

Июль, 2022 г.



# ВЕСТНИК

## Профсоюзов Ставрополья

ЭЛЕКТРОННАЯ ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ТРЕБУЕТ НОВЫХ ЗНАНИЙ

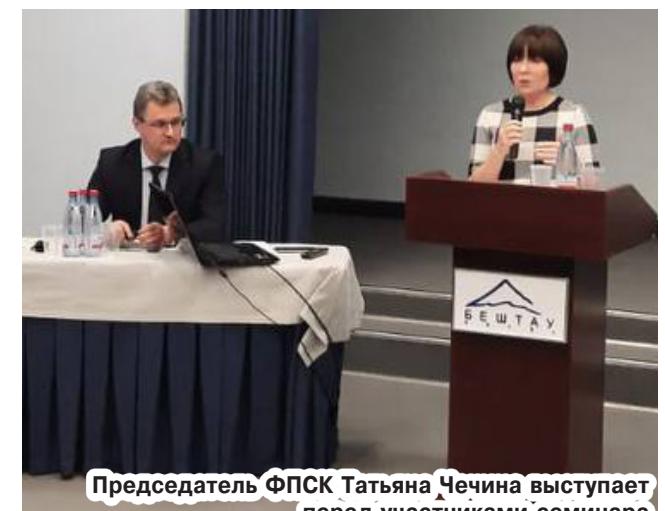
В Пятигорске прошел 2-дневный семинар «Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений», организованный Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Правительством Ставропольского края. Его участники, около 70 человек, координаторы территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений муниципальных образований Ставропольского края, обсудили вопросы, касающиеся роли органов социального партнерства в современных условиях, необходимости повышения эффективности социального диалога в муниципальных образованиях, механизмы формирования краевого, отраслевого и местного бюджетов, изменения в законодательстве в области охраны труда в 2022 году, легализации трудовых отношений и многие другие.

Спикерами семинара выступили: председатель

ФПСК Татьяна Чечина, заместитель председателя ФПСК Денис Сидоренко, первый заместитель министра финансов Ставропольского края Ирина Маркасян, заместитель министра труда и социальной защиты населения Ставропольского края Людмила Шагинова, руководитель Государственной инспекции труда – главный государственный инспектор труда в Ставропольском крае Людмила Хохрякова, сотрудники министерств и ведомств.

Все возникающие вопросы участники смогли задать экспертам и получить на них обстоятельные, квалифицированные ответы.

Семинар такого уровня проводится ФПСК второй год подряд. Все участники подчеркивают его безусловную пользу и значимость, по их мнению, знания, полученные на семинаре, придают им новый импульс и выводят работу на новый уровень.



Председатель ФПСК Татьяна Чечина выступает перед участниками семинара

### Говорят спикеры и участники семинара

**Заместитель министра труда  
и социальной защиты населения  
Ставропольского края Людмила  
Шагинова:**

- Тема моего выступления была посвящена совершенствованию социального партнерства в Ставропольском крае на территориальном уровне.

Я постаралась донести до участников семинара мысль о том, что социальное партнёрство в условиях новых вызовов, которые связаны с санкционными ограничениями, приостановкой деятельности контролльно-надзорных структур,

выходит на первый план в защите трудовых прав работников. Это и вопросы неформальной занятости, «серая» зарплата, невыплаты заработной платы и заключение коллективных договоров между работодателями и работниками в организациях. Важно, чтобы в эти договоры включались не только требования, которые и так определены Трудовым кодексом, но и гарантии, компенсации сверх Трудового кодекса, если у работодателя есть финансовая возможность.

Социальное партнёрство в Ставропольском крае – это не просто слова, это действительно рабочий инструмент. В Российской Федерации не так много регионов, где бы оборо-

значенные вопросы государственная власть и профсоюзы решали сообща. В нашем крае этот механизм отложен и работает.

**Заместитель главы администрации Александровского муниципального района Наталья Герасимова:**

- У нас в муниципалитете профсоюзы – это реальная сила, с которой мы считаемся, которая активно участвует во всех сферах жизни округа и принятии важных решений, касающихся социально-экономического и культурного развития территории.

В семинаре я участвую во второй раз. Хочу отметить его безусловную пользу. Семинар заставляет задуматься и проанализировать свою

деятельность, обратить внимание на изменения в трудовом законодательстве, нормативно-правовых актах, касающихся регулирования трудовых отношений, в том числе и социального партнёрства. И, конечно, дает возможность задать интересующие вопросы напрямую и получить квалифицированные ответы.

**Начальник управления труда и социальной защиты населения администрации Предгорного муниципального округа Елена Бабелурова:**

- Я не в первый раз принимаю участие в семинаре. Дел, поверте, очень много, но каждый раз выкраиваю время для того, чтобы поучавствовать в нем. У меня стаж работы более двадцати лет, накоплен определенный опыт, багаж знаний. Но слушая спикеров такого уровня, конечно, многое берешь на заметку, анализируешь свои промахи, недоработки, проводишь аудит своей деятельности и, конечно, за короткий период получаешь много полезной информации.

**Первый заместитель главы администрации Новоселицкого муниципального округа Татьяна Федотова:**

- Хочу особо отметить уровень спикеров. Это не просто теоретики, профессионалы-практики, которые непосредственно занимаются этой работой, владеют виртуозно всеми вопросами, в частности тонкостями заключения трёхстороннего соглашения, а для меня очень важна эта тема.

Семинар – это и возможность пообщаться с коллегами из других территорий, обменяться опытом.



# УМЕНИЕ ПОСТОЯННО УЧИТЬСЯ – КЛЮЧЕВОЙ НАВЫК ПРОФАКТИВИСТА

Традиционно в июле Учебно-методический центр ФПСК подводит итоги работы за 2021-2022 гг. Как прошел учебный год, что удалось сделать, а что еще только предстоит – в интервью с директором УМЦ ФПСК Ириной Кувалдиной.

– Ирина Владимировна, позади еще один учебный год. Кто наиболее активно проявил стремление повышать свой уровень знаний и компетенций? И какие программы предлагал УМЦ в этом году?

– Наиболее активное участие своего профактива в обучении по программам УМЦ ФПСК обеспечили краевые отраслевые организации профсоюзов работников здравоохранения, жизнеобеспечения, культуры, госучреждений, народного образования и науки РФ.

В программах обучения 2021-2022 учебного года нашли отражение такие актуальные темы, как методы управления персоналом, управление конфликтами, вопросы организации охраны труда, оценка профессиональных рисков, заключение коллективных договоров с учетом последних изменений в законодательстве и др.

Учитывая актуальность темы обучения по охране труда в связи с изменениями в нормативно-правовой базе, были востребованы зональные семинары «Актуальные вопросы охраны труда 2021-2022 гг.: практика применения», основной темой которых стало изучение вопросов обучения по охране труда (в программе рассматривался порядок обучения по охране труда и проведения инструктажей, введение новых правил по охране труда, внеочередная проверка знаний и др.).

– Для оперативности обучения по актуальным темам УМЦ разрабатывает и семинары, которые пользуются спросом...

– Да, это так. Например, спросом пользовались зональные семинары «Актуальные проблемы регулирования трудовых отношений», которые прослушали 272 человека. На них подробно разбирались темы приема на работу, увольнения, применения дисциплинарных взысканий, оформления отпусков, ведения воинского учета и др. При этом один из семинаров по данной тематике был целевым для специалистов кадровых служб сферы образования города Ставрополя (63 человека) и получил высокую оценку слушателей.

Учитывая полученный положительный опыт, УМЦ ФПСК планирует в следующем учебном году продолжить практику проведения семинаров с целевыми категориями слушателей.

Также от слушателей – работников кадровых служб поступали пожелания о проведении на базе УМЦ ФПСК обучения по программе переподготовки по направлениям: управление персоналом и кадровое делопроизводство.

Данные пожелания были учтены, и уже во втором полугодии учебного



года были организованы курсы повышения квалификации:

– «Актуальные вопросы применения трудового законодательства в работе кадровых служб» - 49 человек, г. Пятигорск

– «Методы управления персоналом: как эффективно руководить сотрудниками» - 51 человек, г. Георгиевск.

В рамках совершенствования работы по социальному партнерству были проведены зональные семинары по теме «Коллективный договор как инструмент социального партнерства» для 142 человек.

По сложившейся традиции для реа-

**Традиционно в числе категорий обучаемых: профсоюзные кадры и актив (председатели профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, правовые инспекторы, председатели КС и др.), специалисты организаций (работники кадровых служб, экономисты, юристы), специалисты по охране труда, руководители организаций.**

лизации программ УМЦ ФПСК привлекались представители органов надзора и контроля, федеральных и краевых структур органов государственной власти по отдельным направлениям социально-трудовой сферы, профсоюзных структур и др.

– УМЦ ФПСК постоянно работает над совершенствованием образовательного процесса, и сотрудники готовы разрабатывать программы, можно сказать, на заказ, если есть спрос...

– В этом учебном году с целью получения обратной связи, оценки качества обучения и его совершенствования мы проводили анкетирование слушателей, принимали заявки от отраслевых профсоюзов. Результаты исследования позволили не только своевременно корректировать действующие программы, но и определить направ-



**В 2021-2022 учебном году образовательными мероприятиями УМЦ ФПСК было охвачено 892 человека, реализовано 9 образовательных программ, в т.ч. 6 программ ДПО, проведено 13 очных зональных семинаров (в гг. Ставрополе, Кисловодске, Георгиевске, Буденновске).**

ления деятельности по дальнейшему совершенствованию обучения профсоюзных кадров и актива и других категорий слушателей.

Наиболее удачной в этом учебном году считаем работу с Росхимпрофсоюзом по организации повышения квалификации профактива. Были организованы совместно с отраслевым профсоюзом курсы по теме «Методы управления в работе профсоюзного лидера», обучение по данному направлению успешно освоили 37 человек. Хотелось бы отметить, что программа была составлена с учетом пожеланий слушателей, использовались современные методы обучения.

– Ирина Владимировна, все ли удалось сделать, по Вашему мнению?

– Приступив в 2021 году к реализации положений Концепции профсоюзного образования ФНПР, которая предполагает 4-уровневое обучение профсоюзного актива, УМЦ ФПСК столкнулся с определенными сложностями.

Так, специально для вновь избранных профсоюзных лидеров была разработана программа «Профсоюзный менеджмент» (в соответствии с концепцией ФНПР 24-часовая программа была рассчитана на новичков в профсоюзном деле). В общей сложности краевыми организациями отраслевых профсоюзов были поданы заявки на обучение более 100 вновь избранных профсоюзных лидеров. Но в итоге в обучении по программе «Профсоюзный менеджмент» приняли участие лишь 62 человека. И хотя это на 80% больше, чем в предыдущем году, результаты нас не устраивают. Мы понимаем, что не все вновь избранные профсоюз-

ные лидеры прошли обучение. Об этом мы узнаем при проведении зональных семинаров. На них мы получаем информацию о том, что многие профлидеры не прошли обучение и испытывают проблемы в организации работы.

В этой связи считаем целесообразным активизировать обучение в соответствии с порядком обучения профсоюзных кадров и актива членскими организациями ФПСК.

Учитывая, что концепция профсоюзного образования ФНПР предусматривает полноценное обучение профактива по отдельным профсоюзным темам (оплата, охрана труда, психология делового общения и др.), для создания образовательных блоков (общепрофессионального характера) вовлечены преподаватели ведущих вузов Ставропольского края: СКФУ, СТГАУ и др. Помимо этого представлены программы, по которым можно пройти обучение на базе СТГАУ.

На основе разработанных модулей УМЦ ФПСК готов и в дальнейшем корректировать программы обучения, востребованные на рынке образовательных услуг, по заявкам отраслевых организаций профсоюзов.

Хотелось бы особенно обратить внимание на успешно реализуемую программу работы с молодежью по теме «Эффективное управление организацией» в рамках ШМПЛ. В 2021-2022 году количество ее участников - 61 человек, рост составил почти в 3 раза (2020-2021 год - 22 человека). Это говорит о востребованности и программы и необходимости продолжения работы по ней в следующем году.

– В целом учебный год получился насыщенным, эффективным, интересным. «Вестник» желает Вашему коллективу и всем профактивистам неустанного движения вперед, а без новых знаний, постоянного повышения квалификации это сделать точно невозможно!



Участники семинара в г. Кисловодске



# МОЛОДЁЖЬ БЫВАЕТ РАЗНАЯ. В ТОМ ЧИСЛЕ – ПРОФСОЮЗНАЯ!

27 июня в России отмечают День молодежи – праздник, посвященный тем, от кого зависит будущее страны, мира и планеты в целом.

«Вестник Профсоюзов» встретился с нашими молодыми профсоюзными лидерами и поговорил о будущем профсоюзного движения и о том, почему они выбрали профсоюз.

## Созидайте и приумножайте!

Стаж работы в Федерации профсоюзов Ставропольского края руководителя отдела по работе с молодежью, председателя молодежного Совета Федерации профсоюзов Ставропольского края и заместителя председателя молодежного Совета Федерации Независимых профсоюзов России Татьяны Богословской невелик – три года. Но за это время ей удалось завоевать доверие и уважение не только у молодежи края, но и у ветеранов. За внешней хрупкостью чувствуется стержень, характер и целеустремленность. Девушка верит в благородную цель профсоюзного движения и заряжает этой верой окружающих.

– Татьяна, сегодня в стране огромное число различных молодежных общественных организаций. Почему вы выбрали профсоюз? Согласитесь, молодежь иногда даже не знает о его существовании.

– Я в профсоюзе с 2009 года, вступила потому что верю, что мой труд приносит пользу членам профсоюза.

– Лаконично, что называется, ни убавить – ни прибавить. Как Вам видится главная цель профсоюзов в жизни организаций, учреждений и вне ее?

– Профессиональные союзы несколько столетий назад создавались для того, чтобы объединенными усилиями работников и работодателей способствовать созданию комфортных и достойных условий труда, среды для реализации способностей и талантов работников, сплочению коллектива, а, значит, и для повышения эффективности производства, а если потребуется, и для защиты трудовых прав работников. За это время цели кардинально не изменились.

– Вы являетесь председателем молодежного Совета ФПСК, объединяете профсоюзную молодежь края. Какие конкретные дела за вами?

– Наши дела складываются из тех действий, которые происходят на краевом уровне и на уровне профсоюзов, в которых состоят члены молодежного Совета ФПСК. Так, в 2021 году члены молодежного Совета ФПСК проанализировали региональные трехсторонние соглашения, и по их инициативе в краевое трехстороннее соглашение на 2022-2024 гг. включен раздел «Молодежная политика», в котором закреплены обязательства сторон по обеспечению труду, наставничеству, включению в кадровый резерв, гарантии от увольнения молодых специалистов.

Сейчас работаем над планом по реализации данного раздела в территориях и организациях края.

Также мы работаем в направлении образования и просвещения. Организовали профсоюзный грантовый конкурс «Профскиллс», в котором участи социальному проектированию участников и рассматривали профсоюзные проекты, поданные от представителей различных отраслей. Довели до реализации два проекта-победи-

телей – это «Школа наставничества» и региональный студенческий форум «Профскиллс – 2021» Ильиной Ольги из Росхимпрофсоюза, а также «Школу профгруппы Ставропольского медицинского университета» Нины Бекетовой из профсоюза работников здравоохранения.

Некоторые вдохновились на создание молодежных комиссий у себя в первичках, кто-то участвовал в коллективных переговорах по заключению коллективного договора в своей организации, кто-то принял участие во всероссийских профсоюзных мероприятиях.

Мы организовали и провели несколько интеллектуальных квизов по основам профсоюзной деятельности, а также профсоюзных историко-культурных квестов. В нестандартной форме, через призму истории страны и своего населенного пункта, стараемся знакомить участников с историей профсоюзной организации, способствовать повышению уровня знаний в области трудового права.

– Чем молодежь объясняет свое вступление в профсоюз и что ждет от него?

– Каждый объясняет это по-разному. В наших социальных сетях в 2022 году появилась рубрика «Молодежь в лицах», в которой мы размещаем интервью с молодыми профактивистами. Один из вопросов так и звучит: «Почему вы в профсоюзе?». Кто-то отвечает, что профсоюз – площадка для приобретения организаторских навыков, отличный старт для реализации своих лидерских качеств, что в нем он осознает себя частью команды единомышленников. Для кого-то профсоюз – это стабильность и карьерный рост, подушка безопасности, кто-то говорит, что ему нравится, что делает профсоюз для улучшения условий труда, поэтому вступил сам.

– Профсоюзная молодежь – какая она? Серьезная, вдумчивая? Ведь профсоюз – это не развлекательная организация.

– На первый взгляд ребята из профсоюза такие же, как и все остальные представители молодежи – яркие, идейные, талантливые, умные. Но если присмотреться, то становится заметно, что в своей повседневной деятельности они реализуют не только личные интересы и потребности, но и замечают проблемы своих коллег, сослуживцев, однокурсников, пытаются понять и помочь. Они не боятся брать на себя ответственность за других, среди них очень много тех, за кем готовы следовать и кому доверяют. Это Иван Бондарев, Нина Бекетова, Екатерина Шилова, Сергей Ногин, Полина Чепетова, Марина Андриanova, Наира Галстян, Татьяна Переверзева, Светлана Герман, Таня Местякова.

– Чего бы пожелали сегодняшим молодым людям?

– Желаю всегда помнить, что мы не только самая экономически активная категория населения России, но и самая креативная. Созидайте и приумножайте!

## «Если идти все прямо да прямо, далеко не уйдешь...»

... это простая истина, которую пытался передать нам Антуан де Сент-Экзюпери в произведении «Маленький принц». А ведь эти слова так важны в нашем мире.

Сегодня «Вестник» знакомит читателей с победителями «Школы молодого профсоюзного лидера». Одна из них – Мария Авдеева.

Девушка поделилась с нами опытом участия в профсоюзном движении и своими увлечениями.

О таких, как Мария, говорят – «человек слова». Работает девушка в МКУК «Центральная библиотечная система ИГО СК» города Изобильный. Кстати, именно там она вступила в профсоюз. От директора Мария узнала о «Школе молодого профсоюзного лидера» и сразу же выдвинула свою кандидатуру на обучение.

Мария считает, что сейчас среди молодежи существует мнение, что профсоюз – это только развлечения, досуг, а еще выгодные путевки со скидкой.

Вот какой комментарий дала Мария по этому поводу:

– В первую очередь профсоюз защищает права и трудовые интересы работников. И это нужно четко понимать. Этому учат и в ШМПЛ. Полученные знания и причастность к профсоюзам дают уверенность в завтрашнем дне. Безусловно, профсоюз – для меня это и коллектив единомышленников, с которыми можно не только вместе трудиться, но и интересно, с пользой проводить время.

В ШМПЛ я получила много новой и полезной информации об истории формирования профсоюза, его развитии и структуре, о трудовых отношениях, о коллективных переговорах, охране труда, о том, как вести дебаты.

Все теоретические знания мы закрепили на практике. Я научилась дебатировать и работать в команде, получила навыки общения с незнакомыми людьми. Было очень интересно! В процессе обучения я получила и заряд положительных эмоций, а также новые знакомства!

Профсоюз научил меня и грамотно распределять время. Я успеваю заниматься творчеством, рисую в технике Resin art, т.е. эпоксидной смолой.

Главное – за время нахождения в профсоюзе я поняла, как важно иметь представление о своих достоинствах и недостатках, постоянно совершенствовать себя, развиваться и никогда не останавливаться на достигнутом!



## Она умеет все, и даже больше...

... так говорят об Ангелине Саркисян ее коллеги и друзья. Девушка – специалист по работе с молодежью, председатель ППО «Молодежного центра» Советского городского округа, тренер неформального образования «Всекавказский молодежный тренинговый центр». Недавно она создала креативное пространство «Крыша» – это место неформального общения, где жители могут собираться, проводить интересно досуг, посмотреть и обсудить фильм, поиграть в игры, например, квест по мотивам знаменитой игры «Форд Боярд».

В профсоюзе Ангелина 3 года. Но за это время жизнь изменилась, стала еще активнее, насыщеннее:

– Профсоюз для меня – это кузница кадров, это место, где можно отлично провести время с коллегами, общаясь на профессиональные темы, это постоянный рост и развитие, это незаменимый друг и помощник. Это рычаг, который может направить внимание в нужном направлении, остановить несправедливость по отношению к работнику, восстановить честь и достоинство как работодателя, так и сотрудника, – заверила девушка. – Если в коллективе возникают спорные вопросы, которые связаны с трудовой деятельностью, то работники обращаются за консультацией ко мне. Также при разработке локальных нормативных актов, например, инструкции по охране труда, положения об оплате труда, мне, как председателю ППО, руководитель направляет проект, а я провожу его анализ на соответствие трудовому законодательству.

По мнению Ангелины, профсоюз помог ей повзрослеть, ведь сегодня она несет ответственность за всех членов коллектива, за соблюдение их трудовых прав, формирование климата в «Молодежном центре», а это требует постоянного профессионального роста и развития.



нарный подход организаторов к знакомству с участниками, простые, понятные и очень живые лекции. Приятно удивило, что, задавая тот или иной вопрос, ты тут же получаешь ответ. Далее обучение состояло из теоретических занятий. Практической частью стали дебаты. В них каждый участник, опираясь на полученные знания, мог донести свою точку зрения до оппонента.

Спасибо организаторам за то, что собирают в дружные команды представителей абсолютно разных сфер деятельности, но вовлечённых в одно общее дело.

– Каким главным вещам, по вашему мнению, вы смогли научиться?

– Первое – это развитие навыков коммуникации, что, бесспорно, крайне полезно как для личностного, так и карьерного роста. Второе – преодоление страха публичных выступлений. Я убедилась, что нет ничего невозможного, если ты имеешь чёткую позицию и уверенность в себе. Третье – ШМПЛ стала для меня новым tolkком к развитию. Появилось желание продолжать обучение, недавно подала заявку на курс эффективной коммуникации между руководителем и коллективом.

– Как планируете применить или применять полученные знания на практике, есть планы на будущее?

– Благодаря полученным знаниям появилось чёткое понимание принципов работы профсоюзной организации на моем предприятии. Зная правовые аспекты деятельности ППО, дабы каждый из моих коллег мог оценить важность и необходимость профсоюза сегодня.

– Что можете пожелать молодым людям?

– Может, я отвечу несколько банально, но хочу пожелать – учитесь, развивайтесь и никогда не останавливайтесь на достигнутом. Новые знания непременно помогут найти себя, свою дорогу в жизни.



Т. И. Чечина поздравляет с победой в ШМПЛ Е.Федоренко

## Молодые профсоюзные лидеры – кто они?

«Школа молодого профсоюзного лидера» – место подготовки кадрового резерва из числа молодых профсоюзных активистов. Евгения Федоренко – одна из победителей ШМПЛ. Девушка поделилась своими впечатлениями, рассказала о процессе обучения и о планах на будущее.

– Как Вы узнали о профсоюзе?

– О профсоюзной организации я впервые услышала в 2015 году, пришла работать специалистом в Департамент по кадровым вопросам на «Почту России». При приеме мне кратко рассказали, что из себя представляет ППО, и я подала заявление на вступление в профсоюз.

Профсоюз для меня – прежде всего гарантня соблюдения трудовых прав и интересов. Это большой дружный коллектив, который добивается лучших условий труда и борется с несправедливостью, связующее звено между работниками и работодателем.

– Вернемся к «Школе молодого профсоюзного лидера». Как проходили занятия?

– Считаю, мне выпала уникальная возможность стать учеником ШМПЛ, организованной Федерацией Профсоюзов Ставропольского края. Скажу честно, не ожидала, что будет настолько интересно. В первый же день покорил неорди-

нальный подход организаторов к знакомству с участниками: Полосу подготовили: Лилия Григорова, Анжелика Быкова, 2 курс СКФУ, Елизавета Дронова, 2 курс СКФУ

«Невинномысский Азот» – одно из крупнейших химических предприятий Ставрополья. Работа по созданию комфортного режима труда и отдыха носит здесь постоянный характер. Это подтверждают факты.

Председатель краевой организации профсоюза работников химических отраслей промышленности Наталья Гладкова заверила, что многие предложения, затрагивающие условия труда, заработной платы, отдыха, поднимаемые коллективом на встречах с профсоюзами и руководством предприятия, не остаются без внимания и по возможности реализуются в конкретные дела.

Так, индексация зарплаты по итогам принятых решений с 1 января и 1 апреля 2022 года составила 8,4% (в том числе тарифной части на 9%).

С 1 января введен новый порядок выплат по ст. 112 ТК РФ за нерабочие праздничные дни, улучшающий ранее установленную и действующую методику. По новым правилам работник в случае привлечения к работе в нерабочие праздничные дни получит более весомую сумму по итогам работы 5 числа месяца, следующего за расчетным. Ранее такую выплату работники получали по итогам отчетного года.

С 1 февраля на 40% увеличены надбавки за выполнение обязанностей отсутствующего работника для персонала нетехнологических цехов. А с 1 апреля в связи с приня-



тием решения перейти на месячный учетный период повышенный размер оплаты сверхурочных происходит непосредственно в заработную плату за отчетный месяц (ранее данную выплату получали по истечении трех месяцев).

В соответствии с коллективным договором работникам предприятия и членам их семей (детям до 18 лет) предоставляются льготные путевки с компенсацией 90% затрат за счет бюджета предприятия. Для снижения финансовой нагрузки на работников по инициативе профсоюзного комитета в этом году было принято дополнительное решение о 100%-ной компенсации затрат на до-

ставку (экономия составит около 2500 рублей на члена семьи) и компенсации 30% затрат на отдых для супруга/супруги – не работников «НевАзота», что позволит дополнительно сэкономить около 6000 рублей.

По просьбе работников завода управления им были изменены графики работы, которые позволяют обеспечить более комфортные условия и пользоваться льготным транспортом предприятия.

Традиционно разрабатываются дополнительные программы отдыха. К 60-летию «Невинномысского Азота» с 11 по 13 июня в пансионате «Химик» прошли праздничные мероприятия, в которых приняли участие около 300 работников и членов их семей, используя путевки летне-

го отдыха, предоставляемые заводчикам и их детям по колдоговору.

В период мартовских и майских праздников для членов профсоюза и их семей были организованы увлекательные туры выходного дня в пансионаты Геленджика и Крыма, в которых отдохнули 270 человек. Такие поездки пользуются большой популярностью у работников «Невинномысского Азота». В этом году по льготной стоимости (с 50%-ной компенсацией затрат!) отдохнули и супруг/супруга – не работники «Азота».

Активно проводится работа по подключению химиков к различным льготным программам, в рамках которых им предоставляются скидки. Так, обладателями дисконтной карты члена профсоюза, в кото-

рую включено более 500 партнеров по Ставропольскому краю, стали 1767 членов профсоюза.

С целью популяризации здорового образа жизни традиционно под эгидой профсоюзного комитета среди работников – членов профсоюза проводится Спартакиада химиков. На сегодняшний день уже проведены соревнования по 5 видам спорта, в которых приняли участие около 500 работников. Победители и призеры соревнований получают грамоты, кубки, денежные выплаты и, конечно, массу позитивных эмоций.

При профкоме работает касса взаимопомощи. Максимальный размер беспроцентного займа составляет 250000 рублей. При займе в размере 100000 рублей сроком на 2 года финансовая выгода составляет около 20000 рублей по отношению к аналогичному уровню кредита в банке. Работники могут рассчитывать также на материальную поддержку. Максимальный размер материальной помощи составляет 250000 рублей. За 5 месяцев 2022 года 153 члена профсоюза получили заем в КВП, 367 членам профсоюза была оказана материальная помощь.

Каждый член профсоюза может рассчитывать на бесплатную юридическую помощь. Правовая работа носит системный характер. В 2021 году было оказано 94 консультации членам профсоюза. Вопросы касались непосредственно как трудовых отношений, так и личных в различных областях права. А всего за год в профком поступило около 10 тыс. обращений.

## ПРАВА И ИНТЕРЕСЫ ХИМИКОВ

### В НАДЕЖНЫХ РУКАХ



### С ОСЕННИ РАССЛЕДОВАТЬ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НУЖНО ПО НОВОМУ ПОРЯДКУ

С 1 сентября 2022 года несчастные случаи на производстве будут расследоваться по новому Положению.

Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н утверждено Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве. Приказ вступает в силу с 1 сентября 2022 года и действует до 1 сентября 2028 года.

Согласно статьи 227 Трудового кодекса РФ расследование и учету подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя



(его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Новым приказом Минтруда России утверждены особенности проведения расследований, произошедших в отдельных отраслях и организациях, в том числе определен порядок проведения расследования несчастных случаев, происшедших с дистанционными работниками, спортсменами, работниками религиозных организаций, гражданами, выполнявшими рабо-

ты на основании договора гражданско-правового характера.

Приказом утверждены новые формы документов, оформляемых в ходе расследования несчастного случая, в том числе акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 ЧС, акта о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель работника в результате несчастного случая. Также утверждены классификаторы, необходимые для расследования несчастного случая на производстве.

Техническая инспекция ФПСК

### ПРОФСОЮЗНАЯ АКЦИЯ «СОЦИАЛЬНЫЙ ЧЕТВЕРГ»

Федерация профсоюзов Ставропольского края реализует акцию «Социальный четверг». Работодатель выплачивает зарплату в «конверте» и отказывается оформлять трудовые отношения? Вынуждает уволиться?

Мы поможем разобраться в сложившейся ситуации! Наши юристы внимательно разберутся в каждом конкретном случае, проанализируют все имеющиеся у Вас документы, помогут подготовить обращение от Вашего имени в органы контроля и надзора по защите трудовых прав.

Прием обращений осуществляется еженедельно по четвергам с 9.00 до 18.00 часов по телефону в г. Ставрополе: 8(8652) 35-18-06.



### ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ В ЖАРУ

На большей части страны установилась жаркая погода. Поэтому будет уместно напомнить рекомендации Роспотребнадзора работодателям об организации работы в условиях повышенной температуры воздуха.

В первую очередь специалистами службы обращается внимание работодателей на то, что жаркая погода приводит к ухудшению условий труда работающих на открытой местности, в производственных и общественных помещениях без кондиционирования.

В связи с этим ведомство рекомендует сокращать продолжительность рабочего дня на час, если температура в рабочем помещении приблизилась к отметке 28,5°C. При повышении температуры до 29°C – на два часа, до 30,5°C – на четыре часа.

Для профилактики перегревания организма необходимо организовать рациональный режим работы. При работах на открытом воздухе и температуре наружного воздуха 32,5°C работу нужно выстроить по специальному графику с перерывами в охлаждаемых помещениях, в которых следует поддерживать климат на уровне 24 - 25°C во избежание резкого перепада температур.

Роспотребнадзор не рекомендует проведение работ на открытом воздухе при температуре выше 32,5°C. Следует изменить порядок рабочего дня, перенося такие работы на утреннее или вечернее время, при этом не рекомендуется допускать к такой работе лиц моложе 25 и старше 40 лет.

Работодателям рекомендуется правильно организовать соблюдение питьевого режима для работников, чтобы питьевая вода была в достаточном количестве и в доступной близости.

Техническая инспекция ФПСК