



ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ СТАВРОПОЛЬЯ

Февраль 2017

№ 176

Печатный орган
Федерации профсоюзов
Ставропольского края

Издается с апреля
1991 года

www.fp-sk.ru

Читайте в номере:

Год профсоюзной
информации
Ценник
для ценностей
стр. 2

Больной вопрос
Игра в наперстки?
стр. 2

Гость номера
Работодателям
выгоднее
не нарушать трудовое
законодательство

Интервью с руководителем Государственной инспекции труда - главным государственным инспектором труда в Ставропольском крае А. Коcherгой

стр. 3

Трибуна профсоюзного
депутата
Н. Мурашко:
«Историческая роль
санаторно-курортного
комплекса должна
быть восстановлена»

стр. 4

Обучение
Ориентир
на результат

О том, чему и как учат в
учебно-методическом центре
ФПСК в нынешнем учебном
году профсоюзов

стр. 5

Соглашение
о сотрудничестве

О подписании соглашения о
сотрудничестве и взаимодействии
между комитетом Думы
Ставропольского края по
аграрным и земельным вопросам,
природопользованию и
экологии и краевой организацией
Профсоюза работников
агропромышленного комплекса
РФ

стр. 5

Ваша финансовая
грамотность
Мошенники находят
жертв на сайтах
объявлений

стр. 6

Правовой ликбез
Что делать,
если вы попали
под сокращение?

стр. 6

Как живешь, первичка?
Правильный выбор
Об опыте социального партнёрства между администрацией и профорганизацией СПК «Выбор» Предгорного муниципального района

стр. 7

Наша юридическая
консультация
Молодой работник,
знай свои права!

стр. 7

Знакомьтесь!
Нужно брать
инициативу
в свои руки

О молодом профсоюзном активисте, зам. председателя первичной профорганизации АО «Светлоградрайгаз» А. Куземе

стр. 8

Профсоюзная позиция

М. ШМАКОВ:

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НАХОДИТСЯ В ЗАГНАННОМ СОСТОЯНИИ»

Председатель Федерации независимых профсоюзов России М. Шмаков принял участие в панельной дискуссии в рамках Гайдаровского форума-2017 «Россия и мир: выбор приоритетов». Тема обсуждения - «Социальное развитие: уроки истории и грядущие вызовы». Профсоюзный лидер страны высказал позиции российских профсоюзов по наиболее острой проблемам социально-экономического развития страны, обратив особое внимание представителей власти и бизнес-сообщества на то, что дальнейшее искусственное занижение трудовых доходов граждан и повышение налогов и цен может привести к непредсказуемым последствиям. Вот некоторые яркие цитаты из выступления главы ФНПР.

...Мы живем в капитализме. А человеческий капитал, в отличие от других видов капитала, в нашем рыночном капиталистическом обществе находится в загнанном состоянии, или им очень мало занимаются...

...Человеческий капитал - это более широкое понятие, чем просто рынок труда или социальные гарантии. Это комплексное воздействие экономики и других форм окружающей среды на гражданина. И тут надо помнить, в чем заключается наше целеполагание. В экономическом росте? Для чего? Во имя чего? Если во имя повышения прибыльности доходов собственников (или, по-старому, капиталистов), то это прямая дорога в 1917 год. Если нашей целью является развитие общества, государства, то здесь должен быть успех для всех. Поэтому для профсоюзов справедливое распределение прибавочного продукта - коренной вопрос...

...Социальное партнерство - это взаимодействие трудящихся, прежде всего, организованных в профсоюзы, с государством и бизнесом. Его основой является коллективный договор. Они были и до 1917 года, и все 72 года социалистического развития нашей страны. Сегодня мы перешли на более адаптированную к рыночной экономике форму трипартизма, когда учитываются интересы трех сторон - работодателей, работников, объединенных в профсоюзы, и государства, которое призвано регулировать и гармонизировать эти отношения... Воплощением данной идеи в мировом масштабе является деятельность Международной организации труда, основанной после Первой мировой войны и призванной не допускать впредь социальных революций, как в 1917 году в Российской империи. Идея трипартизма и сегодня не потеряла своей ценности, напоминая нам о том, что все противоречия нужно решать не путем революций, а в ходе переговоров с учетом интересов трех сторон. Если мы идем по этому пути, будет нормальное, стабильное развитие. Если хотя бы одна из сторон «перетягивает одеяло на себя», обязательно происходят социальные конфликты...

...Поколение некурящих людей придет к 2033 году, а поколение молодых менеджеров с клиповым сознанием, которые принимают решения, не представляя себе их последствий, уже пришло...

...Я хочу предостеречь от отрицания всего, что было сделано за 72 года социалистического развития страны. Не надо считать, что все было плохо... Да, были причины, по которым общество отказалось от той социально-экономической модели. Но ее социальные завоевания оказали значительное влияние на развитие социальных институтов, общества, человеческого капитала во всех странах, в том числе и передовых, которые нам приводят в пример... Поэтому нужно укреплять имеющиеся у нас проверенные формы социальной защиты и, в частности, весь комплекс мер социального страхования (медицинское, пенсионное, забытое у нас страхование от безработицы), которые будут работать на пользу трудящихся...



...До сих пор финансово-экономический блок Правительства РФ «перетягивал одеяло на себя» в части того, кому принадлежат страховые взносы. Власть считает, что государство, работодатели - что это их деньги, поскольку они страхуют своих работников. На самом деле это деньги работников, ведь в себестоимость продукции каждый работодатель включает полный фонд оплаты труда, куда и входят средства, перечисляемые от имени работников. И мы готовы доказательно защищать эту точку зрения. Все остальные - конъюнктура или попытка повысить доходность своих интересов в общей системе...

...Что может привести к революционному пути развития? Это то, что сегодня происходит на уровне государственной финансово-экономической политики. А именно - снижение цены труда работников, доходов от их трудовой деятельности и повышение налогов и цен на товары и услуги. Если мы хотим эволюционно и эффективно идти вперед, необходимо менять подходы, поскольку этот показатель нашей жизни - на пределе... И чтобы безмолвие народа не переходило в бунт, надо садиться за стол переговоров и учитывать интересы всех участников трехстороннего диалога...

...Нам говорят, зачем вы боретесь за МРОТ, ведь на эти 7800 рублей в месяц прожить нельзя. Да, невозможно. Но это минимальная социальная гарантия государства, и формировать ее размер должен так, как установлено законом и простирается из самой логики жизни. Минимальный размер оплаты труда означает «доход человека от трудовой деятельности в течение полной трудовой недели, который равен прожиточному минимуму»...

...Методика, по которой рассчитывается прожиточный минимум, далеко несовершенная, была введена в 1992 году правительством Е. Гайдара на 8 месяцев для преодоления кризиса. Этот кризис то ли был преодолен в конце 1992 года, то ли продолжается до сих пор, но методика расчета прожиточного минимума до сих пор не изменилась...

...Передавать МРОТ в ведение регионов неправильно, и это наше принципиальное расхождение в позициях с Минтрудом РФ. В субъектах Федерации работает другой показатель - минимальная заработная плата. Там на уровне трехсторонних комиссий достигаются договоренности о ее величине с учетом всех аспектов, особенностей и специфики регионов. «Минималка» не должна быть ниже МРОТ, но может быть выше, исходя из возможностей территорий. Минимальный размер оплаты труда - гарантированный государством минимум оплаты труда, ниже которого нельзя платить. Заработная плата, которая учитывает более высокую квалификацию и уровень сложности труда работника, всегда выше. Согласно опросам россиян, ее средний уровень должен составлять порядка 60 - 70 тыс. руб., что вдвое ниже, чем сегодня есть в России. И это статистика.

Цитировала Е. БАЛАБАНОВА.

Наш интерактив

Работа - не волк?

С высоких трибунrapортуют о достижении исторического минимума безработицы на Ставрополье. О том, как простые граждане оценивают положение дел на краевом рынке труда и легко ли сегодня найти работу, мы узнавали на улицах Ставрополя. И вот что из этого вышло.

Анна:

- У меня трое маленьких детей, младшему недавно исполнилось три года. Уже более двух месяцев я не могу устроиться на работу. Куда только не обращалась! Но как приходишь на собеседование в организацию, сразу спрашивают о детях. Узнав, что у меня их трое, все говорят одно и то же: мол, дети будут болеть, я буду постоянно отпрашиваться, и такой работодатель им не нужен. Понимаю, что маленькие дети, нет высшего образования... Но это же не повод отказываться в трудоустройстве?! Кстати, не помогла и постановка на учет в Центр занятости. Получила мизерное пособие, которого хватает только на один день, а работы по-прежнему нет.

Олег:

- Я никак не могу устроиться на работу. Причина отказов работодателей в том, что я не прописан в Ставропольском крае, хотя живу здесь уже больше трех лет. В серьезные компании не берут, несмотря на наличие высшего экономического образования и опыта. Недавно проходил собеседование в мелкой оптовой фирме. Пообещали взять на работу с зарплатой 8000 рублей в месяц. Но это очень мало, тем более для мужчины! Вот и приходится перебиваться разовыми заработкаами, которые, к сожалению, не регулярны.



Вероника:

- В прошлом году я окончила университет с красным дипломом по технической специальности. Долго искала работу: везде, куда ни обращалась, говорили, что девушка нормальным технадзором быть не может, плюс еще молодая, замуж выйду, в декрет уйду и т. д. В одной компании мое резюме даже приняли и одобрили, но собеседования так и не дождалась. После безуспешных попыток с ними связаться, наконец, ответили, причем в очень жесткой форме, что мне такая работа не под силу. А потом узнала, что вместо меня взяли однокурсника, учившегося, как говорится, спустя рукава.

Ирина:

- Два года назад я работала администратором в одной из гостиниц Ставрополя, но мне захотелось развиваться дальше (я специалист по социально-культурному сервису и туризму), сама уволилась с работы. В процессе поиска новой выяснилось, что я беременна, и, когда очередной работодатель об этом узнавал, делал выбор в пользу другой кандидатуры.

Елена:

- В прошлом году получила диплом эколога-природопользователя, и, что удивительно, достаточно быстро нашла работу по специальности, хотя мне говорили, что с таким образованием ее не найти. Теперь у меня есть любимая работа и стабильный заработок.

Ярослав:

- Пришел я устраиваться в крупную компанию, в которой претендовал на весьма высокую должность. Прошел все их заморочные тесты, кучу собеседований и т. п. Однако в итоге вежливо сообщили, что моя кандидатура не утверждена головным офисом, т. к. «по мнению руководства, вы слишком молоды для этой должности».

Спрашивала Т. ЛАРИОНОВА.

Год профсоюзной информации

По решению ФНПР нынешний год объявлен Годом профсоюзной информации. В посвященной ему одноименной рубрике нашей газеты мы будем отвечать на самые злободневные вопросы реализации информационной политики профсоюзов, анализировать лучший опыт в профсоюзных структурах края, рассказывать о людях, которые умеют делать эту непростую работу, публиковать мнения и предложения читателей, как сделать ее лучше. А вот и первая статья, которая, уверены, никого не оставит равнодушными.

ЦЕННИК ДЛЯ ЦЕННОСТЕЙ

В любой деятельности через некоторое время возникают шаблоны и стереотипы. Хочется работать спокойно. А спокойнее всего - это по накатанной. Желание естественное. Одна проблема: через некоторое время таким же шаблоном становится не только сама деятельность, но и ее смысл. То есть формальное объяснение есть, но оно, если вдуматься, ничего не объясняет. В отношении информационной работы в профсоюзах этот принцип действует на сто процентов.

Вот есть члены профсоюза. Они вроде бы должны знать, что происходит в профсоюзе и вокруг. И это знание, как предполагается, убеждает их в том, что они состоят в правильной организации, которую нужно поддерживать и рулем, и поступками. Однако если мы посмотрим с этого ракурса на профсоюзную информацию, которая в изобилии у нас в ФНПР представлена, и оценим, как влияет она на мысли и поступки членов профсоюзов, то выйдет, что это влияние небольшое. На основании чего я делаю такой вывод?

Формально - информационных ресурсов много. Но профсоюзные организации все так же испытывают падение профсоюзного членства. Есть и сложности с организацией массовых коллективных действий (мы их, конечно, проводим - но все больше проблем). Сталкиваемся с неготовностью членов профсоюза поддержать профорганизацию в конфликте с работодателем. Можно в порядке объяснения прикинуть на изменения в структуре экономики, на аутсорсинг и т. д., которые ведут к раздроблению коллектива на мелкие группы. Или на неправильных работников (профорганизация добилась повышения зарплаты, а люди начинают экономить на взносах и выходить из профсоюза)...

Все эти причины присутствуют. Но в глобальном смысле наши проблемы означают следующее: людей мы формально проинформировали, но не смогли существенно повлиять на их мнение. Не смогли установить в их сознании прямую связь: я должен быть в профсоюзе, потому что это правильно, выгодно и благородно. И потому что это включает меня в многомиллионную общность. Вместо механического повторения фразы «осознанное членство» пора говорить об «осознанной ценности».

А членство в профсоюзе должно быть осознанной ценностью. Тем, whom люди дорожат и что готовы защищать, невзирая на возможные сложности или проблемы. А чем дорожат люди? Тем, во что они верят, что боятся потерять. Давайте скажем прямо: если люди не дорожат профсоюзным членством, выходят из профсоюза, значит, эти люди нам не верят.

И, между прочим, вера не базируется на материальной выгоде. Если вы считаете, что вера приходит исключительно через рассказ о небольшой материальной выгоде, то это ошибка. В профсоюзной среде - иногда, за рюмкой чая - любят сравнивать профсоюз с церковью и мафией. В смысле вечности и огромности. Но церковь за сотни лет построила гигантский, непрерывно работающий аппарат убеждения, который использует совершенно разные механизмы - от регулярной проповеди и исповеди до огромного числа изданий. И если вы откроете эти издания, то там разговор идет не о заседании отдела внешних церковных сношений с перечнем решений. А о том, что реально волнует людей: для чего и почему я живу, что будет со мной и моими близ-



ками, как жить правильно. То есть разговор идет не о выгоде - о ценностях.

Что же касается мафии, то один из ее главных принципов - смерта, обет, смысл которого - не предавать свою организацию. Это не выгода, это тоже ценность, на которой построена структура.

Эти ценности и принципы - что святые, что преступные - буквально вдаливаются в головы людей. Чтобы поддерживать эти ценности и принципы, существует огромный единобразный аппарат убеждения и принуждения. Представьте, что церковь и мафия пришли к выводу, что-де стоит людей просто проинформировать - и те сами собой уединятся в их пользу. Смогут сами решать, что и как рассказывать о церковных традициях, ходить ли на исповедь, как относиться к причастию. Лишь решат, говорить ли полиции о преступлениях... Если бы такое произошло, ни церкви, ни мафии сегодня не было бы.

Смысл не в том, чтобы нечто высказать. Смысл в том, чтобы убедить в высказанном людем, - с помощью методичной, комплексной и ресурсозатратной работы.

Но - обратите внимание! - мы-то с вами работаем как раз в структуре, где вроде бы можно и ходить, и не ходить на митинги, можно вести пропаганду среди членов профсоюза или молчать до отчетно-выборных собраний. Где на стенде можно повесить только информашку о спортпразнике, выпустить бюллетень в 10 экз. и утверждать, что информационная работа с членом профсоюза ведется. А всю разноголосицу списывать на демократические принципы, на «специфику» и отсутствие денег. Если жить в такой колее, то не нужно удивляться уменьшению числа членов профсоюзов.

Вообще, это разговор не только об информационной работе, но и об основных принципах профсоюзного общеустройства. О том, как нам правильно и эффективно жить и работать в наших организациях. И вывод единственный: если мы живем по разным правилам и не выполняем даже их - ни о каком положительном эффекте говорить нельзя. Это относится к любому направлению нашей работы. В том числе к работе информационной.

А способы борьбы с накатанной колеей известны: на каждом уровне оценить работу и имеющиеся ресурсы, понять, где есть пробелы, ликвидировать их.

Надеюсь, теперь понятнее - почему октябрьский Генсовет ФНПР решил 2017 год объявить Годом профсоюзной информации, и в каком направлении мы планируем двигаться.

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

Больной вопрос

ИГРА В НАПЕРСТКИ?

Все мы с вами изучали математику. В этой науке есть задачи, их условия, логическое решение. К сожалению, в жизни не все так просто. Вот важная государственная задача - к 2018 году повысить среднюю заработную плату врачей, преподавателей профильных вузов до 200 процентов, среднего и младшего медперсонала до 100 процентов от средней заработной платы в регионе. Но выполнить майские Указы Президента РФ, несомненно на конкретные «дорожные карты», как оказывается, можно совсем разными путями. На то, как это происходит, что волнует нашу организацию и ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ, я и хотел бы обратить внимание читателей.

Итак, первый путь решения задачи. Начнем с понятия «средняя заработная плата» и с того, что туда включается. Медицинский работник трудится на 1,5 - 1,75, а то и на 2 ставки, и это считается «средняя заработка плата». По ней, по крайней мере, отчитываются, когда говорят о достижении целевых показателей «дорожных карт» майских Указов Президента РФ. Спрашивается, какая же она средняя, если это уже доход медицинского работника получается? Ведь средняя зарплата должна начисляться не на физическое лицо, которое работает на 1,5 - 2 ставки, а именно на штатную единицу. Плюс сейчас в среднюю зарплату «затолкали» и социальные выплаты. Если исходить из этой логики, размеры зарплат медиков получаются неплохие. Но на собраниях в первичках они вызывают неизменные саркастические улыбки, ведь работники здравоохранения уж точно знают, как они им достаются и из чего складываются.

«Дорожные карты», конечно, выполняются у нас в крае и в большинстве других регионов. Вопрос: как, учитывая сложные экономические условия? Вот здесь и начинается второй путь решения задачи. Правительством РФ с интересной формулировкой: «...в целях обеспечения международных стандартов в области статистики...» - принятые два постановления №№ 698, 973 от июля и сентября 2015 года. Знаете, есть известное изречение Б. Дизраэли о трех видах лжи: лжи, наглой лжи и статистики, не в обиду будет сказано представителям этой профессии. Вот это точно о новой методике подсчета средней заработной платы. Согласно ей, учитывается зарплата не только в организациях, но и среднемесячный доход занятых в неформальном секторе экономики: в малом бизнесе, индивидуальном предпринимательстве и т. д., который раньше не учитывался. Таких граждан у нас сегодня насчитывается около 15 миллионов. Добавьте в «общий котел» их доход и увидите, что в реальном выражении цифры средней заработной платы снизились и у врачей, и среднего медицинского персонала. Кстати, примерно на 3000 рублей. Вот как тут не вспомнить великого Гёте: «Говорят, что числа правят миром. Нет, они только показывают, как правят миром».

Третий путь решения задачи с подачи Минздрава и Минтруда РФ - перевод санитарок на должностную уборщиц служебных помещений. Разница в заработной плате очевидна, а высвобождаемые денежные средства идут на реализацию «дорожных карт». Но ведь при этом санитарки теряют право на дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск, сокращенную продолжительность рабочей недели, в отдельных случаях - на льготное пенсионное обеспечение. Корректны ли пути решения поставленной задачи - решать вам. Но напрашивается вопрос: кто будет выполнять стандарты оказания медицинской помощи, должностные обязанности санитарок? Медицинская сестра, уборщица служебных помещений?

Отрицательный ответ мы получили от представителя Минздрава РФ и по вопросу установления базовых окладов по профессиональным квалификационным группам - есть и такая задача в майских Указах Президента РФ. Проблема, о которой мы заговорили практически сразу, как только появились указы, и сейчас продолжаем настаивать на своей позиции, заключается в том, что не может быть одинаковой заработной платы младшего

и среднего медицинского персонала! Потому что есть ст. 129 Трудового кодекса РФ, которая прямо говорит, что заработка плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, качества и количества вложенного труда. Как сравнить труд среднего и младшего медицинского работника? Я думаю, что вы и сами прекрасно понимаете. Требования о необходимости дифференциации зарплаты этих категорий медперсонала направлены в адрес Президента РФ.

И еще. 12 января 2016 года издан приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 2н, утверждающий профессиональный стандарт младшего медицинского персонала. Теперь на этих должностях могут работать лица, имеющие среднее общее образование и профессиональное обучение по соответствующей должности. Вопрос: как работник может его получить, если средние специальные учебные заведения берут абитуриентов только со средним образованием? Вот и получается, что Минтруд, который призван развивать сеть рабочих мест по всей России, этим профстандартом лишает людей возможности заниматься желаемым трудом.



Сейчас мы решаем эту проблему совместно с руководителями медицинских колледжей, пользуясь возможностями приказа Министерства образования и науки РФ от 18.04.2013 г. № 292, позволяющего проводить данное обучение лицам различного возраста, в том числе не имеющим основного общего или среднего общего образования, включая людей с ограниченными возможностями здоровья.

Только вот опять вопрос: так ли обязательна, чтобы санитарочка читала Сэнт-Экзюпери или Марка Твена? Наверное, важнее, чтобы она достойно выполняла свою функционал, без которого качество оказания медицинской помощи пострадает однозначно, не говоря уже о том, что не будет соблюдаться стандартное время ее оказания. Вот такие пародии. Прямо какая-то игра в наперстки получается...

А. КРИВКО, председатель Ставропольской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Итоги конкурса

Назван лучший уполномоченный по охране труда профсоюзов на Ставрополье

Подведены итоги краевого конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда ФПСК».

При проведении профессионального соревнования учитывался целый ряд критериев, в том числе: количество проверок, проведенных профсоюзными уполномоченными самостоятельно и совместно со службами охраны труда на предприятиях, работа в составе комиссий по охране труда, количество

выявленных нарушений, выданных предписаний, результаты их выполнения и др.

В итоге после тщательного анализа конкурсная комиссия вынесла свой вердикт. Среди организаций производственной сферы лидировала А. Бутиченко, уполномоченный по охране труда АО «Невинномысский Азот». Обладателем «серебра» стал ее коллега из филиала «Невинномысская ГРЭС» ПАО «Энергия» Э. Питько. На третьем месте - уполномоченный по охране труда

ченный по охране труда АО «Ставропольсахар» (г. Изобильный) Т. Борисова.

Среди организаций непроизводственной сферы первые два места не присуждались. На третьем - уполномоченный по охране труда санатория «Машук» (г. Пятигорск) Л. Голованова.

Победители и призеры получат почетные дипломы ФПСК соответствующих степеней и денежные премии.

(Соб. инф.)

Гость номера

РАБОТОДАТЕЛЯМ ВЫГОДНЕЕ НЕ НАРУШАТЬ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

В своем Послании Федеральному Собранию Президент РФ В. Путин оценил состояние отечественной экономики как стабилизацию, которая не означает автоматического перехода к устойчивому подъему без решения базовых проблем. В их числе - отношение к человеческому капиталу, на котором надо не экономить, а инвестировать в него. В каком состоянии находятся права работающих ставропольцев, как борется с их нарушениями Государственная инспекция труда в крае, и какую роль в этой работе играют профсоюзы, мы спрашивали у руководителя ведомства А. Кочерги.

- Андрей Викторович, кризис кончился? Стало быть, нарушений трудового законодательства на Ставрополье должно быть меньше. А как на самом деле?

- Знаете, самый беспристрастный арбитр в таких оценках - статистика. А она, к сожалению, говорит о том, что нарушений в сфере трудового законодательства не становится меньше. Если говорить языком цифр, то в 2015 - 2016 годах к нам поступило около 3,6 тыс. обращений граждан о нарушениях их трудовых прав. Притом что 5 - 7 лет назад этот показатель был на 50 - 70% ниже. «Львиную долю» составляют нарушения в сфере оплаты труда. Прежде всего, это задержки заработной платы, невыплата в полной мере положенных по закону гарантий и компенсаций, окончательного расчета. Не менее актуальна проблема нелегальных трудовых отношений. Оперативно реагируя на ситуацию, в 2016 году наша инспекция провела около 3 тыс. проверок, из них только 768 - плавные, а остальные - по обращениям граждан. И я бы не стал все списывать на кризис, под сурдинку которого и происходит значительное число нарушений. Но если оценивать в целом положение дел в сфере трудовых отношений на Ставрополье, то, как показывает практика, оно еще очень далеко от идеального.

- Как Ваше ведомство борется с такими социально опасными явлениями, как долги по зарплате, нелегальные трудовые отношения?

- Перечисленные Вами вопросы являются приоритетными в работе нашей инспекции. Сложность в том, что в большинстве своем эти правонарушения имеют латентный характер, и серьезные усилия направляются на их выявление. Тем не менее, в прошлом году нами было выявлено скрытой задолженности по заработной плате в размере 465 млн. руб., что почти втрое больше по сравнению с 2015 годом (190 млн. руб.). Но это связано, как я уже говорил, не только с экономической ситуацией, но и в немалой степени с тем, что мы значительно повысили уровень контроля и межведомственного взаимодействия в решении этой проблемы.

Сегодня вместе с нами в этом процессе активно участвуют органы государственной власти края и местного самоуправления, органы прокуратуры, ФНС, службы судебных приставов, внебюджетные фонды и профсоюзы.

Хотелось бы отметить координирующую роль краевой межведомственной комиссии по профилактике трудовых правонарушений, которую возглавляет заместитель председателя Правительства Ставропольского края И. Кувалдина. Ежемесячно на заседания этого органа приглашаются работодатели-нарушители, заслушиваются их объяснения, составляются графики погашения задолженности по зарплате перед трудовыми коллективами. И, надо отметить, что публичное признание призванных к ответу должников, освещение в СМИ их «художеств» порой действует посильнее любых штрафов.

Конечно, в нашем арсенале не только они, но и более жесткие меры. Так, в прошлом году мы на-

правили в суд около 10 материалов о дисквалификации руководителей при повторном нарушении трудового законодательства, еще 20 - в Следственный комитет для возбуждения уголовного дела за невыплату ими заработной платы свыше 2 месяцев согласно ст. 145 Уголовного кодекса РФ. В итоге удалось погасить долги по зарплате в крае в размере 440 млн. руб. перед 25,5 тыс. работников. Опять же для сравнения: в 2015 году эта сумма составляла 180 млн. руб.

- Следующий вопрос о нелегальных трудовых отношениях, которые, учитывая экономический урон от них, превратились в общегосударственную проблему. Уже дошло до того, что на федеральном уровне обсуждается вопрос о налоге на тунеядство, с помощью которого хотят вывести работающих граждан из «тени». А как у нас в регионе?

- Неформальная занятость, что бы о ней ни говорили, - фактически молчаливый говор двух сторон трудовых отношений о совершении правонарушения. И если работодатель сознательно идет на это в целях кажущейся ему «экономии», то работник соглашается на работу без оформления в основном от безысходности, и порой сложно его в этом винить. Тем не менее, когда он устно договаривается с работодателем, то должен четко понимать, что может лишиться заработанной зарплаты, больничных, отпусков, выплат при несчастном случае на производстве, достойной пенсии в старости... И это обязательно случится, поскольку работодатель изначально формирует отношения с таким сотрудником как незаконные и дальше не настроен на то, чтобы соблюдать закон. Восстановить нарушенные права работников «теневого сектора» в рамках таких «трудовых отношений», которые выявляются в основном после их окончания, очень сложно, поскольку документального подтверждения, как правило, нет.

Отвечая на Ваш вопрос, что делать, скажу так: убедим мы работников и работодателей соблюдать законодательство, значит, победим неформальную занятость. Отрадно, что в нашем крае эта задача решается комплексно, всеми заинтересованными сторонами, в том числе с помощью активной информационно-разъяснительной работы. И есть результат: Ставрополье - один из немногих субъектов РФ, который находится в числе лидеров по выполнению установленных федеральным центром показателей по снижению неформальной занятости.

Если говорить конкретно о нашем вкладе в эту непростую работу, то, как и по всей стране, по поручению вице-премьера Правительства РФ О. Голодец мы во взаимодействии с вышеупомянутой межведомственной комиссией провели проверки соблюдения работодателями законодательства в части заключения трудовых договоров. В результате по нашим предписаниям заключено 220 трудовых договоров, наложено более 740 тыс. руб. штрафов за их неформирование.

- Как известно, профсоюзы региона стали инициаторами



внесения в уже второе по счету краевое трехстороннее соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов СК и Конгрессом деловых кругов Ставрополья нормы о доведении «минималки» в производственном секторе до прожиточного минимума. Каков, на Ваш взгляд, эффект от ее реализации?

- Хочу отметить, что этот вопрос находится в перечне обязательных для наших плановых проверок, и если выявляется факт такого нарушения, то работодатель привлекается к административной ответственности, ему вносится предписание о доначислении минимальной заработной платы работникам до установленного соглашением уровня. Кроме того, наша инспекция проводит специализированные проверки по фактам выплаты зарплаты ниже прожиточного минимума. В результате 230 проведенных в 2016 году проверок выявлено нарушение соответствующей нормы в отношении 1700 работников, им доначислено около 3,7 млн. руб. недополученной зарплаты. Эффект очевиден, и он, как сегодня принято говорить, мультиплексный. Но, прежде всего, это реальная защита прав работников.

- Серьезная проблема - качество специальной оценки условий труда в организациях. Как показывает практика профсоюзов, на деле СОУТ превращается либо в говор недобросовестных работодателей с такими же экспертными организациями с целью снизить уровень гарантий и компенсаций «вредникам», либо выливается в суды из-за ее некачественного проведения. А крайний-то - работник...

- Да, такая проблема есть, и мы стараемся ее решать, в том числе и совместно с профсоюзами, от которых регулярно поступают обращения по поводу нарушений процедуры проведения специоценки или несогласия с ее результатами. По нашему представлению министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края провело ряд экспертиз, которые в большинстве случаев содержали выводы о некачественном проведении СОУТ, и ее результаты отменялись. Работодатель и экспертная организация, проводившая такую специоценку, привлекались к административной ответственности.

Принимая во внимание разнущий объем соответствующих правонарушений, в 2017 году мы одним из приоритетов в своей

работе выделили именно наведение порядка в этой сфере. Сейчас краевой минтруд ежемесячно проводит для нас порядка 5 - 6 экспертиз, и уже понятно, на что мы будем обращать самое пристальное внимание. Прежде всего, это качество работы экспертных организаций, и я не исключаю возможности отзыва лицензий у особо «отличившихся».

Другой вопрос, что не все организации в полной мере осознают ответственность за проведение этой работы, хотя законодатель и предусмотрел в законе о специоценке максимальные возможности контроля за ее проведением. В этой связи, поскольку в нем прописано обязательное участие представителей профсоюзов, мы, безусловно, рассчитываем на их принципиальную позицию на всех этапах проведения процедуры СОУТ.

- В ходе беседы мы детально обсудили ситуацию с нарушениями в сфере трудовых отношений. В чем, на Ваш взгляд, проблема их появления?

- Причины здесь разные, и единого рецепта, как с ними бороться, нет. Вы правы, с одной стороны, имеет место правовая неграмотность, причем «страдают» юю и работники, и работодатели. Одна из объективных причин в том, что трудовое законодательство весьма объемно, разносторонне и не замыкается только в рамках Трудового кодекса. Понятно, что работодателю, а тем более работнику или представителю малого и среднего бизнеса, очень сложно в нем ориентироваться. С другой стороны, подготовка специалистов в сфере ТЗ в определенный момент времени была утрачена, и только сейчас создаются соответствующие профстандарты, начинают вести подготовку отдельные, в основном, столичные вузы.

По-прежнему болезненная тема - правовой нигилизм обеих сторон трудовых отношений. Порой приходится сталкиваться с работодателями, которые до сих пор ведут свой бизнес по старинке и принимают такие нелогичные решения, что диву даешься. Да, поддержание необходимого уровня охраны труда на предприятии, особенно там, где есть вредное производство, - дело затратное. Но если сопоставить эти затраты с рисками высоких штрафов и других мер ответственности, то становится очевидным, что руководителю выгоднее не нарушать трудовое законодательство, чем нести финансовые и моральные убытки в качестве наказания за совершенные правонарушения.

- К вопросу о выгоде. Есть ли в арсенале Гострудинспекции, кроме карательных мер, механизмы, стимулирующие работодателя соблюдать права работников, участвовать в системе социального партнерства?

- Конечно, применение одних только репрессивных методов не всегда позволяет добиваться желаемого результата, и Вы справедливо заметили, что наше государство в последние годы проводит постоянную работу над совершенствованием законодательства, в том числе и трудового, чему мы все свидетели. В этой связи хотел бы обратить внимание на внедряемый с начала этого года так называемый риск-ориентированный подход в деятельности контрольно-надзорных органов.

Суть его в том, что если предприятие не нарушает законодательство, в нашем случае - трудо-

вое, то оно не попадает в группу риска, и соответственно проверки могут проводиться здесь гораздо реже, чем раз в три года, или даже не проводиться вообще. И наоборот: если зафиксированы такие грубые нарушения, как невыплата заработной платы, травматизм на производстве и др., причем неоднократно, то эти организации будут проверяться чаще. Согласитесь, при таком подходе у работодателя есть резон и прямая выгода не нарушать трудовое законодательство.

Я вообще считаю, что сегодня пришло время мыслить шире, нестандартнее, а для этого работодателям стоит задумываться не только о своем кармане, но и постоянном самообразовании, ответственности перед государством и обществом, народосбережении и инвестициях в человеческий капитал.

- Сегодня Вы не раз обращались к работе профсоюзов. Как Вы оцениваете имеющийся уровень взаимодействия, и в чем видите дальнейшие точки соприкосновения?

- Вы, наверное, заметили, какие бы мы сегодня темы ни затронули (а коснулись мы всех сфер трудового законодательства), каждую обсудили с точки зрения взаимодействия с профсоюзами. И это логично. Находясь ближе всех к конкретным трудовым коллективам и работникам, они обеспечивают устойчивую обратную связь, предоставляя оперативную и достоверную информацию о нарушениях ТЗ, осуществляют общественный контроль за его соблюдением. Кроме того, мы встречаемся на совместных проверках, вместе ведем профилактическую работу, участвуя в Днях охраны труда в муниципалитетах, обучающих мероприятиях, в т. ч. и Учебно-методического центра ФПСК. И я считаю, такое сотрудничество с Федерацией профсоюзов края, с которой мы не первый год работаем в рамках соответствующего соглашения, нужно продолжать и развивать.

Что касается дальнейших точек соприкосновения, то это, конечно, борьба с долгами по зарплате и другими нарушениями, легализация трудовых отношений, контроль за проведением специоценки условий труда, снижение производственного травматизма, расследование несчастных случаев, профилактическая работа - для нас важны партнерские отношения с профсоюзами во всех этих сферах.

- И в завершение нашего интервью такой вопрос. Несколько лет назад Федерации независимых профсоюзов России удалось отбить попытки некоторых отечественных олигархов ужесточить трудовое законодательство страны в отношении работников. Но заявления на эту тему продолжают раздаваться. Надо ли, на Ваш взгляд, что-то менять, «закручивать гайки»?

- Совершенствовать - да, и эта работа, как я уже говорил, идет постоянно. Что касается «закручивания гаек» в отношении работников, то, исходя из опыта нашей работы, я, пожалуй, не припомню случаев злоупотребления ими своим правом, нанесения непоправимого ущерба работодателю. С другой стороны, работодатель обладает достаточным набором законных инструментов и рычагов влияния на работников. Правильно их применяя, грамотный руководитель сегодня не нуждается в дополнительных полномочиях. А все рассуждения на эту тему, на мой взгляд, не более чем политический пиар.

**Беседовала
Е. БАЛАБАНОВА.**

Трибуна профсоюзного депутата

Н. МУРАШКО:

ИСТОРИЧЕСКАЯ РОЛЬ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА ДОЛЖНА БЫТЬ ВОССТАНОВЛЕНА

Весной будущего года в России утвердят Стратегию развития санаторно-курортной отрасли - поручения по этому вопросу дал лично Президент РФ В. Путин. Ученые, политики, общественность высказывают разные предложения. Своя позиция есть и у самой масовой общественной организации страны - российских профсоюзов. Оней нам подробно рассказал генеральный директор объединения профсоюзных здравниц на Кавминводах - ООО «Курортное управление» (холдинг) г. Кисловодск», депутат Думы Ставропольского края Н. Мурашко.

- Оздоровление на курортах страны в советские времена было четко встроено в систему оказания медицинской помощи «поликлиника - стационар - санаторий», являлось эффективным этапом общего лечебно-диагностического процесса. Пациент сначала проходил диагностику, затем лечение в поликлинике или стационаре, после чего направлялся на долечивание в санаторий. И потому в течение длительного времени сохранял устойчивую работоспособность. По данным научных исследований, оздоровление в здравницах позволяет увеличить продолжительность жизни на срок от 3 до 15 лет и продлить период активной жизни и трудоспособности в раннем пенсионном возрасте. В итоге в два с половиной раза снижается ущерб производству в связи с заболеваемостью работников и в 2,2 раза - выплаты по временной нетрудоспособности. В 2 - 6 раз уменьшается число обострений хронических заболеваний у взрослых и детей, в 2,4 раза - потребность в госпитализации, в 3 раза сокращаются расходы на лечение в поликлиниках и стационарах. Согласно статистике советских времен, один рубль, вложенный в санаторно-курортное оздоровление, экономил семь (!) рублей обязательного медицинского страхования.

После того, как эта стройная и эффективная система была разрушена, рекомендации лечащих врачей поправить здоровье в санатории, по официальным данным, используют лишь 8% пациентов. Между тем, как отметил Президент нашей страны В. Путин на заседании Президиума Госсовета по развитию российских курортов, санаторно-курортный комплекс исторически развивался как неотъемлемая часть всей системы здравоохранения. И его роль в лечении, профилактике, реабилитации больных и в целом в сохранении здоровья граждан России, их трудоспособности и активной жизни трудно переоценить.

Осознавая это высокое социальное значение санаторно-курортной системы и большой опыт работы в ней, мы выдвинули несколько предложений, которые, по нашему убеждению, должны войти в Стратегию. Первое и самое главное - это обязательное восстановление исторической роли санаторно-курортного комплекса в системе государственного здравоохранения, а также признание его услуг социально значимым видом деятельности,



что принципиально важно при определении налоговых ставок.

Профсоюзы всегда говорили о том, что санаторно-курортный комплекс решает государственную задачу по оздоровлению широких слоев населения. И в этом смысле прошедшее заседание Президиума Госсовета РФ подтвердило приоритетность и социальную значимость для федеральной власти санаторно-курортной деятельности. Мы считаем, что необходимо обеспечить доступность отдыха для большинства простых людей, создать им возможность приехать и лечиться на федеральных курортах. Именно на это мы ориентируем деятельность своих, профсоюзных, санаториев, их ценовую политику. Более того, для членов профсоюзов из собственных средств предоставляем 20%-ную скидку стоимости по программе ФНПР «Профсоюзная путевка», не говоря уже о бесплатном доступе к нашим бьюветам с минеральной водой.

В целом же, в государственном масштабе, профсоюзы последовательно выступают за введение протекционистских мер для тех граждан, которые едут по санаторно-курортным путевкам не как туристы, а именно ради здоровья. Они должны иметь определенные льготы. Мы предлагаем стимулировать спрос на санаторно-курортную услугу путем включения ее в перечень социальных налоговых вычетов для исчисления НДФЛ, а также расходов на оплату труда для исчисления налога на прибыль организаций в рамках установленных Налоговым кодексом РФ ограничений по предельной величине расходов. Кодексом предусмотрены социальные налоговые вычеты при исчислении налога на доходы физических лиц в размере до 120 000 рублей в налоговом периоде, которые в том числе предоставляются на «медицинскую» составляющую санаторно-курортной путевки. Мы считаем, что необходимо предусмотреть расходы на оплату ее полной стоимости. Кроме того, налоговым законодательством предусмотрено включение расходов работодателей на лечение и добровольное медицинское страхование работников в состав расходов на оплату труда, умень-

шающих налагоблагаемую базу по налогу на прибыль организаций в размере, не превышающем 6% от суммы расходов на оплату труда. С целью стимулирования спроса организаций на санаторно-курортные услуги, предоставляемые на федеральных курортах, предлагаем в рамках установленного предела расходов дополнить этот перечень расходами работодателей на приобретение санаторно-курортных путевок для своих сотрудников.

Третье: мы считаем, что гарантированная государством санаторно-курортная помощь социальному незащищенным категориям граждан должна оставаться одним из стратегических направлений его социальной политики.

Санаторно-курортный комплекс профсоюзов, являясь историческим партнером государства в этой сфере, последовательно выступает за то, чтобы оно выполняло свои социальные обязательства и гарантировало качественное оздоровление льготников, оплачивая их санаторно-курортные путевки по адекватным рыночным ценам. Практика показывает, что прямое бюджетное финансирование государственных санаториев не дает нужного результата, и, прежде всего, для потребителей санаторно-курортных услуг - льготных категорий россиян. По-настоящему эффективное использование бюджетных средств, по словам министра финансов РФ А. Силуанова на заседании Президиума Госсовета, можно обеспечить только путем создания рыночного механизма, который будет стимулировать развитие конкуренции. По мнению министра, государство должно покупать услугу, причем не только у своих подведомственных организаций, а на рынке. Создание конкурентного рынка санаторно-курортных услуг даст возможность сконцентрировать ресурсы, выделяемые на оздоровление именно тех категорий граждан, кто в нем более нуждается. То есть государственные учреждения должны получать эти деньги наравне с другими санаториями. И через госзаказ, оплаченный полным рублем.

Далее: государство должно создать условия для развития отрасли. Необходимо введение мер по стимулированию частных инвестиций в обновление материальной базы и развитие санаторно-курортной инфраструктуры. Она очень капиталоемкая и длиноокупаемая, поэтому источником должны стать дешевые долгосрочные кредиты. Санаторно-курортные учреждения не обладают рентабельностью, достаточной для того, чтобы брать кредиты по ставке в 16%, которую установил Центральный банк. Мы предлагаем перейти к кредитной эмиссии и низким процентным ставкам, заведомо ниже нормы рентабельности в этой сфере. Эмиссия должна вестись по каналам, которые контролируются государством. Механизм следующий: Центробанк кредитует под 1% уполномоченные банки развития, которые, в свою очередь, выдают санаторно-курортным организациям на модернизацию и создание современной инфраструктуры долгосрочные кредиты под 3%. Такой же механизм может быть использован для кредитования государственных компаний-недропользователей под реализацию соответствующих инвестиционных программ.

Есть еще одна не менее большая проблема. Президент В. Путин на заседании Президиума Госсовета не обошел вниманием сигналы, поступающие из ряда регионов о резком повышении платы за пользование земельными участками, что может негативно сказаться на перспективах развития этих территорий, прежде всего, на их инвестиционной привлекательности.

В частности, для организаций санаторно-курортного комплекса профсоюзов, являясь историческим партнером государства в этой сфере, последовательно выступает за то, чтобы оно выполняло свои социальные обязательства и гарантировало качественное оздоровление льготников, оплачивая их санаторно-курортные путевки по адекватным рыночным ценам. Практика показывает, что прямое бюджетное финансирование государственных санаториев не дает нужного результата, и, прежде всего, для потребителей санаторно-курортных услуг - льготных категорий россиян. По-настоящему эффективное использование бюджетных средств, по словам министра финансов РФ А. Силуанова на заседании Президиума Госсовета, можно обеспечить только путем создания рыночного механизма, который будет стимулировать развитие конкуренции. По мнению министра, государство должно покупать услугу, причем не только у своих подведомственных организаций, а на рынке. Создание конкурентного рынка санаторно-курортных услуг даст возможность сконцентрировать ресурсы, выделяемые на оздоровление именно тех категорий граждан, кто в нем более нуждается. То есть государственные учреждения должны получать эти деньги наравне с другими санаториями. И через госзаказ, оплаченный полным

рублем.

посредством установления размера арендной платы в пределах, не превышающих размер земельного налога, не находит своего отражения в местных нормативно-правовых актах, устанавливающих ставки арендной платы для санаторно-курортных учреждений. Так, в Пятигорске размер ставки арендной платы по отдельным земельным участкам достигает 11%, притом что ставка земельного налога составляет 1,5%. Схожая ситуация и с кадастровой стоимостью.

В прошлом году был принят Федеральный закон о представлении субъектам РФ права на установление с 1 января 2017 года размера кадастровой стоимости объектов недвижимости в размере, который действовал по состоянию на 1 января 2014 года. Однако на местном уровне это право пока не реализовано.

Сложившаяся ситуация приворечит, как я уже говорил, принципу поддержки социально значимых видов деятельности и в целом политике государства по сохранению и развитию санаторно-курортной сферы. Как отметил глава государства на заседании Президиума Госсовета, санаторно-курортный комплекс - не просто отрасль, не просто бизнес, это еще и социальная составляющая, здоровье граждан России.

Поэтому считаем необходимым обозначить в Стратегии социальную значимость санаторно-курортной деятельности с целью формирования единых подходов к определению кадастровой стоимости земельных участков и предоставления санаторно-курортным организациям права уплачивать арендную плату за пользование ими в размере, не превышающем ставки земельного налога.

Кроме того, профсоюзы предлагают разработать государственную программу восстановления общекурортной и инженерной инфраструктуры городов-курортов и обеспечить ее реализацию также за счет целоориентированной эмиссии. Такой механизм позволит профинансировать необходимые мероприятия без необходимости привлечения средств муниципальных бюджетов.

Последний наш тезис совсем прост: государство должно выполнять свои обязательства перед курортами, которые решают государственную задачу по оздоровлению россиян. У нас все города - федеральные курорты, и в силу этого они должны иметь федеральное финансирование на поддержание инфраструктуры, рекреационных объектов, системы добычи или контроля за использованием гидроминеральных ресурсов, того же Тамбуканского озера. Среди сотен российских городов - всего десяток федеральных курортов, развитию которых должно бытьделено приоритетное внимание государства.

И. МАТВЕЕВ, Е. БОРИСОВА.

Письмо в редакцию

Спасибо за здоровье и поддержку!

Приезжаю с семьей в Кисловодск уже в 7-й раз. Не скрою, есть возможность обращаться в лучшие столичные клиники. Но нас привлекает уровень лечения именно на Кавминводах, особенно в проверенных временем здравницах профсоюзной системы. Радует, что, несмотря на все сложности минувших лет, здесь сумели сохранить «золотой фонд» врачей и медсестер. Не каждый элитный санаторий может похвастаться таким квалифицированным персоналом.

Эффективное лечение, чуткость, внимательное отношение - смеялись добрые впечатления остались после пребывания в санаториях им. Кирова и Димитрова. А недавно сделал для себя еще одно открытие: оказывается, целый корпус замечательных врачей - узких специалистов и диагностов - трудится в Курортной поликлинике. Отныне я их верный пациент!

От имени благодарных ветеранов и инвалидов-чернобыльцев хочу сказать отдельное спасибо за то, что в профсоюзных санаториях не отреклись от лучших традиций советского прошлого, от социальных обязательств. Те, кому сложно оплатить дорогостоящее лечение, могут рассчитывать здесь на поддержку.

А. ПОСТОЛЮК, председатель региональной общественной организации «Союз инвалидов «Чернобыль» Московской области.

Обучение

ОРИЕНТИР НА РЕЗУЛЬТАТ



В Учебно-методическом центре ФПСК завершились зональные семинарские занятия по программе «Актуальные вопросы применения законодательства в сфере охраны труда», по итогам которых новые знания получили около 400 профсоюзных активистов, специалистов по охране труда организаций со всего края.

Семинары УМЦ ФПСК по трудоохранной тематике традиционно востребованы, поскольку ориентированы на изучение и практическое применение самых актуальных аспектов законодательства в области охраны труда. Не стали исключением и прошедшие зональные семинары 2016 - 2017 учебного года, программа которых была сформирована технической инспекцией труда ФПСК с учетом предложений членских организаций.

В процессе обучения преподаватели из числа руководителей и специалистов ФПСК, краевого министерства труда и социальной защиты населения, Управления Роспотребнадзора по СК, регионального отделения Фонда социального страхования РФ как акцентировали внимание слушателей на новациях трудоохранного законодательства, так и разъясняли проблемные вопросы правоприменения действующих норм.

Для участников семинаров специалистами ФПСК были разработаны методические материалы, рабочие тетради, сформированы перечни

нормативных и методических документов по гигиене труда. Занятия сочетали в себе элементы различных образовательных технологий.

Охват тем для изучения - от особенностей осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в условиях его реформирования, организации работы уполномоченных по охране труда, внедрения профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» (преподаватель - зам. председателя ФПСК А. Илющенко); новаций в практике применения специальной оценки условий труда, процедур декларирования соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда, предоставления гарантов и компенсаций «вредникам» по результатам проведения специоценки (преподаватель - консультант отдела трудовых отношений министерства труда и социальной защиты населения СК Е. Петрухина); проведения проверок соблюдения работодателями норм гигиены труда, разъяснения новых санитарно-эпидемиологических требований к физическим факторам на рабочих местах (преподаватели - представители Управления Роспотребнадзора по СК) и до процедуры возврата денежных средств из ФСС на мероприятия по охране труда, выплат работникам в связи с несчастным случаем на производстве (преподаватель - зам. начальника отдела страхования профессиональных рисков Ставропольского регионального отделения

Фонда социального страхования РФ А. Максудова).

Таким образом, слушатели семинарских занятий получили не только теоретические знания, но и набор конкретных рекомендаций для своей каждодневной практической деятельности. Закрепить изученное они смогли на практических занятиях, после чего каждый участник семинара получил свидетельство о прохождении обучения.

Следующая программа, которая, согласно учебному плану УМЦ ФПСК, стартует уже в марте, - «Правовое регулирование заработной платы». В ее рамках будут рассмотрены вопросы установления систем оплаты труда, размера и правил выплаты заработной платы, ее законодательного и договорного регулирования. Участники семинара получат не только теоретическую подготовку под руководством опытных преподавателей (в том числе и представителей краевого министерства финансов, налоговых органов и др.), но и смогут на практике разобраться в вопросах формирования раздела «Оплата труда» в коллективном договоре. Слушатели из организаций социальной сферы также получат разъяснения по вопросам оплаты труда бюджетников в условиях реализации майских Указов Президента РФ, а «производственники» - по выполнению норм краевого трехстороннего соглашения.

В конце марта мы предложим обучение по теме «Организационная работа в профсоюзах». Эта программа поможет как новичкам профсоюзного дела, так и опытным профработникам разобраться в тонкостях подготовки и проведения профсоюзных собраний, заседаний профкома, работы по мотивации профсоюзного членства, использованию современных информационных технологий и по другим направлениям деятельности профорганизации.

Кроме того, Учебно-методическим центром ФПСК совместно с краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения будет реализована отраслевая программа повышения квалификации профактива.

Приглашаем профсоюзных активистов и представителей заинтересованных сторон принять участие в наших обучающих программах, которые будут по-настоящему полезными для всех, кто хочет повысить свой профессиональный уровень по перечисленным направлениям.

Т. ФЕДОРОВА, директор
Учебно-методического центра ФПСК.

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

Подписано второе по счету соглашение о сотрудничестве и взаимодействии между комитетом Думы Ставропольского края по аграрным и земельным вопросам, природопользованию и экологии и Ставропольской краевой организацией Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ.

Напомним, она первая среди членских организаций ФПСК инициировала и заключила такое соглашение с профильным комитетом краевых законодателей. Вот и в этот раз все участники процедуры подписания документа на очередной срок - члены комитета, представители профсоюзной стороны - были единодушны во мнении: документу быть!

Так, по словам профсоюзного лидера краевой отрасли С. Марнопольского, соглашение, подписанное с предыдущим составом комитета, в полной мере способствовало решению ряда насущных вопросов ставропольских аграриев в сфере труда, продемонстрировав взаимную заинтересованность сторон в проводимой работе.

- Наша общая задача - улучшение условий жизни на селе и, прежде всего, повышение заработной платы работников агропромышленного комплекса края. Сегодня она хоть и увеличилась в среднем по отрасли до 22,4 тыс. руб., но продолжает отставать от среднекраевой (24,5 тыс. руб.), и «дорожной картой» поставлена задача уравнять эти два показателя. Надеюсь, нынешний документ и впредь будет действенным рычагом решения этой и других проблем селян, - отметил председатель краевой организации Профсоюза.



А их на селе действительно много, выразил солидарную позицию председатель комитета Думы СК по аграрным и земельным вопросам, природопользованию и экологии И. Богачев. Помимо размера зарплаты, это и «зарплата в конвертах», наиболее часто встречающаяся в фермерских хозяйствах, из-за которой работники лишаются положенных по закону социальных гарантий и достойной пенсии в старости.

Именно поэтому, считает глава комитета, соглашение просто необходимо, поскольку его главной целью является конструктивное сотрудничество по созданию и совершенствованию нормативной правовой базы для развития социально ориентированной экономики в интересах улучшения жизненного уровня сельского населения, защиты социально-трудовых прав и интересов работников АПК Ставрополья.

В итоге документ был подписан. Свои автографы под ним поставили председатель комитета Думы СК по аграрным и земельным вопросам, природопользованию и экологии И. Богачев и председатель краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ С. Марнопольский.

Т. ЛАРИОНОВА.

Профсоюзная жизнь

НА ПОВЕСТКЕ ДНЯ - МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

На расширенном заседании Президиума Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры определили меры по организационному укреплению, повышению мотивации профсоюзного членства и привлечению новых членов профсоюза. В мероприятии принял участие заведующий организационным отделом ФПСК А. Коржов.

Как отмечалось в докладе председателя крайкома Профсоюза В. Вербицкой, в состав организации входят 23 городские, районные и 237 первичных профорганизаций, объединяющих более 6000 членов профсоюза. Только за прошедший 2016 год было создано 7 новых первичных профсоюзных организаций, профсоюзные ряды увеличились на 282 человека.

В рамках этой системной работы, проводимой совместно с представительствами ФПСК в муниципальных образованиях, особое внимание уделяется



привлечению в профсоюз молодежи, численность которой составила почти треть от общего количества членов профсоюза в краевой отрасли. Следует отметить и тот факт, что сегодня более 10% первичек возглавляют именно молодые люди до 35 лет. При этом уровень охвата профсоюзным движением среди молодых культурных

работников повысился до 68%.

Заметно улучшилась работа по обучению отраслевого профактива, которая проводится в сотрудничестве с Учебно-методическим центром ФПСК. Так, только за прошедший год свой профессиональный уровень повысили более 350 профсоюзных активистов, на обучение которых было

направлено более 100 тыс. руб.

Вместе с тем, как звучало, несмотря на принимаемые меры и создание новых первичных профорганизаций, не удается преодолеть тенденцию снижения общей численности членов профсоюза. Объективными причинами тому являются процессы реорганизации учреждений, создание централизованных клубных систем, закрытие «неэффективных» учреждений культуры и др. Поэтому, как подчеркнула профсоюзный лидер, в современных социально-экономических условиях следует повышать эффективность работы профорганизаций по защите социально-трудовых прав культработников, усиливать профсоюзное влияние на формирование нормативных правовых актов в условиях реструктуризации организаций и оптимизации численности работающих. Ключевым направлением мотивационной деятельности должно стать всестороннее информирование членов профсоюза о результатах работы профсоюзных структур сферы культуры.

Солидарны с В. Вербицкой были выступившие затем профактивисты, которые не только поднимали проблемы, но и делились опытом работы по усилению мотивации профсоюзного членства, а

также благодарили краевую организацию Профсоюза за помощь и поддержку.

По итогам обсуждения было принято постановление, утвердившее комплекс мер по ее дальнейшему организационному укреплению и увеличению профчленства в отрасли. Среди них в Год профсоюзной информации следует особо отметить мероприятия по усилению информирования членов профсоюза, расширению информационных ресурсов крайкома и, в частности, созданию собственного веб-сайта. Не менее важно наращивать взаимодействие с представительствами ФПСК в территориях для решения социально-экономических проблем работников культуры на местном уровне. Еще одним важным аспектом этой работы определена активизация участия профорганизаций учреждений культуры в конкурсе «Эффективный коллективный договор - основа согласования интересов сторон социального партнерства», ежегодно организуемого Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов СК, региональным союзом работодателей «Конгресс деловых кругов Ставрополя», отраслевых конкурсах и др.

Т. ИВАННИКОВА.

УРОКИ ИСТОРИИ

Мы продолжаем рубрику «Уроки истории», где публикуем 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 сообщения о требованиях бастующих рабочих ст. Минеральные Воды

«Пятигорский листок»,
28 июля 1905 г.

В последние дни дела на ст. Минеральные Воды обстоят в следующем виде: 23-го с. м. на сходке забастовщиков, разрешенной управляющим, постановлено решение - ходатайствовать перед правлением об обратном приеме на службу всех уволенных без исключения, как-то: бывших арестованных, а также студентов-практикантов.

Делегаты, избранные сходкой в количестве 11 чел., отправились на другой день в Каррас, к управляющему для переговоров. Несмотря на то, что г-н Иноzemцев на все почти условия отвечал первоначально отказом, делегатам удалось после довольно продолжительных переговоров убедить его согласиться на следующие пункты:

1. Все забастовавшие будут приняты без потери прежних своих прав и преимуществ.

2. Никто не будет уволен (управляющий дороги предполагал предоставить право обратного приема мастеровых начальнику депо по его личному усмотрению).

3. Время забастовки будет засчитано служащим в виде отпуска. (На настоящий момент сохранять содержание за время забастовки, хотя бы служащим депо, управляющий отвечал отказом).

О студентах-практикантах он просил делегатов даже не поднимать вопроса...

Из корреспонденции об условиях работы булочников

«Голос», г. Ставрополь,
24 мая 1906 г.

Положение рабочих в булочной и кондитерской Новикова очень тяжелое. Работают там 14 чел. Все находятся на хозяйственных харчах, причем харчи неудовлетворительны, особенно при 12-14-часовой изнурительной работе. Зарплатная плата чрезвычайно низкая. Двое получают по 20 руб., трое - по 10 руб., а остальные - от 4 до 5 руб. За большого должны, по воле хозяина, отрабатывать другие. Спят рабочие летом на сеннике, зимой - в пекарне. Дрова приказывают носить самим булочникам, лишая тем заработка биржевого рабочего. Гигиенических условий совсем не соблюдают. Нет ни рукомойников, ни фартуков; в бульбичной - постоянная грязь...

Из сообщения о создании профсоюза работников типографского дела в г. Пятигорске

«Пятигорский листок»,
13 июня 1906 г.

В воскресенье, 11 июня, в помещении городской управы состоялось организационное собрание работников типографского дела. Помимо членов корпорации, присутствовала и посторонняя публика по приглашению. В собрании обсуждался вопрос об учреждении профессионального общества, общества, как ныне по закону именуются все союзы.

Председатель собрания, приветствуя товарищей-наборщиков с началом дела, предложил собравшимся высказаться по вопросу о необходимости профессиональных обществ для всех трудящихся. После чего было приступлено к обсуждению устава общества. За образец был взят устав профессионального общества рабочих печатного дела Московской промышленной области. Устав был почти принят целиком, лишь с небольшими изменениями в некоторых пунктах, практически неприменимых для г. Пятигорска.

В заключение было избрано правление.

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

Ваша финансовая грамотность МОШЕННИКИ НАХОДЯТ ЖЕРТВ НА САЙТАХ ОБЪЯВЛЕНИЙ

С начала этого года при поддержке министерства финансов Ставропольского края и реализуемого им проекта «Финансовая грамотность населения» мы открываем новую рубрику, которая будет помогать нашим читателям оставаться на плаву в нынешней сложной жизни, планировать и добиваться финансовой стабильности, с помощью мудрых советов избегать необдуманных решений в этой жизненно важной для каждого сфере.



Ставропольцы все чаще обращаются в полицию с заявлениями о том, что с их счетов пропали средства. К таким излюбленным способам обмана доверчивых граждан, как рассылка вирусных программ, СМС-сообщений о якобы заблокированных картах, для разблокировки которых нужно сообщить «сотруднику банка» ПИН-код и номер карты; или сообщения о родственнике, что совершил правонарушение, но может быть отпущен за определенную сумму денег, переведенную на некий расчетный счет или номер телефона; мошенники добавили еще один - деньги с пластика воруют у пользователей сайта Avito.ru.

Схема проста - преступники

звонят по объявлению, например, о продаже подержанной мебели, не торгуясь, сообщают, что она им очень подходит (нужна на дачу или в сдаваемое квартирантам жилье), уточняют, что приедут забирать уже вечером, а прямо сейчас готовы перевести аванс (или полную стоимость) на банковскую карту продавца. Движимые желанием быстрее продать имущество продавцы, не раздумывая, выполняют все инструкции лжеокупателей.

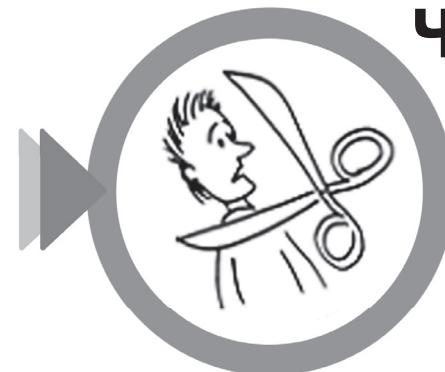
Далее мошенники сообщают, что для совершения перевода денег необходимо пройти к банкомату, вставить карту и набрать определенные комбинации якобы для подтверждения перечисления средств. А на деле мнимые покупатели подключают к банковской карте продавца «мобильный банк», привязанный к своей смарт-карте, что позволяет им в дальнейшем управлять всеми счетами продавца.

Еще один вариант - «покупатель» просит продиктовать номер карты, имя владельца, срок действия и код, расположенный на обратной стороне карты. А затем попросит сообщить код из СМС-сообщения, который якобы требуется для перевода. На самом деле это код для подключения к интернет-банку. Получив доступ к счетам продавца, мошенники оперативно выводят с них деньги. В некоторых случаях сообщники преступников перезванивают с другого номера, представляются сотрудниками банка и

еще один вариант - «покупатель» просит продиктовать номер карты, имя владельца, срок действия и код, расположенный на обратной стороне карты. А затем попросит сообщить код из СМС-сообщения, который якобы требуется для перевода. На самом деле это код для подключения к интернет-банку. Получив доступ к счетам продавца, мошенники оперативно выводят с них деньги. В некоторых случаях сообщники преступников перезванивают с другого номера, представляются сотрудниками банка и

Правовой ликбез

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВЫ ПОПАЛИ ПОД СОКРАЩЕНИЕ?



ЧТО ПРОИЗОШЛО?

В 2016 году в связи с ликвидацией предприятий или сокращением штатов по стране были уволены более 500 тыс. человек. Если вам грозит сокращение, то прочтите нашу памятку о том, как оно должно проходить по закону.

КОГО ВООБЩЕ НЕЛЬЗЯ СОКРАЩАТЬ?

Есть несколько категорий работников, которых не имеют права сокращать. Это женщины с несовершеннолетними детьми, беременные, а также мужчины, воспитывающие детей одни.

НЕ НАРУШЕНА ЛИ ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ?

Сначала проверьте, что ваша должность исключена из штатного расписания. Если вас «сокращают», а потом на ваше место берут другого, то это не сокращение, а бандальное увольнение, и там совсем другие правила. За 2 месяца до сокращения работодатель обязан издать приказ о новом штатном расписании и письменно уведомить вас о сокращении. Такие же уведомления он должен направить в службу занятости и профсоюзную организацию, если тот, кого сокращают, состоит в профсоюзе. Если этого не было сделано - можно опротестовать сокращение.

ЕСТЬ ЛИ У МЕНЯ ШАНС ОСТАТЬСЯ НА РАБОТЕ?

Чем выше у вас квалификация и производительность труда, чем вас больше це-

нят, тем больше шансов не попасть под сокращение штата. Ну, а при прочих равных на работе оставят тех, кто содержит иждивенцев или является единственным кормильцем в семье. Работники, получившие трудовоеувечье или профзаболевание, инвалиды и участники боевых действий также могут рассчитывать на то, что их не уволят по сокращению штатов.

• РАБОТОДАТЕЛЬ МЕНЕ МОЖЕТ ПРЕДЛОЖИТЬ ДРУГУЮ РАБОТУ?

Не просто может, а должен. Он обязан предложить вам все имеющиеся у него вакансии, соответствующие вашей квалификации или нижестоящие, либо письменно уведомить об отсутствии вакансий.

• КАКИЕ ВЫПЛАТЫ МНЕ ПОЛОЖЕНЫ?

Заработная плата, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие в размере среднемесячного заработка должны быть выплачены

в ваш последний рабочий день. Если вас уволили досрочно, полагаются еще и дополнительные компенсации. На период трудоустройства в течение двух месяцев работодатель обязан вам выплачивать сумму в размере среднемесячного заработка с учетом выходного пособия.

• ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВЫ ОБНАРУЖИЛИ НАРУШЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ?

Можете сами пытаться через суд опровергнуть ваше сокращение, можете обратиться в Госинспекцию по труду, а можете - в профком вашего предприятия. Он имеет право обжаловать решение руководства, представлять вас в суде, и у профсоюзных организаций уже огромный опыт в этом. Если процедура сокращения была нарушена, с большой долей вероятности вас восстановят на работе. Но для того, чтобы получить помощь от профко-ма, вам нужно быть членом профсоюза.

Источник: solidarnost.org

ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

В правовой отдел аппарата ФПСК обратился пенсионер М. за юридической помощью в перерасчете пенсии.

В ходе профсоюзной проверки выяснилось, что еще в 1999 году по достижении соответствующего возраста М. обращался в Управление Пенсионного фонда РФ по г. Ставрополю за назначением трудовой пенсии с учетом его стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Однако специалистами пенсионного органа был сделан вывод, что М. не хватает нескольких месяцев для учета специального стажа и назначения пенсии в повышенном размере.

Почти два десятка лет заявитель пытался самостоятельно оспоривать решение УПР по г. Ставрополю, однако это не принесло результатов.

После того, как он обратился в правовой отдел аппарата ФПСК, был подготовлен проект соответствующего иска, а в последующем специалисты отдела представляли интересы М. в суде.

По итогам разбирательства суд первой инстанции принял решение обязать Управление Пенсионного фонда РФ по г. Ставрополю произвести перерасчет размера пенсионных выплат гражданину М. с августа 1999 года в повышенном размере с учетом его работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Е. НОВИКОВА, ведущий юрист консультант правового отдела аппарата ФПСК.

Как живешь, первичка?

ПРАВИЛЬНЫЙ ВЫБОР

В нашей газете много внимания уделяется социальному партнерству, последовательное укрепление которого профсоюзы считают основным инструментом справедливого регулирования социально-трудовых отношений. И хотя этот социальный институт еще довольно молод (в этом году в России отметили его 25-летие), прозорливые руководители и председатели профкомов предприятий, формировавшихся в то непростое время, смогли разглядеть его преимущества для выстраивания взаимоотношений работников и работодателей, обеспечения социально-экономической стабильности бизнеса. И не прогадали. Одно из таких предприятий, «визитной карточкой» которого стала высокая социальная ответственность и забота о людях, - сельскохозяйственный производственный кооператив с говорящим названием «Выбор», что в Предгорном муниципальном районе.

О том, что выбор оказался правильным, свидетельствует вся более чем 20-летняя история сельхозпредприятия, которое, пережив немало драматических моментов в ходе своего становления, сегодня является ведущим многопрофильным хозяйством района и уверенно смотрит в будущее.

Его бессменный руководитель С. Баранников, рачительный хозяин и прагматичный бизнесмен, не скрывает, что в основе нынешних успехов - инвестиции в человеческий капитал, без которых не выживет ни один серьезный бизнес. А потому именно формат социального партнерства между администрацией хозяйства и профсоюзом как наиболее эффективным, по оценке Сергея Валентиновича, представителем интересов работников был изначально положен в основу взаимоотношений руководства и трудового коллектива СПК. Тогда же эти договоренности были облечены в форму коллективного договора, и документ с тех пор является своего рода социальной конституцией предприятия, обязательной для исполнения сторонами социального партнерства.

Формируется он на основе гласного обсуждения, организуемого первичной профсоюзной организацией - инициатором большинства предложений по улучшению положения работников. Нередко их вносит и сам руководитель и, кстати, член профсоюза С. Баранников. Окончательный вид колдоговора приобретает по итогам переговоров между администрацией и профсоюзной организацией в рамках комиссии по заключению КД, созданной сторонами на па-

ритетной основе. Сегодня хозяйство работает по новому коллективному договору, заключенному на 2017 - 2019 годы. При этом будет нелишним отметить, что все его разделы по инициативе профкома во главе с его энергичным лидером О. Казьминой приведены в соответствие с изменениями в действующем законодательстве. Так, в документе модернизированы разделы оплаты и охраны труда, учтены предложения профкома в части подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (включая профсоюзных); организации их питания, оказания материальной помощи в трудной жизненной ситуации, проведения медосмотров и др. Впрочем, расскажем по порядку.

Что больше всего волнует работника? Конечно, зарплата. И ей в колдоговоре предприятия, как рассказывает Ольга Константиновна, удалено самое пристальное внимание. Оплата труда в хозяйстве сделана премиальная и непосредственно связана с квалификацией работников и сложностью выполняемой работы. Все нюансы системы оплаты труда во время ответственных сельхозкампаний, когда складывается основной заработок сельских тружеников, прописаны в положении по оплате труда сельхозпредприятия. Причем, по словам профсоюзного лидера, ее размер постоянно пересматривается в сторону повышения, в результате чего по итогам 2016 года средняя заработка plata в СПК сложилась на уровне 24,3 тыс. руб. и на сегодняшний день уверенно опережает среднераковую по отрасли.

Закреплено в документе и

положение, согласно которому минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда не может быть ниже минимальной оплаты труда, которая, в свою очередь, - не меньше размера прожиточного минимума трудоспособного населения в Ставропольском крае, как того требует соответствующая норма трехстороннего соглашения между краевым правительством, профсоюзами и работодателями, внесенная по инициативе Федерации профсоюзов СК.

Особый разговор - целый ряд социальных гарантий в коллективном договоре. Например, разработана система поощрения за безупречный труд при стаже работы не менее 10 лет к юбилейным датам и при присвоении звания «Почетный работник» предприятия. Труженики хозяйства имеют право на бесплатные обеды по талонной системе, а их детям-дошкольникам полностью оплачивается пребывание в детском саду. Действует дополнительное медицинское и пенсионное страхование. Сотрудники СПК также могут рассчитывать на компенсацию работодателем расходов на дорогостоящее лечение, санаторно-курортное оздоровление. Кроме того, выплачивается материальная помощь при рождении ребенка, в случае стихийных бедствий, оказывается адресная социальная поддержка нуждающимся в ней работникам.

Отдельно следует отметить, что в коллективном договоре предприятия имеется специальный раздел для молодежи. К примеру, молодым специалистам положена единовременная выплата в размере 50-кратного МРОТ на обустройство. Если им необходимо взять долгосрочный кредит или ссуду, то гарантом выступает работодатель. Предусматривается возможность трудоустройства лиц моложе 18 лет и молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения. И, надо сказать, молодые люди после учебы по городам не разлетаются, а возвращаются в хозяйство, которое, кстати, фактически содержит всю социальную инфра-



Председатель СПК «Выбор» С. Баранников, слева - руководитель муниципального представительства ФПСК на КМВ С. Глушкова, справа - профсоюзный лидер хозяйства О. Казьмина.

структуре поселка и является активным благотворителем.

Предмет не менее пристального заботы администрации и профкома СПК «Выбор» - создание безопасных и комфортных условий труда. Работники сельхозпредприятия обеспечиваются спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты. Проводятся плановые медосмотры, а по результатам проведенной в прошлом году специализированной оценки условий труда «вредникам» производится доплата и предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством. Контроль за соблюдением условий труда и техники безопасности, организацией профилактики профзаболеваний занимается специально созданная комиссия по охране труда. В целом расходы на мероприятие по охране труда ежегодно составляют около 700 тыс. руб. Итогом такой совместной работы является отсутствие в хозяйстве несчастных случаев на производстве.

Поэтому справедливо, что СПК «Выбор» по итогам 2016 года занял второе место в краевом конкурсе «Коллективный договор - эффективность производства - основа защиты социально-трудовых прав работников», организаторами которого на протяжении многих лет выступают Правительство Ставропольского края, Федерация профсоюзов СК и региональный союз работодателей «Конгресс деловых кругов Ставрополья».

Конечно, заключение коллективного договора - дело непростое, рассказывает председатель профкома О. Казьмина. Прежде чем внести то или иное

предложение, нужно просчитать каждый свой аргумент, ведь средства на предоставляемый хозяйством солидный «социальный пакет» еще надо заработать, причем тяжелым крестьянским трудом. Но в том и суть социального партнерства - согласовать интересы работодателя и работников, и это умение профкома главы СПК «Выбор» С. Баранникова отметил особо. Авторитет профсоюзной первички, кстати, одной из лучших в краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ, признают и более 100 человек трудового коллектива, отвечающих ей доверием и 100%-ным профчленством.

Можно еще много говорить об опыте социального партнерства администрации и профкома в СПК «Выбор», но в ходе беседы я отметила более глубинную вещь - общее понимание социальных партнеров о необходимости вкладываться в человеческий капитал, о чем говорил Президент РФ В. Путин в своем Послании Федеральному собранию. А когда оно есть, есть справедливое отношение к работнику и удовлетворенность своим делом, а значит, и нынешние успехи. Хорошо бы, если бы все, кто так много рассуждает о социальном партнерстве, понимали эту важную и одновременно простую истину.

Т. ЛАРИОНОВА.

Наша юридическая консультация

МОЛОДОЙ РАБОТНИК, ЗНАЙ СВОИ ПРАВА!



В современных экономических условиях молодежь - самая уязвимая категория работников на рынке труда, о чем свидетельствуют многочисленные обращения в правовую инспекцию труда ФПСК. О наиболее типичных нарушениях трудового законодательства в отношении молодых работников мы спрашивали у заведующего правовым отделом аппарата ФПСК - главного правового инспектора труда Федерации В. Авдиенко.

- Валерий Дмитриевич, вот, например, Елена из Ставрополя делится своей историей: «Меня взяли на работу библиотекарем после окончания вуза. Директор установил мне оклад в размере 6000 рублей, мотивируя это тем, что я молодой работник без опыта, а через год-два, мол, оклад будет, как у остальных библиотекарей». Правильно ли поступает работодатель, спрашивает она.

- К сожалению, на практике нередки случаи, когда работодатели по надуманным причинам устанавливают молодым работникам меньший размер оклада или тарифной ставки, чем более опытным коллегам по аналогичной должности, которые дольше работают, успели положительно себя зарекомендовать, заслужив доверие руководства. Среди таких причин, как правило, называется небольшой стаж работы по профессии либо его отсутствие, непродолжительное время работы в конкретной организации, «еще себя ничем не проявил», диплом не того вуза и т. п.

Такая ситуация незаконна. Условия оплаты труда должны быть равными для работников с одинаковой трудовой функ-

цией или одинаковыми квалификационными требованиями к должности, а вот зарплата может быть разной - в зависимости от интенсивности труда, его качества, результативности и др.

Так, в соответствии со статьей 132 ТК РФ запрещается любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. Простыми словами, размеры окладов, например, у библиотекарей в обозначенной организации должны быть одинаковыми, так как у них одинаковая трудовая функция и требования к квалификации, а зарплата может быть больше у того, кто выполняет работу большего объема, сложности, качества.

Необоснованное неравенство окладов (тарифных ставок) является одной из форм дискриминации трудовых прав и запрещено действующим трудовым законодательством. Поэтому в случае Елены работодатель нарушает закон, и за это предусмотрена ответственность.

- Другой вопрос - от Юлии из Светлограда: «Учусь заочно, пытаюсь устроиться в салон связи на должность продавца, но на собеседовании кадровик потребовал у меня медицинскую справку о том, что я не беременна. Должна ли я предоставить такую справку?»

- Статьей 65 ТК РФ предусмотрена закрытый перечень документов, которые человек, поступающий на работу, должен предъявить работодателю. Справка об отсутствии беременности в этом перечне отсутствует.

Более того, запрещается требовать от соискателя работы документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Указами Президента и постановлениями Правительства РФ.

Согласно статье 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Поэтому требовать от Юлии справку о беременности работодатель или его представитель не имеет права. За необоснованное требование при трудоустройстве сведений, не предусмотренных законом, должностное лицо должно быть привлечено к административной ответственности.

- И еще одна, увы, типичная ситуация. Сергей из с. Кочубеевского рассказывает: «После окончания вуза пошел устраиваться на работу по специальности. При оформлении руководитель фирмы сказал, что устанавливает мне испытательный срок - месяц, по итогам которого решит, оставлять меня на работе или нет. Через три недели оказалось, что я не прошел испытание, и он меня увольняет. Законны ли действия руководителя?» - таков его вопрос.

- Если Сергей впервые в течение одного года со дня получения первого среднего профессионального или высшего образования устраивается на работу, то согласно ст. 70 ТК РФ работодатель не имеет права устанавливать ему испытательный срок. Поэтому у данного руководителя не было законных оснований ни для назначения Сергею испытательного срока, ни для его увольнения.

В этой связи хочу обратить внимание всех молодых работников на необходимость знать свои трудовые права. Если они нарушины, обращайтесь в первичную профсоюзную организацию, в вышестоящие профсоюзные органы, а также в правовую инспекцию труда ФПСК.

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

Молодежная страничка

НУЖНО БРАТЬ ИНИЦИАТИВУ В СВОИ РУКИ!

Мы продолжаем знакомить читателей с молодыми профсоюзными лидерами, которые своими конкретными делами, инициативой и креативным мышлением движут вперед молодежное профсоюзное движение Ставрополья. Сегодня у нас в гостях инженер по ГО и ЧС, зам. председателя первичной профорганизации АО «Светлоградрайгаз», член Молодежного совета и координационного совета организаций профсоюзов Петровского муниципального района, а также территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений А. Кузема.

Говорят, что современная молодежь безынициативная и несамостоятельная, максимум на что способна - плыть по течению. Но это спорное утверждение развеяло знакомство с героем нашей публикации.

Свой трудовой путь Александр начал в 2004 году слесарем внутридомового газового оборудования в «Светлоградрайгазе», а уже в 2009 году был переведен на должность инженера. Напряженный график работы не помешал ему получить высшее образование, и в 2010 году молодой человек успешно защитил диплом по специальности «Финансы и кредит» в Ставропольском государственном аграрном университете.

С самого начала трудовой деятельности Александр является членом профсоюза, причем осознанно и убежденно, а потому,

зная его потенциал и целеустремленность, стремление помочь людям, в 2014 году товарищи доверили ему быть заместителем председателя профкома.

Позитивной энергии молодому профсоюзному лидеру хватает не только на добросовестный труд и общественную работу на родном предприятии. Активную позицию он занимает в профсоюзной жизни района. Так, чуть больше года назад, когда инициативная профсоюзная молодежь объединилась вокруг представительства ФПСК в Петровском муниципальном районе и создала на его базе первый в крае районный Молодежный совет профсоюзов, то, конечно, в числе его организаторов был и Александр. И хотя прошло совсем немного времени, Молодежный совет в составе 15 активных и неравнодушных молодых профактивистов, которые горят желанием сделать жизнь своих сверстников лучше и интереснее, уже успел заявить о себе конкретными делами не только в профсоюзной сфере, но и на благо своей малой родины.

К примеру, в разгар учебного года Молодежный совет подарил воспитанникам Светлоградского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних настоящий День чудес - веселую праздничную программу и подарки. Полновесной победой ознаменовалось деятельное участие Александра и его товарищей из Молодежного совета в краевом смотре-конкурсе Федерации профсоюзов Ставропольского края на лучшую молодеж-



Участники Всероссийского форума профсоюзной работающей молодежи ФНПР «Стратегический резерв-2016» на КМВ. А. Кузема - первый слева.

ную профсоюзную агитбригаду «Профсоюз действует!». В преддверии Первомая по инициативе совета в городском парке Светлограда была заложена первая в районе Профсоюзная аллея рябин и лип. Совет стал лауреатом краевого конкурса гражданских инициатив и социальных проектов Правительства Ставропольского края «Что мы сделали для Ставрополья?» в 2016 году.

Но профсоюзная работа - не только массовые агитационные мероприятия, а, прежде всего, конкретные дела по защите трудовых прав работников, подчеркивает А. Кузема. Для этого нужен профессионализм, а значит, знания и опыт в профсоюзной работе. И Александр стал

активным участником профсоюзных форумов «Профессиональный мастер-2015» и «Стратегический резерв-2016».

Полученные знания конвертируются в практику. Так, в активе молодого зам. председателя профкома - участие в разработке и заключении нового коллективного договора, в котором закреплен целый ряд социальных льгот и гарантий для сотрудников предприятия, в том числе и для молодежи. Например, это отдельные гарантии для молодых семей, оказание финансовой помощи на обучение, выплаты по случаю рождения ребенка, свадьбы и др.

Видя такую работу, краевая организация Профсоюза работ-

ников жизнеобеспечения делегировала Александра в состав координационного совета организаций профсоюза Петровского муниципального района. А с ноября решением совета молодой профлидер как представитель Молодежного совета профсоюзов ПМР работает в составе профсоюзной стороны территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. И сегодня вместе со старшими коллегами он отстаивает интересы тружеников петровчан, добивается улучшения положения молодежи.

А. Кузема убежден: профсоюзы - практически единственная общественная организация, которая серьезно занимается защитой социально-экономических прав молодых людей. И, прежде всего, учит знать свои права и уметь их применять на практике. «Развлекухи» уже и так достаточно, к ней молодежь привыкла. К тому же, какой от нее толк, если у молодых людей столько проблем? Поэтому не надо надеяться на русский «авось», «манну небесную» или наследство от бабушки из Америки, а объединяться вокруг профсоюза, который был, есть и будет школой жизни. Надо брать инициативу в свои руки, тогда точно можно изменить жизнь молодежи к лучшему, стать активными членами общества, которые будут приносить пользу малой родине, краю, стране, реализовывая молодой профсоюзный лидер. И с его убежденностью, верой в правоту профсоюзного дела трудно не согласиться.

Т. ПЕРЕГУДОВА.

Мастерицам на заметку

«Белые тюльпаны». Эффект обеспечен!

На пороге - День Весны и Красоты 8 Марта, когда так хочется праздничного настроения. Настоящим украшением семейного стола станет потрясающая закуска «Белые тюльпаны»! Попробуйте, не пожалеете!

Ингредиенты:

- яйца (отварить);
- сыр мягкий сливочный;
- чеснок;
- майонез или сметана с горчицей;
- зеленый лук, петрушка.

Приготовление:

Яйца разрезать крест-накрест и осторожно вынуть желток. Смешать желток, мягкий сыр, чеснок, пропущенный через пресс, майонез или сметану с горчицей.

Заполнить форму из яичного белка начинкой, срезав уголок.

Уложить на блюдо, стебли сделать из зеленого лука, листья из веточек петрушки. Приятного аппетита!



Источник: coocoock.me

Полезные советы

КАК ИЗБАВИТЬСЯ ОТ МЕЖСЕЗОННОЙ ХАНДРЫ?

Межсезонная хандря - это не выдумка ленивых, печальных или недовольных жизнью людей, а неприятная реальность, которая в нашем климате может коснуться каждого. Если чувствуете, что вид за окном действует на вас удручающе, есть множество способов выйти из этого состояния или хотя бы смягчить его. Вот некоторые из них.

ПЕРЕСМОТРИТЕ СВОЕ ОТНОШЕНИЕ К СЛАДКОМУ

Лучше употреблять больше простых углеводов, которые есть во фруктах и сухофруктах. Кроме того, стоит держаться подальше от нездоровых перекусов. Перекусывайте свежими овощами, орехами, семечками или, например, бананом.

ПРИУЧИТЕ СЕБЯ ХОДИТЬ В СПОРТЗАЛ

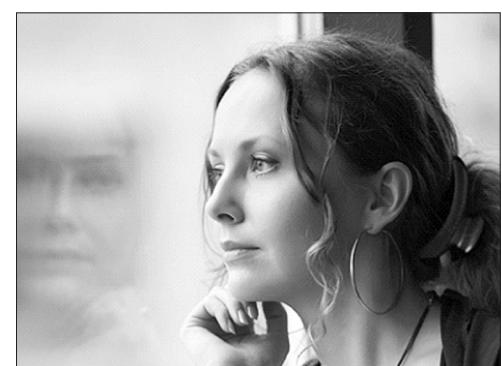
Доказано, что физические нагрузки помогают людям бороться с хандрой в межсезонный период. Тренировки не только поднимают настроение, но и снижают уровень стресса. Не позволяйте холодной погоде стать вашим оправданием отказа от активного образа жизни.

ПРИДЕРЖИВАЙТЕСЬ РЕЖИМА И ВЫСЫПАЙТЕСЬ

Нездоровое соотношение периодов сна и бодрствования приводит к тому, что люди, страдающие от межсезонной хандры, реже оказываются под воздействием солнечного света. Тем, кому не понаслышке знакома эта проблема, рекомендуется с самого утра выйти на солнце. Прогулитесь по улице или откроите занавески в комнате, как только рассветет. Установите режим сна: каждый день спите по 8 часов и вставайте в одно и то же время. Это придаст вам энергии в течение дня.

ЕШЬТЕ БОЛЬШЕ ПРОДУКТОВ, БОГАТЫХ ЖИРНЫМИ КИСЛОТАМИ ОМЕГА-3

Все дело в том, что эти вещества помогают поддерживать здоровый уровень нейромедиаторов в головном мозге, важных для борьбы с межсезонной депрессией (серотонин, дофамин). Поскольку организм жителя наших широт, в отличие от людей, живущих на море, сам не в состоянии производить важные омега-3, нам необходимо получать их из пищи. Жирная рыба (скумбрия, сельдь, лосось, сардины, анчоусы). А также льняное, конопляное и масло греческого ореха являются лучшими источниками самых мощных разновидностей омега-3.

**ПОЛУЧАЙТЕ БОЛЬШЕ «СОЛНЕЧНОГО ВИТАМИНА»**

Витамин D известен как «солнечный витамин», потому что наш организм способен вырабатывать его, только поглощая естественный солнечный свет. Доказано, что 10 минут пребывания на солнце помогают улучшить настроение благодаря синтезу этого витамина. Кроме того, он усваивается из пищи - молока, яичных желтков и рыбы. А еще можно получать витамин D в форме добавок.

ВКЛЮЧИТЕ В СВОЙ РАЦИОН ОВСЯНКУ, АПЕЛЬСИНЫ И ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ ФОЛИЕВОЙ КИСЛОТЫ

Фолиевая кислота тоже поднимает настроение. Поэтому стоит включить в свой рацион продукты, богатые этим веществом - зелень, овсянку, семена подсолнечника, апельсины, чечевицу, стручковую фасоль и сою.

ПОДСЛАСТИТЕ ХАНДРУ ГОРЬКИМ ШОКОЛАДОМ

Шоколад - вкусный, полезный и эффективный способ борьбы с плохим настроением. Но только темный шоколад, который содержит, по крайней мере, 70% какао, а не молочный, шоколадные батончики или шоколадное мороженое. Поэтому, когда настроение на нуле, найдите шоколадку с самым высоким содержанием какао - и вы немедленно почувствуете себя лучше.

ПРОВОДИТЕ ВРЕМЯ С ДРУЗЬЯМИ

Это самое очевидное средство от хандры. В компании друзей наше настроение всегда начинает подниматься.

Источник : www.7ya.ru

**Получила зарплату...
Банкомат издал какие-то странные звуки...
Думаю – ржал!**

**«Вестник профсоюзов Ставрополья»
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 21.02.2017 г. Заказ № 222. Подписано в печать: по графику - в 10.00, фактически - в 10.00. Тираж 4000 экз. Распространяется бесплатно.