анджиевского в Ессентуках, новое отделение физиотерапии и др.

Здравницы профсоюзов работают в наиболее доступном, массовом ценовом сегменте санаторно-курортных услуг. Кроме того, для членов профсоюзов действует программа ФНПР «Профсоюзная путевка», предусматривающая 20%-ную скидку ее стоимости в профсоюзных санаториях. Почти четверть отдыхающих в них - социально незащищенные категории населения и дети. Курортное управление ведет большую работу по сохранению находящихся в ведении профсоюзов объектов культурного наследия городов-курортов региона, несет расходы по содержанию 11 общекурортных питьевых бюветов, а это ни много ни мало 40 млн. руб. ежегодно.

Завершилось торжество большим праздничным концертом с участием Д. Майданова и лучших творческих коллективов и красочным фейерверком. А на следующий день ООО «Курортное управление» (холдинг) г. Кисловодск подарило море драйва и отличного настроения участникам и болельщикам международных соревнований по трофи-спринту на Кубок ФНПР, которые прошли на Новом озере Кисловодска уже в седьмой раз. В захватывающей и упорной борьбе победил экипаж из Карачаево-Черкесии.

Е. БАЛАБАНОВА.

Есть - профсоюзный депутат!

По итогам выборов в Думу Ставропольского края VI созыва ее депутатом вновь избран генеральный директор ООО «Курортное управление» (холдинг) г. Кисловодск, заместитель председателя ФПСК (на общественных началах) Н. Мурашко.



Он стал членом комитетов по экономическому развитию, собственности, инвестициям, курортам и туризму, а также по социальной и молодежной политике, образованию, науке, культуре и СМИ. Напомним, что Н. Мурашко - единственный депутат в краевом парламенте от профсоюзов и санаторно-курортного комплекса на Кавказских Минеральных Водах.

Профсоюзный депутат выразил признательность всем своим избирателям за поддержку его кандидатуры и оказанное высокое доверие.

- Это наша общая победа, оценка деятельности профсоюзов и их санаторно-курортного комплекса, - подчеркнул Н. Мурашко. - Я и впредь буду принципиально и настойчиво отстаивать интересы людей труда, простых жителей Ставрополья, бороться за достойный труд и оздоровление россиян, заявил Н. Мурашко.

(Соб. инф.)

Учебно-методический центр ФПСК

НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД БУДЕТ НАСЫЩЕННЫМ И ИНТЕРЕСНЫМ

В Учебно-методическом центре Федерации профсоюзов Ставропольского края стартовал новый учебный год. На заседании Президиума ФПСК утверждены программы обучения разных категорий краевого профсоюзного актива, сформированные с учетом предложений членских организаций. Идет работа по организации учебных занятий. О том, чему и как будут учиться в УМЦ ФПСК, рассказывает его директор Т. Федорова.



- При разработке образовательных программ мы, безусловно, учли сегодняшнюю повестку дня. Ведь не успел завершиться прошлый учебный год, как законодательная база пополнилась целым массивом новых нормативно-правовых актов в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Внедрение профессиональных стандартов, новое в регулировании заработной платы, проведение специальной оценки условий труда и, как всегда, актуальные вопросы по направлениям профсоюзной деятельности (от мотивации профсоюзного членства до организационной и информационной работы) - вот далеко не полный перечень тем, изучению которых будет уделено самое пристальное внимание в новом учебном году.

Так, в рамках программы «Новое в трудовых отношениях» особый акцент будет сделан на проблематике внедрения профессиональных стандартов. Поскольку этот процесс влечет за собой внесение изменений в коллективные и трудовые договоры, локальные нормативные акты, то предметом детального рассмотрения станет проведение этой процедуры на всех ее этапах. Также наши преподаватели помогут разобраться, как в этом процессе будут участвовать профсоюзы.

Не менее актуальная на сегодняшний день программа «Правовое регулирование заработной платы» адресована председателям территориальных отраслевых и первичных профсоюзных организаций, членам комиссий по заработной плате. Она содержит несколько образовательных блоков, направленных на изучение основ формирования систем оплаты труда, их регулирования в коллективных договорах, влияния обязательств КД на налогообложение в организациях и других важных тем, которые помогут профактиву существенно

повысить уровень своих знаний в сфере оплаты и нормирования труда для ведения эффективной практической деятельности.

В свою очередь, программа «Актуальные вопросы применения законодательства в сфере охраны труда», предназначенная для председателей первичных профсоюзных организаций, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссий, специалистов по охране труда, поможет получить ответы на волнующие их вопросы в сфере трудоустройства и нормирования профсоюзов. Прежде всего, речь пойдет о проведении специальной оценки условий труда, особенностях внедрения профессионального стандарта «Специалист по охране труда». В условиях изменения санитарно-эпидемиологических требований к физическим факторам на рабочих местах мы предложим нашим слушателям соответствующие разъяснения представителей Роспотребнадзора. Многих заинтересует и тема возврата денежных средств из Фонда социального страхования на проведение мероприятий по охране труда.

Следующая программа - «Организационная работа в профсоюзах» - «заточена» под профсоюзных «новобранцев» и представителей кадрового резерва профсоюзов. В ее рамках значительное внимание будет уделено современным технологиям организации работы профкома, новым подходам к мотивации профсоюзного членства, реализации молодежной и информационной политики и др.

Как всегда, для этого приглашены опытные преподаватели из состава руководителей и специалистов ФПСК и членских организаций, представителей профильных министерств и ведомств, органов надзора и контроля. При этом хотелось бы особо подчеркнуть, что по хорошо зарекомендовавшей себя практике учебный процесс будет проходить с учетом отраслевой специфики и региональной нормативно-правовой базы. Отдельный разговор - повышение квалификации отраслевых профсоюзных кадров и актива, к которому мы приглашаем наши членские организации. И опыт такой работы совместно с краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ в рамках отдельной спецпрограммы будет продолжен.

Как лицензированная образовательная организация УМЦ ФПСК видит объективную необходимость обучения не только профактива, но и работодателей. Поэтому мы готовы работать с представителями бизнеса, которые также испытывают потребность в соответствующей информации. В этой связи мы предлагаем нашим партнерам специальные курсы по обучению кадровых служб, юристов, специалистов по охране труда.

Словом, новый учебный год обещает быть насыщенным и интересным. Приглашаем к сотрудничеству всех, кто заинтересован в повышении профессионального уровня своих кадров в непростых экономических условиях, для кого знаменитый лозунг «Кадры решают все!» - не пустой звук. И нам есть что предложить.

Правовой ликбез

ЕСЛИ ВО ВСЕМ ВИНЯТ РАБОТНИКА...

За 9 месяцев текущего года на Ставрополье произошло 39 несчастных случаев, из них 12 смертельных. За каждым - страдания работников и горе в их семьях, которое ничем не восполнить в случае потери кормильца. Однако при их расследовании работодатели, как правило, винят работников, которые якобы допустили грубую неосторожность. Насколько важно определить степень вины работника, пострадавшего при несчастном случае на производстве, разъясняет главный технический инспектор труда ФПСК А. Криштопин.

- В соответствии с требованиями статьи 229.2 Трудового кодекса РФ в акте формы Н-1 при расследовании несчастного случая на производстве указывается степень вины пострадавшего. Она определяется с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа. Принятие комиссией положительного решения о вине пострадавшего может стать для него, членов его семьи, иждивенцев пожизненным наказанием, что особенно несправедливо, если работник не виноват. Ведь установленная степень вины пострадавшего в дальнейшем влияет на ежемесячные выплаты возмещения вреда при стойкой утрате трудоспособности или, проще говоря, при инвалидном исходе.

Но, даже если комиссия выяснит, что одной из причин несчастного случая явилось нарушение,



допущенное самим пострадавшим, он может быть установлен как лицо, ответственное за допущенное нарушение. Данный факт еще не свидетельствует о том, что работником допущена грубая неосторожность, способствовавшая возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью.

Понятие «грубой неосторожности» не определено трудовым законодательством. Вот распространенный пример. Работник упал в открытый и неогороженный люк. Причиной его падения туда нельзя признать грубую неосторожность, поскольку люк не

был огражден вопреки государственным нормативным требованиям охраны труда. В данном случае имеется прямая связь с нарушением работодателем правил охраны труда, потому что любой работник мог упасть в неогороженный люк по своей неосмотрительности, невнимательности, небрежности, в спешке или находясь в стрессовом состоянии.

Другой пример. При выполнении работ застрахованным на него воздействовал производственный фактор, не связанный с его действиями или бездействием (на него упал с высоты пред-

мет, совершен наезд транспортного средства, взорвался котел, баллон, обрушилась конструкция и т. п.). В данном случае речь не может идти не только о грубой, но и о простой неосторожности, поскольку истинной причиной повреждения его здоровья являются действия (бездействие) иных лиц.

Еще один аспект этой непростои темы. Так, в августе этого года в одном из сел нашего края произошло возгорание трансформатора. Местный житель работал электромонтером в организации, занимающейся эксплуатацией электрических сетей. В этот день у него был выходной. Однако работник отключил трансформатор и приступил к тушению возгорания. При выполнении этих работ он получил термические ожоги. Так как пострадавший получил травму при совершении правомерных действий в интересах работодателя, направленных на предотвращение ситуаций чрезвычайного характера, данный несчастный случай был признан комиссией работодателя как несчастный случай на производстве. Однако без учета мнения профсоюза степень его вины была определена в размере 25%. Пострадавший обратился с жалобой в Гострудинспекцию. Государственным инспектором труда совместно с техническим инспектором труда ФПСК было проведено дополнительное расследование, которым не было установлено, что постра-

давшим была допущена грубая неосторожность.

Отдельно хотел бы отметить, что установление факта грубой неосторожности также может повлиять на решение суда, если работник обратится за взысканием материального и морального ущерба. Возмещение последнего, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве, осуществляется работодателем. Размер морального вреда определяется в денежной форме, с учетом фактических обстоятельств причинения вреда, тяжести травмы, степени вины пострадавшего, финансового положения причинителя вреда и других факторов, исходя из принципов добросовестности, разумности и справедливости. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом, независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Учитывая исключительно важный характер процедуры определения степени вины работника, профсоюзные организации должны ответственно и принципиально участвовать в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, тщательно исследовать все обстоятельства дела, чтобы максимально защитить интересы пострадавших и членов их семей, особенно если их вины в произошедшем нет.

Наша юридическая консультация

ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ - В СРОК!

Справедливая и своевременная оплата труда, занятость, условия труда и социальные гарантии - ключевые понятия, определяющие качественный труд, что особенно важно в нынешней непростой экономической ситуации. Однако, как показывает практика правовой инспекции труда ФПСК, именно в этих жизненно важных для каждого работника сферах и происходит масса нарушений. На наиболее типичные обращения членов профсоюзов отвечает главный инспектор труда ФПСК - зав. правовым отделом аппарата Федерации В. Авдиенко.

- У нас на фирме заработную плату выдают так, что аванс за октябрь я получаю 10 ноября, а полный расчет за октябрь - 25 ноября. Слышал, что с октября изменились сроки выплаты зарплаты, и за их нарушение будут наказывать. Так ли это?

Сергей Т., г. Ставрополь.

- Да, это так. С октября текущего года вступил в силу ряд изменений, внесенных в отдельные статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно новой редакции ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Таким образом, крайними сроками выплаты зарплаты, установленными в этих документах, теперь могут быть: за первую половину месяца - 30-е число этого же месяца, а за вторую половину - 15-е число месяца, следующего за отработанным. Соответствующие изменения должны быть внесены в документы, устанавливающие сроки выплаты заработной платы (коллективный договор, локальные нормативные акты и трудовой договор).

За нарушение этих сроков и их несоответствие требованиям трудового законодательства работодатель будет привлечен к ответственности, независимо от того, произвел ли он указанные изменения в документах или нет.

Кроме того, согласно новой редакции ст. 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты он обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченной в срок

суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после даты выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- Я устроилась на работу полтора года назад. Когда забеременела, обратилась к директору за декретным отпуском. Но он сказал, что я у них официально не работаю, документов на меня нет, поэтому никаких «декретных». Что мне делать?

Алина Р., г. Буденновск.

- В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан в течение трех рабочих дней оформить с ним трудовой договор в письменной форме, в двух экземплярах, подписанных сторонами.

Согласно ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Таким образом, с Вами должны были заключить трудовой договор, а также вести трудовую книжку, либо внести запись в имеющуюся у Вас трудовую книжку. С учетом обстоятельств, изложенных в вопросе, рекомендуем обратиться за защитой своих прав в первичную профсоюзную организацию, в Государственную инспекцию труда, органы прокуратуры, а также в суд, предоставив имеющиеся у Вас доказательства, подтверждающие факт работы у данного работодателя.

- У нас по коллективному договору к ежегодному отпуску положено дополнительно два месячных оклада. Недавно я пошел в отпуск, но этих денег мне не выплатили. В бухгалтерии сказали, что директор не хочет выдавать дополнительные деньги к отпуску и убрал из коллективного договора эту выплату. Имеет ли он такое право?

Ярослав П., с. Александровское.

- Коллективный договор является правовым актом, который обязаны выполнять обе

стороны - и работники, и работодатели. Ни одна из сторон не имеет право менять указанные в нем нормы в одностороннем порядке. Порядок внесения изменений в этот документ указан в ст. 49 ТК РФ. Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать условия коллективного договора, и за их неисполнение несет административную ответственность по ст. 5.31. КоАП РФ.

Таким образом, Ваш работодатель нарушил трудовое законодательство, чем совершил административное правонарушение в отношении всех работников предприятия, которым отказал в дополнительной выплате к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

- Я уже 20 лет работаю варщиком гипса. Мне по закону положено 14 дней дополнительного отпуска. Недавно предупредили, ссылаясь на Трудовой кодекс, что сократят дополнительный отпуск до 7 дней. Правомерно ли это?

Михаил Романович, Советский район.

- В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» изменить размер компенсационных мер, реализуемых в отношении работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также порядок и условия их осуществления, работодатель может лишь по результатам проведения специальной оценки условий труда и только в случае, если условия труда на рабочем месте были реально улучшены.

То есть, если работодатель не предпринимал реальных мер по улучшению условий труда на Вашем рабочем месте, что подтверждено результатами проведения спецоценки, то он не имеет права уменьшать Вам продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда. В противном случае эти действия следует расценивать как нарушение действующего трудового законодательства.

За более подробной консультацией по вопросам соблюдения трудовых прав обращайтесь в правовую инспекцию труда ФПСК по адресу:
г. Ставрополь,
ул. Дзержинского, 116 «Б»,
тел.: (8652) 35-26-66, 35-18-06.

Колдоговор «жжет»

Дорогие друзья! Мы продолжаем публиковать оригинальные тексты реальных норм коллективных договоров организаций края, которые, как мы надеемся, станут для вас наглядным примером того, как не надо относиться к формированию их содержания и ограждать от досадных огрехов и ляпов в этой работе. Чтобы коллективные договоры были эффективными, как добивается Федерация профсоюзов Ставропольского края, они, прежде всего, должны быть грамотными.

«...Работодатель обязуется вести самую решительную борьбу с нарушителями трудовой дисциплины...».

«...Работники обязуются не допускать аморальных поступков и соблюдать законы...»

«...Люди - наиболее важная ценность предприятия...»

«...При реализации настоящего договора действует принцип неотъемлемости трудового законодательства...»

«...Стороны договорились, что в организации применяется зачетный период для учета суммарного времени...»

«...Прогулом считается отсутствие работника без уважительных причин только на рабочем месте и только при условии, если это отсутствие работника без уважительных причин только на рабочем месте и только при условии, если это отсутствие продолжалось более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Прогулом будет также считаться оставление работы без предупреждения работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя...».

Оценила народное творчество главный специалист отдела социально-трудовых отношений аппарата ФПСК О. ПОДУСТ.

УРОКИ ИСТОРИИ

Право объединяться в профессиональные союзы и коллективно защищать свои социально-трудовые права стало величайшим завоеванием среди гражданских прав и свобод, которое достигалось потом и кровью многих поколений людей труда в разных странах мира. И эти уроки истории забывать нельзя. Особенно в нынешних экономических условиях, когда работники беднеют, а работодатели порой ведут себя, как рабовладельцы. Предлагаем вашему вниманию новую рубрику «Уроки истории», где мы будем публиковать уникальные архивные материалы о деятельности профессиональных союзов на Ставрополье. Уверены, что исторические параллели с сегодняшним днем, которые непроизвольно напрашиваются при чтении этих строк, дадут даже самому предвзятому читателю убедительный ответ на вопрос: для чего нужен профсоюз?

Из корреспонденции о тяжелых условиях работы официантов г. Ставрополя и необходимости организовываться в профсоюзы:

...Положение официантов в гостинице Троякова чрезвычайно тяжелое. Кроме обязанностей по гостинице, официант прислуживает и своему господину, находится также и на посылах.

Обращение со служащими страшно грубое. Клички служащих «мурло», «барбос» и т. п. Произвол хозяина не поддается описанию. Так, на днях он побил даже одного из младших служащих, а одного - Николая Елагина - уволил лишь за то, что последний опоздал всего на 5 мин. Есть прекрасное средство в руках официантов, чтобы дать отпор произволу хозяев и заставить уважать в себе людей, - это скорее организоваться в профессиональный союз.

«Колос», 1906, 24 июня.

Обращение союза булочников и кондитеров г. Ставрополя к рабочим об объединении в профсоюз для борьбы за осуществление своих прав:

...Товарищи булочники! Тяжелые условия труда принудили вас обратиться к союзу кондитеров и булочников, чтобы при его содействии осуществить столь необходимый для вас воскресный отдых.

Вы изъявили желание ве-

сти борьбу через профессиональный союз. Правление союза предъявило ваше требование всем хозяевам. Они вначале колебались, но, когда узнали, что они имеют дело с союзом, с которым не так легко бороться, как с отдельными рабочими, волей-неволей согласились. Единодушное выступление под руководством союза дало вам возможность без особых усилий одержать первую победу.

Но, товарищи, не забывайте, что после декабрьской забастовки вы ведь добивались воскресного отдыха, однако до последнего времени он совершенно не осуществлялся. Это потому, что вы до сих пор были разрознены, а ваше бессилие выгодно хозяевам. Теперь вы имеете союз, который приложит все усилия к тому, чтобы воскресный отдых осуществлялся в полной мере. Объединяйтесь же, организуйтесь вокруг союза, и тогда вы представите силу, которая в решительный момент сумеет дать отпор произволу хозяев и их стремлениям всячески урезать ваши завоевания.

«Колос», 1906, 9 июля.

По страницам издания «Профсоюзы Ставрополя 1905 - 1965 гг.». Краевой совет профсоюзов, Государственный архив Ставропольского края. Сборник документов и материалов, 1969 г.

На злобу дня

ПИСЬМО В БУТЫЛКЕ

Оказавшись недавно на одном семинаре, я не предполагал, что буду совершенно ошарашен рядом мнений и реакций молодых коллег, работающих в нескольких профкомах. А поскольку времени на дискуссию было не очень много, то и ряд важных аргументов остался «за бортом». В связи с этим привожу их здесь в виде письма.

Уважаемый товарищ NN!

На вашей презентации было много рассказано о разных замечательных вещах, которые профорганизация делает для членов профсоюза и работников предприятия. Однако те, выглядящие неблагодарными, тем не менее не хотят вступать в профсоюз в полном составе, а кое-кто и выходит из него после увеличения зарплаты, которого добились профком. Выход из этого обычно предлагается в виде распространения колдоговора только на членов профсоюза. Но меньше всего мне сейчас хочется заводить старую шарманку о колдоговоре - на кого он должен, а на кого не должен распространяться. В конце концов, любой профком может подписать отдельное соглашение с привилегиями только для членов профсоюза.

СЕЙЧАС - О ДРУГОМ! Дело в том, что вся ваша презентация была посвящена спортивной, культмассовой работе, поддержке работников специальными программами по укреплению командного духа и т. д. Чего в ней не было, так это минимального разговора о зарплате (и ее темпах роста), рабочем месте, охране труда, рабочем времени (и оплате переработок). То есть не было именно тех вещей, которые, на мой взгляд, и являются ключевыми в работе профсоюза. Мы с вами никогда не разберемся в спорте, песнях или танцах лучше специализированных клубов. Но в справедливой зарплате понимаем однозначно лучше. Или - должны понимать! В связи с этим у меня появилось впечатление, что вы смешиваете отдел по работе с персоналом и работу профсоюза. И тот, и другой работают с работником, но цели преследуют совершенно разные.

Одинаковая цель у работодателя

и профсоюза в том, чтобы предприятие получило прибыль. С поправкой на стандартный рабочий день, отсутствие травм и т. д. Прибыль получена. А дальше пути расходятся. Цель работодателя - перераспределить эту прибыль в пользу собственника предприятия. Пойдет ли она потом на дивиденды или на техническое перевооружение - большой вопрос. А цель профсоюза - в том, чтобы максимальную часть этой прибыли получил работник. Можно вести сколь угодно высокие разговоры о социальном партнерстве, корпоративной и социальной ответственности бизнеса, но внутри разговор идет именно о деньгах и их дальнейшем перераспределении.

Ситуация кризиса отличается только тем, что стороны спорят не о распределении прибыли, а о распределении убытков. Грубо говоря, кто заплатит за ущерб? Несмотря на то, что обычно именно собственник получает львиную долю прибыли, часто он отказывается компенсировать своими сверхдоходами убытки предприятия, предпочитая обанкротить его и уволить персонал. В этот момент отсутствуют даже формальные разговоры о «социальной ответственности». Какая «ответственность» может быть у собственника, не выплатившего зарплату работникам? А таких собственников сейчас по стране тысячи шастают.

Я с удивлением услышал слова о том, что «профсоюз - это прокладка между работодателем и работником». Оценивать так нашу организацию - огромная ошибка. Профсоюз объединяет работников и представляет только их интересы. У некоторых профессиональных профработников иногда возникает иллюзия, что, добившись от работодателя выплат и компенсаций профкому, они должны как-то представлять его, работодателя, интересы. Не должны. Знать, что они есть, и учитывать этот факт. Но представлять интересы исключительно членов профсоюза. В случае если в профкоме выстроена схема, в которой равную ценность имеют и



Рисунок: Д. Петров

1% взносов от членов профсоюза, и выплаты от работодателя, то тогда профком действительно становится «прокладкой». И перестает быть представителем трудящихся.

Насчет выхода из членов профсоюза после повышения зарплат - у меня есть версия. Люди выходят, потому что ни повышение зарплат, ни другие существенные бонусы они, по сути, не связывают с работой (борьбой!) профсоюза. Скорее всего, у них нет установки «профсоюз = повышение зарплат», а есть - «профсоюз = дискотека, фитнес, матпомощь». Со своей стороны, работодатель всегда заинтересован, чтобы первой установки у работников не было: только он - благодетель коллектива. А с другой - сам профком часто ведет себя как «информатор», а не как пропагандист-агитатор. Не убедил - вот и не поддержали. Ничего удивительного.

Отдельную проблему составляет ситуация, когда профком «закучивается» на уровне предприятия (пусть и крупного) и фактически не использует как преимущество свою принадлежность к российскому профсоюзному движению - ни отраслевому, ни всероссийскому. Обычно в таких организациях газету «Солидарность» выписывают только для председателя. Неудивительно, что он и остается в ситуации кризиса «последним на снаряде» с разбегавшимся профактивом. Деньги на подписку сэкономлены. И кому они после него достанутся?

Я, конечно, перечислил не все базовые темы, которые сейчас важны для «прочистки умов» молодых профактивистов. О каких еще есть смысл поговорить?

А. ШЕРШУКОВ,
секретарь ФНПР.
Источник: solidarnost.org

Профсоюзная жизнь

Состоялось подписание нового коллективного договора филиала «Невинномысской ГРЭС» ПАО «Энел Россия» на 2017 - 2019 годы.

Реалии сегодняшнего дня таковы, что определенная часть работников не торопится вступать в профсоюз. Но кто, как не профсоюзная организация, наделенная в рамках социального партнерства всеми правами и полномочиями представлять интересы работников, прежде всего, через коллективные переговоры, может реализовать эту задачу?

В современных условиях она решается не войной с «капиталистами», а путем установления баланса интересов работников и работодателей, который представляет собой гармоничную комбинацию повышения качества труда работников на основе обеспечения достойного уровня оплаты труда и роста конкурентоспособности предприятия.

Первичная профсоюзная организация «Невинномысской ГРЭС» имеет солидный опыт колдоговорной работы, ведя свою историю с первых дней деятельности родного предприятия.

В непростом 2016 году профсоюзный комитет НГРЭС сконцентрировал усилия на решении главной задачи - обеспечить эффективную защиту трудовых прав работников, которая является основой справедливых трудовых отношений на станции. Учтя, что в конце года истекает срок действия нынешнего коллективного договора, наша профорганизация совместно с коллегами из производственных филиалов ПАО «Энел Россия» (Конаковская ГРЭС, Среднеуральская ГРЭС, Рефтинская ГРЭС) вступила в переговоры с работодателем по заключению колдоговоров на новый срок.

Напомню, что работодатель у нас непростой: ПАО «Энел Россия» - вертикально-интегрированное предприятие, контрольным пакетом которого владеет всемирно известная итальянская энергетическая компания «Энел». Поэтому, прежде чем выйти на переговоры с таким работодателем, об-

У НЕВИННОМЫССКОЙ ГРЭС
НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Генеральный директор ПАО «Энел Россия» Палашино Вилламанья Карло (справа) и председатель ППО «Невинномысской ГРЭС» подписывают новый коллективный договор.

ладающим европейским опытом ведения социального диалога, мы тщательно подготовились, проанализировав информацию о финансово-хозяйственной деятельности компании на основании аудиторских (бухгалтерских) заключений за три последних года.

Большая подготовительная работа была проведена профорганизацией среди работников филиала «Невинномысской ГРЭС» ПАО «Энел Россия». Осознавая, что от умело и правильно организованного участия работников в формировании проекта коллективного договора напрямую будет зависеть нужный коллективу резуль-

тат, профком развернул открытое и гласное обсуждение проекта документа во всех подразделениях. По ряду самых «горячих» вопросов, как: система оплаты труда, льготы, гарантии и компенсации, - привлекался широкий круг участников для консультаций и выработки компромиссных решений.

Мы с пониманием отнеслись к позиции работодателя, ведь времена сейчас действительно сложные, а сторона работодателя пошла на определенные уступки профсоюзным представителям. И документ получился действительно сбалансированный: отвечающий современным запросам работников станции и учитывающий интересы обеих сторон. Мы смогли договориться о дальнейшем росте заработной платы на НГРЭС. Удалось не только сохранить, но и расширить перечень льгот и компенсаций. Это, например, негосударственное пенсионное обеспечение; выплата материальной помощи при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск; рождение ребенка; доплата при наступлении временной нетрудоспособности до 75% среднего заработка в сумме, превышающей максимальный размер пособия согласно законодательству РФ; добровольное медицинское страхование; предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков при рождении ребенка, вступлении в первый брак и др.

Отдавая дань уважения старшему поко-

лению энергетиков, стороны социального партнерства позаботились и об интересах пенсионеров, бывших работников Невинномысской ГРЭС. Так, коллективным договором и локальными актами компании предусмотрены отчисления Совету ветеранов, ежемесячные пособия неработающим пенсионерам. Ряд преференций адресован молодым работникам, например, программа оказания жилищной поддержки при условии ипотечного кредитования. Кроме того, работникам предприятия предоставляется компенсация затрат на отдых их детей.

Также солидный пакет обязательств предусмотрен в области охраны труда. Достаточно сказать, что работники станции обеспечиваются полным набором сертифицированных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя. Все это и многое другое, зафиксированное в коллективном договоре, позволяет трудовому коллективу с уверенностью смотреть в будущее.

Мы понимаем, что заключить договор - это только начало. Впереди большая и кропотливая работа по контролю за его выполнением. А поскольку жизнь не стоит на месте, профком продолжит работу по совершенствованию документа, внесению в него изменений и дополнений с учетом экономических реалий.

Уверен, у нас все получится, ведь профсоюз и трудовой коллектив НГРЭС - одна семья, которая поддерживает во всех начинаниях. А мы, понимая меру ответственности, стараемся решать возникающие вопросы в переговорном процессе с работодателем и умеем добиваться результата.

А. МАРИНОВ, председатель
первичной профсоюзной организации
«Невинномысской ГРЭС».

НАЗВАН ЛУЧШИЙ СВАРЩИК

В краевом конкурсе профессионального мастерства «Лучший сварщик ПАО «Газпром газораспределение Ставрополь»-2016» приняли участие более 60 специалистов из 32 газораспределительных организаций (ГРО) Ставропольского края. Мероприятие прошло под эгидой Года охраны труда ПАО «Газпром» и при поддержке Ставропольской краевой организации Профсоюза работников жизнеобеспечения.



Мероприятию предшествовали два отборочных тура: среди специалистов в каждой газораспределительной организации, затем между сварщиками 32 ГРО. В ходе нынешнего, краевого, этапа соревновались лучшие из лучших. Они выполнили сварочные работы на образцах металлических труб диаметром 57 мм методами газовой и электродуговой сварки.

Конкурсная комиссия оценивала не только знания соревновавшихся в профмастерстве, их квалификацию, соблюдение технологии сварки, норм и правил охраны труда, но и умение использовать инструмент и осуществлять самоконтроль качества работ.

По итогам финальных соревнований в номинации «Ручная электродуговая сварка» первое место присуждено А. Шалимову из АО «Ставропольгоргаз», на втором - В. Меркулов из ОАО «Невинномысскгоргаз», «бронзу» разделили сварщики АО «Георгиевскмежрайгаз» В. Акимов и АО «Андроповскрайгаз» О. Агафонов.

В номинации «Газовая сварка» лучшим

стал В. Меркулов из АО «Невинномысскгоргаз», второе место занял И. Джумалиев из АО «Ставропольгоргаз», бронзовыми кубками награждены сварщики АО «Пятигорскгоргаз» М. Шестаков и АО «Газпром газораспределение Ставрополь» Е. Внуков.

Кроме того, все финалисты конкурса «Лучший сварщик-2016», которые не заняли призовых мест, получили поощрительные премии от краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения.

Торжественное подведение итогов профессионального соревнования состоялось в офисе компании «Газпром газораспределение Ставрополь». Заслуженные награды победителям вручили генеральный директор ООО «Газпром межрегионгаз Ставрополь» и АО «Газпром газораспределение Ставрополь» Н. Романов и председатель краевой организации Профсоюза работников жизнеобеспечения Н. Мельничук.

Т. ШКУРДЗЕ,
председатель первичной
профсоюзной организации ПАО
«Газпром газораспределение
Ставрополь».

НА СТАРТЕ - МЕДРАБОТНИКИ!

В оздоровительном лагере «Сосновый бор» г. Кисловодска состоялась 69-я Спартакиада работников здравоохранения Ставропольского края. Неизменным ее организатором выступила краевая организация отраслевого профсоюза.

В этом году за звание лучших вступили в борьбу более 400 медработников в составе 24 команд из всего края.

На торжественном открытии профсоюзного праздника спорта их приветствовали председатель краевой организации Профсоюза работников здравоохранения А. Кривко, председатель Думы Кисловодска С. Финенко, начальник управления физической культуры и спорта администрации города-курорта Т. Калашникова, председатель Кисловодской городской организации Профсоюза В. Каздохов.

Затем, по традиции спартакиады, ее участники посадили деревья. Вместе с ними в закладке аллеи принял участие министр физической культуры и спорта СК Р. Марков. Поддержать профсоюзных спортсменов пришел и победитель Олимпийских игр 2012 года в Лондоне по волейболу среди мужчин А. Обмочаев.

А после торжественной части медики активно включились в насыщенную программу соревнований, которые проводились по 10 видам спорта: дартсу, волейболу, шахматам, в эстафете, стрельбе из пневматической винтовки, настольному теннису, перетягиванию каната, прыжкам в длину с места и др. Еще одна традиция, пользующаяся неизменной популярностью,

- конкурсы «Оказание медицинской помощи пострадавшим при неотложных состояниях» и художественной самодеятельности.

В итоге в общекомандном зачете безусловным лидером стала сборная команда Городской клинической больницы № 2 г. Ставрополя. Второе место заняли спортсмены Ставропольской краевой клинической психиатрической больницы № 1. «Бронзу» с собой увезла команда Ставропольского государственного медицинского университета. Победители награждены почетными дипломами, кубками, денежными премиями. Специальный приз «За волю к победе» вручен команде Краевой



детской клинической больницы, а «Кубок Прогресса» - команде Предгорной районной больницы. Не остались без наград и победители по отдельным видам спорта. Все участники получили памятные кубки спартакиады, а их дети - мягкие игрушки.

Т. ПЕРЕГУДОВА.

Как живешь, первичка?

Эта тематика привела нас в первичную профсоюзную организацию Минераловодского хлебокомбината, которая, шагая плечом к плечу со своим трудовым коллективом со дня основания предприятия, отметила вместе с ним полувековой юбилей. Наш рассказ о том, как на не самых больших в крае производствах, не особо облаканных вниманием власти и государственной поддержкой, умеют организовать достойный труд для своих работников.

В трудовой летописи комбината были и взлеты, и испытания на прочность, которые он всегда с честью выдерживал.

Сегодня в производственном кооперативе «Минераловодский хлебокомбинат» изготавливают до 12 видов хлеба и до 70 наименований хлебобулочных изделий, снабжая ими город и район. В списке достижений комбината - победы в Национальном конкурсе «100 лучших товаров России», международном смотре качества хлеба и хлебобулочных изделий в номинации «За высокое качество и широкий ассортимент хлеба и хлебобулочных изделий» и др.

А секрет стабильной работы предприятия, несмотря на то, что пекарский бизнес - ныне дело больше хлопотное, чем выгодное, прост. Мои собеседники - руководитель хлебокомбината Е. Ивасенко, более 30 лет отдавший родному предприятию, и председатель профсоюзной организации, начальник хлебного цеха И. Масленникова - едины в том, что в основе всего - забота о людях, создающих продукт, который всему голова.

И эти традиции социальными партнерами бережно сохраняются и развиваются. Гарантом соблюдения трудовых прав и интересов работников комбината является коллективный договор, который недавно заключен на новую трехлетку. Самое пристальное внимание в документе уделено вопросу обеспечения работников достойной заработной платой. На предприятии действует сдельно- и повременно-

СЛАГАЕМЫЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

премиальная системы оплаты труда. Тем, кто занят во вредных условиях труда, а также в вечернее и ночное время, установлена доплата, минимальный размер которой выше установленной действующим трудовым законодательством. Ежегодно производится индексация зарплат на уровень инфляции. Средняя заработная плата работников превышает размер среднеотраслевой по краю и составляет более 20 тыс. руб.

А когда специалисты отдела социально-трудовых отношений аппарата Федерации профсоюзов Ставропольского края обратили внимание на необходимость соблюдения нормы трехстороннего соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов СК и региональным союзом работодателей «Конгресс деловых кругов Ставрополья» о доведении минимальной заработной платы до прожиточного минимума трудоспособного населения, именно по настоянию профорганизации работникам, получавшим МРОТ, была доначислена разница, а вышеупомянутая норма КТС была закреплена в коллективном договоре.

Отдельный разговор - предоставляемые документом социальные гарантии. Среди них - единовременная выплата при достижении работниками пенсионного возраста в зависимости от стажа работы, материальная помощь при рождении или усыновлении ребенка, повышенный размер пособия матерям, находящимся в отпуске по уходу за детьми до трех лет и др. Кроме того, каждому сотруднику по



Председатель ПК «Минераловодский хлебокомбинат» Е. Ивасенко и профсоюзный лидер И. Масленникова.



Председатель ППО И. Масленникова с членами профсоюза в хлебном цехе.

окончании трудовой смены выдается булка хлеба.

Не менее важным направлением взаимодействия администрации и профкома является создание достойных условий труда. Осуществляется контроль за безопасностью проведения работ. Работники обеспечиваются сертифицированной спецодеждой, специальной обувью, другими СИЗ и молоком, регулярно проходят медосмотры, которые оплачиваются за счет средств работодателя. Кроме того, кол-

лективным договором устанавливаются конкретные сроки и объемы средств на выполнение комплекса мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда. Для отдельных категорий специалистов установлены дополнительные перерывы для отдыха при работе за компьютером. А минимальный отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего времени на комбинате превышает установленный трудовым законодательством период.

Видя такую заботу, люди трудятся с полной отдачей, целыми трудовыми династиями, охватывающими несколько поколений. Каждая такая семья - Двойневы, Муравьевы, Малицкие, Гончаровы и другие - находится на особом учете в профсоюзной организации.

Эстафету социальных достижений прежнего председателя профкома с 30-летним стажем М. Гринь, недавно ушедшей на заслуженный отдых, уверенно подхватила нынешний профсоюз-

ный лидер И. Масленникова, при настойчивой позиции которой в новом коллективном договоре удалось сохранить весь вышеупомянутый «социальный пакет».

Поэтому закономерно, что первичная профсоюзная организация пользуется заслуженным уважением и доверием свыше 160 членов профсоюза, а ее заслуги неоднократно отмечались краевой организацией работников агропромышленного комплекса, наградами ЦК Профсоюза, ФПСК, ФНПР.

Высоко оценивает сотрудничество с профкомом и глава ПК «Минераловодский хлебокомбинат» Е. Ивасенко, который видит реальную необходимость в профсоюзной организации. По его словам, такой конструктивный социальный диалог позволяет избежать конфликтных ситуаций между работниками и администрацией, что, безусловно, находит отражение в качестве труда и производимой продукции.

Умение вести этот диалог с работодателем председатель профкома И. Масленникова считает основополагающим в работе по защите прав работников в современных условиях, когда договорный характер трудовых отношений предусматривает большинство статей Трудового кодекса. Конечно, еще многое предстоит сделать в достижении достойной зарплаты, социальной защиты пекарей, хотя экономическая ситуация ныне очень не проста, делится планами Ирина Владимировна.

Но даже в этих условиях, как показывает опыт социального партнерства на комбинате, такой диалог вести можно, и он здесь идет постоянно и настойчиво. А нам в юбилейный для предприятия год остается пожелать побольше таких социально ответственных работодателей и активных профсоюзных лидеров. Ведь, несмотря на неразрешимые противоречия между трудом и капиталом, цель-то у них сегодня одна - социально-экономическая стабильность предприятия, а по большому счету, - территории, отрасли, края, страны.

Т. ЛАРИОНОВА.

Молодежная страничка

«ЛИДЕРЫ СТАВРОПОЛЬЯ. XXI ВЕК»

После трехлетнего перерыва возобновил свою работу краевой лагерь студенческого актива «Лидеры Ставрополя. XXI век». Его тринадцатый сезон собрал более 100 студенческих и профсоюзных активистов со всего региона. Организаторами мероприятия выступили министерство образования и молодежной политики СК, краевой Центр молодежных проектов, краевые отделения Российского союза молодежи и Ассоциации студентов и студенческих объединений России. Впервые в числе главных организаторов была и Федерация профсоюзов Ставропольского края.

Цель проведения лагеря - включение студенческого и профсоюзного актива Ставропольского края в общественно-политическую и социально значимую деятельность путем формирования у них готовности к социальным действиям, способности соответствовать требованиям времени и ответственно строить свое будущее, поддержка и реализация студенческих инициатив и проектов.

Поэтому, приветствуя лучших представителей краевого студенчества, директор Центра молодежных проектов СК Б. Дроботов, зам. председателя ФПСК А. Илющенко, начальник управления образования администрации города-курорта В. Дементьева и первый секретарь краевой организации РСМ И. Юрчишин пожелали им, чтобы время, проведенное в Кисловодске, запомнилось, а знания и умения, полученные в студлагере, помогали и дальше развивать лидерский потенциал и социальную активность. Особо глава ЦМП Б. Дроботов отметил участие Федерации



На открытии форума выступает зам. председателя ФПСК А. Бутова.

профсоюзов СК в организации и проведении краевого лагеря студенческого актива «Лидеры Ставрополя. XXI век».

Все три дня его работы были максимально насыщены образовательными мероприятиями, командными тренингами, игровыми и творческими мероприятиями, мастер-классами и другими интерактивами, которые провели тренеры Российского союза молодежи и Федерации профсоюзов Ставропольского края.

Так, например, ведущий юрисконсульт аппарата ФПСК Е. Новикова доходчиво и на конкретных примерах ознакомила ребят с основами знаний о трудовых правах работников. В свою очередь, председатель Молодежного совета Федерации К. Янова рассказала о том, чем занимаются и для чего нужны профсоюзы, а также о работе Федерации профсоюзов Ставропольского края и ее Молодежного совета в области молодежной политики.

По окончании работы лагеря организаторы провели ток-

шоу, в ходе которого студенты смогли пообщаться с молодыми людьми, уже сумевшими добиться серьезных успехов в различных видах деятельности. И, в частности, во встрече приняли участие председатель Ставропольской краевой лиги КВН А. Шахназарян, руководитель организации, успешно развивающей на Ставрополье паркур и воркаут, и обладатель гранта форума «Машук» В. Роботенко, депутат Думы г. Ставрополя Г. Головин и другие.

Все участники XIII Ставропольского краевого лагеря студенческого актива «Лидеры Ставрополя. XXI век» получили сертификаты о прохождении его образовательной программы, а самых активных отметили дипломами. Но главное, как рассказали ребята, они получили новые знания, которые им пригодятся в жизни и профессиональной деятельности, познакомились с инновационными формами работы с молодежью и стали единой командой студенческого актива Ставропольского края.

Т. ЛАРИОНОВА.

ДОСТОЙНАЯ ПЕРСПЕКТИВА

На базе детского оздоровительного лагеря «Лесная поляна» в Ставрополе состоялся выездной обучающий правовой семинар студенческого профсоюзного актива Северо-Кавказского федерального университета «Перспектива-2016», в котором приняли участие более 150 профсоюзно-первокурсников. На открытии мероприятия их приветствовали председатель первичной профсоюзной организации студентов и аспирантов университета Г. Савенко, начальник управления воспитательной работы СКФУ О. Ляшко и зам. председателя Федерации профсоюзов Ставропольского края А. Илющенко.

Чения дал председатель ППО студентов и аспирантов университета Г. Савенко, который рассказал новопришедшим профактивистам о деятельности объединяющего их Профсоюза работников народного образования и науки, задачах и функциях профорганизации, охватывающей более 12 тыс. членов профсоюза. Кроме того, ребята получили подробную информацию о необходимых нормативно-правовых документах, правах и обязанностях профсоюзных членских взносах. Особое внимание профсоюзный лидер уделил преимуществам, которые приобретает каждый студент, вступающий в профсоюз.

В свою очередь, начальник отдела социальной работы со студентами СКФУ О. Стасенко подробно проинформировал участников семинара о социальных гарантиях обучающихся в вузе. В частности, он разъяснил начинающим профсоюзам, как получить социальную стипендию и материальную помощь, куда можно обратиться по интересующим вопросам.

А председатель Молодежного совета ФПСК К. Янова рассказала ребятам о деятельности краевой Федерации профсоюзов и ее Молодежного совета по реализации молодежной политики профсоюзов.

Также участники «Перспективы-2016» ознакомились с формами и методами информационной работы Профсоюза, узнали о командообразовании в академической группе, о деятельности Ассоциации студентов и студенческих объединений России.

Запомнилась ребятам интеллектуальная и деловая игры «Правовой бункер» и «Стань лидером», а также работа в «съемочных группах» на тему российского кино с жетонами «Оскар» за успешно пройденное задание.

По итогам учебы каждый участник получил сертификат о ее прохождении, а самые активные были отмечены ценными призами. Также названы победители конкурса на лучшую фотографию в социальных сетях с хештегом #МыПрофкомСКФУ.

Т. ИВАННИКОВА.



Молодежь - это будущее любой организации и профсоюзов в частности. Поэтому мы приветствуем инициативу проведения таких мероприятий нашими ведущими студенческими профорганизациями. Во-первых, ребята, получая здесь актуальные знания, становятся не только социально активными и ответственными, умеющими защитить себя и других, но и, по большому счету, участвуя жизни, быть успешными людьми. А профсоюзное движение пополняется перспективными и нестандартно мыслящими лидерами, - рассказала нам зам. председателя ФПСК А. Илющенко.

А затем под гимн России председатели профсоюзных бюро 4 институтов, продемонстрировавшие лучшие показатели во вступлении первокурсников в профсоюз, подняли государственный флаг.

Старт насыщенной программе обу-

Мастерицам на заметку

Тыква, фаршированная мясом

В разгаре осень. Самое время наслаждаться вкусом сезонных фруктов и овощей, царицей среди которых по праву является тыква. Предлагаем рецепт, как приготовить из нее изумительно вкусное, полезное и некалорийное блюдо.

Ингредиенты: тыква - 2 шт. (примерно по 1 кг); куриные грудки - 2 шт.; сметана - по вкусу; соль, молотый черный перец - по вкусу.

Способ приготовления: у тыквочек срезать макушку. Ложкой выбрать семена и срезать тыквенную мякоть (толщиной примерно 1 см).

С куриных грудок срезать мясо и порубить на маленькие кусочки. Переложить мясо в миску, приправить солью и молотым перцем. Добавить измельченную на терке тыквенную мякоть и сметану.

Наполнить начинкой тыкву. Поставить ее на глубокий противень и накрыть срезанными тыквенными макушками. Налить на противень воду (уровень воды должен быть не менее 2 см). Печь фаршированную тыкву при 180°C около 1 часа.

Источник: gotovim.ru



Улыбнись с нами!

Принесли расчётку на зарплату. В конце вместо ИТОГО написано ИГОГО... И главное, судя по сумме, всё правильно.

Лучший метод похудения - отсутствие денег, еды и полмесяца до зарплаты.

- Вы тоже по ночам слышите тихий свист?
- Думаете, это пестрая лента, как у Шерлока Холмса?
- Какое там! Это моя зарплата пролетает по курсу доллара...

- Суеверные есть?
- Да...
- Поднять руки!
- Молодцы! А остальные получают 13-ю зарплату!

Глава минфина посоветовал гражданам копить на пенсию самостоятельно, но не забывать «отстегивать» в пенсионный фонд.

anekdoty.ru/
pro-zarplatu



Познавательное

15 ИНТЕРЕСНЫХ ФАКТОВ О ЗАРПЛАТАХ

Зарплату хотят получать все. Желательно при этом работать меньше, а получать больше. Надеемся, читателям будет интересно узнать интересные факты об оплате труда людей в разных странах мира.

В Японии руководство компаний оплачивает сотрудникам, работающим на дому. Просто таким образом работодатель экономит на аренде дорогих офисных помещений и оснащении рабочего места.

Генри Форд, знаменитый автомобильный промышленник, однажды принял нетривиальное решение: в один день он увеличил своим рабочим зарплату сразу вдвое! Думаете, Г. Форд разорился? Наоборот, это решение привлекло внимание СМИ, которые растиражировали его лучше всякой рекламы. Кроме того, моральный дух работников автозаводов Форда повысился настолько, что они стали покупать машины только собственного производства.

В Британии работодателям законодательно запрещено скрывать информацию о зарплате своих работников. Каждый работник в любое время может поинтересоваться уровнем денежного вознаграждения своих коллег.

По статистике, средняя зарплата женщин в России на 26% меньше, чем у мужчин аналогичной специальности.

Зарплата школьного учителя в Германии в 7 - 8 раз выше, чем в РФ.

Самая маленькая заработная плата в ми-

ре - всего \$1 - у послов доброй воли ООН. Сегодня это Эмма Уотсон, Анджелина Джоли и другие известные люди.

В рейтинге высоких зарплат долгое время первую строчку занимают агенты по недвижимости. Впрочем, то же самое можно сказать и о множестве других посредников.

По информации из различных источников, самая большая президентская зарплата - у лидера Сингапура. Его жалование составляет 1,5 миллиона долларов США в год.

Самая большая продолжительность средней рабочей недели в Намибии - 55 часов.

Оказывается, мужчины, которые следят за своей внешностью и привлекательно выглядят, получают в среднем на 5 - 10% больше, чем их менее ухоженные коллеги.

Более трети работающих жителей России считают, что их начальство получает незаслуженно высокое жалование.

Среднестатистический россиянин тратит 21% своей зарплаты на погашение банковских кредитов.

80% работников в России готовы на ухудшение своих отношений с коллегами, если это поможет им увеличить свою зарплату.

Самая большая средняя месячная заработная плата в мире - в Норвегии. Здесь она составляет в среднем 5000 долларов США.

Самая большая минимальная зарплата в Европе - в Люксембурге. В 2015 году она составила 1923 евро в месяц.

Источник: brakework.ru

«Вестник профсоюзов Ставрополя»

Учредитель: Территориальный союз «Федерация профсоюзов Ставропольского края»
Главный редактор: Е. Б. Балабанова

Адрес редакции: 355000 г. Ставрополь, ул. Дзержинского, 116 Б, тел. (8652) 35-18-01, e-mail: balabanova-fpsk@list.ru. Верстка: Т. Н. Макарова.
Адрес официального сайта Федерации профсоюзов Ставропольского края: www.fp-sk.ru
Газета зарегистрирована в Южном окружном межрегиональном территориальном управлении Министерства Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Свидетельство ПИ № 10-4860.

Издатель: ООО «Агентство «Кавказинтерпресс» (355000, г. Ставрополь, ул. Лермонтова, 191 Б).
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Кавказинтерпресс» (355000, г. Ставрополь, пр. Трудовой, 12).
Выход в свет 25.10.2016 г. Заказ № 1711. Подписано в печать: по графику - в 17.00, фактически - в 17.00.
Тираж 4000 экз. Распространяется бесплатно.