

# ВЕСТНИК

## Профсоюзов Ставрополья

ПЕЧАТНЫЙ ОРГАН ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ИЗДАЕТСЯ С 1991 ГОДА

Читайте в номере:

От первого лица

### Основная роль - у регионов

О конференции МОТ-ФНПР «Меняющийся рынок труда - будущее сферы труда и задачи, стоящие перед профсоюзами» для профобъединений СКФО и ЮФО в Ростове-на-Дону

стр. 2

Профсоюзы  
и кадровая политика

### Социальный диалог - действенный инструмент кадровой политики

Об участии ФПСК в V Краевом кадровом форуме-2019

стр. 2

Гость номера

### Профсоюзная идея - главная мотивация

Интервью с заместителем председателя ФНПР Александром Шершуковым

стр. 3

Профсоюзное обозрение

### Работать на опережение

О деятельности Ставропольской краевой организации Росхимпрофсоюза

стр. 4

Резонанс

### Профсоюзы должны меняться

О первом интеллект-форуме ФНПР «Профсоюзы. XXI век. Новая реальность: возможности и риски» в Сочи

стр. 5

Горячая тема

### Предупрежден - значит вооружен

О внедрении оценки профессиональных рисков

стр. 5

### Экологически чистый транспорт должен жить!

О ситуации с горэлектро-транспортом в регионе

стр. 6

Санаторно-курортный комплекс профсоюзов на КМВ

### Главное - постоянно развиваться

О профсоюзном санатории имени Эрнста Тельмана (г. Железноводск)

стр. 7

Молодежь и профсоюз -  
выгодный союз!

### Профсоюзная молодежь должна быть не будущим, а настоящим

О молодежном образовательном форуме ФПСК «Точка-Опоры-2019»

стр. 8

## В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ - ОПЛАТА ТРУДА СТАВРОПОЛЬЦЕВ



Докладывает зам.  
председателя ФПСК Анна  
Илющенко. В президиуме  
- зам. руководителя  
ГИТ в СК Светлана  
Будняк и председатель  
ФПСК Татьяна Чечина.

заместитель руководителя Государственной инспекции труда в Ставропольском крае Светлана Будняк, в целом ситуация с выполнением конституционных норм неудовлетворительная, особенно в производственном секторе, малом и среднем бизнесе.

Не снимают с себя ответственность и профсоюзы. Качество профсоюзного мониторинга систем оплаты труда в организациях оставляет желать лучшего и нередко не позволяет вести эффективные коллективные переговоры, в том числе по вопросу заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате.

- Закон суров, но он закон: постановления Конституционного суда РФ надо неукоснительно выполнять. Иначе - те же выплаты плюс штрафные санкции, причем дополнительные расходы, в конечном счете, лягут на плечи работников. А если у работодателей есть проблемы с выполнением этих документов, надо вместе решать их в рамках социального диалога, - подчеркнула председатель ФПСК Татьяна Чечина.

На заседании Президиума ФПСК была определена стратегия действий ставропольских профсоюзов по решению обсуждаемого вопроса. Так, профсоюзной стороне краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений поручено добиваться выделения дополнительных средств из бюджета СК на выплату низкооплачиваемым категориям работников учреждений социальной сферы повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни также сверх МРОТ. ФПСК готовит заседание «круглого стола» по вопросам повышения заработной платы ставропольцев с участием представителей органов власти, местного самоуправления, надзора и контроля, объединения работодателей и других заинтересованных структур.

Членским организациям ФПСК рекомендовано проводить регулярный мониторинг действующих систем оплаты труда, а представительствам ФПСК совместно с органами по труду в муниципалитетах следует уделять самое пристальное внимание при анализе соглашений и коллективных договоров вопросам установления размеров минимальных тарифных ставок, минимальных окладов, размеров и порядка предоставления компенсационных и стимулирующих выплат. Учебно-методический центр ФПСК в ноябре-декабре текущего года организует семинар для руководителей краевых организаций профсоюзов по вопросам регулирования оплаты труда.

Евгения БАЛАБАНОВА.

## ПРОФСОЮЗЫ ОЗВУЧИЛИ ИНИЦИАТИВЫ

На расширенном заседании Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, состоявшемся в преддверии Всемирного дня действий «За достойный труд!», ставропольские профсоюзы выступили с рядом важных инициатив.



В президиуме комиссии:  
вице-президент  
Конгресса деловых  
кругов Ставрополья  
Татьяна Громова,  
зам. председателя  
Правительства СК -  
министр финансов Лариса  
Калинченко, председатель  
ФПСК Татьяна Чечина.

Координатор стороны Правительства СК Лариса Калинченко пообещала доработать вопрос о выплатах по постановлениям Конституционного суда РФ. Краевой минфин совместно с министерствами труда и занятости населения и образования также изучат инициативу профсоюзов о принятии краевого закона об индексации социальных выплат.

Конкретные выводы последовали и после рассмотрения вопроса о состоянии социального партнерства в Кочубеевском муниципальном районе и Георгиевском городском округе. Несмотря на их положительный опыт, ситуация в целом серьезная, считает координатор профсоюзной стороны Татьяна Чечина. Во многих территориях сторона работодателей отсутствует или нелегитимна, комиссии работают формально, рассматриваются вопросы никак не соотносятся с конкретными решениями для улучшения уровня жизни населения. Поэтому профсоюзный лидер предложила провести мониторинг ситуации на территориальном уровне социального партнерства и обсудить его итоги в краевом формате с принятием соответствующих решений.

Это будет нужный для практической работы социальный срез, поддержала инициативу стороны профсоюзов Лариса Калинченко.

Окончание на стр. 2.

## От первого лица

## ОСНОВНАЯ РОЛЬ - У РЕГИОНОВ

В Ростове-на-Дону состоялась конференция ФНПР-МОТ «Меняющийся рынок труда - будущее сферы труда и задачи, стоящие перед профсоюзами», в которой приняли участие руководители территориальных профобъединений Южного и Северо-Кавказского федеральных округов. Мероприятие прошло в рамках масштабной кампании по обсуждению Декларации 100-летия МОТ по инициативе Международной организации труда. О чём там говорили, мы спросили у председателя ФПСК Татьяны Чечиной, которая участвовала в этой встрече.

- Когда мы говорим о Международной организации труда, то должны понимать, что без этой старейшей и авторитетнейшей структуры ООН у трудающихся разных стран, включая Россию, не было бы основных социальных гарантий в сфере труда, да и национального трудового законодательства в таком формате. Именно Конвенции МОТ - рычаг его совершенствования.

Применительно к Декларации нельзя не отметить ее актуальнейших моментов о решении проблем в социально-трудовой сфере в условиях глобальных изменений на рынке труда на основе социального диалога, необходимости инвестиций в развитие персонала, повышение его квалификации. В документе, который поднимает вопросы не только о настоящем, но и будущем труда, речь идет о возрастании роли профессиональных союзов как представителей работников. И профсоюзы должны быть адекватны переменам и своевременно на них реагировать.

Считаю, у нас для этого есть серьезные ресурсы, о чём я говорила в своем выступлении. Мы должны жестко контролировать на уровне субъектов РФ процессы, связанные с реализацией национальных проектов, в том числе региональных программ повышения производительности труда. Надо использовать практику аутплейсмента, когда уже за полгода до предполагаемой оптимизации работодатель и профсоюз выстраивают схему переобучения, повышения квалификации сотрудников, и прописывать это в коллективных договорах. На уровне регионов эти и другие важные вопросы регулирования социально-трудовых отношений позволяет решать статья 35.1 Трудового кодекса РФ посредством обсуждения сторонами прогноза и программ социально-экономического развития территории.

При этом ключевую роль приобретает профессионализм и умение профсоюзов качественно вести переговоры с властью и работодателями. И как тут не вспомнить посып юбилейной декларации МОТ о том, что надо учиться всю жизнь.

Считаю, что в непростой ситуации с состоянием условий труда на рабочих местах и роста производственного травматизма недооценена роль профсоюзных уполномоченных по охране труда, и их статус в рамках социального диалога надо повышать.

Эта конференция, на мой взгляд, позволила сверить наши действия с тем, что происходит в мире. И я сейчас говорю не о «высоком». На мероприятии подчеркивалась значимость работы на всех уровнях социального диалога, но основная роль сегодня - у регионов. Соответственно статус соглашений в субъектах РФ возрастает в разы. Тому пример - главный документ социального партнерства на Ставрополье.

В логике с конференцией ФНПР-МОТ рассматриваю темы, озвученные на первом интеллект-форуме ФНПР в Сочи. Одна из центральных - как нам переформатировать свою работу, чтобы противостоять неолиберальной идеологии, противоречащей принципам МОТ. Главные пути, на мой взгляд, - преодолеть нашу децентрализацию и раздробленность, действовать все вышеупомянутые ресурсы, в том числе и коллективные действия.

## ПРОФСОЮЗЫ ОЗВУЧИЛИ ИНИЦИАТИВЫ

Окончание. Начало на стр. 1.

При обсуждении практики реализации отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу СК председатель Ставропольской краевой организации Профсоюза работников АПК РФ Сергей Марнопольский отметил, что при положительной динамике роста зарплаты в отрасли региона есть хозяйства, где работникам платят за труд ниже МРОТ. Несмотря на снижение производственного травматизма, его уровень остается недопустимым. Органы государственной власти и местного самоуправления в пределах своих полномочий не в полной мере контролируют ситуацию в преимущественно частном агробизнесе. А его представители

не торопятся выполнять краевое отраслевое соглашение, заключать коллективные договоры. Поэтому Сергей Марнопольский предложил внести в региональный закон о социальном партнерстве изменения о порядке формирования отраслевых комиссий, учитывать качество социального партнерства в сельхозпредприятиях при распределении государственных субсидий и др. Комиссия рекомендовала организациям АПК при заключении коллективных договоров включать в них нормы соглашения, а при уведомительной регистрации контролировать наличие его положений по обеспечению минимального уровня социальных гарантий работникам. Краевым минсельхозом будет проработана инициатива об отраслевых комиссиях.

## Профсоюзы и кадровая политика

## СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ - ДЕЙСТВЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



Председатель ФПСК Татьяна Чечина выступает на пленарном заседании форума.

ют только 0,5% от фонда оплаты труда при рекомендуемых 2%. Не в полную силу используются возможности национальных проектов для обучения, переобучения, повышения квалификации сотрудников. Требует большей гибкости система профессионального образования: сегодня половина ее выпускников не трудоустроена. Важная тема - профессиональные стандарты, невыполнение которых с 1 января 2020 года грозит штрафами.

При этом на форуме красной нитью прошла мысль, что все достигнутое и то, что еще предстоит сделать в этом ключевом для развития экономики направлении, возможно совместными усилиями сторон в рамках социального диалога. Прозвучавших примеров и практик на разных площадках мероприятия было немало. Активную позицию заняли профсоюзы: квалифицированный персонал - основа любого бизнеса. Надо уважать тех, чьими руками и головами обеспечивается его успех. Но и работник должен понимать: чтобы быть востребованным

Подробнее об этом профсоюзы, работодатели, представители органов местного самоуправления говорили в рамках соответствующей дискуссионной площадки. Разговор получился непростой, но обойдется полезный. По мнению председателя ФПСК Татьяны Чечиной, в крае достаточно инструментов для диалога сторон, и прежде всего, продуманное региональное законодательство. Однако оно нередко нарушается на местах не только из-за пассивной позиции отдельных органов местного самоуправления, но и из-за нежелания работодателей объединяться.

Поддержала профсоюзную позицию заместитель министра труда и социальной защиты населения СК Людмила Шагинова, которая отметила серьезную «просадку» по числу заключенных коллективных договоров и оставляющую желать лучшего качество имеющихся. Замминистра также обратила внимание на ситуацию с реализацией национальных проектов в части переподготовки и переобучения кадров, которая не должна превращаться в формальность, тем более, когда речь идет о предпенсионерах.

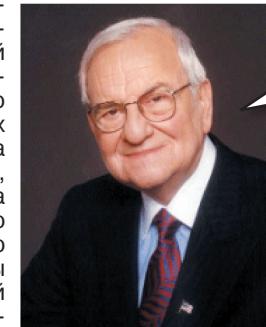
Сопредседатель регионального отделения «Опоры России» Павле Мралевич заявил, что понимание необходимости социального диалога у работодателей есть, но ему не способствует не-предсказуемая ситуация в экономике страны и жесткая фискальная политика. Впрочем, у представителя бизнес-сообщества были и конкретные инициативы по включению в состав стороны работодателей краевой трехсторонней комиссии разных объединений предпринимателей, дифференциации штрафов в зависимости от размера предприятий и др.

Тем не менее, как рассказала заместитель главы администрации Александровского муниципального района Наталья Герасимова, создание там территориальной трехсторонней комиссии позволило вовлечь работодателей в социальный диалог, и есть реальные результаты. Это наглядно продемонстрировало выступление ге-



Участники панельной дискуссии «Развитие социального партнерства как инструмент реализации системной кадровой политики в регионе».

на рынке труда, нужно постоянно совершенствовать свои компетенции. Конструктивный социальный диалог, по пути которого идут все ведущие мировые экономики, - ресурс повышения эффективности бизнеса и качества жизни людей, подчеркнула председатель ФПСК, координатор стороны профсоюзов в краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Татьяна Чечина. По ее словам, пятилетняя практика проведения Кадрового форума показала, что социальные партнеры выбрали правильный путь в условиях изменения структуры рынка труда и даже опередили некоторые федеральные решения. Так, в главном документе социального партнерства в регионе - трехстороннем соглашении между Правительством края, Федерацией профсоюзов СК и союзом работодателей «Конгресс деловых кругов Ставрополья» - действует раздел «Развитие кадрового потенциала» с конкретными обязательствами сторон. Но, если говорить в целом, еще многое предстоит сделать. Особенно учитывая, что цифровая экономика - это уже не будущее, а настояще с нетипичными формами занятости. И регулировать проблемы отношений в них работников и работодателей можно только в рамках социального диалога.



Суть любого бизнеса: персонал, продукт, прибыль.

Если у вас проблемы с первым пунктом, о двух других можете забыть.

- Ли Якока

нерального директора АО «Радиан» Александра Богословского. Как привлечь около 20 молодых докторов в сельское здравоохранение восточной зоны края, поделилась опытом главного врача Кировской районной больницы Инны Антонян.

Вывод, который озвучила председатель ФПСК Татьяна Чечина, был очевиден: когда коллектив организован и профсоюз является буфером между работниками и работодателями, социальный диалог становится действенным инструментом кадровой политики.

Прозвучавшие предложения вошли в итоговую резолюцию форума.

Полосу подготовила Евгения БАЛАБАНОВА.

Гость номера

# ПРОФСОЮЗНАЯ ИДЕЯ - ГЛАВНАЯ МОТИВАЦИЯ

**Основа эффективной работы профсоюзов - их организационная структура. О состоянии и перспективах развития профсоюзного движения страны и края, профсоюзном менеджменте, молодежной политике и не только мы спрашивали у заместителя председателя Федерации независимых профсоюзов России Александра Шершукова, который принял участие в работе молодежного образовательного форума ФПСК «ТочкаОПоры-2019».**

**- Александр Владимирович, как Вы оцениваете состояние российских профсоюзов: нас много, мало? Мы - реальная сила?**

- Нас много с точки зрения численности. И это имеет значение, поскольку наши социальные партнеры - бизнес и власть - всегда оценивают профсоюзную сторону в любой стране по количеству людей, которые состоят в профсоюзах. Поэтому 20 млн членов отраслевых профсоюзов, входящих в Федерацию независимых профсоюзов России, - это существенно. Другой вопрос - насколько они активны. Вот здесь у нас есть определенные проблемы, потому что отраслевые профсоюзы находятся в разном состоянии. Одни действительно эффективны, другие нуждаются, если можно так сказать, в комплексе реабилитационных мер. При этом ФНПР, которая по уставу является структурой в большей степени координирующей, чем руководящей, не может механически влезать во внутреннюю жизнь отраслевых профсоюзов.

Но, несмотря на имеющиеся проблемы, над которыми мы работаем, ФНПР - большая и сильная организация. Ее авторитет и влияние подтверждаются в том числе и тем, что наша Федерация является одним из крупнейших иуважаемых членов Международной конфедерации профсоюзов. И это вполне внешний и объективный критерий оценки нашего состояния.

**- Если продолжить разговор о проблемах, то снижение численности членов профсоюзов, на Ваш взгляд, - это объективный процесс, связанный с состоянием экономики, или это проблема нашей профсоюзной структуры, ее эффективности?**

- И то, и другое. Во-первых, это процесс, который, к сожалению, затронул все профдвижение, в том числе и профсоюзы за рубежом, т. е. речь идет об общемировой тенденции. Во-вторых, в России в течение последних лет 15 изменяется структура трудовых отношений, само рабочее место. Больших трудовых коллективов, явившихся основой для возникновения профсоюзов в конце XIX века, сейчас становится все меньше. Труд персонифицируется, расхожей вещью стала так называемая цифровая или платформенная занятость, юберизация экономики. То есть, с одной стороны, идет объективный процесс. Но с другой - в этой ситуации есть и доля нашей вины, потому что мы можем больше. Профсоюзная структура в нашей стране могла бы быть более эффективной, даже при всех внешних тенденциях. И в этом смысле перед нами стоят очень серьезные задачи по осовремениванию российских профсоюзов.

**- Сегодня краеугольная проблема профсоюзного движения - мотивация профчленства. Вроде все понимают, а вразумительных решений нет. Чем будем мотивировать?**

- Это зависит от специфики конкретной профсоюзной орг-

анизации. К примеру, если она действует на большом постсоветском предприятии, ныне являющемся собственностью некой корпорации регионального либо надрегионального уровня, где самостоятельно не устанавливается уровень зарплат и каких-то бонусов для работников, - это один разговор. Тут включается функционал даже не данной первички, а отраслевого профсоюза, который должен в Москве вести переговоры с собственником, большим работодателем. Если это малый бизнес - наиболее сложный во всем мире сектор для создания профсоюзных организаций, - там другая аргументация. Но общий спектр мотивации известен. Это возможность получения членами профсоюзов преференций по зарплате, условиям труда и культуре. Плюс большая пропагандистская, идеологическая работа с ними. Чем зачастую наши профсоюзные организации не занимаются, считая, что всем и так понятно, что они сделали, чего добились по колдоговору и т. д. Но, к сожалению, людям далеко не понятно, - их нужно убеждать и, если хотите, воспитывать в этом смысле.

**- И все-таки хотелось бы подробнее поговорить, с чем профсоюзам надо заходить в малый бизнес?**

- Со специалистами, с деньгами, по большому счету, и с цифрой. Что я имею в виду? Малые предприятия - это небольшое количество работников. Трудовые отношения - на уровне договоренностей, либо серых или черных зарплат и т. п. Чтобы в такой обстановке существовала профсоюзная организация, работник с самого начала должен понимать, что, входя в ее состав, он получит реальную помощь. И это должно быть продемонстрировано не абстрактными разговорами, а конкретными вещами и буквально с порога, для чего у профсоюзации должны быть средства. Еще один важный момент - далеко не всегда в таких первичках возможно иметь освобожденного, и прежде всего, от давления со стороны работодателя, председателя профкома. Значит, его персональное общение с членами профсоюза должно идти на базе профсоюзного мобильного приложения. Так поступает в коммуникациях с потенциальными покупателями бизнеса, и нам необходимо идти примерно по тому же пути.

**- В серии своих статей в газете «Солидарность» Вы обращаете внимание на качество профсоюзного менеджмента. Как повысить уровень управления профсоюзной структурой? И какие они, инновации по-профсоюзному?**

- Слушайте, газета «Солидарность» ежегодно вручает премию «Профсоюзный авангард» профсоюзным организациям, в которых появились интересные наработки. Поэтому всех адресую на сайт нашего издания, в раздел «Специальные проекты - Профсоюзный авангард», где можно увидеть реально интересные штучки, которые придумали наши коллеги в разных регионах и отраслях.

Но вот что касается методов профсоюзного менеджмента, мне кажется, проблема не в том, что они устарели, а в том, что некоторые коллеги не пользуются даже старыми методами. Просто считают, что «на наш век хватит членов профсоюза, и мы сами со всеми вопросами разберемся». Нет, не разберутся. И они должны понимать, что если приходить на работу на 1 - 1,5 часа в день, и дальше их никто не видит, то это не просто неприлично со стороны руководителя профструктуры, но по факту - бездеятельность, которая ведет к разрушению организации и ухудшению жизни членов профсоюза.

**- Альтернативные профсоюзы: с ними надо бороться, или это здоровая конкуренция?**

- Надо понимать, что они возникают там, где мы, традиционные профсоюзы, не дорабатываем. Нужно ли с этим бороться? При наличии двух профорганизаций на одном предприятии, конечно, между ними происходит разной степени интенсивности конкуренции. Более того, я знаю примеры, когда одна первичка системы ФНПР была в меньшинстве по сравнению с нашими конкурентами и подверглась точно так же гонениям, в которых обычно обвиняют нас по отношению к альтернативным профсоюзам. Все то же самое. Здесь вопрос в том, кто победил. Победитель прав только тогда, когда в рамках этой борьбы он занимается отстаиванием интересов членов профсоюза. Это принципиально, потому что можно победить, и базируясь на ресурсах работодателя. Проще говоря, - надо честно и эффективно работать для людей.

**- Согласитесь, выражение «молодежь - стратегический резерв профсоюзов» - уже штамп, каких немало в нашей работе. Куда сегодня двигать молодежную политику профсоюзов? Чем мотивировать молодежь?**

- Я бы сформулировал ситуацию следующим образом. С одной стороны, нам нужно «доставать» молодежь из резерва, более активно ее инкорпорировать в профсоюзную деятельность. И не бояться, как пел в свое время Борис Гребенщиков, что «молодая шпана сотрет нас с лица земли». Проблема в другом - что не вся, но определенный процент профсоюзной молодежи является скорее не шпаной, а бюрократами. Очень хорошо, что молодые люди учат писать социальные проекты, работать в соцсетях и т. д. Но при этом они должны понимать, что наша деятельность не ограничивается



только переговорами и должна сопровождаться определенными действиями. Я ни разу не видел, чтобы на молодежных мероприятиях профактивистам рассказывали, как правильно и по закону готовить коллективные действия. Этой форме тоже надо учить молодежь, чтобы она хотя бы понимала, что это возможно.

И еще один существенный момент заключается в том, что молодые люди, к сожалению, не понимают, что своим кадровым ростом надо заниматься самим. Да, в определенных структурах есть программы по кадровому росту молодежи, но сам по себе он не произойдет. Поэтому молодым профактивистам надо более активно заниматься обновлением, улучшением качества деятельности профсоюзов.

И еще. Мне кажется, что профсоюзная идея, реализуемая в нормальном состоянии, сама по себе должна быть внутренней мотивацией для молодых людей. Мы же не говорим, что нужно мотивировать граждан заняться волонтерством. Да, государство поддерживает эту тему. Как, собственно говоря, и профсоюзы поддерживают профактивистов. Вообще вся человеческая история - борьба идей и людей, которые являются сторонниками разных концепций. И делают это они не потому, что хотят заработать больше денег.

**- То есть вы не сторонник потребительских мотивов?**

- Я абсолютно не сторонник. Более того, я давно пришел к выводу: если ты занимаешься чем-то интересным и сам в это вкладываешься, в итоге деньги все равно появятся. Именно в такой последовательности - либо деньги, либо вещи, которые компенсируют тебе недостаток денег. Человеческие вложения. Поэтому я убежден, что мотивация для профсоюзных активистов, в первую очередь, должна быть именно идеологическая.

**- К чему готовиться российским профсоюзам?**

- К сложному периоду, потому что ничего хорошего в реальном секторе экономике, в отраслях, которые работают не на экспорт, в общем-то не про-

исходит. Ситуация с реализацией национальных проектов тоже сложная. Создается ощущение, что государственный аппарат не справляется с заданной ему новой планкой - обеспечением стимулирования экономики через нацпроекты. Другой момент - достаточно жесткая финансово-экономическая политика в стране. А в итоге - проблемы у людей и у профсоюзов, которые занимаются защитой их прав. И пока сложный период в стране продолжается, необходимость для профсоюзов фиксировать свою позицию более явно и открыто сохраняется.

**- Мы с Вами беседуем во время молодежного образовательного форума Федерации профсоюзов Ставропольского края «ТочкаОПоры-2019». Как Вы оцениваете деятельность ФПСК? Чего пожелаете молодым членам профсоюзов Ставрополья?**

- Деятельность ФПСК оцениваю достаточно высоко. В первый день, когда я прилетел в регион, мы общались с руководителями краикомов. У нас получился очень содержательный и откровенный разговор. Могу сказать, что здесь работают грамотные и честные люди. Организация имеет силы для того, чтобы противостоять любому уровню внешнего давления со стороны контрагентов - государства и бизнеса.

Если говорить о молодых членах профсоюзов, я бы пожелал им сделать период времени, который они сейчас проходят, максимально эффективным. Молодость - недостаток, проходящий с годами. Поэтому свои физические, умственные и нравственные силы нужно потратить, не дожидаясь, когда их призовут из стратегического резерва, на то, чтобы более активно включиться в деятельность профсоюзов. Потом ребята, возможно, станут мудрее, рациональнее и, как говорил Сергей Есенин, скучее в желаниях. Вот как раз сейчас надо не скучиться на желания, а реализовывать их более активно на благо своих профсоюзных организаций.

Беседовала  
Евгения БАЛАБАНОВА.

## Внимание, конкурс!

## Стартовал «ПРОФskills-2020»!

Федерация профсоюзов Ставропольского края впервые запустила конкурс профсоюзных проектов «ПРОФskills-2020»

Его участниками могут стать как граждане (члены профсоюзов, председатели и члены выборных профсоюзных органов, правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда, члены молодежных комиссий профсоюзных комитетов), так и профсоюзные организации, входящие в структуру ФПСК.

**Главная задача конкурса** - выявить наиболее перспективные инициативы по повышению эффективности профсоюзной работы. Области применения: наставничество (оказание методической помощи молодым профсоюзным работникам в организациях), обучение (правовое просвещение членов профсоюзов для формирования навыков оказания юридической помощи в трудовых спорах и по вопросам охраны труда), PR-продвижение деятельности профсоюзаций, культмассовая работа профсоюзов.

**СПЕШИТЕ!**  
Победителям  
ждут солидные гранты:  
до 100 тыс. рублей  
по одному проекту

Особое внимание - инновационности, уникальности, информационной открытости, социальной значимости и перспективности реализации профсоюзных проектов.

Конкурс уже стартовал и будет проходить в три этапа: подача заявок (до 31 декабря 2019 г.), заочная экспертная оценка (10 - 20 января 2020 г.), публичная презентация проектов до 31 января 2020 г.).

Подробнее на сайте ФПСК в разделе «Официально. Профсоюзные конкурсы». (Соб. инф.)

# Профсоюзное обозрение

В членских организациях ФПСК начался цикл больших отчетов и выборов. Для максимального информирования членов профсоюзов о деятельности краевых отраслевых организаций и других профструктур редакция «Вестника профсоюзов Ставрополья» запустила вкладку «Профсоюзное обозрение».

Четвертый выпуск

## Работать на опережение

22 ноября состоится отчетно-выборная конференция Ставропольской краевой организации Росхимпрофсоюза. О том, с чем одна из лучших членских организаций ФПСК и Росхимпрофсоюза подходит к этому событию, - в нашей профсоюзной вкладке.

Объединяет краевая отраслевая организация почти 10 тыс. членов профсоюза. Ее силу и гордость составляют 13 первичных профсоюзных организаций. Главная специфика большинства из них - работа в структуре вертикально-интегрированных компаний, в том числе европейского уровня. При этом, несмотря на оптимизационные процессы в отрасли, удается сохранять стабильную численность и-solidный охват профсоюзным членством - около 84%. О том, каким образом, рассказала председатель краевой организации Росхимпрофсоюза Наталья Гладкова.

«На сегодняшний день главный механизм решения вопросов, которые возникают на наших производственных площадках, - социальный диалог, - подчеркивает профсоюзный лидер. - Нам важна вся профсоюзная вертикаль, тем более, что Росхимпрофсоюз интегрирован в систему родственных европейских профсоюзов. Наша солидарность не раз позволяла добиваться улучшения условий труда работников на российском рынке».

Да и сам Росхимпрофсоюз знает толк в переговорном процессе. Его важное завоевание - повышение тарифной ставки рабочего 1 разряда до 1,4 МРОТ, и эта норма отраслевого соглашения действует на всех химических предприятиях страны, в том числе и Ставрополья. И согласитесь, тот факт, что среди их работников практически нет тех, кто получает минимальную зарплату на уровне МРОТ, - это своего рода профсоюзный эксклюзив. Сложнее ситуация в фармацевтической промышленности. Так, если говорить о нашем крае, то выполнение данной нормы под вопросом в филиале ФГУП «Микроген» в Ставрополе - «Аллергене». При активной позиции его профсоюзной организации в ситуации разбирается

правовая инспекция труда ФПСК, с которой краевая организация Росхимпрофсоюза работает в тесном контакте.

Тем не менее, конкретные вопросы защиты трудовых прав химиков инициируются именно председателями профкомов, которые, прежде чем выходят со своими предложениями к администрации компаний, готовят серьезный набор аргументов, чтобы донести свои позиции.

«Мы знаем, что индексация заработной платы на наших предприятиях обеспечивается коллективными договорами, и уже с августа, до принятия бюджетов, начинаем переговорный процесс по ее регулированию», - рассказывает председатель краикома Профсоюза. К примеру, сейчас такая работа идет на АО «Невинномысский Азот». В профкоме считают, что процент индексации должен быть выше - не по данным за третий квартал, а по итогам года. Доказывают потери работников в оплате труда профактивисты, проводя мониторинг цен в торговых сетях, сравнительный анализ покупательной способности, роста тарифов на услуги ЖКХ.

«Нужны конкретные аргументы, «хотели» работодатель не слушает. Именно профсоюз должен предложить пути решения проблемы», - делится секретарем работы Наталья Гладкова. В итоге средняя зарплата по отрасли сегодня составляет около 45 тыс. руб.: на АО «Невинномысский Азот» - более 50 тысяч рублей, а на химико-фармацевтических предприятиях - несколько ниже.

Другой принципиальный вопрос профсоюзного контроля, учитывая специфику отрасли, - безопасность и охрана труда. И речь не об установленных законодательством нормах, а о конкретных инициативах профкомов. В свое время достаточно остро стоял вопрос качества



Председатель СКО Росхимпрофсоюза Наталья Гладкова.

ной профсоюзной семьи», - рассказывает председатель краикома Профсоюза. Непосредственно на предприятиях добиваться вовлеченности в профсоюзную работу удается через культурно-массовые мероприятия и активную информационно-пропагандистскую работу. Здесь лидерами по инновациям являются первичные профсоюзные организации АО «Арнест» и «Невинномысский Азот».

Рассказывать о работе краевой организации Росхимпрофсоюза и ее первичных профсоюзных организациях можно долго. Достаточно сказать, что за первым опытом сюда приезжают коллеги не только со всей страны, но и из дальнего зарубежья. Прямо профсоюзный туризм на Ставрополье получается.

Тем не менее, признается профсоюзный лидер, не все члены профсоюза знают о выгодах профчленства, профсоюзные комитеты должны быть более самостоятельными и оперативными в принятии решений, реакции на вызовы времени. Больше принципиальности следует проявлять в вопросах защиты трудовых прав членов профсоюза.



За период с 2014 по 2019 годы вынесены решения в пользу 200 работников по вопросам заработной платы, отменены приказы о снижении премии.

Рассмотрено более 1000 обращений членов профсоюза, на личном приеме принято свыше 1500 человек. Принято участие в 11 судебных процессах.

Экономическая эффективность от реализации краевым комитетом Росхимпрофсоюза всех форм и методов профсоюзного контроля составила 24 млн 100 тыс. рублей.

На охрану труда предприятиями отрасли было израсходовано более 140 млн рублей, в пересчете на одного работника - 29,1 тыс. рублей. Общая сумма затрат на мероприятия по охране труда сложилась в пять раз выше, чем установлено законодательством РФ.

«Труд химиков очень тяжелый. И просто так, не видя результата работы профсоюза, вряд ли кто из них захочет отдавать один процент взносов от зарплаты. У нас нет административного ресурса, и убедить людей мы можем только конкретными делами. Поэтому не может не радовать тот факт, что работники предприятий отрасли нам доверяют. Об этом они говорили и во время прошедших отчетно-выборных конференций в АО «Невинномысский Азот», ООО «Депо-ЕвроХим», филиале ФГУП «Микроген» «Аллерген» (г. Ставрополь). А мы со своей стороны стараемся работать на опережение, потому что это очень нужно людям», - подытожила наш разговор председатель краевой организации Росхимпрофсоюза Наталья Гладкова.

Ирина ПОСТОВАЯ.



Резонанс

# ПРОФСОЮЗЫ ДОЛЖНЫ МЕНЯТЬСЯ

В Сочи прошел первый всероссийский интеллект-форум ФНПР «Профсоюзы. XXI век. Новая реальность: возможности и риски», организованный газетой «Солидарность». Два дня профсоюзные лидеры вместе с представителями власти и работодателями обсуждали состояние и перспективы развития отечественного профсоюзного движения в условиях новых информационных технологий и современных технических решений, его адекватность процессам, происходящим в социально-трудовой сфере. Участниками форума стали и представители Федерации профсоюзов Ставропольского края, которых мы попросили поделиться своими впечатлениями.

**Анна Илющенко, заместитель председателя ФПСК:**

- Это было очень важное мероприятие для понимания, что профсоюзы должны адаптироваться к современным реалиям. Серьезное внимание на форуме было уделено взаимодействию профсоюзов, власти и работодателей. Как отметил президент Энергетической работодательской ассоциации России Аркадий Замосквальный, работодатели готовы вести переговоры с профсоюзами, но взамен должны иметь определенные преференции. Еще одна актуальная тема - проведение коллективных действий профсоюзов. К примеру, председатель первичной профсоюзной организации завода «Качканар - Ванадий» Анатолий Пьянков рассказал об организации там итальянской забастовки, по итогам которой работодатель был вынужден согласиться с требованиями работников. Считаю, что молодежь в Ставропольском крае также нужно учить тому, как отстаивать свои права с помощью коллективных действий.

**Николай Мурашко, заместитель председателя ФПСК, генеральный директор ООО «Курортное управление (холдинг) Кисловодск»:**

- Первый интеллект-форум ФНПР - чрезвычайно нужное и содержательное мероприятие с участием маститых ученых и экспертов. Особо сильное впечатление осталось от выступлений заместителя председателя ФНПР Евгения Макарова и ректора Санкт-



Петербургского гуманитарного университета профсоюзов Александра Запесоцкого о развитии постиндустриального общества и неолиберализме, о роли и задачах профсоюзов в современных условиях. Несомненно, выводы, сделанные по итогам форума, должны повлиять на стратегию и тактику профсоюзов в будущем.

**Сергей Марнопольский, председатель Ставропольской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ:**

- Так как речь шла о том, что живо нас всех интересует, расмотрение каждого вопроса было интеллектуальным штурмом. Главный вывод - роль профсоюзов в настоящее время растет. Вместе с тем давление на профактивистов усиливается, для чего используются разные механизмы. Шел серьезный разговор и о важности информирования членов профсоюзов, и здесь особое значение приобретает центральная профсоюзная газета «Солидарность», а также современные инструменты цифровизации. Работник ни в коем случае не должен оставаться один на один со своей проблемой. И только так профсоюз может добиться реального результата в защите его прав.

**Татьяна Богословская, главный специалист орготдела аппарата ФПСК по работе с молодежью:**

- Мероприятие было очень интересно своим форматом, гостями и поднятыми вопросами. Говорили на нем, что многое сегодня зависит от лидеров первичных профсоюзных организаций. Под-

тверждением стало награждение победителей конкурса «Профсоюзный авангард». Яркое впечатление на меня произвел рассказ председателя профкома одного из вузов Хабаровска Андрея Максименко, которому при поддержке депутата Госдумы Ирины Яровой удалось добиться разработки законопроекта об освобождении выплачиваемой студентам и аспирантам материальной помощи от налогообложения. И подобных историй успеха, о которых должны знать молодежь, было озвучено немало. Наша задача - адаптировать полученную на форуме информацию к своей работе.

**Светлана Герман, председатель Молодежного совета профсоюзов Советского городского округа, технический инспектор труда ФПСК:**

- Очень понравилась организация форума. Был представлен богатый материал по профсоюзной идеологии, затронуты актуальные темы профсоюзной деятельности. Еще раз убедилась, что профсоюзы - это профессионализм и интеллект. Единственное пожелание - чтобы в следующий раз было предусмотрено живое общение с коллегами, возможность обсудить с ними новшества и практические находки.

**Записала Ирина ПОСТОВАЯ.**

## Горячая тема

### ПРЕДУПРЕЖДЕН - ЗНАЧИТ ВООРУЖЕН

Число несчастных случаев на производстве в стране и крае заставляет бить тревогу. Несмотря на усилия властей, ситуация с производственным травматизмом кардинально не меняется к лучшему. Поэтому в российское законодательство об охране труда готовятся революционные изменения, основанные на риск-ориентированном подходе. От том, как это будет работать и что даст работникам, мы спрашивали у главного технического инспектора труда ФПСК Александра Черновола.

- О новой модели заговорили в 1995 году, когда появился термин «оценка профрисков». В 2006 году Минтрудом РФ были четко определены полномочия работодателя при применении риска-ориентированного подхода. Некоторые крупные, нацеленные на экспорт компании, такие, как «Газпром» и «Роснефть», уже давно работают в этих условиях. Для основной же массы наших сограждан понятие риска-ориентированного подхода до последнего времени оставалось пустым звуком. Теперь ситуация изменилась - с 19 марта этого года выходящие на предприятие с внеплановыми проверками инспекторы государственной трудовой инспекции, выявив, что риск-ориентированный подход не применяется, получат право штрафовать нарушителей на 80 тысяч рублей. Потому надо перестраиваться.

Что же такое риск-ориентированный подход? Если говорить простыми словами, то сейчас мероприятия по предупреждению производственного травматизма зачастую проводятся по результатам расследования несчастного случая. А при новой модели меры, направленные на его предотвращение, принимаются заблаговременно.

Для этого на всех предприятиях страны должна пройти оценка уровня риска. Проводиться она может самостоятельно или специализированными организациями. Профсоюзная позиция в том, что в этой работе в обязательном порядке должны принять участие работники и уполномоченные по охране труда. Кто лучше их самих знает, в каких условиях они трудятся? Кроме того, контроль со стороны уполномоченных по охране труда, представляющих интересы работников,

необходим и для того, чтобы работодатель не попытался занизить показатели уровня риска и возможные последствия.

Перечень опасностей - их сегодня более 150 видов, начиная от возможного падения как самого работника, так и предметов на него, до химического или биологического воздействия - определен законодательно в типовом положении об оценке уровней рисков (приказ Минтруда РФ 438Н от 19 августа 2016 года «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда»). Вместе с тем просчитывается вероятность возникновения несчастного случая на производстве, и какие последствия могут быть. Существует более 70 методик, как должен вестись подсчет, - от самых простых до более глубоких. В итоге путем вычисления организация получает категорию риска. Это может быть очень высокий риск, высокий, значительный, умеренный и низкий. Там, где высокий риск, проверки проводятся раз в год. Если риск средний - раз в 5 лет, ну а если низкий - не проводятся вообще.

После оценки рисков работодатель должен принять меры для предотвращения несчастных случаев: выделить средства на обеспечение охраны труда, к примеру, на модернизацию оборудования, обеспечение работника дополнительными средствами защиты. Если это произойдет, предприятие получит совсем иную категорию риска. Процесс этот, по сути,

непрерывный - процедура оценки профрисков должна производиться постоянно.

Принципиально важно заинтересовать в этом работников. Предполагается, что работодатель будет стимулировать их к выявлению рисков с помощью премирования. В Европе дело обстоит именно так. И результаты это дает неплохие. Выиграть от новой системы должны и работники, и работодатели. Первые будут работать на современном высокотехнологичном и безопасном оборудовании, рабочие места их будут оснащены сигнализацией и средствами защиты от травмирования. Вторые - получают возможность контроля за работниками с помощью видеоФиксации, а также повышение трудовой дисциплины и культуры труда.

Сегодня очень важно донести эту информацию до работников, и прежде всего, через первичные профсоюзные организации. Недооценка этого направления, как в свое время было со спецоценкой по условиям труда, чревата серьезными последствиями. Поэтому Федерация профсоюзов Ставропольского края взяла на себя пропаганду идеологии оценки профрисков, привлекает специалистов на базе Учебно-методического центра ФПСК для разъяснения необходимости профилактических мер как главного рычага достижения нулевого травматизма. Как говорится, предупрежден - значит вооружен.

**Записала Ирина ПОСТОВАЯ.**

## Обратная связь

### БЕДА, КОЛЬ САПОГИ НАЧНЕТ ТАЧАТЬ ПИРОЖНИК...

В Федерацию профсоюзов Ставропольского края поступило коллективное обращение от имени профсоюзного комитета и общего собрания работников Левокумского филиала ГУП СК «Буденновское межрайонное дорожное ремонтно-строительное управление» с просьбой защитить трудовые права и целостность коллектива.

В частности, согласно письму, руководством ГУПа «были изменены пункты в коллективном договоре и о размерах начисления оплаты труда... У нас сняли все полагающиеся выплаты и вознаграждения, якобы из-за сложившейся кризисной ситуации на предприятии... Работники увольняются и переходят в другие организации, т. к. заработная плата составляет порядка 18 000 рублей в рабочий сезон. Как можно прожить на эти деньги, прокормить себя и семью, оплачивать коммунальные услуги?». По информации работников, не в полном размере производятся компенсационные выплаты за вредность, сняты доплаты за разъездной характер работы. О том, что такое стимулирующие выплаты и премии, сотрудники филиала уже и не помнят. В письме трудового коллектива мы также читаем об упущеных госзаказах, волоките с выполнением заявок на материалы, запчасти, строительную технику, несостыковках менеджмента и др.



Но, как оказалось, серьезные проблемы есть не только в этом конкретном ДРСУ. Судя по поступающим в ФПСК обращениям членов профсоюзов, они имеются и в других ГУПах края. Как известно, некоторое время назад государственные аптеки, предприятия жизнеобеспечения, строительства, дорожного хозяйства перестали напрямую подчиняться профильным министерствам. Как результат - наличие долгов по зарплате в госаптеках, попытки «перекроить» «под одну гребенку» в нарушение законодательства и здравого смысла системы оплаты труда и процедуру заключения коллективных договоров в разных отраслях и др. Возникает вопрос: а нужно ли такое «механическое» объединение государственных унитарных предприятий региона по организационно-правовой форме без учета видов экономической деятельности? Ведь суть не в реформе, а в эффективной работе и финансовом результате каждой организации. Иначе, как в известной басне Ивана Крылова, - «беда, коль сапоги начнет тачать пирожник, а пироги печи сапожник»...

**Елена БОРИСОВА.**

## Место для дискуссий

## ПРОФСОЮЗОВ.NET?

В Федерации профсоюзов Ставропольского края я работаю недавно. И первый вопрос, который мне задают знакомые о новом месте работы, - а что, профсоюзы еще живы?

Отвечаю, что не просто живы, но и играют важную роль в сфере труда. Взять хотя бы из последнего - от уравнивания МРОТ и прожиточного минимума, возврата индексации зарплат работникам до «разморозки» 25%-ной надбавки сельским пенсионерам. Однако многие говорят: мол, вот раньше профсоюзы были силой, а сейчас что?

Подобными вопросами задаются не только мои знакомые. Вот только несколько реплик из соцсетей. «Разве у нас есть независимые профсоюзы? На моей работе профессиональный союз молчит и боится сказать работодателю лишнее слово». «У нас на предприятии руководителя профсоюзов, по сути, назначает руководство, и он зависит от него материально. Занимается наш профлидер тем, что распределяет часть социальных благ и периодически подписывает соглашения с работодателем, написанные работодателем же. Еще существует в официальных мероприятиях, обеспечивая тем масштабность», - рассуждают пользователи социальных медиа.

И, как ни крути, эти комментарии, да и многие другие, - отражение определенного общественного мнения, сложившегося в нашей стране о профсоюзах.

Того самого, отголоски которого минувшей весной озвучил ВЦИОМ. Как отмечалось в том исследовании, 53% считают, что они не помогают защищать трудовые права, а 82% - что профсоюзы в нашей стране не играют значительной роли. Правда, при этом треть опрошенных считает, что помогают. И профсоюзам доверяют больше, чем РПЦ и депутатам Госдумы. Так что же это: промывка мозгов или профсоюзы уже больше не нужны?

А вот и нет. Согласно данным того же опроса, среди россиян выражен запрос на усиление роли профсоюзов: 71% наших сограждан говорят о необходимости профсоюзов в современной России. Каждый второй (52%) опрошенный считает, что они могут действовать эффективно. То есть профсоюзы такие нужны, и ждут от них, а вернее, от нас, - активной работы и настойчивости в отстаивании интересов россиян.

Подтверждают это и результаты первой волны профсоюзного референдума, проведенного на территории нашего края. С инициативой такого опроса членов профсоюзов в стране выступил председатель ФНПР Михаил Шмаков. Федерация профсоюзов Ставропольского края стала пилотом по его организации. Проводился он ставропольскими учеными.

Они пришли к выводу, что у абсолютного большинства участников исследования образ профсоюзного лидера вызывает положительные ассоциации. Воспринимают его как активиста, защитника, профессионала и труженика. В большинстве профсоюзных организаций в настоящее время преобладают позитивные настроения, среди которых выделяются оптимизм, желание действовать. Ну и, как это ни странно, спокойствие.

Видимо, именно оно и есть та самая «ложка дегтя», которая отрицательно работает на результат профсоюзной работы, и прежде всего, на уровне основы профсоюзного движения - первичных профорганизаций. Удовлетворены нынешним положением дел в них более 45% опрошенных. Больше половины респондентов либо не устраивают какие-то моменты, либо работа первичек - полностью.

Получается, что между спокойствием и пассивностью - очень тонкая грань. Они не совместимы с успехом профсоюзной работы и авторитетом профсоюзов. Люди вступают в профсоюз ради защиты от произвола работодателя, при расследовании несчастных случаев на производстве, возможности получения материальной помощи или льготного оздоровления и так далее. И низкая эффективность защитной деятельности профсоюзных организаций по решению конкретных проблем работников может стать возможной причиной выхода из профсоюза.

В общем, получается, что корни проблемы - прежде всего, в нас самих. И если мы хотим что-то изменить, то должны меняться. Ну а продолжим путь по течению, тогда или «пациент» окажется «скорее жив, нежели мертв», или «скорее мертв, нежели жив»...

Ирина ПОСТОВАЯ

## ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТЫЙ ТРАНСПОРТ ДОЛЖЕН ЖИТЬ!

Население Ставрополя взбудоражила информация в некоторых СМИ о возможном банкротстве Ставропольского муниципального унитарного троллейбусного предприятия. Прокомментировать реальное положение дел мы попросили председателя Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения Николая Мельничука.

- Насколько мне известно, решений о ликвидации троллейбусного предприятия власти Ставрополя не принимали. Но положение серьезное. Два года назад, в том числе при вмешательстве нашего крайкома и с участием первичной профорганизации были погашены долги по зарплате работникам СМУТП. По итогам переговорного процесса был заключен новый коллективный договор, согласно которому тарифная ставка была выведена на уровень, установленный отраслевым соглашением, а также произошло повышение оплаты труда.

Но здесь проблема в том, что ре-



альные затраты предприятия не окупаются существующим пассажиропотоком. Да и как они окупаются, если «на пятки» троллейбусам «наступают» десятки маршруток, в том числе и «левых», сущих по тем же маршрутам. В итоге средств на замену подвижного состава, развитие сетей и в целом СМУТП нет.

Но если этому предприятию бюджет Ставрополя компенсирует выпадающие доходы, то пятигорскому городскому электротранспорту - нет.

Задолженность трамвайного управления, которому в этом году исполняется 116 лет, перед горэлектротрансом составляет 13 млн руб. Зарплата работников не повышалась 7 лет подряд, тарифная ставка первого разряда по нашим временам смешная - 3783 руб. Уходят квалифицированные кадры. Срок эксплуатации некоторых трамваев превышает 40 лет, а контактные сети и трамвайные пути давно не ремонтировались.

Хочется надеяться, что ситуации с горэлектротранспортом будет уделено должное внимание со стороны руководства Ставрополя, Пятигорска и губернатора края. Иначе мы можем лишиться экологически чистого и безопасного с точки зрения дорожно-го движения транспорта. Между тем, Москва и крупные города страны, не говоря уже о европейских курортах, делают ставку именно на этот вид транспорта для сохранения экологии. Ведь один трамвай замещает 10-11 микроавтобусов, что особенно важно для наших курортных городов.

Записала Евгения БАЛАБАНОВА.



## Профсоюз помог вернуть досрочную пенсию

В правовую инспекцию труда ФПСК обратилась гражданска Я. с жалобой на отказ в досрочном назначении пенсии.

В ходе проверки было установлено, что Я. проработала на химическом заводе более 10 лет и по достижении 45 лет имеет право на досрочное назначение пенсии в связи с работой во вредных условиях (п. 1 ч. 1 ст. 30 № 400-ФЗ от

28.12.2013 г. «О страховых пенсиях»).

По мнению Управления ПФР по г. Ставрополю, гражданска не смогла подтвердить свой трудовой стаж, а главное, работу во вредных условиях труда надлежащим образом, поскольку предприятие, на котором она трудилась в Чеченской Республике, утратило архивы во время боевых действий.

Однако мы исходили из того, что соответствующая

запись в трудовой книжке, имеющейся у заявительницы, - достаточное подтверждение для досрочного назначения пенсии. Кроме того, были изучены и собраны другие необходимые документы.

Правовой инспекцией труда ФПСК было подано исковое заявление в Промышленный районный суд краевого центра о признании незаконным отказа ГУ УПФР по г. Ставрополю в до-

срочном назначении Я. пенсии на основании. Мы представляли ее интересы в суде.

В результате он удовлетворил исковые требования Я. в полном объеме, назначив ей пенсию с момента обращения в пенсионный орган (с сентября 2017 года) с соответствующим перерасчетом.

Ольга МУХОРТОВА, старший правовой инспектор труда ФПСК.

## Год профсоюзного образования

## ГРАМОТНЫЙ ЛИДЕР - ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОФСОЮЗ!

Профессиональное и личностное развитие работников, являющееся важнейшей составляющей любого успешного бизнеса, жизненно необходимо и в профсоюзной деятельности, чтобы эффективно отстаивать трудовые права членов профсоюзов. О том, чему и как учат профсоюзных активистов в новом 2019 - 2020 учебном году в Учебно-методическом центре ФПСК, рассказывает его директор Татьяна Федорова.

- Новый учебный год мы начали с серии зональных семинаров по программе «Практика применения законодательства по охране труда», предназначенной для профактива и специалистов по охране труда. Их мы посвятили изучению наиболее «горячих» вопросов в сфере охраны труда: проведению специальной оценки условий труда в условиях завершения переходного периода и внедрению оценки профессиональных рисков.

С учетом большого количества вопросов наших слушателей о том, как применять многочисленные новации трудового законодательства на практике, наш центр разработал программу «Правовое регулирование трудовых отношений: новое и актуальное».

Поскольку значимость коллективного договора как главного инструмента регулирования трудовых отношений на местах в современных условиях возрастает, мы предложили нашим слушателям программу «Организация колдоговорного процесса на локальном уровне». Особое внимание на семинарах будет уделено психологическим аспектам ведения переговоров.

В помощь вновь избранным профсоюзным лидерам разработана программа «Профсоюзный менеджмент». Ключевые акценты - современные технологии организации работы профкома, новые подходы к мотивации профсоюзного членства и др.

Мы учли, что наибольшей популярностью пользуются виды обучения, построенные на практике, и подготовили линейку 8-часовых практических курсов для профактива, специалистов по охране труда, работников кадровых служб: «Профessionальные стандарты в 2019 - 2020 году: практика применения», «Организация работы уполномоченных по охране труда», «Оценка и управление профессиональными рисками».

Кроме того, для профсоюзной молодежи мы внедряем очно-дистанционный формат обучения в рамках 40-часовой программы повышения квалификации «Менеджмент социально-трудовой сферы», построенной на бизнес-технологиях.

Продолжит свою работу постоян-



Директор УМЦ ФПСК Татьяна Федорова (справа) и старший правовой инспектор труда ФПСК Ольга Мухортова у стенда выставки «Учебно-методический центр ФПСК: история и современность».

но действующий семинар для руководителей членских организаций ФПСК «Правика регулирования социально-трудовых отношений в современных социально-экономических условиях». Основной акцент будет сделан на вопросах регулирования оплаты труда.

Работников кадровых служб, в которых мы заинтересованы как в проводниках соблюдения трудового законодательства, в этом году Учебно-методический центр ФПСК пригласит повысить свою квалификацию по программе «Правовое регулирование трудовых отношений: общие правила и сложные вопросы».

Убеждена, что только совместными усилиями мы сможем добиться решения нашей общей задачи - обеспечение конкурентоспособности профсоюзных специалистов в условиях многочисленных вызовов времени. Ведь грамотный лидер - эффективный профсоюз!



Руководитель санатория имени Эрнста Тельмана Ирина Забродина.

1 ноября на Кавказских Минеральных Водах пройдет традиционный День профсоюзного курорта. Это не только праздник работников санаторно-курортного комплекса профсоюзов региона, но прежде всего, подведение итогов работы за год, обмен опытом, определение задач на предстоящий период. Ключевая тема - инновации, которых в профсоюзных здравницах КМВ внедряется немало. Одно из таких учреждений, которое активно развивается, - санаторий имени Эрнста Тельмана в Железноводске.

Честно признаюсь (да простят меня антимонопольщики!), что эта здравница - моя любимая. К слову, не только моя, а всей нашей большой команды отдыхающих, которые приезжают сюда много лет подряд. А нас, по статистике санатория, больше половины от общего числа его гостей. И у нас для этого много аргументов.

Что сразу привлекает, так это уникальное месторасположение. Санаторий имени Эрнста Тельмана - единственный в городе расположен в центре курортного парка, в шаговой доступности от знаменитых минеральных источников «Славяновский» и «Смирновский», исторических достопримечательностей и курортной инфраструктуры.

Определяющую роль играет и комфортность здравницы. Это я о светлых, уютных номерах, оборудованных всем необходимым, и, кстати, с отличными видами на гору Железную или Бештау. Сегодня к услугам гостей - комфортальные номера от двухместных, однокомнатных до люков на любой вкус и кошелек. Не менее важно, что учреждение, рассчитанное на 355 отдыхающих одновременно, - единый комплекс из 2 спальных и лечебного корпусов, соединенных теплыми переходами и лифтами.



Санаторий имени Эрнста Тельмана.

## ГЛАВНОЕ - ПОСТОЯННО РАЗВИВАТЬСЯ

Но, конечно, главный аргумент ЗА - лечебно-диагностическая база, позволяющая успешно профилактировать и лечить не только профильные урологические и желудочно-кишечные заболевания, но и еще целый ряд сопутствующих: мочеполовой сферы, эндокринной, нервной, опорно-двигательной систем. В основе эффективного лечения - постоянное обновление медицинского оборудования, внедрение передовых лечебных методик, сочетающих традиционные бальнеологические факторы курорта с новинками санаторно-курортного дела, и, безусловно, высокопрофессиональный коллектив. Сегодня в регулярно пополняемом перечне медицинских услуг - бальнеогрязелечение, физиотерапия (свето- и электролечение, магнито- и лазеротерапия), лечение урологических и гинекологических заболеваний. Успешно внедрены озонотерапия, карбокситерапия, ВЛОК, прессотерапия (лимфодренаж) и др.

Но мне кажется, главный секрет успеха профсоюзной здравницы, перешагнувшей 100-летний рубеж, - умение и желание развиваться и идти в ногу со временем. Санаторий имени Эрнста Тельмана всегда славился своей экономической стабильностью, но с приходом к руководству 5 лет назад молодой и энергичной Ирины Забродиной,

лись кабинеты лазерной очистки крови, карбокситерапии. На финише строительство отделения гидропатии, которое займет весь первый этаж и порадует отдыхающих различными видами лечебных душей и ванн прямо ко Дню профсоюзного курорта.

Для санатория, изначально строившегося как пансионат без лечебной базы, которую шаг за шагом наращивали потом прежние руководители, такой уровень не только медицинской, но в целом материально-технической оснащенности - настоящая победа. Победа всего большого коллектива профсоюзников, о котором хочется сказать особо. Здесь умеют встречать и лечить своих гостей так, как заботились бы о своей семье, - с радушием и полной отдачей. Так уж сумела поставить работу молодой директор, что все позитивные процессы в учреждении строятся на тесной обратной связи с отдыхающими. Будь то организация службы внимания, работающей по принципу «одного окна», детская площадка или множество дополнительных сервисов - от косметических и парикмахерских услуг, тренажерного зала до кафе-бара, бильярда, банкомата, охраняемой стоянки и др. А как за последние годы изменилось качество организации досуга, какие праздники для детей и взрослых, шоу-программы и танцевальные вечера здесь проводят!

Понятно, что все вышеперечисленное и то, что еще будет происходить в санатории на благо отдыхающих, возможно при поддержке собственников (ФНПР и ФПСК) и управляющей компании - Курортного управления профсоюзных здравниц КМВ. Но заручиться ею можно только посредством четких экономических обоснований, которые руководство учреждения строит на конкретном финансовом результате. Немаловажную роль в нем играет гибкая ценовая политика, ориентированная на бюджетный сегмент рынка. Действуют скидки, в том числе и по программе ФНПР «Профсоюзная путевка» (20% от стоимости) для членов профсоюзов.

А никто не обещал, что будет легко, улыбается директор профсоюзной здравницы Ирина Забродина. «Самое главное - не стоять на месте и постоянно развиваться», - подчеркивает она. И это профессиональное кредо обретает реальные очертания. Санаторий имени Эрнста Тельмана, востребованный в любое время года, как магнит, ежегодно притягивает тысячи отдыхающих со всей страны, ближнего и дальнего зарубежья. Уверена, что под его обаяние попадете и вы.

Евгения БАЛАБАНОВА.

### Ваша финансовая грамотность

## ВАМ ПРЕДЛОЖИЛИ РАБОТУ? БУДЬТЕ ОСТОРОЖНЫ!

«Я заполнила резюме на «работном» сайте. Специальность указала однозначно - бухгалтер. Казалось, что могло пойти не так? Буквально через полчаса мне позвонил мужчина и спросил, не хочу ли я попробовать себя в смежной области, - рассказывает жительница Ставрополя Яна. - Якобы им нужен помощник руководителя с навыками бухгалтера.

За 20 лет своего стажа с формулировкой «навыки бухгалтера» столкнулась впервые. Однако собеседник очень красиво расписывал условия будущей работы, предложил зарплату в 30 тысяч за первый месяц (а потом выше) и пригласил на собеседование. Не знаю, почему

я, здравомыслящий человек, согласилась на встречу. По указанному адресу уже собралось человек 10, всех просили заполнить анкеты. Причем, как я поняла, там были и учителя, и продавцы, и даже грузчики. Конечно, сразу стало понятно, что дело нечисто, но я решила досмотреть спектакль до конца.

Нас завели в душный зал, где стали вещать о невероятных доходах сотрудников фирмы, потом показали фильм из серии «как стать миллионером» и пригласили на обучающий семинар, после которого миллиарерами можем стать уже мы. Для этого нужно было лишь заплатить за участие в семинаре 500 рублей и все, что принят на работу. Видимо, «навыки бухгалтера» - это суметь подсчитать доход от тех

несчастных, которых ты потом сама уже станешь приглашать на должность «помощника руководителя». Естественно, больше я туда не вернулась».

Если изучить региональные сайты, то найдется много отзывов от тех, у кого под видом трудоустройства пытались вытянуть деньги. Причем, если где-то схемы достаточно грубые и быстро распознаваемые, то другие компании действуют тоньше. И практически во всех случаях прямого нарушения закона нет, так что обращаться в правоохранительные органы бессмысленно. Итак, как не потерять последние сбережения в поисках зарплаты?

В Сети самый распространенный лохотрон уже метко окрестили «Утром - деньги,

вечером - стулья». Далеко не факт, что вам предложат выкупить продукцию, чтобы потом продавать ее по завышенным ценам. Такой подход знаком многим и уже не эффективен. Вероятнее всего, вас попросят внести деньги за обучение, заказ неких справок, пропусков. Запомните, вы ищете работу, чтобы платили вам, а не наоборот! Если работодатель просит вас что-то оплатить заранее, смело разворачивайтесь и уходите. И кстати, в солидных организациях справки и документы оформляются за счет фирмы.

Источник [fingram26.ru](http://fingram26.ru)  
Подготовлено  
при содействии  
министерства финансов  
Ставропольского края.

## Кубок ФНПР достался сильнейшим

Череду мероприятий в рамках Дня профсоюзного курорта на Кавказских Минеральных Водах открыл Десятый трофи-спринт на Кубок Федерации независимых профсоюзов России, организованный ФНПР, ООО «Курортное управление (холдинг) г. Кисловодск», клубом внедорожников «4+4», спортивно-техническим клубом «16 тонн». На Новокисловодском озере более полусотни экипажей демонстрировали уникальные возможности своих стальных скакунов, состязались за впечатляющие призы и в течение целого дня дарили зрителям незабываемые впечатления.

Сложнейшие трассы на дне высущенного озера привлекают профессионалов и любителей. Чтобы тягаться на равных с лучшими командами России, участники дорабатывают и модифицируют стандартные «Нивы» и «УАЗы». Итог - невероятные конструкции автомобилей, которых больше нигде не увидишь. Длина трассы - более 3 км, и чтобы пройти это не большое расстояние, нужны храбрость, многочисленные умения и смекалка.



Генеральный директор холдинга профсоюзных здравниц ООО «Курортное управление» Николай Мурашко вручает Кубок ФНПР победителям.

- Такие виды спорта требуют от человека умения работать руками и головой, - считает один из организаторов состязаний, советник заместителя председателя ФНПР Виктор Шмаков. - Здесь есть все условия, чтобы машины и люди могли проявить себя с лучшей стороны.

- В соревнованиях представлены машины трех категорий: «стандарт», «туризм» и «анлимитед» - машины особенной комплектации, «заряженные» на суперпроходимость. Статус соревнований - международный. Участвуют экипажи из Армении, Беларуси, также в этом году на старт вышли маститые гонщики, представляющие Москву, Нижний Новгород, - рассказал депутат Думы Ставропольского края, гендиректор ООО «Курортное управление (холдинг) г. Кисловодск» Николай Мурашко.

- Погода на этот раз добавила экстрема - на

кануне прошел сильный дождь, так что трассу

размыло еще сильнее, ямы стали еще глубже.

Но это именно тот случай, когда грязь не пугает - у нас на Кавминводах вся грязь лечебная!

Множество сюрпризов организаторы припасли и для самых юных участников. Неслучайно в городе стало традицией приходить на трофи-спринт семьями. Здесь для этого было все: разнообразные детские аттракционы, выставки, мастер-классы, мотошоу, интерактивные игры, фотозоны, концерты и, конечно, фуд-корты - за целый день едва можно успеть посетить все развлечения!

- Это одно из самых экстремальных мероприятий в региональном событийном календаре, - отметил министр туризма и оздоровительных курортов Ставропольского края Александр Трухачев. - Трофи-спринт включен во всероссийский реестр мероприятий Ростуризма и является примером диверсификации туристского продукта Кавказских Минеральных Вод.

Вечером зрителей ожидали новые сюрпризы от организаторов: яркое файер-шоу, концерт кавер-группы и салют. Но главная интрига - вручение призов победителям. Кубок губернатора СК завоевали наши земляки - команда Ставропольского края. Итоговый приз - Кубок ФНПР - достался сплоченной и мощной команде из Чеченской Республики. Она же победила в номинации «Лучший круг». По словам победителей, задачу на будущий год они уже определили: продолжать совершенствовать машины и вновь приехать на трофи-спринт в Кисловодск.

Эвелина ВАЛУЙСКАЯ.

Молодежь и профсоюз - выгодный союз!

# ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЕЖЬ ДОЛЖНА БЫТЬ НЕ БУДУЩИМ, А НАСТОЯЩИМ

Накануне Всемирного дня действий «За достойный труд!» Федерация профсоюзов Ставропольского края собрала молодых профсоюзных лидеров в Изобильненском городском округе на свой молодежный образовательный форум «ТочкаОПоры-2019». На окружной этап всероссийского молодежного форума ФНПР «Стратегический резерв-2019. Мотивация» съехалась наиболее активная студенческая и работающая профсоюзная молодежь со всего края и республик СКФО, прошедшая строгий профессиональный отбор.

Открывая форум, председатель Федерации профсоюзов Ставропольского края Татьяна Чечина отметила: «Молодой профсоюзный актив - это наша опора и именно тот ресурс, который обладает мощным интеллектуальным потенциалом и будет продвигать нашу идеологию и творить историю уже сегодня. А идеология эта проста: человек должен жить, учиться, работать в достойных условиях. Нужно не только достоинство, чтобы их отстаивать, но и компетенции. Эти задачи и решает наша площадка».

Заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России Александр Шершуков отметил, что Федерация профсоюзов Ставропольского края, которая по результативности входит в ТОП-10 членских организаций ФНПР, серьезно продвигает перспективную молодежь в руководство профсоюзных структур, но этот процесс омоложения и в целом по стране должен идти более активно. «Во власть и бизнес приходят молодые лица, и профсоюзы должны быть адекватны обществу, в котором они действуют, - подчеркнул зампред ФНПР. - Мы заинтересованы в том, чтобы молодежь была не нашим будущим, а нашим настоящим. Она должна не ограничиваться культурой и спортом, а брать на себя ответственность в коллективных переговорах, ставить перед работо-

дателем вопросы повышения зарплаты (реальные располагаемые доходы людей в стране снижаются пять лет подряд). Именно на это российские профсоюзы нацеливают свою молодежь».

Опорой в профсоюзной работе и укреплении профсоюзной солидарности видит профмолодежь и депутаты Думы Ставропольского края от профсоюзов Николай Мурашко.

Ребята, успешно пройдя командообразовательный квест, приняли активное участие в интерактивной (с использованием информационных технологий и, в частности, программы MentiMentor) панельной дискуссии о роли профсоюзов в обществе. В открытом и честном диалоге с такими спикерами, как зампред ФНПР Александр Шершуков, лидер ставропольских профсоюзов Татьяна Чечина, депутат Думы СК Николай Мурашко, они поняли, что профсоюз - это не отдельные услуги и бонусы, а сами работники. Задача профсоюзов в том, чтобы включать их в систему отстаивания своих прав. Быть в профсоюзе или нет, это выбор каждого. Но если человек в него вступает, он точно знает, что у него будет команда, которая поможет. И вообще профсоюз - это круто, если видишь, что приносишь пользу людям. Да, профсоюзы знают свои проблемы. Но те, кто выбрал профсоюзы, должны понимать, что они в состоянии с



этими проблемами справиться.

Открытость, включенность в процесс и как-то сразу сформировавшийся командный дух царили на всех образовательных площадках. Под руководством опытных тренеров, в основном с научными степенями, молодые профактивисты обсудили самые актуальные вопросы защиты трудовых прав работников, получили новые знания и попрактиковались в современных технологиях социального проектирования, сопротивления негативному влиянию, работы в социальных сетях, ораторского искусства, психологии лидерства и др.

Ярким творческим событием стала презентация команд и роликов об их жизни на форуме. Здесь были песни под гитару, частушки под гармонь, национальные танцы и др. Но главная тема - о профсоюзах. И ребята превзошли себя. «С профсоюзом наши дети будут лучше, чем мы» - таков рефрен одной из песен на мотив известной «Сансары». В конкурсе QR-кодов победила студенческая молодежь, в музыкальном - работающая. Всем запом-

нился и креативный флешмоб, посвященный Всемирному дню действий «За достойный труд!».

Итогом работы форума стала защита социальных проектов. Тематика разная: пропаганда охраны труда и снижения производственного травматизма, создание профсоюзной дислокационной карты, профсоюзных мобильных приложений, организация форума по подготовке молодых профактивистов. Их авторы станут участниками всероссийского этапа молодежного форума ФНПР «Стратегический резерв-2019. Мотивация». Тринадцать победителей в личном рейтинге пройдут обучение по программе Учебно-методического центра ФПСК «Профсоюзный менеджмент».

«Много конкретных знаний, информации о результатах работы и возможностях профсоюзов, технологий личностного роста, что для нас очень важно. Этот форум - пример того, как надо работать с молодежью в современных условиях», - поделился впечатлениями член Молодежного совета профорганизации АО «Невинномысский Азот», член

цехома Мерген Антиев.

«Получила столько новых идей! После общения с такими спикерами хочется идти вперед, добиваться большего, делать нашу жизнь лучше. Мегаотличный проект!», - выразила общее мнение председатель профкома детской городской клинической больницы им Г. К. Филиппского г. Ставрополя Мария Мелихова.

Евгения БАЛАБАНОВА.



Главный редактор информагентства «КавказПост» Марина Троневская рассказывает о работе в социальных медиа.

## Тест

### ОЦЕНКА ВАШЕЙ ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 1. Сколько дел вы делаете в течение дня?

А: меньше 15;  
Б: больше 15.

#### 2. Сколько книг вы читаете в месяц?

А: меньше 6;  
Б: больше 6.

#### 3. Вы можете уверенно сказать, что редко успеваете делать всё, что планируете на день?

А: да;  
Б: нет.

#### 4. У вас часто не хватает мотивации на то, чтобы что-то делать?

А: да;  
Б: нет.

#### 5. Вам часто приходится что-то делать через «не хочу»?

А: да;  
Б: нет.

#### 6. Вы мечтаете о 25-м часе в сутках или даже о 26-м?

А: да;  
Б: нет.

#### 7. Вы можете честно признаться, что недовольны своей результативностью и понимаете, что можете больше?

А: да;  
Б: нет.

#### Результаты:

#### 6-7 ответов А - «Загнанная лошадь».

Караул! Срочно необходимо что-то менять в своей жизни. Дальше будет только хуже. Воз-

можно, вас уже регулярно посещают депрессивные настроения, и вы ощущаете хроническую усталость. Это еще не катастрофа и не конец. Выход есть! Главное - признайтесь себе честно, что проблема существует и ее необходимо решать.

#### 4-5 ответов А - «Рабочий».

В принципе, нормально. Не так плохо, как у «Загнанной лошади», но и не супер. Может быть намного лучше. На самом деле вы находитесь в маленьком шаге от более высокого уровня и до него совсем чуть-чуть.

#### 2-3 ответа А - «Другой».

О таких говорят: «Не от мира сего». Вечно что-то придумывает, реализует и главное - добивается своих целей. Таких людей мало, и они на вес золота. Эти ребята ездят на машинах среднего класса, живут в хороших квартирах и обычно не испытывают проблем с деньгами. Для многих людей жить такой жизнью - мечта.

#### 0-1 ответ А - «Точка отсчета».

Об этих людях говорят вообще шепотом. Они живут своей жизнью. Жизнью Победителей. Эти счастливчики путешествуют, сколько хотят, ездят на лучших автомобилях и наслаждаются всеми благами этого мира. Обычно они владельцы компаний или топ-менеджеры, потому что знают цену времени. Они - пример для всех!

### «ПРОФСОЮЗНАЯ СЕМЬЯ ВЫБИРАЕТ СПОРТ»

Под таким названием Молодежный совет профсоюзов в Советском городском округе организовал спортивный турнир для семей членов профсоюзов.

Конкурсы для команд, в каждой из которых было по четверо взрослых и детей, были подобраны так, чтобы показать свою физическую подготовку и на других посмотреть, а также ощутить чувство локтя и зарядиться положительным настроем. Взрослые и маленькие спортсмены соревновались в 10 видах спорта. Среди них: командный прыжок, бросок мяча в кольцо, эстафеты с остановками для взрослых, «картошка в ложке» для детей, «папамамабиль» (родители должны были на сцепленных руках пронести ребенка до отметки). А еще мужчины демонстрировали свою силу, поднимая гирю, а представительницы прекрасной половины человечества качали пресс. Наиболее сложным для ребят было статическое упражнение «Планка». Последним испытанием стало перетягивание каната.

В итоге первое место заняла команда «Радуга», на втором - команда ФКУ «ИК-7», «бронза» - у команды школы № 14. Все участники соревнований получили сертификаты, а команды, занявшие первые три места, - ценные призы.

Светлана ГЕРМАН, председатель Молодежного совета профсоюзов Советского городского округа.

#### «Вестник профсоюзов Ставрополья», № 189

Учредитель: Территориальный союз «Федерация профсоюзов Ставропольского края» (сокращено - ФПСК).

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.fpsk.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 29.10.2019 г. Заказ № 1662. Тираж 4000 экз.

Распространяется бесплатно.



#### Смех сквозь слезы

- Интересно, откуда богатые берут деньги на свою жизнь?

- Как откуда - с налогов, которые платят бедные со своего прожиточного минимума.

\*\*\*

...Пока сантехник Сидоров шел домой, инфляция съела, выпила и частично спрятала его зарплату.

\*\*\*

В проекте правительства перехода на четырехдневку концепция поменялась. Рабочих дней решили оставить пять, а зарплату платить, как за четыре.

\*\*\*

Новости культуры. Профсоюз цирковых работников добился от дирекции улучшения условий работы артистов. Теперь канатоходцы ходят не по тонкому канату, а по широкой толстой доске с перилами.

Источник: shmyandeks.ru, nekdo.ru, anekdotovmir.ru

Источник: testio.ru