

ВЕСТНИК

Профсоюзов Ставрополя

ПЕЧАТНЫЙ ОРГАН ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

www.fp-sk.ru

БЕЗРАБОТИЦА – БИЧ ПАНДЕМИИ

Пандемия и связанные с ней ограничения нанесли мощный удар по экономике нашей страны, которая и в предыдущие годы не отличалась особой устойчивостью. Как следствие – серьезный рост безработицы.

Какова ситуация с безработицей на Ставрополье? Какие меры предпринимаются, чтобы снизить напряженность на рынке труда? Об этом «Вестнику профсоюзов Ставрополя» рассказал заместитель министра труда и социальной защиты населения Ставропольского края Борис Семенов.

– **Борис Викторович, ситуация на рынке труда не простая. Цифры по безработным впечатляют...**

– Количество безработных на Ставрополье за последние десять лет побilo все рекорды. На 1 марта 2021 года численность граждан, зарегистрированных в службе занятости населения края, составила 77,4 тысячи человек, что на 66,6 тыс. человек больше по сравнению с соответствующей датой прошлого года. В Ставрополе безработных – чуть больше 13 тысяч человек.

Признаюсь, что в 2020 году работать было сложно. Помогало то, что на протяжении последних 5 лет мы создавали платформу для стабильной работы. Акцент был сделан на тесный контакт с работодателями. Принцип прост: каждый работодатель, кому требуются работники, должен заявить об этом через центры занятости, чтобы мы обладали полными сведениями о потребности в кадрах в экономике края. Прогнозирование невозможно без реальной картины того, что происходит у работодателей. Сегодня работодатель может зарегистрироваться в нашей информационной системе www.stavzap.ru и сообщить об имеющейся вакансии.

Уровень регистрируемой безработицы в конце 2019 года составлял 0,6%, т.е. коэффициент напряженности был низкий. Это предполагает, что вакансий в 3–4 раза больше, чем количество безработных. По сути, на учете оставались

люди, не желающие работать.

– **2020 год полностью изменил ситуацию...**

– Да, в 2020 году началась пандемия. Увеличение размера пособия по безработице в период ограничительных мер привело к тому, что к нам обращались в основном граждане, которые длительное время не работали или работали без оформления трудовых отношений. Среди них большое количество тех, кто не заинтересован в работе, а желающие только получать пособие по безработице. Безусловно, в центр занятости обратились люди, которые по тем или иным причинам во время пандемии потеряли работу и оказались в сложной жизненной ситуации.

– **Какие специальности сегодня наиболее востребованы у работодателей?**

– Это специалисты ИТ-сферы, менеджеры, продавцы-консультанты, бухгалтеры, водители автомобилей. В 2020 году впервые за 3 года поступило большое количество вакансий для специалистов строительной сферы. По-прежнему актуальны вакансии рабочих профессий (грузчики, дворники, разнорабочие). Остро нуждаются в работниках ставропольские заводы: (сборщики, гальваники, фрезеровщики, слесари механосборочных работ, рентгенометристы, мастера), специалисты медицинской сферы также очень востребованы на рынке труда, это и рентгенолаборанты, медицинские сестры, санитарки, врачи различных специализаций.

– **Можно сказать, что рынок труда характеризуется несовпадением спроса и предложения рабочей силы?**

– Пандемия серьезно изменила рынок труда. Вместе с резко возросшим спросом на ИТ-специалистов и курьеров большинство компа-



ний провели оптимизацию, сокращение штата сотрудников, исключили должности с дублированием функций. Сегодня работодатель ищет сотрудников, которые готовы сразу влиться в результативный процесс, нужны специалисты с конкретными компетенциями и навыками, поэтому для организации работы по поддержке занятости планируется проводить профилирование соискателей по навыкам. Благодаря этому в распоряжении служб занятости будет находиться не сухое резюме соискателя, которое зачастую содержит исключительно субъективную информацию об ищущем работу человеке, а расширенная информация о нем, его возможностях, интересах, подтвержденная дипломами, сертификатами и другими документами. То есть в центрах занятости формируется Банк резюме квалифицированных специалистов, нам помогает в этом как портал «Работа в России», так и индивидуальная работа профконсультантов с гражданами по составлению резюме и видорезюме.

– **Центры занятости на протяжении последних лет активно занимаются обучением, переобучением и профессиональной переподготовкой безработных, чтобы они стали конкурентоспособными на рынке труда... На кого рассчитаны эти программы?**

– Да, это так. Обучаем безработных граждан, граждан 50+, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, как состоящих в трудовых отношениях, так и не работающих.

У женщин востребованы такие профессии как парикмахер, мастер маникюра, кондитер, повар. Мужчинам предлагаем получить профессии: оператор котельной, слесарь-ремонтник, автослесарь, слесарь-электрик по ремонту автомобилей, частный охранник, специалист в сфере теплоснабжения и вентиляции, специалист по охране труда, водитель. Тем и другим: специалист по сметному ценообразованию и по закупкам в рамках 44-ФЗ,

оператор ЭВМ, графический дизайнер, массажист.

Государство пытается стимулировать работодателей, чтобы они трудоустраивали людей и не сокращали персонал. Важно отметить, что министерство труда Ставропольского края возмещает затраты работодателей коммерческого сектора на обучение сотрудников, находящихся в декретном отпуске и планирующих в ближайшее время приступить к работе, а также граждан категории 50+.

– **Борис Викторович, как, по Вашему мнению, найти работу во время пандемии реально?**

– Найти работу – это тоже работа, и непростая. В первую очередь нужно желание трудоустроиться, не рассчитывать на пособие как средство выживания, а использовать все предлагаемые центрами занятости ресурсы для трудоустройства, в том числе временную занятость с материальной поддержкой, переобучение, повышение квалификации, использовать интернет-платформы world skills и портал «Работа в России», где также представлены вакансии работодателей и есть возможность записаться на курсы по обучению новым профессиям и повышению квалификации. Вакансии банка данных центров занятости – от надежных и проверенных работодателей.

– **Борис Викторович, Профсоюзы неоднократно заявляли о необходимости расширения занятости. Что Вы думаете по этому поводу?**

– Я полностью согласен с этим. Сегодня мы занимаемся переобучением и переподготовкой безработных и предпенсионеров. Нужно расширить круг обучаемых. Действовать на опережение. Особо обратить внимание и на молодежь. Поддерживаю позицию Профсоюзов в необходимости разработки программ занятости для выпускников школ и вузов.

– Несколько лет назад в крае начал работать сервис «Виртуальная приемная», который дает возможность безработному записаться на прием к чиновнику и попросить помощи в трудоустройстве...

– Он продолжает работать. Любой человек, придя в центр занятости, может попросить о приеме у замминистра. Каждую неделю, во вторник, я веду прием граждан и консультирую по телефону.

– **Какие задачи ставятся сегодня для снижения уровня безработицы в крае?**

– Задача на сегодня – обеспечить работой всех тех, кто стоит у нас на учете. Мы понимаем, что часть людей сейчас разбежится, они работают в теневом секторе, и у них есть доход. Но часть людей – это те самые безработные, которые оказались в трудной ситуации, и им действительно нужна помощь. Таких, по нашим подсчетам, 32 000 человек: они были уволены или сокращены из организации по различным причинам. Вот с этими людьми мы и будем работать. Поэтому, несколько с запасом, мы ставим для себя задачу на 21-й год – обеспечить работой 45 000 человек.

В этом году заводим в край новые федеральные программы. Их суть в том, что если работодатель берет во время пандемии безработного на работу, то мы помогаем ему финансово: в течение 3–6 месяцев выплачиваем компенсацию в размере минимальной заработной платы работнику, которого он взял. В прошлом году 216 работодателей стали участниками таких программ, и нам удалось трудоустроить с их помощью более 2000 человек.

Ограничения ослабевают, поэтому ряд работодателей намерены вернуться к набору работников. Весной начинается сезон полевых работ, планируем в аграрном секторе трудоустроить не менее 10 000 человек.

Надеюсь, нам удастся стабилизировать ситуацию на рынке труда к концу 2021 года.

Беседовала
Лилия Григорова.

БЕЗРАБОТИЦА БЬЕТ ПО МОЛОДЫМ И СЛАБЫМ



от общего числа безработных, а по неофициальным – значительно выше, тем более в регионах. Как в Ставрополе обстоят дела?

– Следует отметить, что основная возрастная категория безработных граждан, состоящих у нас на учете, это люди от 29 до 40 лет. В 2020 году к нам обратились 2853 гражданина в возрасте до 30 лет, трудоустроено – 997 человек. Новую профессию получили 35 безработных в возрасте до 30 лет. Сегодня на учете в центре занятости состоят 2714 граждан до 30 лет, и по мере поступления от работодателей вакансий, не требующих опыта работы в определенных сферах, мы направляем туда молодых людей.

– Фактически, несмотря на все принимаемые меры, численность молодых безработных людей держится на одном уровне?

– Да, действительно, проблема существует, и среди причин молодежной безработицы можно выделить следующие: нежелание работодателей принимать на работу неопытную и неквалифицированную молодежь в связи с отсутствием действенных стимулов для работодателей при трудоустройстве молоде-

жи. Работодатели часто говорят о существенном разрыве между программами обучения в вузах и потребностями рынка труда.

– Здесь целесообразно акцентировать внимание, что Профсоюзы неоднократно заявляли о необходимости внесения изменений в законодательство о праве выпускников на первое рабочее место и оплачиваемую стажировку сроком на 1 год с субсидированием заработной платы государством...

– На сегодняшний день министерством труда и социальной защиты населения края реализуется программа по стажировке выпускников, в рамках которой работодателю, принявшему на работу выпускника, возмещаются расходы на зарплату в размере МРОТ. В 2020 году центром занятости трудоустроено 14 выпускников, которые продолжили работу на предприятии и после прохождения стажировки.

– Виктория Владимировна, Вы сами как человек, который изнутри знает проблему безработицы, какие инструменты назвали бы наиболее эффективными в борьбе с ней?

– Сегодня на рынке труда требуются водители, каменщики, плотники, слесари-сантехники, токари, электрогазосварщики, воспитатели, преподаватели, электрики. Значительно труднее найти работу кладовщикам, экономистам, техникам, делопроизводителям, юристам. Экономике требуется 75% рабочих специальностей и всего 25% – «белых воротничков».

Молодежь, обращаясь в центр занятости, часто завышает требования, претендует на престижные профессии, не рассматривая при этом другие, которые могут дать хорошие стартовые возможности и работать на перспективу.

В центре занятости при отсутствии вакансий можно пройти программу профобучения по рабочим профессиям, что повысит шансы на трудоустройство.

И, конечно, искать работу с официальным оформлением трудовых отношений. Зачастую молодежь официально не имеет опыта работы потому, что работает, не трудоустроившись официально.

К сожалению, молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно, не используют многие из существующих возможностей поиска работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие условия рынка труда.

Для повышения самоорганизации выпускников психологами центра занятости проводятся занятия Клуба ищущих работу, на которых даются кейсы по подготовке резюме и самопрезентации и др., чтобы в поиске работы иметь возможность соответственно решать проблемы, связанные с некомфортностью предлагаемой работы.

Планируем организовывать биржи труда для молодежи.

Лилия Григорова.

Любой кризис, как известно, в первую очередь сказывается на незащищенных слоях населения. Среди них люди с ограниченными возможностями, молодежь, пенсионеры и предпенсионеры. Именно поэтому наш разговор с директором Центра занятости населения г. Ставрополя Викторией Полибиной коснулся трудоустройства этих людей.

– Виктория Владимировна, в России, по официальным данным, молодежная безработица составляет около 12%

Топ-10 ДОСТИЖЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ В 2020 ГОДУ:

1. Защищены права удаленных работников: принятые по инициативе профсоюзов изменения в Трудовой кодекс РФ направлены на защиту прав работников, постоянно или временно работающих дистанционно.
2. При участии профсоюзов внесены изменения в Трудовой кодекс РФ в части повышения гарантий работникам при выплате выходного пособия при увольнении в связи с сокращением численности или штата.
3. В Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год учтены предложения профсоюзов по соотношению составляющих заработной платы для работников бюджетной сферы.
4. В Законе о молодежной политике закреплены профсоюзные предложения в части обеспечения гарантий в сфере труда, образования и занятости молодежи.
5. В основном документе страны – Конституции РФ по инициативе профсоюзов закреплены понятие «социальное партнерство» и ответственность Правительства РФ за реализацию его принципов; защищены минимальные социальные гарантии в сфере оплаты труда, пенсионного обеспечения и др.
6. Предложения профсоюзов включены в Общенациональный план действий по восстановлению экономики страны, подорванной в связи с пандемией коронавируса (поддержка лиц, потерявших работу, льготные условия кредитования организаций, повышение пособия по безработице и др.).
7. По инициативе профсоюзов из состава минимального размера оплаты труда исключены доплаты; с 01.01.2021 МРОТ повышен до 12792 руб. (его рост выше уровня инфляции).
8. По инициативе профсоюзов запущен процесс рассмотрения вопроса индексации пенсий работающим пенсионерам.
9. Сторона профсоюзов в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений заблокировала принятие проекта Постановления о наделении Правительства РФ в 2020 году правом устанавливать особенности регулирования трудовых отношений, в том числе предусматривавшего упрощенную процедуру увольнения работников по инициативе работодателей, сокращение сроков уведомления работника об изменении условий труда и др.
10. В профсоюзных санаториях внедрена специальная программа для лиц, перенесших COVID-19, по восстановлению иммунной системы.

Топ-10 ДОСТИЖЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ В 2020 ГОДУ:

1. Работникам центров занятости населения (государственные казенные учреждения) повышен фонд оплаты труда на 30% (объем средств в бюджете края – около 38 млн. рублей).
2. С 01.01.2021 г. проиндексированы меры социальной поддержки для 13 категорий получателей – жителей Ставропольского края (объем средств в бюджете края – 273, 8 млн. рублей).
3. С 01.01.2021 г. в Кировском, Новоалександровском, Шпаковском округах размер минимальной тарифной ставки (оклада) в организациях внебюджетного сектора установлен на уровне не ниже МРОТ в соответствии с заключенными по инициативе профсоюзов трехсторонними соглашениями.
4. С 01.01.2021 г. для работников агропромышленного комплекса по инициативе отраслевого профсоюза установлены: размер минимальной тарифной ставки на уровне МРОТ, повышенные гарантии при несчастных случаях на производстве, выплаты молодым работникам и пр. (Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Ставропольского края на 2021–2023 годы).
5. По инициативе профсоюзов органами местного самоуправления Предгорного, Туркменского округов приняты правовые акты о предоставлении мер социальной поддержки библиотекарям общеобразовательных школ, ранее их не получавшим.
6. Совместно с Отделением ПФР по Ставропольскому краю урегулирован в целом по РФ вопрос определения возраста ребенка, с которого возникает право на получение выплат, установленных Указом Президента РФ (в Ставропольском крае более чем 13 тыс. детей, родившихся с 01.07.17 по 30.09.17, получили право на данную меру социальной поддержки).
7. Профсоюзные юристы проконсультировали около 8000 работников по трудовым вопросам (заработная плата, оформление трудовых отношений, пенсионное законодательство и др.), представляли интересы членов профсоюзов в судах по вопросам взыскания заработной платы, досрочного назначения пенсии, признания связи заболевания с профессиональной деятельностью. По результатам проверок, проведенных в профсоюзных организациях, устранено более 5000 нарушений трудовых прав работников.
8. Расследовано около 80 несчастных случаев, произошедших на территории края. Более 100 пострадавших и членов их семей получили компенсации от работодателей и Фонда социального страхования.
9. Профсоюзы края в 2020 году на материальную поддержку работников-членов профсоюзов, оказавшихся в непростой жизненной ситуации, направили 39,6 млн. руб.; профсоюзная молодежь принимала активное участие в проводимых в крае волонтерских акциях.
10. Около 500 работников-членов профсоюзов Ставропольского края отдохнули по льготной «профсоюзной» путевке в санаториях КМВ.

КАК РАБОТОДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗ ЗАПРЕЩАЛ...

Опыт первичной профсоюзной организации обособленного предприятия элеватора г. Михайловска ООО «Агро-маркет» показал, что отстаивать свои трудовые права можно и нужно, опираясь на закон и профсоюзную солидарность.

НЕ НРАВИТСЯ – УХОДИТЕ!

Ежемесячно в call-центр Федерации профсоюзов Ставропольского края поступают десятки звонков от работников, не состоящих в профсоюзах, права которых грубо нарушаются. Люди недовольны условиями труда, режимом работы и отдыха.

Главная проблема, которая больше всего пугает профсоюзы – это абсолютное нежелание руководителей вести диалог с сотрудниками. «Не нравится – уходите, на ваше место мы других найдем» – вот что приходится слышать работникам от «продвинутых» менеджеров. Можно, конечно, так и поступить и просто уйти, а можно бороться самыми разными способами. Наши герои выбрали цивилизованный путь – создали первичную профсоюзную организацию.

МЫ – НЕ СЕРАЯ МАССА

«Боевая первичка» появилась в конце августа этого года в обособленном предприятии элеватора г. Михайловска ООО «Агро-маркет». Ситуация между руководством и коллективом накалялась давно. Начальство не слышало или не хотело слышать работников. А они очень четко заявляли о нарушениях своих трудовых прав и при-

водили факты: последнее повышение зарплаты на предприятии было в 2017 году на 4%; проблемы с предоставлением дополнительных отпусков за вредные условия труда, оплатой за праздничные дни, выплатой компенсаций за медосмотр сотрудникам, вновь принятым на работу; несвоевременная выдача спецодежды и обуви, в том числе положенного на неделю количества респираторов и перчаток.

По мнению председателя первички ООО «Агро-маркет» Николая Гавриленко, очень важно, чтобы к работникам начальство относилось уважительно, не обманывало, не обесценивало, соблюдало по отношению к ним трудовое законодательство, не держало за серую бесправную массу.

– В профсоюзе мы видим гарантию защиты своих прав, а также способ обратить внимание руководства предприятия на проблемы сотрудников, – говорит Гавриленко.

Однако руководство ООО «Агро-маркет» поспешило усмотреть в лице молодой первички врага, а не партнера. И сразу дало понять остальным, что с профсоюзом им не по пути: при выдаче премий за работу «вдвиг» именно работники, вступившие в профсоюз, оказались лишены поощрения.

Позиция работодателя вызвала у членов профсоюза вполне обоснованное чувство недоумения, ведь требования их имеют под



«Боевая первичка» и председатель Ставропольской краевой организации Профессионального союза работников АПК РФ Сергей Марнополюнский.

собой четкую правовую основу. И, главное, люди добиваются справедливости, они хотят быть услышанными, а столкнулись с еще большим беспределом.

ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА – ПЕРСОНА НОН ГРАТА

Чтобы помочь «первичке» советом и делом, на место неоднократно выезжал председатель Ставропольской краевой организации Профессионального союза работников АПК РФ Сергей Марнополюнский:

– Главная задача на ближайшую перспективу – устранить имеющиеся нарушения трудовых прав работников. Профсоюзы – это та структура, которая в рамках действующего законодательства может противостоять невыгодным для работников действиям работодателя, – поясняет Сергей Григорьевич. – Уверен, мы поможем первичке и будем налаживать диалог с работодателем.

Краевой отраслевой профсоюз вместе с правовой инспекцией Федерации профсоюзов Ставропольского края побывали на предприятии для оценки состояния соблюдения трудовых прав работников. В нарушение правовых норм администрация предприятия не предоставила в полном объеме запрашиваемые документы. Но даже по ним видны нарушения, связанные с оплатой труда работников и несоблюдением требований охраны труда.

В связи с чем юристами Федерации профсоюзов Ставропольского края были направлены материалы в краевую прокуратуру и в Государственную инспекцию труда в Ставропольском крае с фактами нарушений трудового законодательства.

Прокурорская проверка подтвердила факты нарушений трудовых прав работников. Работодателю предписано устранить нарушения. Так что можно говорить: «Лед тронулся!».



ПРОФСОЮЗ – НЕ ДАНЬ ТРАДИЦИИ, А НАДЕЖНЫЙ ПАРТНЕР

Нужны ли профсоюзы на предприятиях? И каков он, современный профсоюз? Об этом шла речь на встрече в п. Нежинском Предгорного района.

Тепличный комплекс «Нежинское», расположившийся под солнечным городом Кисловодском, предприятие уникальное. В допандемийные времена здесь производили около 8 000 тонн овощей в год. Продукция предприятия – огурцы и помидоры – развезжались по всей стране. В теплицах постоянно работают 400 сотрудников, средняя зарплата – 34 тысячи рублей. Коллектив, несмотря на все сложности 2020 года, удалось сохранить, обошлись без сокращений.

– В разгар пандемии мы думали, как выживать. Остановить производство? Но мы не магазин и не офис. Не можем просто закрыться и уйти. И решили: будем работать, пусть даже с убытками, – вспоминает директор Евгений Коломыцев. – Собрать коллектив профессионалов, мастеров своего дела – задача не простая, на ее решение уходят годы. Все бригады – это наши бывшие овощеводы, агрономы – прошли путь

от бригадира до начальников участка. Нам и сегодня нужны квалифицированные рабочие. И я понимаю, что чем выше будет зарплата, тем легче будет найти работников.

О сегодняшнем дне, успехах и трудностях предприятия, его целях шла речь на встрече руководства, сотрудников предприятия «Нежинское» с председателем краевой организации профсоюза работников агропромышленного комплекса С. Г. Марнополюским и председателем межмуниципального представительства ФПСК С. В. Глушковой.

«Нежинскому» почти 40 лет. Профсоюзной организации столько же. По словам Евгения Коломыцева, в профсоюзе он видит не только дань традиции, но и надежного партнера.

– Любые решения у нас на предприятии принимаются только с учетом мнения профсоюзов: это и положения об оплате труда и премировании, о доплатах за вредность, правила внутреннего трудового распорядка и др. С председателем первички Клавдией Георгиевной Ляшенко мы в постоянном контакте. Ког-

да она из юрисконсульта превращается в председателя профкома – это достаточно серьезный оппонент руководству, который всегда стоит на страже интересов работников.

Евгений Васильевич уверен, что у профсоюзов будущее есть, но необходимо искать современные пути и подходы к реализации идеологии профсоюзного движения, доносить ее до каждого сотрудника. И тогда на предприятии будет 100%-ная профсоюзная численность, хотя, конечно, это дело добровольное.

– Схема – пришел заплатил взносы и получишь подарок на Новый год – современного человека не устраивает. Со своей стороны готов поддерживать начинания нашей первички и идти на софинансирование: на каждый рубль профсоюзных взносов выделять средства из своей прибыли на оздоровление членов профсоюза, повышение квалификации профактивистов, поддержку в трудных жизненных ситуациях, корпоративные мероприятия, которые способствуют формированию лояльности у работников к предприятию.

Для меня, как руководителя, наличие профсоюза на предприятии – это индикатор настроения в коллективе, это некий стоп-кран, который не позволит нарушить трудовое законодательство, а наоборот, всегда поможет найти верный выход из сложной ситуации. Поэтому мы очень ответственно подходим к подготовке и заключению коллективного договора, в профсоюзе видим реального социального партнера.

– Проблемы у предприятия есть, – откровенно признается Евгений Васильевич. Но все они, при желании, решаемы.

– У нас пока не получается наладить тесный контакт с центрами занятости. Люди нам всегда нужны. Принимаем на предприятие и без опыта работы. Готовы дать возможность заработать молодым на учебу, на свадьбу. Знаю, что профсоюзы тесно сотрудничают с центрами занятости, министерством труда и социальной защиты населения края. Поэтому хочу обратиться за содействием в налаживании контакта между нашим предприятием и центрами занятости.

И еще. Производство наше энергозатратное, трудоемкое. Тепличные овощи априори не могут быть дешевыми, а нас часто обвиняют в завышении цен, но это не так. Если мы хотим, чтобы у наших сотрудников была достойная зарплата, а вырабатываемая продукция – экологически чистая и качественная, по-другому не может быть. Поэтому нам нужна информационная и просветительская поддержка. Профсоюзы имеют свои представительства на многих площадках, выступают партнерами органов исполнительной власти и местного самоуправления, имеют возможность донести эту информацию до большого количества людей.

P.S. В начале 2021 года 150 работников ООО «Нежинское» написали заявление о вступлении в профсоюз. Будем надеяться, что новые силы выведут первичку предприятия на современный виток развития.

Полосу подготовила
Лилия Григорова

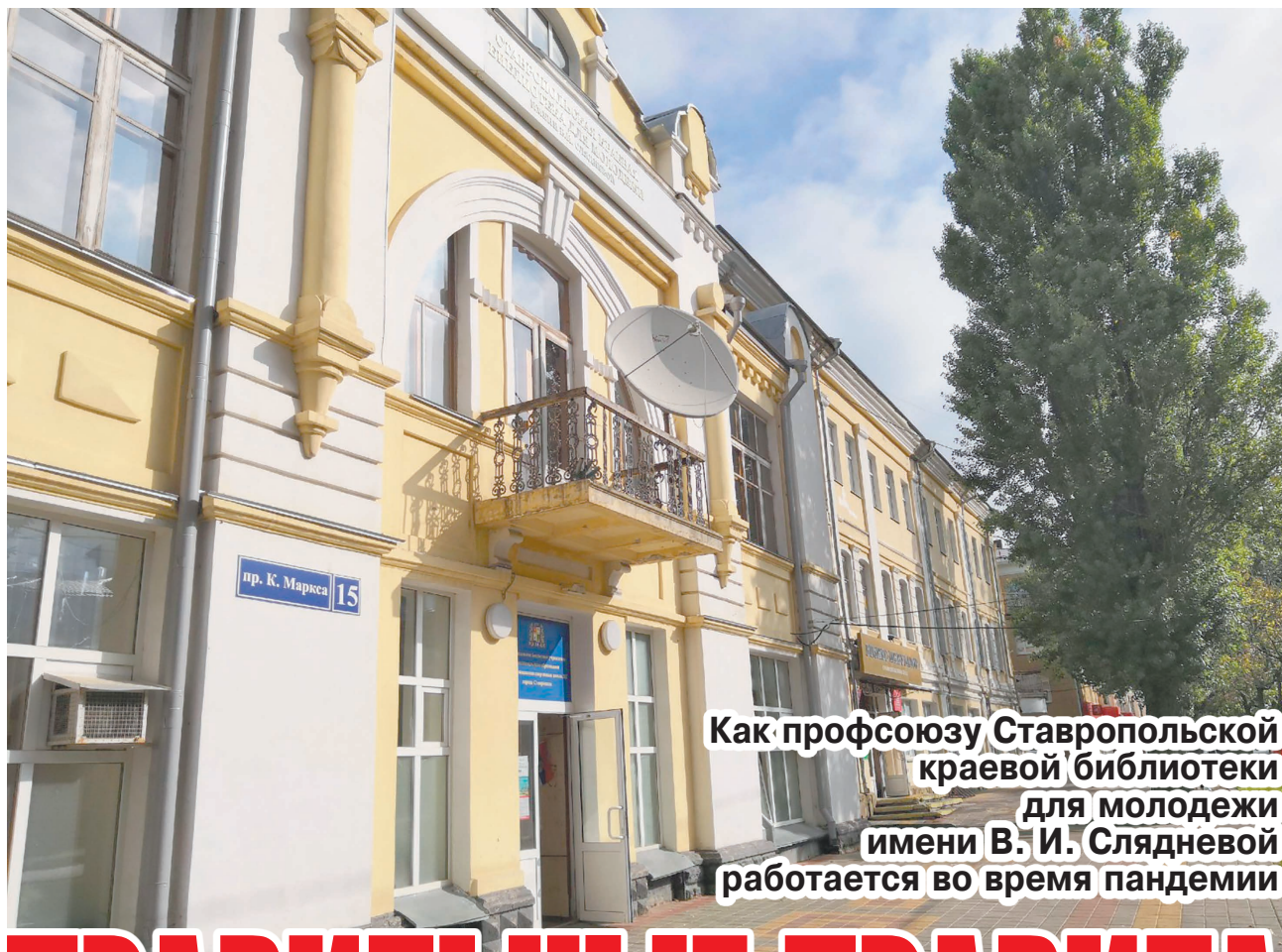
Больше года все мы существуем в условиях постоянной угрозы коронавирусной атаки, которая тем более опасна, когда люди теряют бдительность. Учреждения культуры – одни из наиболее пострадавших отраслей. Чтобы не терять связь со своими читателями, сотрудники СКБМ имени В. И. Слядневой нашли новые интересные формы работы.

Как живется коллективу в этот непростой для всех нас период, мы беседуем с председателем первички СКБМ имени В. И. Слядневой И. Г. Кононовой.

– Ирина Геннадьевна, расскажите об опыте работы вашего коллектива в условиях пандемии. С первого взгляда всё, как у других. Но, насколько мне известно, во многих библиотеках города и края до сегодняшнего дня не снят карантин, действуют жесткие ограничения в работе с посетителями.

– Конечно же, все не просто. Увеличилась интенсивность работы. И профсоюз, в рамках контроля за соблюдением правил охраны труда, в первую очередь следит за неукоснительным выполнением правил использования нашими работниками средств индивидуальной защиты органов дыхания (масок), а также индивидуальной защиты рук (перчаток). Четко оговорены условия посещения библиотеки посетителями, правила размещения пользователей в отделах обслуживания с учетом норм социального дистанцирования. Кроме общих для подобного рода учреждений правил есть и специфические. Так, все возвращенные читателями издания у нас размещаются в специально отведенном месте на срок не менее трех дней. Все издания, поступающие в библиотеку с целью комплектования фондов, в том числе в упакованном виде, хранятся в отдельном помещении и передаются для дальнейшей работы через 5 дней после получения. Предоставление ручек и карандашей посетителям проводится через стойку выдачи книг с последующим возвращением для дезинфекции. Проходит ежедневная качественная уборка; регулярное проветривание помещений.

– Ваша первичка считается одной из лучших в краевой организации профсоюза работников культуры. Прошло уже более 40 лет с тех пор, как



Как профсоюзу Ставропольской краевой библиотеки для молодежи имени В. И. Слядневой работает во время пандемии

ПРАВИЛЬНЫЕ ПРАВИЛА



“Главной задачей для нас является работа по совершенствованию оплаты труда библиотекарей, направленная на стимулирование именно качественного труда. Ее организация, условия и порядок начисления стимулирующих и компенсационных выплат, премий и иных вознаграждений...”

«Молодежка» приняла своих первых посетителей. Интересно узнать, а какие новые формы работы с читателями появились во время пандемии?

– Мы практически полностью перешли на работу в режиме online. Для кого-то из наших коллег, библиотечных работников, такой поворот событий оказался особо трудным для сохранения читательского потенциала. Но у нас своя аудитория. Сетевое общение для молодежи дело привычное, большинству оно нравится. А вот формы общения пробыли разные. При этом придерживались принципа: все жанры хороши, кроме скучного. Беседы, викторины, конкурсы, квесты...

За время пандемии у «Молодежки» появились два своих канала в Инстаграмм и Ютуб.

Наши читатели с удовольствием участвуют в онлайн-встречах на Ютубе, таких как «Мастер в библиотеке». Речь идет о приглашении гостей, которых во всем мире называют «self made man». Это молодые люди, уже добившиеся определенной известности, нашедшие себя в жизни.

Заслуживают внимания материалы волонтерского проекта «Этюды о литературе»; авторские фильмы «Библиотека для молодежи. Другой взгляд» и «Первый звонок», размещенные на ютуб-канале.

Сейчас мы понемногу возвращаемся к живому общению. Этого хотят как наши читатели, так и партнеры. В ближайшее время, думаю, проведем День призывника. Наш постоянный партнер – краевой военкомат. В этом году у нас удачно прошли занятия в «Школе молодого библиотекаря» – мероприятие российского уровня. Наши онлайн-вебинары пользовались большим успехом.

– Хотелось бы знать о выстраивании отношений первички с руководством. Есть ли в этом

какие-то трудности? Заключен ли у вас коллективный договор?

– Председателем первички меня выбрали почти 20 лет назад. Мы работаем в тесном контакте с руководством. А как иначе? Ведь речь идет о людях. О помощи им в профессиональных и в бытовых вопросах. Очень часто профсоюзные дела и административные переплетаются самым тесным образом. Взять такой важный документ как коллективный договор. Он защищает и права работников, и работодателя, если в нем всё грамотно прописано, проблем не будет.

Скажу больше, именно коллективный договор, как бы это громко не звучало, можно считать залогом эффективного сотрудничества социальных партнеров. В очередной раз он был заключен в июле 2020 года. Этому событию предшествовало обсуждение всех положений документа в коллективе. Кропотливая работа над его проектом была проведена совместно с краевой организацией профсоюза работников культуры и Федерацией профсоюза Ставропольского края. И сегодня мы внимательно отслеживаем выполнение принятых обязательств. В документ были внесены важные изменения, максимально учитывающие интересы наших работников.

– Можно узнать более подробно, на какие мо-

менты в коллективном договоре профсоюз обратил особое внимание?

– Главной задачей для нас является работа по совершенствованию оплаты труда библиотекарей, направленная на стимулирование именно качественного труда. Ее организация, условия и порядок начисления стимулирующих и компенсационных выплат, премий и иных вознаграждений фиксируются в Положении об оплате труда работников учреждения, которое принималось с учетом, прежде всего, мнения профсоюзного комитета.

Профком активно участвует в справедливом распределении стимулирующих выплат. И впредь мы намерены работать над этим вопросом.

В договор включен пункт: работникам библиотеки за продолжительный труд в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска с правом присоединения к ежегодному отпуску.

Наша жизнь состоит из радостных и печальных моментов, черных и белых полос. Коллективный договор мы хотели сделать максимально человечным, чтобы наши члены профсоюза чувствовали себя защищенными в разных ситуациях. Он предусматривает и предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха при вступлении в брак работника или его детей; выделяются дни в связи со смертью близкого родственника.

Сотрудники, имеющие детей-учеников начальных классов или выпускников 11-х классов, в день выпускного вечера также могут взять оплачиваемый выходной; на 1 час сокращена рабочая неделя матерям, имеющим детей дошкольного возраста.

Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отцу, воспитывающей (-ему) ребенка до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней.

Мы высоко ценим профессиональные кадры, дорожим ими. Сегодня у нас есть и достойная молодежь. Вместе с руководством делаем все возможное, чтобы улучшать условия труда нашим сотрудникам.

Тамара Куликова.

ВЕК ЖИВИ – ВЕК ПОВЫШАЙ КВАЛИФИКАЦИЮ!

Основа успеха любой компании – это, прежде всего, люди, их знания и умения. Даже специалистам самого высокого уровня требуется регулярно повышать квалификацию и узнавать что-то новое. На базе УМЦ ФПСК ежегодно повышают свою квалификацию, получают новые знания и навыки свыше 1000 человек. Чем привлекает учебный центр ФПСК слушателей со всего края, почему сюда идут за новыми знаниями, рассказывает директор УМЦ ФПСК Т.В. Федорова.

– Татьяна Викторовна, чем отличается Учебный центр ФПСК, что делает его более привлекательным среди других учреждений дополнительного образования? В общем, как учите, что интересного можете предложить своим слушателям?

– Если говорить об уникальности, то, во-первых, это уникальность и актуальность наших образовательных программ. Они формируются на основе последних изменений в трудовом (и не только) законодательстве, обращений работников и работодателей за правовой помощью в call-центр ФПСК. За практическую направленность обучения отвечают образовательные блоки, посвященные разбору практических кейсов, типичных ошибок, допускаемых в организациях в применении норм трудового законодательства.

Во-вторых, мы привлекаем к реализации образовательных программ квалифицированный преподавательский состав. Наши спикеры только действующие практики, профессионалы в своем деле, в том числе представители органов контроля и надзора, профильных министерств и ведомств.

Благодаря высокому профессиональному уровню и опыту работы преподавателей удается дать слушателям не только знания по практическому применению



норм действующего законодательства, но и обсудить с ними планируемые изменения в ТК РФ. К примеру, на наших семинарах «Актуальные вопросы охраны труда 2020-2021: практика применения» слушатели не только разбирают процедуру обучения ответственных за охрану труда в связи с введением новых правил по охране труда, проведения медосмотров, установления гарантий и компенсаций по результатам спецоценки, но и вместе с представителями из краевого минтруда и ГИТ в СК анализируют планируемые, практически революционные, изменения в действующем законодательстве. Таким образом, уже сегодня наши слушатели знают, какую работу в своих организациях необходимо провести, чтобы подготовиться к новшествам в сфере охраны труда.

– Какой формат подачи материала вызывает наибольший отклик аудитории?

– Тематические лекции, деловые игры, кейс-практикумы. Но, безусловно, в приоритете – диалог участников семинара со спикерами. Каждый приходит на семинар задать волнующие вопросы и получить компетентный ответ. Поэтому не менее значимым компонентом нашего обучения являются блиц-консультации преподавателей. К примеру, в феврале мы начали реализацию цикла семинаров по актуаль-

ным аспектам трудовых отношений для работников кадровых служб, в ходе которых разъяснялись вопросы, связанные с необходимостью медицинских осмотров при приеме на работу, разбирались типичные ошибки при заключении трудовых договоров и оформлении кадровых документов, ошибки, наиболее часто допускаемые при сдаче отчетности по форме СЗВ-ТД, и др. В рамках семинара у слушателей была возможность задавать дополнительные вопросы. И надо отметить, что в ходе таких консультаций наши слушатели получили ответы на сложные вопросы из своей практики, в частности, по внутреннему совместительству работников, трудоустройству инвалидов, установлению гарантий и компенсаций вредникам и др.

– В каком формате преимущественно проходит реализация образовательного процесса в 2020-2021 учебном году?

– Учебный год УМЦ ФПСК ознаменован не только внедрением новых образовательных проектов, направленных на получение знаний в области применения трудового законодательства, но и применением актуальных образовательных форматов. До пандемии мы активно практиковали выезды в муниципальные образования СК. Однако эпидемия внесла свои коррективы в наш образова-

тельный процесс, поэтому мы разработали ряд видеокурсов с подробным разъяснением норм трудового законодательства на примере практического материала из работы правовых и технических инспекций труда. В реализации наших программ в формате видеоуроков, видеоконсультаций, онлайн-лекций, онлайн-конференций принимали участие представители ГИТ в СК, министерства труда и соцзащиты населения СК, Отделения ПФР в СК и др.

Но как только санитарно-эпидемиологическая ситуация немного стабилизировалась, мы вернулись в офлайн, потому что понимаем важность личного общения слушателя с преподавателем, возможность обмена опытом с коллегами. Уже проведены очные семинары в Ставрополе, готовятся образовательные мероприятия в гг. Кисловодске, Георгиевске.

– Как происходит обратная связь с участниками семинаров?

– Мы предлагаем заполнить анкеты для оценки тематики семинара, его организации, качества обучения, внести предложения по интересующим темам. Вся эта информация анализируется, и на основе ее принимается решение о разработке новой программы курсов.

Так, в этом учебном году мы будем изучать тему применения профстандартов, ведения коллективных переговоров, есть запрос на обучение вновь избранных председателей первичных профсоюзных организаций и др. Предлагаем мы также нашим слушателям линейку тренингов и мастер-классов по эффективной коммуникации, ведению переговоров, личной эффективности.

Сегодня в условиях постоянно меняющегося законодательства навыки его применения на практике необходимы как профактиву, так и работодателям. Ориентироваться в постоянно меняющихся правилах трудовых отношений – значит суметь в любой момент защитить себя и свою организацию от возможных проблем.

Более подробную информацию Вы можете получить по телефону в Ставрополе 8(8652) 35-23-29 или на сайте fr-sk.ru в разделе Учебно-методический центр.

ПРОФСОЮЗНЫЙ ДИСКОНТ: ВСЕГДА ПРИЯТНЫЕ СКИДКИ



Прошло 7 месяцев с момента запуска программы «Профсоюзная дисконтная программа», реализуемая ФПСК по инициативе краевой организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз». За это время к проекту уже присоединились 5 тысяч членов из 11 краевых отраслевых профсоюзных организаций Ставрополя. Многие из них уже успели попробовать карту в действии.

Первой организацией, которая выпустила карты, стала первичная профсоюзная организация филиала ОАО «РусГидро»-

«Каскад Кубанских ГЭС» в г. Невинномысск, и вот что говорит председатель Владимир Гурман:

– Деятельность профкома многогранна и распространяется не только на работников, но и членов их семей, детей, не остаются без внимания и наши ветераны-пенсионеры. Основным документом, который представляет интересы и защищает права сотрудников, конечно же, является коллективный договор. Он – основа для выстраивания эффективного социального партнерства между работниками и работодателем. «Дисконтная карта члена профсоюза», можно сказать, стала дополнением к коллективному договору. Благодаря этой программе забота профсоюза ощущается людьми и за пределами предприятия.

В Невинномыске у нас уже более 80 партнеров, а до конца года будет 150. Профсоюз всегда был надежной защитой работника, и мы рады, что есть теперь и такая программа для экономии расходов членов профсоюзов.

Напомним, что «Дисконтная карта члена профсоюза» дает возможность льготного приобретения товаров и услуг. Она является именной и выдается строго конкретному лицу – члену профсоюза. Программа помогает экономить денежные средства членам профсоюзов. Пользоваться ею можно и в других регионах страны.

Список партнеров расширяется каждый месяц. Недавно к проекту подключились: сеть ювелирных магазинов «SUNLIGHT» (10%), сеть АЗС «ГАЗПРОМ» (3%), сеть ювелирных магазинов «585*Золотой» (10%), пиццерия «Pronto» (10%), строительная компания «Золотая корона» (2-3%), сеть пиццерий «ДОДО пицца» (10%), спортивный клуб Alex Fitness (30%), сеть офтальмологических клиник «ТРИ-3» (50%), клинично-диагностические лаборатории «KDLMED» (5%), детская школа программирования «Алгоритмика», (15%), магазин цифровой техники и мобильной связи «Цифроград» (спец. усл.), сеть стройцентров «Батяня» (5%), сеть магазинов экипировки и снаряжения «БлокПОСТ» (10%) и многие другие.

Больше информации об организациях-партнерах программы, конкурсах, а также о любых изменениях в программе вы можете узнать на сайте профдисконт.рф, а также в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассники», «Инстаграм» группа «Профсоюзный дисконт Ставропольского края» (ссылка на ВК: <https://vk.com/profdiscout.stavropol>).

Приглашаем профсоюзные организации активно включаться в проект! Чтобы в каждом магазине Ставропольского края спрашивали: «Вы член профсоюза? Для Вас у нас эксклюзивная скидка!».

Если у вас есть вопросы по выпуску карты в вашем профсоюзе, задайте их куратору проекта Алексею Михееву по телефону +7 (929) 292-09-20 или электронной почте: profdiscout.stavropol@mail.ru



ЖИЗНЬ ПОСЛЕ ВИРУСА

Профсоюзные здравницы дают ковиду отпор!

Все чаще приходится слышать: Covid-19 отступает. Но реалии таковы, что тысячи людей, перенесших коронавирусную инфекцию, сегодня нуждаются в реабилитации. Профсоюзные санатории Кавказских Минеральных Вод практически первыми разработали специализированные программы для таких людей. Они нацелены на устранение последствий заболеваний, предотвращение развития осложнений, восстановление деятельности сердечно-сосудистой системы и психоэмоционального состояния.

— Многие из тех, кто перенес коронавирусную инфекцию, жалуются на тяжелые последствия: люди в течение долгого времени продолжают ощущать усталость, повышенную утомляемость, снижение работоспособности и когнитивных функций, депрессию, — рассказал главный врач кисловодского санатория «Москва» Герман Шаклеин.

Чтобы минимизировать последствия, вызванные вирусом, медики включили в программы реабилитации разнообразный комплекс процедур, основанных на инновационных методиках и на уникальных природных факторах курорта, включая минеральную воду Ессентуки-4, Ессентуки-Новая, Смирновская, Славяновская, кисловодские нарзаны и целебную грязь. Достаточно эффективны аппаратная физиотерапия, массаж, лечебная ходьба по терренкурам парка и санатория, лечебное плавание в бассейне, ингаляции, спелеотерапия, кедровая бочка, ванны, особенно пенно-солодковые, ингаляции — щелочные, масляные и с деринатом, кедровая бочка, разнообразные ванны, гидро-массаж.

— Отдыхающие уже почувствовали на себе действенность программ: «Реабилитация при поражении легочной системы», «Общепсихотерапевтическая», «Для лечения больных с заболеваниями верхних дыхательных путей», «Антистресс», которые направлены на ликвидацию последствий гиподинамии, стресса, депрессии, потери обоняния и вкуса, нарушений мозгового кровообращения и работы желудочно-кишечного тракта, синдрома хронической усталости, негативных переживаний и бессонницы, — утверждает начальник по медицинской части Ессентукского санатория «Виктория» Ольга Ващенко.

Начинается любой курс восстановления после Covid-19 с комплексного обследования и консультаций врачей-специалистов, в первую очередь пульмонологов. В санатории «Виктория» помимо классического, известного своей эффективностью санаторно-курортного лечения, разработаны и внедряются новые программы — это «Свободное дыхание», «Укрепи иммунитет», направленные на поддержание защитных функций организма.

Также в санатории «Виктория» действует Центр лечения заболеваний органов слуха и дыхания, где опытные медики помогут справиться с синуситом, бронхитом, пневмонией.

— Страдает от вируса и желудочно-кишечный тракт, — констатирует начальник по медицинской части санатория «Целебный ключ» в Железноводске Дмитрий Капланец. — Можно сказать, что волшебные минеральные воды способствуют очищению и омоложению организма. Возможно, не всем известно, что модное слово «детокс» в первую очередь относится не к гламурным салонам, а именно к нашему санаторно-курортному лечению, где проверенные веками методики бальнеолечения сочетаются с инновационной аппаратурой.

На территориях профсоюзных санаториев также созданы все условия для климатоэроонотерапии — новые дендропарки, прогулочные терренкуры и спортплощадки с современными тренажерами появились в здравницах «Пикет», имени Г. Димитрова в Кисловодске; «Дубрава», «Здоровье», «Эльбрус», имени 30 лет Победы в Железноводске; «Родник», «Лесная поляна», имени М. Лермонтова в Пятигорске.

После консультации медиков можно выбрать и пройти индивидуальный набор лечебных процедур в бальнеогрязелечебницах Кисловодска, Пятигорска и Железноводска.

— На санаторно-курортный комплекс профсоюзов в нашем крае сегодня возложена особая социальная миссия, — считает генеральный директор ООО «Курортное управление (холдинг) г. Кисловодск», депутат Думы Ставропольского края Николай Мурашко. — И наши коллективы в очередной раз доказали свой высочайший уровень профессионализма и ответственности перед людьми.

Эвелина Валуцкая



ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ОФОРМЛЕНИЕ ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

В правовую инспекцию труда ФПСК поступают многочисленные вопросы, касающиеся надлежащего оформления испытания при приеме на работу. Юристы подготовили ответы на самые часто встречающиеся из них.

Испытание при приеме можно устанавливать всем работникам?

Нет. Законодательно определен круг лиц, которым запрещено устанавливать испытание при приеме на работу. Статья 70 Трудового кодекса РФ устанавливает запрет на испытания при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, лицам, не достигшим 18-летнего возраста, а также впервые поступающим на работу по специальности в течение одного года со дня получения среднего профессионального или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам. Период испытания также нельзя установить, если трудовой договор с работником заключается на срок до двух месяцев.

Если работодатель включит условие об испытании в трудовой договор с лицом, которому запрещено устанавливать испытание, это условие не будет иметь силы. Увольнение такого работника по причине того, что он не прошел испытание, будет незаконным.

Максимальный срок испытания для всех работников одинаковый?

Предельный срок, на который устанавливается период испытания, в разных случаях может отличаться. По общему правилу ст. 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Работодатель не вправе установить более длительный срок испытания по сравнению с предусмотренным законодательством, даже по соглашению с работником.

Определенные ТК сроки испытания максимальны. Следовательно, стороны трудовых отношений могут договориться о любой продолжительности испытания, не превышая установленные законодательством пределы.

Как определить окончание периода испытания?

Окончание периода испытания определяется в соответствии с общим порядком исчисления сроков, установленным трудовым законодательством. Датой его окончания считается та же дата календарного периода (года, месяца), с которой он начал течь. Например, сотрудника приняли на работу 1 декабря 2020 г. с испытательным периодом три месяца. Он истекает 1 марта 2021 г. Если испытательный срок исчисляется неделями, он истекает в соответствующий день последней недели. Так, двухнедельный испытательный срок, который начал течь в среду, заканчивается в среду второй недели. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем его окончания считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Необходимо помнить, что в срок испытания не входят периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Например, период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы во время прохождения им испытания при приеме на работу продлит испытательный период на количество дней такого отпуска.

Испытание отражается в трудовом договоре?

Условие об испытании обязательно должно быть предусмотрено трудовым договором с указанием срока. Следует иметь в виду, что согласно ст. 57 ТК РФ испытание является дополнительным условием трудового договора и может быть включено в трудовой договор только по соглашению сторон. Если это условие отсутствует в договоре, значит, работник принят на работу без испытания. Работодатель не вправе впоследствии включить условие об испытании в трудовой договор с работником.

Размер зарплаты работника в период испытания.

На практике встречаются ситуации, когда работнику в период испытания устанавливают заработную плату в меньшем размере по сравнению с другими сотрудниками по аналогичным должностям. Напоминаем Вам, что такая ситуация незаконна. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Следовательно, условие трудового договора об установлении в период испытания заработной платы в меньшем размере (например, установление зарплаты в размере 50% оклада) по сравнению с той, которую он будет получать в случае успешного прохождения испытания, не подлежит применению. Такое условие ухудшает положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, поскольку не обеспечивает ему получение равной с другими работниками оплаты за труд равной ценности. Такой вывод следует также из судебной практики (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19.08.2019 № 18-КГ19-77).

ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЕЖЬ ВСЕГДА НА ПЕРЕДОВОЙ



Во все времена молодежь считали надеждой на светлое будущее страны. И это не случайно. Энергия молодых, нестандартные решения сложных вопросов, яркие идеи, умение добиваться поставленных целей всегда востребованы обществом. Нынешние молодые люди способны сами модернизировать свои силы и направить их в то русло, которое им ближе по духу. У нас речь пойдет о профсоюзной молодежи.

ЭНЕРДЖАЙЗЕР ВО ПЛОТИ

Студентка 1 курса магистратуры Гуманитарного института СКФУ, Полина Чепетова в профсоюзе человек не случайный. Ее профсоюзный стаж берет начало в 2016 году. Будучи первокурсницей, тогда бакалавриата, она написала заявление о вступлении в профсоюз, причем осознанно: мама-преподаватель много лет активно занималась профсоюзной деятельностью.

— Уже тогда я поняла, что профсоюз поможет мне обрести друзей, станет одним из трамплинов на моем пути, — делится Полина. — С 2018 года я председатель информационной комиссии профкома студентов и аспирантов вуза. Профсоюзная организация открыла для меня возможности для реализации своих идей, развития профессиональных компетенций, навыков и становления личности в целом.

В рамках моей профсоюзной деятельности я организовывала десятки мероприятий, сама участвовала в мероприятиях профсоюзов. Это огромный опыт!

Студенческий профсоюз активно работает и в вузе. Уже стали традиционными проводимые ребятами конкурсы: «Лучший профорг академической группы», «Лучшее профсоюзное бюро», а также школа профсоюзного актива СКФУ — «Перспектива».

В сложный 2020 год профсоюзные активисты не сидели сложа руки. Информационная комиссия под руководством Полины подготовила серию видеороликов, популярно рассказывающих о приложении PROFCARDS.

С августа прошлого года Полина вошла в состав Молодежного совета ФПСР. И здесь уже успела заявить о своей активности: привлекла первичку к участию в видеочеллендже «Для меня достойный труд — это...», посвященном Дню действий за достойный труд.

Успешно справляется девушка и с более важными заданиями. Серьезно проанализировав региональное трехстороннее соглашение, подготовила предложения в разрезе по молодежной политике, трехстороннего соглашения; ответственно работала над Положением «Школы молодого профсоюзного лидера».

Активная жизненная позиция Полины не осталась незамеченной. Сегодня она стипендиат Федерации профсоюзов Ставропольского края и краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

— Говорят, один в поле не воин. И я полностью согласна с этим. Ведь только благодаря талантливой и сплоченной команде профактивистов я стала настойчивой в достижении цели, научилась общению с людьми, — уверяет Полина и делится планами на будущее.

— За оставшиеся годы обучения в магистратуре я планирую повысить уровень своих компетенций в профсоюзной деятельности, продолжать помогать обучающимся альма-матер, представлять права и интересы тех, кто в этом нуждается не только на уровне университета, но и города, края, округа и России. Именно этим я занимаюсь уже третий год подряд, совершенствую свои знания в законодательстве, разрабатываю проекты, которые станут полезны студентам — будущим профсоюзным активистам.



ПРОФСОЮЗЫ В НАДЕЖНЫХ РУКАХ!

Ответственность, трудолюбие — отличительные черты студентки третьего курса ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный медицинский университет» Нины Бекетовой.

Девушка с золотой медалью окончила школу, сразу поступила в вуз. На втором курсе ее избрали председателем первичной профсоюзной организации студентов. А чуть позже — членом Молодежного совета Федерации профсоюзов Ставропольского края и председателем Молодежного совета Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ. При такой нагрузке Нина успевает хорошо учиться и уверяет, что ее насыщенная общественная жизнь вовсе не в тягость, а наоборот. Бешеный темпоритм только помогает грамотно выстраивать тайм-менеджмент.

— Для меня профсоюз — это, в первую очередь, опыт работы в команде, это многочисленные поездки, конференции, форумы, конкурсы. Это по-настоящему активная жизнь с напряженным графиком, с отсутствием выходных и праздников. Но с огромным количеством положительных эмоций, поддержкой друзей и коллег.

Наша первичка ежегодно проводит в вузе «Школу профсоюзного актива», где ребята распределяются на команды и в течение двух дней проходят обучающие тренинги и мастер-классы, а также развлекательно-образовательные квесты. Школа помогает создать настоящую команду единомышленников и выявить наиболее активных ребят на первом курсе. Также в течение года проводятся различные КВИЗы на профсоюзную тематику, первомайские акции, мероприятия, направленные на развитие студенческого самоуправления.

В прошлом году Нина подала заявку на конкурс профсоюзных проектов «ПРОФskills» — 2020 Федерации профсоюзов Ставропольского края и выиграла грант почти на 50 тысяч рублей.

— Наша первичка провела опрос среди студентов 1–2 курсов на тему, что они знают о деятельности профсоюзной организации вуза. Выяснилось, что более 15% сту-

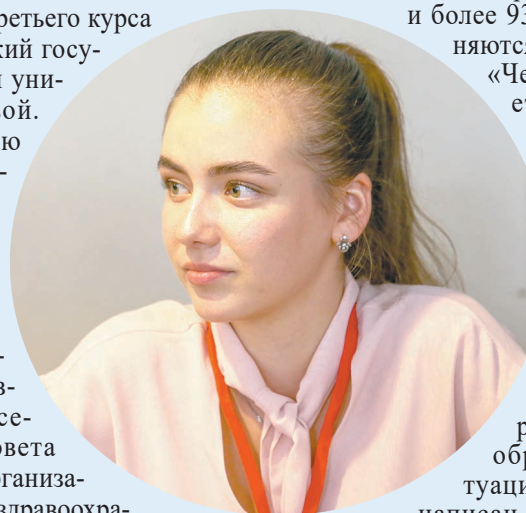
дентов не знают профорга своей группы и более 93% студентов затрудняются ответить на вопрос: «Чем профсоюз отличается от профкома?».

Более 80% студентов не имеют представления о структуре профсоюза. Но более 86% студентов хотели бы повысить свою профсоюзную грамотность, — делится Нина. — И мы решили коренным образом изменить ситуацию. Для этого и был написан проект «Что значит быть профоргом?». Он предполагает проведение лекций об истории профсоюзов в России и функциях современных студенческих профсоюзов, мастер-классы на развитие лидерских качеств, так необходимых молодому профсоюзному активисту. 120 студентов смогут пройти обучение у ведущих экспертов в этой области и получить сертификат. Главная задача, которую мы ставим перед собой — сплотить молодежь вокруг образовательной площадки и создать команду для работы на благо профсоюзов.

Нина со своей первичкой только приступают к реализации проекта. В связи с пандемией проведение мероприятия в очном формате несколько затруднительно. Поэтому ребята скрупулезно прорабатывают этапы, которые возможно реализовать в дистанционном режиме. Это и подбор спикеров, закупка и подготовка раздаточных и образовательных материалов. Ребята стараются все сделать по высшему разряду, чтобы проект действительно удался!

— Я чувствую, что за мной стоит огромная команда, на которую я могу положиться в любой момент. Это действительно те люди, которые на протяжении всей нашей совместной работы постоянно меня поддерживали и, может быть, в какой-то степени давали «пинок» для развития. Это ответственные ребята, которым можно доверить серьезные поручения, и они справятся с ними на 100%! Я уверенно могу сказать, что будущее профсоюзов нашего города, страны в надежных руках!

*Полосу подготовила
Лилия Григорова.*



В последнее время россияне все чаще стремились свой отпуск провести за границей. По прибытии с восхищением рассказывали друзьям и знакомым, в каких местах побывали, что видели, демонстрируя на фотографиях Эйфелеву башню, римский Колизей, греческий храм Зевса. Своих, местных красот словно никто не замечал. Пандемия границы закрыла. И оказалось, что в стране, да что там в стране, в крае, так много интересных мест, которые стоит посетить!

Мы начинаем серию материалов о музеях Ставропольского края, которые поистине можно считать сокровищницей культурных и исторических ценностей региона. Сегодня мы отправляемся в Пятигорск...

О ТАЙНАХ ПРОШЛОГО

Музей каменных древностей, расположенный в Пятигорске, часто называют уникальным. Его торжественное открытие состоялось на гребне горы Горячей в 2016 году. Точнее, музей получил свое второе рождение. В первый раз он появился на свет в 1849 году, но просуществовал всего чуть более 30 лет.

Музей каменных древностей занимает площадку диаметром 25 метров. Здесь расположены каменные предметы, относящиеся к разным историческим эпохам. Первым экспонатом возрожденного музея стал жернов речной мельницы конца I тысячелетия нашей эры. Он был найден археологами в юго-восточной части Ставропольского края, в Буденновском районе. Почти у всех народов этот предмет окутан мистикой и несет сакральный смысл. Жернов был центральной фигурой свадебных и погребальных обрядов. Древние норвежцы усматривали в нем связь с вращающейся Вселенной. У христиан – это эмблема некоторых святых. Буддисты видят в нем Круг Существования, сансару. Но чаще всего жернов считают началом жизни, ведь благодаря ему зерно превращается в муку.

Среди прочих экспонатов музея: каменная ступа I тысячелетия до нашей эры, скифское мужское изваяние (VI–V веков до н. э.), жертвенный камень с изображением животных XIII–XIV вв. нашей эры, каменный крест VIII–IX вв. нашей эры и другие.

Интересные городские легенды, связанные с экспонатами Музея каменных древностей, появляются в наши дни. Так, считается, что самый древний памятник – каменная стела с изображением Древа Жизни (IV тыс. до н. э.) исполняет желание. Для этого достаточно прикоснуться к ней ладонью правой руки и сосредоточиться на своей цели. Мистической славы овейна и плита от дольменовой гробницы II тыс. до н. э., привезенная в Пятигорск из Карачаево-Черкесской Республики. Она привлекает к себе людей, желающих раскрыть свои внутренние возможности и познать то, что еще не исследовано учеными. Но и без мистики посещение Музея каменных древностей оставит у посетителей немало ярких впечатлений.

КАМЕННЫЙ СТРАЖ ГОРОДА

Самым загадочным экспонатом музея является каменное изваяние Дука-Бека высотой 3 метра 05 см. Оно было обнаружено в 1773 г. исследователем культуры и быта северокавказских народов академиком Иоганном Антоновичем Гюльденшtedтом. Статую, расположившуюся на кургане близ реки Этока, вдали от дорог, ему показали местные жители, но объяснить, когда она тут появилась, кто мастер и какому народу принадле-



ПЯТИГОРСКИЙ МУЗЕЙ КАМЕННЫХ ИЗВАЯНИЙ



жит, так и не смогли. находку перевезли в Пятигорск. После первоначального исследования ученые отнесли ее к IV веку н. э., хотя сегодня склоняются, что это конец XVI – начало XVII века.

Изваяние мужчины выполнено из темного камня. До сих пор идут споры, кто это – воин или знатный человек? Откуда он родом? Отдельного описания заслуживает одеяние скульптуры. Короткий стеганый кафтан. Полукруглый головной убор напоминает шапки, которые носили сваны. Основание покрыто изображениями людей, фантастических животных и птиц, сценами бытовой жизни и баталлий. На статуе можно рассмотреть надпись, выполненную греческими буквами, расшифровать ее до конца так и не удается.

Оставленный в Пятигорске Дука-Бек простоял под открытым небом вплоть до 1881 года. Пока однажды его не увидели представители Московского археологического общества и сочли его ценным экспонатом. А также предположили, что дождь, снег, ветер, смена температур



С.Н. Савенко.

со временем приведут к разрушению экспоната. Было принято решение перевезти изваяние в центральный Императорский Российский исторический музей.

Музейщики обязательно расскажут историю, ссылаясь на газеты того вре-

мени, что у Дука-Бека было свое мнение на этот счет. Покидать Пятигорск он не хотел. Поэтому, как только началась погрузка, несмотря на то, что на дворе стоял сентябрь, на город обрушилась буря, которая длилась 3 дня.

В настоящее время подлинное изваяние находится в Государственном историческом музее в Москве, хотя еще недавно ходили слухи, подогревающие интерес публики, об его исчезновении. К сожалению, существующие правила и бюрократические неувязки не позволяют вернуть Дука-Бека в родные места. Местные музейщики нашли выход. По их заказу была изготовлена аутентичная копия с использованием современных технологий, позволяющих сохранить каждый штрих статуи.

Сегодня двойник Дука-Бека, удобно расположившись на гребне горы Горячей, выглядит словно страж Пятигорска.

МУЗЕЙ В ПОИСКАХ НОВЫХ ФОРМ РАБОТЫ

Идейным вдохновителем современного проекта Музея каменных изваяний стал Сергей Николаевич Савенко, который долгие годы отдал Пятигорскому краеведческому музею, был его директором, а сейчас заведующий сектором природы и археологии, председатель первичной профсоюзной организации. В ее составе 31 человек.

– Коллектив у нас творческий, грамотный, активный. К сожалению, не все наши планы были реализованы в прошлом году. Но удалось сделать главное – сохранить весь коллектив. Руководство и профсоюз были солидарны – нужно обойтись без увольнений!

Во время первой волны коронавируса не хотелось терять ниточку с нашими посетителями. Проводили прямые эфиры, онлайн-встречи с известными деятелями культуры, искусства, готовили лекции и видеопрезентации об интересных исторических фактах из истории края.

Так что заходите на наш сайт, у нас есть раздел 3D-тур, аккаунты в социальных сетях, и уверен, что найдете там много нового и интересного для себя.

Лилия Григорова.