

инспекторов труда ГМПР

**Владимир БЕЛЕК, главный технический инспектор труда  
ЦК профсоюза трудящихся металлургической и  
горнодобывающей промышленности Украины**

## Есть что перенять каждой из сторон



Хочу акцентировать внимание вот на чем. Проблемы как в России, так и в Украине в вопросах охраны труда практически одинаковые, но у нас разные подходы к их решению. Считаю, что такие встречи полезны не только для украинского инспекторского состава, но и для наших побратимов-россиян.

Приходится говорить о существенном расхождении законодательства в сфере охраны труда Украины и России. И в этом пла-

не в некоторых вопросах мы, Украина, ушли вперед. Например, все вопросы, которые накопились за последнее время в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, мы устранили у себя на государственном уровне. Вам это предстоит делать. Многое в России меняется по аттестации рабочих мест. Есть вопросы, по которым мы ушли вперед. Наша цель - после таких встреч более оперативно решать задачи охраны труда членов профсоюза.

**Николай ЕВСТАФЬЕВ,  
технический инспектор труда ГМПР,  
Иркутская область**

## Обогащаемся опытом

Каждый из нас постоянно сталкивается с новыми проблемами в сфере охраны труда, ищет и находит пути их решения. Подобные совещания обогащают опытом.

Было приятно отметить, что в некоторых регионах, в частности здесь, в Свердловской области, налажена сплоченная работа с государственными контролирующими органами, в Иркутской, к сожалению, не так.

Такие встречи продуктивны еще и неформальным общением. В основном между собой делимся опытом, мыслями, касающимися не только охраны труда, но и профсоюза в целом.

Принимающей стороне спасибо за организацию, я за эти дни ни разу не оставался один, постоянно шли мероприятия. Очень понравилась поездка на Новотрубный завод, у меня в



области черной металлургии нет, в основном цветники, но все равно было полезно увидеть это производство.

Екатеринбург

**Александр САЗАЕВ, технический инспектор труда  
ГМПР, кандидат технических наук,  
Оскольский металлургический комбинат**

## Нужно перехватить инициативу в сфере охраны труда

На мой взгляд, мы собрались в момент ослабления государственного контроля в сфере охраны труда. На этом совещании надо было выработать позицию общественного контроля за охраной труда, что мы и осуществили.

Считаю, что техническую инспекцию труда Горно-металлургического профсоюза России нужно сделать рабочим органом Центрального Совета профсоюза.

Совсем недавно, когда Государственную инспекцию труда с федерального уровня хотели передать в субъекты Федерации, возмутились все, в том числе профсоюзы. Всем понятно, что как только государственная инспекция труда уйдет в областное подчинение – она станет ручной для местных элит. Идет реорганизация и снижение мощи государственных структур. В такой ситуации, вероятно, профсоюзам нужно перехватывать руль. Если в подобных условиях профсоюзная инспекция труда не будет централизована, думаю, успех

окажется не столь значительным, как могло бы быть.

Изменилась государственная политика в сфере охраны труда. Мы тоже должны изменить свою работу, чтобы не только выявлять нарушения, но и профессиональные риски. У профсоюза как представителя наемных работников, так и у работодателя, представителя акционеров, две общие главные задачи: первое, чтобы предприятие работало устойчиво и эффективно, в этом условие выживания и работника, и акционера. Вторая задача и работодателя, и профсоюза – чтобы каждый работник приходил и уходил с работы здоровым. Исходя из этого, нужно строить свои отношения с работодателем. Работодатель и профсоюз обязаны взаимодействовать.

Организация нашего семинара-совещания прошла на высшем уровне. Говорю без лести, поездка на Новотрубный завод оставила глубокий след, такого порядка и



чистоты на производстве я прежде не видел. Что касается организации работы совещания, то было сделано все, чтобы плодотворно работать.





На снимках: технические инспекторы профсоюза в ОАО «Первоуральский новотрубный завод». Участники семинара-совещания побывали в электросталеплавильном комплексе «Железный озон 32», относящемся к так называемой белой металлургии, финишном, медицинском и образовательном центрах Первоуральского новотрубного завода.



**Татьяна БОГОДЯЖ,  
ведущий специалист  
отдела охраны труда  
и окружающей среды  
Свердловского обкома  
ГМПР, доверенный врач  
обкома**

## Большие возможности профсоюзного контроля



Предлагаем вашему вниманию статью ведущего специалиста отдела охраны труда и окружающей среды Свердловского обкома ГМПР,

доверенного врача обкома Татьяны Николаевны Богодяз.

Публикация интересна конкретными наблюдениями автора за работой профсоюзных активистов на местах в сфере охраны труда и производственной безопасности. Татьяна Николаевна предлагает шире, полнее использовать те преференции, которые даны профсоюзу законом. Их необходимо осмыслить, изучить и использовать на практике. Автор размышляет по поводу качества многих документов, регламентирующих работу по охране труда, призывает профсоюзных активистов в любых условиях действовать в правовом поле. Статья подкупает искренней заинтересованностью автора в улучшении ситуации по охране труда, в профилактической работе по снижению травматизма и заболеваемости.



Охрана труда является важнейшим наравне с решением задач по увеличению заработной платы. Насколько актуальны для работников проблемы условий и охраны труда, можно судить по количеству поднимаемых ими проблемных вопросов на любом уровне производственной цепочки, начиная с бригады, участка, смены, цеха, в целом всего предприятия. И это объяснимо: если чуть ли не большую половину жизни работающий человек пребывает на своем рабочем месте, для него немаловажным является то, в каких условиях он трудится, насколько они комфортны для выполнения производственного задания, и конечно же, насколько безопасны.

Государство на основании базовых законов (Трудовой кодекс, Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») и других подзаконных актов предоставило профсоюзам большие полномочия по контролю и влиянию на обеспечение безопасных условий и охраны труда на рабочих местах. Согласно законодательству, профсоюз имеет права и большие возможности общественного контроля. Благодаря этому мы и смогли

создать целую сеть, занимающуюся именно им, начиная с профгруппы и выше. Находясь непосредственно в местах производства работ, уполномоченные по охране труда не только могут обнаружить нарушения, но и на месте предотвращать их, т.е. заниматься профилактической работой. К тому же уполномоченные – полноправные члены комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК). Понятно, что без специальных знаний им сложно было бы исполнять свою общественную нагрузку. Но и тут законодатель определил возможности обучения данной категории лиц через ряд правовых документов (Постановление Минтруда № 1/29 от 13.01.2003г., Порядок финансирования предупредительных мер, в т.ч. обучение уполномоченных за счет средств ФСС).

В Отраслевом тарифном соглашении по Горно-металлургическому комплексу РФ также закреплена гарантия обучения уполномоченных по охране труда за счет средств работодателей. В настоящее время существуют разные формы обучения уполномоченных: по 40-часовой программе силами аккредитованной обучающей организации с выдачей удостоверения установленного образца – 1 раз в

3 года; или же по программам, разработанным силами профкома и соответствующих служб самого предприятия, по которым специалисты службы охраны труда и промышленной безопасности, промышленной лаборатории, специалисты, отвечающие за закупку СИЗ и спецодежды, медицинские работники здравпунктов и медсанчастей и т.д. периодически организуют курс практических занятий и лекций для профактива и уполномоченных по охране труда.

Однако зачастую встречаешься с отсутствием системной работы профкомов по обучению данной категории лиц, хотя все возможности для этого есть. Так, вспоминается недавний разговор с одним из председателей профкомов. Задаю ординарный вопрос: «Обучали ли нынче ваших уполномоченных?» Ответ: «Да, обучали». Спрашиваю далее: «Силами какой обучающей организации? Сколько дней? С выездом представителей учебного центра на место?» Ответа не последовало. Сложилось впечатление, что даже суть вопросов оказалась ему не под силу. Или другой пример с другим председателем профкома, у которого интересуюсь: «Почему на протяжении вот уже двух лет не было обучено ни одного уполномоченного по охране труда?» Отвечает,

что якобы работодатель средств на обучение нынче не дает. Говорю: «Правильно, какой работодатель вот так, с ходу, без заранее запланированных средств, выделит профкому на обучение уполномоченных сумму денег? Почему еще в прошлом году, когда состав-

новом выделении средств на обучение уполномоченных. Было бы желание самих профкомов.

Иногда задают вопрос: а сами работодатели заинтересованы в существовании института обученных, грамотных уполномоченных по охране труда? Отвечу, смотря какой работо-

раны труда на предприятии ни к чему.

И наоборот, те собственники и те работодатели, которые прогнозируют события на ближайшее и отдаленное будущее, уже сейчас понимают, что с недавних времен вектор государственного нормотворчества направлен на экономическое

стимулирование работодателя к улучшению условий и охраны труда. Вступление в ВТО, рыночная система труда требуют предоставления качественных рабочих мест, соответствующих общепризнанным мировым стандартам. Одним словом, чем дальше, тем больше будет взаимоувязка состояния условий и охраны труда на предприятии, количества несчастных случаев и производственных заболеваний (страховых случаев), результатов

аттестации рабочих мест и пр. с тарифами в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд РФ, предоставлением скидок-надбавок, штрафными санкциями и т.д. И ряд механизмов уже принят.

Вот тут роль обществен-



**На снимке: Николай Алексеев, заместитель председателя Свердловского обкома ГМПР, награждает лучших уполномоченных по охране труда. Слет уполномоченных по охране труда, 2012 год**

лялся бюджет предприятия на текущий год, не позаботились о расходах на обучение уполномоченных?» Ответа нет.

Уверяю, что мне неизвестно ни одного случая отказа работодателей профсоюзным комитетам в пла-

датель. Временщикам, не думающим о завтрашнем дне и о судьбе предприятия, наверняка развитие общественного контроля за соблюдением требований охраны труда, да по большому счету и сама система организации ох-

ных уполномоченных как первичного звена, работающего на выявление и устранение существующих рисков, в том числе на предотвращение страховых случаев, неопенима. Надо только правильно использовать эту «общественную силу», обучать и стимулировать ее (в том числе за счет средств работодателя), а не видеть в ней своих противников, которые «только и знают, что что-то выискивают и требуют исполнения своих замечаний». Почему я обращаю внимание на необходимость стимулирования работы уполномоченных, в том числе за

счет средств работодателя? Просто потому, что в наше рыночное время все меньше и меньше находится альтруистов, готовых идти на конфликты с мастером, начальником смены, подразделения, цеха во имя безукоризненного исполнения своей общественной нагрузки – уполномоченного по охране труда, нагрузки, дове-

ренной тебе коллективом.

Здесь необходимо сказать о роли технической инспекции труда ГМПР в общей системе профсоюзного контроля в вопросах охраны труда. Считаю технических инспекторов труда главным консолиди-

рованных, обученных, опытных технических инспекторов труда, которые действуют на основании Федеральных законов РФ, а также Положения о техинспекции ГМПР. Помимо организационной работы на местах, неперенного участия



**На снимке: техническая инспекция труда ГМПР знакомится с социальными объектами ОАО «Уралэлектромедь» (УГМК-Холдинг), ледовая арена им. Александра Козицына. Верхняя Пышма, апрель 2013 года**

рующим звеном в контроле за соблюдением как работниками, так и работодателями требований охраны труда, а также при разработке тактических и стратегических действий профорганов в данном направлении деятельности. Сегодня на предприятиях области и в областном комитете трудятся 12 квалифицированных, грамот-

в расследовании каждого тяжелого и смертельного несчастного случая, участия в самостоятельных и комплексных совместно с надзорными органами проверках предприятий вся техинспекция входит в состав комиссии по охране труда областного комитета. Последняя является органом-ядром по совместной с Центральным Со-

ветом ГМПР разработке политики деятельности профорганов в области охраны труда.

Несколько слов о проблемах, с которыми приходится сталкиваться на местах, особенно при расследовании несчастных случаев на производстве. В последнее время при формировании комиссии по расследованию тяжелых и смертельных случаев работодатель стал включать в нее трех пред-

дательству. На сегодня проблема привлечения профсоюзных активистов к расследованиям снята. Неоднократно приходилось сталкиваться с тем, что позиции представителей профсоюза в комиссии по определению причин и лиц, виновных в происшедшем несчастном случае, не совпадают. Как ни странно, иногда представители от стороны работников (уполномоченный, представитель проф-

сии от надзорных и других госорганов, определяя истинных «ответчиков» несчастного случая, стоит на защите пострадавшего работника. Однако при таких разногласиях в комиссии по расследованию все решается голосованием. Не секрет, зачастую большинство голосов (с двумя от профсоюзной стороны!) бывает у противоположной стороны. Все чаще в последнее время при подписании акта расследова-

ния приходится выдавать свое аргументированное «особое мнение». Считаю это негодной практикой, снижающей авторитет профсоюза перед лицом своих коллег в целом по цеху, предприятию, от которой следует срочным образом избавляться. Действия профсоюзной стороны в комиссии по расследованию несчастных случаев



**На снимке: заседание комиссии по охране труда и окружающей среды Свердловского обкома ГМПР ведет Татьяна Богодая. Май 2013 года**

ставителей от профорганов (от территориального органа – обкома, от профкома или цехкома и уполномоченного по охране труда), что соответствует существующему законо-

союзного комитета) стоят на стороне работодателей и необоснованно приписывают работнику все «грехи». И только технический инспектор труда наряду с членами комис-

должны быть консолидированными!

Профсоюзным комитетам необходимо обращать особое внимание при разработке раздела «Охрана труда» в коллективном до-



## Охрана труда

говоре на многие нюансы. По большому счету «матрица» есть. Это Отраслевое тарифное соглашение по Горно-металлургическому комплексу РФ на 2011-2013 годы. Основные положения раздела «Охрана труда» можно только развивать и совершенствовать. Взять, например, оформление Соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору. Оно так и называется: «Соглашение по улучшению условий и охраны труда». В рамках научной дисциплины «Охрана труда» сам термин «улучшение условий и охраны труда» предполагает внедрение мероприятий, направленных в первую очередь на снижение на рабочих местах уровней вредных производственных факторов, тяжести и напряженности труда, факторов травмоопасности. Все это в конечном итоге скажется на снижении класса «вредности» рабочих мест, уменьшении страховых тарифов. Чем не обоюдная выгода для профсоюза и работодателя? Однако в Соглашение по инерции включаются мероприятия, влияние от внедрения которых на снижение классов вредности или травмоопасности нулевое. Ну каким образом покраска, побелка, облицовка зданий, ремонт бытовых помещений, столовых и прочее скажутся на снижении класса вред-

ности на рабочих местах? Тем не менее зачастую они

ловий и охраны труда, в размере не менее 0,2% от



**На снимке: Сергей Чemezov, технический инспектор труда ГМПР, Синарский трубный завод. Охрана труда и промышленная безопасность на предприятии под надежным контролем.**

падают в Соглашение, под них определяется финансирование и производится контроль за их выполнением. Верно, и эти мероприятия тоже нужны. Но пусть они фиксируются в других программных документах предприятия. Для профсоюза же важнее разрабатывать, включать в Соглашение, добиваться финансирования и контролировать именно те мероприятия, которые влияют на снижение количества вредных и опасных рабочих мест.

Далее. Отраслевым тарифным соглашением определено финансирование мероприятий, направленных на улучшение ус-

сумм затрат на производство продукции. И взято это из Трудового кодекса – ни более, ни менее. И все профкомы и работодатели опять же по инерции определяют в своих колдоговорах указанный процент – 0,2. Но если бы на местах проанализировали свои затраты на данные мероприятия, определенные типовым Перечнем по Приказу Минздравсоцразвития № 181н от 1.03.2012г., то поняли бы, что на самом деле расходы гораздо выше. Поэтому при определении финансирования в колдоговорах необходимо исходить из фактических затрат на мероприятия по охране труда и стре-

миться повышать эту планку, а не останавливаться на мифических 0,2 процента.

Еще один немаловажный аспект. Далеко не на всех предприятиях у нас созданы совместные комитеты (комиссии) по охране труда, они имеются только на 70%. Да, согласно ст. 218 ТК РФ комитет создается

ровки: «На предприятии создается совместный комитет (комиссия) по охране труда, действующий на основании....». Комитет – это поле деятельности для совместных решений, компромиссов, договоренностей по тем или иным проблемным вопросам в области охраны тру-

да. Законодательная база по охране труда настолько несовершенна, настолько противоречива, что львиная доля документов судебным решением может быть признана не соответствующей ее нормативно-правовому статусу: т.е. документ либо не соответствует Перечню, утвержденному Постановлением Правительства РФ № 1160, либо не зарегистрирован в Минюсте РФ, либо не был официально опубликован, либо официально не был продлен срок его действия и т.д. и т.п.

А каково «качество» принимаемых в последнее время Минтрудом (ранее Минздравсоцразвитием России) нормативно-правовых актов? Возьмем, к примеру, пресловутый Приказ Минтруда № 590н от 12.12.2012г., отменяющий аттестацию так называемых «офисных» рабочих мест, а также рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда. Не говоря о том, что были нарушены все регламенты прохождения Приказа через Российскую трехстороннюю комиссию, сам текст Приказа начинаешь воспринимать (и то не до конца) после неоднократной попытки его прочтения. Причем после каждого очередного прочтения – новое понимание смысла. Не мудрено, что нам, в обком, от профсоюзных комитетов, особен-

### Татьяна БОГОДЯЖ:

– Текст Приказа Минтруда № 590н от 12.12.2012г., отменяющий аттестацию так называемых «офисных» рабочих мест, начинаешь воспринимать (и то не до конца) после неоднократной попытки его прочтения. Причем после каждого очередного прочтения – новое понимание смысла. Немудрено, что нам, в обком, от профсоюзных комитетов, особенно там, где в этом году запланирована очередная аттестация, посыпался шквал вопросов.

по инициативе стороны работодателя или стороны профсоюза. Но у нас есть и такие случаи, когда профсоюз неоднократно письменно обращается к работодателю с инициативой о создании комитета, а тот молчит. Можно, конечно, профсоюзу встать в позу, вступить в трудовой спор, обратиться в Госинспекцию. Но разумнее все-таки договориться через включение в очередной колдоговор формули-

да и промышленной безопасности. При сегодняшней противоречивой нормативной базе в охране труда многие разночтения приходится регулировать на местном, локальном уровне, в тесном взаимодействии обеих сторон трудовых отношений, в том числе через компетентных представителей в совместном комитете (комиссии) по охране труда.

Хочу обратить внимание на то, что в настоящее вре-

## Охрана труда

но там, где в этом году запланирована очередная аттестация, посыпался шквал вопросов. Кроме главного вопроса о необходимости аттестации, «офисников» на местах интересует и другое: включать ли теперь в перечень для аттестации рабочие места с оптимальными и допустимыми классами условий труда, которые ранее были установлены при проведении аттестации своей аккредитованной промышленной лабораторией? Или требование о независимости аттестующей организации в данном случае не учитывается? Круг вопросов можно продолжать. Хотя при всех существующих в Приказе противоречиях их можно урегулировать путем обращения профсоюзного комитета к работодателю с заявлением о проведении аттестации на тех или иных соответствующих рабочих местах, которые профком сочтет нужным (изм. п.47 Приказа). Те преференции, которые даны профсоюзу Приказом № 590н, необходимо осмыслить, изучить и использовать на практике.

Не могу обойти стороной и тему «качества» Приказа Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011г. о проведении медицинских осмотров лиц, работающих во вредных, тяжелых и (или)



опасных условиях труда. С большой долей ответственности могу сказать, что ввиду массы необоснованно завышенных требований он не только сложно выполним на практике, но по сути является антинародным и антигиги-

довой деятельности из-за надуманно «жестких» противопоказаний к работе по Приказу, скольких еще предстоит... По большому счету в итоге – неблагоприятные последствия как для работодателей (проблема трудоустройства

### Татьяна БОГОДЯЖ:

– Само содержание Постановления Правительства № 870 от 20.11.2008 года о предоставлении компенсаций за работу во вредных условиях труда за 4,5 года не претерпело по сути никаких изменений, зато его толкование кардинально менялось от одного судебного заседания к другому.

манным. Скольких работников пришлось отстранить от их привычной тру-

при дефиците «невредных» рабочих мест и общем кадровом дефиците

рабочей силы), так и для работников, которые лишаются средств к существованию при вынужденном увольнении. В свое время обком ГМПР давал предложения в Минздравсоцразвития по внесению значительного количества поправок и изменений в Приказ, в том числе по отмене ряда космически завышенных требований к состоянию здоровья, являющихся причинами отстранения от работы. В проекте нового Приказа, опубликованного на официальном сайте Минтруда РФ, предложения учтены. Но проект остается проектом. Мы вновь обратились в Минздрав РФ и Минтруд РФ с призывом о скорейшем принятии поправок к Приказу. 19 марта т.г. ответ от Минздрава РФ получен: «...в настоящий момент осуществляются все необходимые мероприятия по утверждению проекта приказа в установленном порядке в возможно короткие сроки».

Я могла бы назвать еще ряд основных положений приказа № 302н, которые можно понимать и исполнять кардинально по-разному. Парадоксально, но каждое мнение имеет место быть. Вот такие неоднозначные приказы выходят из-под пера федеральных органов власти, являющихся регуляторами государственной политики в области охраны труда.

Ну и совсем казуистичес-

кая ситуация возникла по поводу применения всем известного Постановления Правительства № 870 от 20.11.2008г. о предоставлении компенсаций за работу во вредных условиях труда. Само содержание Постановления за 4,5 года не претерпело по сути никаких изменений, зато его толкование кардинально менялось от одного судебного заседания к другому. После неоднократных на протяжении всех этих лет решений Верховного суда РФ, последнего определения Конституционного суда РФ от 7 февраля 2013 года № 135 можно однозначно утверждать, что, во-первых, компенсации в виде сокращенной рабочей недели, дополнительного оплачиваемого отпуска и доплат к тарифной ставке (окладу) устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест, начиная с класса условий труда (КУТ) 3.1; во-вторых, если профессия (должность) не указана в «Списках» на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (1974г.), но КУТ 3.1 или выше – то как минимум предоставляются все компенсации по п.1 Постановления № 870; в-третьих, если рабочее место аттестовано с КУТ 3.1 и выше и профессия (должность) указана в «Списках» 1974г. то компенсации предоставляются в размере не менее указанных в «Списках». То же самое касается

и доплат за условия труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 3 октября 1986г. № 387/22-78. И наконец, в-четвертых, все компенсации представляются «пакетом», а не на выбор в зависимости от финансово-экономического положения работодателя (как безосновательно дал в своем разъяснении Минтруд от 13.02.2013г). Конституционный суд еще раз развеял все сомнения и подтвердил правовую основу всех вышеперечисленных положений. Однако по переходу на 36-часовую (или сокращенную) рабочую неделю в части сохранения заработной платы вопрос окончательно не урегулирован, так как до сих пор не разработаны условия предоставления сокращенной рабочей недели согласно п.2 Постановления № 870. И по сути данный постулат остается пока только на бумаге.

Список противоречивых и неоднозначных нормативных документов по охране труда можно перечислять и далее. Тем не менее всем нам приходится жить и работать в том правовом поле, которое имеем. Главное, находить в нем консенсус между всеми заинтересованными сторонами, в том числе и с органами госнадзора.

В ближайшее время областным комитетом ГМПР планируется предпринять ряд мер для усиления ра-



## Охрана труда

боты профорганов по охране труда. Вся работа строится по плану. Как всегда, самостоятельные и плановые совместно с госорганами проверки предприятий, подготовка ежеквартального заседания комиссии по охране труда, ежемесячные совещания технических инспекторов

ций (в планах Минтруда с 1 июля 2013 года), проведем централизованное выездное обучение председателей профкомов на базе обучающего Центра в г. Екатеринбурге.

Хочу высказать пожелания всем участникам системы управления охраной труда на предприятиях

также принятие ряда дополнительных подзаконных актов к данному ФЗ. Претерпевает значительные изменения и нормативная база по промышленной безопасности. Повлекут ли за собой новые законы, приказы, нормативные требования улучшение ситуации на местах?

Не приведет ли внедрение законодательных новелл к необоснованному снижению льгот и гарантий за работу в неблагоприятных условиях труда? Будет ли усилена профилактическая работа, направленная на снижение травматизма и заболеваемости в организациях? Хочется верить в принятие разумных решений на всех этапах реформирования законодательной базы - от ее создания до применения на местах. В связи с чем желаю всем участникам процесса, в том числе и работодателям, и профсоюзам, взвешенных и обдуманных действий во благо сохранения жизни и здоровья тружеников отрасли.

### Татьяна БОГОДЯЖ:

– Хочу высказать пожелания всем участникам системы управления охраной труда на предприятиях ГМК области, всем нам напомнить слова одной поговорки: «Кто что охраняет, то и имеет!». Только от нас самих зависит то благополучие в сфере охраны труда, к которому мы так стремимся. Впереди, с 1 января 2014 года, нас ожидают очередные нормативно-правовые реформы в сфере охраны труда: вступление в силу нового федерального закона о специальной оценке условий труда.

ГМПР Свердловского обкома, выполнение решения совещания техинспекции ГМПР, проходившего в Екатеринбурге 15-19 апреля т.г., работа над проектом раздела «охрана труда» нового Отраслевого тарифного соглашения, а также организационная работа на местах. В перспективе, как только Минтрудом РФ будет принят новый порядок обучения по охране труда, предусматривающий 18-часовое обучение руководителей организа-

ГМК области, всем нам напомнить слова одной поговорки: «Кто что охраняет, то и имеет!». Только от нас самих зависит то благополучие в сфере охраны труда, к которому мы так стремимся. Впереди, с 1 января 2014 года, нас ожидают очередные нормативно-правовые реформы в сфере охраны труда: вступление в силу нового федерального закона о специальной оценке условий труда взамен процедуры аттестации рабочих мест, а





Консультируют юристы Свердловского обкома ГМПР



## «КРОВНОЕ» ДЕЛО

В последнее время все чаще идут обращения в профсоюз по поводу гарантий и компенсаций работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов. В нашей стране донором может стать любой совершеннолетний гражданин, прошедший медицинское освидетельствование.

**Р**аботодатели по закону о донорстве обязаны всячески содействовать донорству, в частности, беспрепятственно отпускать работника в медучреждение в день обследования и сдачи крови. Предоставлять донору ус-

тановленные законодательством гарантии и льготы. Такие гарантии и компенсации установлены статьей 186 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно части 1 статьи 186 Трудового кодекса в день сдачи крови и ее ком-

понентов работник освобождается от работы. Поскольку донорство относится к исполнению государственных или общественных обязанностей (статья 165 ТК, РФ), в табеле учета рабочего времени и расчета оплаты труда день невы-

хода работника в связи со сдачей крови отмечается соответственно как невыход на время исполнения государственных и общественных обязанностей.

день сдачи крови и связанное с этим медобследование прогулом, когда работник предупредил работодателя, но работодатель не освободил его от работы, а

работок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ч.5 ст. 186 ТК РФ).

Таким образом, день сдачи крови и дополнительный день отдыха нужно оплатить работнику исходя из его среднего заработка. С этим все понятно, а если сдача крови пришлась на нерабочий или отпускной день? В этом вопросе не было на сегодня единого толкования, пока в это дело не вмешалась Фемида. Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 2 марта 2012 г. №56-В11-17 постановлено, что при сдаче крови работником в выходной день работник имеет право с учетом дополнительного дня отдыха на два дня отдыха, которые подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом ограничений в оплате дней отдыха, предоставляемых работнику за день сдачи крови, в зависимости от того, является такой день выходным или рабочим днем, не установлено. Исходя, из буквального прочтения определения Верховного суда, следует, что работодатель в случае сдачи крови в нерабочий или отпускной день должен оплачивать работнику в размере среднего заработка предоставленные в связи со сдачей крови дополнительные два дня отдыха.

Такой вывод также содержится в Обзоре судебной практики Верховного суда



По-хорошему работник должен заранее каким-то образом (письменно или устно по телефону) сообщить своему руководству о том, что в определенный день он намерен пойти сдать кровь, и поэтому его не будет на работе. Но необходимость сдачи крови может возникнуть внезапно. Например, при чрезвычайных ситуациях с родственниками или близкими донору. В такой ситуации у работника может не быть возможности предупредить работодателя о том, что он не придет на работу. Поэтому не стоит делать скоропалительные выводы. И, конечно же, нельзя считать

работник все равно пошел сдавать кровь. Как показывает судебная практика, суд признает его отсутствие на работе уважительной причиной.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ч.4 ст. 186 ТК РФ). При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний за-



## Азбука закона

Российской Федерации за первый квартал 2012 года (утв. Президиумом Верховного суда Российской Федерации 20 июня 2012 г.)

А как быть, если работник сдал кровь в дни отдыха, предоставленные в связи с предыдущей сдачей крови? В этом вопросе позиция работодателя такова, что поскольку сдача крови произведена в нерабочие дни, не являющиеся выходными днями, праздничными днями или днями ежегодного оплачиваемого отпуска, работнику предоставляется только по одному дню отдыха, вместо двух. Иначе решил Качканарский городской суд Свердловской области, который своим решением 25 декабря 2012 года по иску работницы Качканарского горно-обогатительного комбината Шилковой М.В. обязал работодателя предоставить истце дополнительно четыре дня отдыха за четыре дня сдачи крови.

Необходимо напомнить, что, согласно письму Пенсионного фонда РФ от 7 декабря 1998 г. № 06-28/10740 работникам, являющимся донорами, день сдачи крови, а также последующий день отдыха засчитывается в специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию с особыми условиями труда, поскольку в эти дни за работниками сохраняется средний заработок, а в таблице учета рабочего времени указывается полный рабочий день.

Теперь обратимся к вопросу оплаты дня сдачи крови и дополнительного дня отдыха работника со сменным 12-часовым графиком работы. Здесь опять нет единого мнения, как пока и соответствующего судебного решения. На практике работодатели зачастую эти дни оплачивают, исходя из 8-часового рабочего времени. Но это неправильно. Опять вернемся к части 5 статьи 186 Трудового кодекса, где предусмотрено, что при сдаче крови работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Общий порядок расчета среднего заработка установлен статьей 139 Трудового кодекса. Согласно части 7 данной нормы особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» утверждено одноименное Положение, которым установлены особенности порядка исчисления средней заработной платы. В соответствии с пунктом 13 Положения при определении среднего заработка работника,

которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок. Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество часов, фактически отработанных в этот период. Таким образом, средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате. Иначе говоря, размер среднего заработка за день сдачи крови и дополнительные дни отдыха определяется путем умножения среднечасового заработка на количество часов в смене, а в нашем случае на 12. Каких-либо ограничений в оплате «кровных» дней законодательством не установлено.

**Подготовлено  
специалистами  
юридического  
отдела Свердловского  
областного комитета  
ГМПР**





Мы продолжаем серию публикаций, посвященных Человеку труда и активным членам профсоюза, авторами которых являются наши коллеги из профсоюзных и корпоративных СМИ.

## НАШИ ЛЮДИ

# История семьи – история завода

105-летний юбилей династии Широковых

«22 июня 1958 года в 4 часа 58 минут в смене Н.В. Рукавишникова под руководством мастера А.Я.Веселовского бригадир Э. Хрульков и горновой Д. Широков открыли летку на печи №1 и выдали первую тонну 45-процентного ферросилиция» - из истории Серовского завода ферросплавов.

– Дмитрий Константинович Широков – этой мой дед, – с гордостью говорит Алексей Широков, электромонтер цеха №2. По стопам деда пошел и мой отец, работает в цехе №2, этот же цех теперь стал родным и для меня. Кстати, на заводе работал и мой второй дед Иван Аристархович Кондрашин (мамин отец). Он пришел на завод в 1965 году.

## Сувенир на счастье

Династии Широковых пошел уже 106-й год. Глава династии Дмитрий Константинович Широков приехал с семьей в Серов по комсомольской путевке в 1956 году. Его вместе с другими опытными металлургами Кировской области направили на строительство молодого предприятия.

Бывшим доменщикам пришлось не только вести строительство производственных зданий и жилых корпусов, но и обучаться профессиям, необходимым ферросплавному производству. Горновой Д. Широков вместе со своими товарищами готовился к пуску первой плавки. И вот настал день 22 июня, ставший праздником для всего коллектива молодого предприятия и днем рождения Серовского завода ферросплавов.

«В тот момент народ

весь у горна собрался, - вспоминал позже Дмитрий Константинович. – Все волнуются, а мы - тем более. Первый-то раз непривычно было, да и мысли замучили: все ли пойдет нормально...». Но опасения оказались напрасными: первая печь первого плавильного цеха успешно выдала первую продукцию строящегося еще предприятия. Когда ее пустили, все присутствующие



На снимке: горновой Дмитрий Константинович Широков, основатель династии Широковых, участник первой плавки на Серовском заводе ферросплавов

бросили в нее по монетке – на счастье. А после плавки каждый унес с собой в качестве сувенира кусочек первого металла.

## Звезд с неба не хватали...

Дмитрий Константинович Широков проработал на заводе 19 лет и вышел на пенсию в 1975 году плавильщиком. Он ветеран труда, награжден медалью «За доблестный труд» в годы Великой Отечественной войны. Его жена Тамара Николаевна работала в детском садике ферросплавного завода № 31 «Колокольчик» сначала поваром, а потом завхозом.

На заслуженный отдых вышла в 1982 году.

Их сын Олег Дмитриевич Широков пришел в цех №1, где работал его отец, в 1973 году горновым. После службы в армии его перевели дежурным слесарем в



На снимке: Олег Дмитриевич Широков

смене, позже стал бригадиром слесарей, имея 6 разряд. В 2010 году Олег Дмитриевич выработал пенсионный стаж, но продолжил работать. Правда, решил уступить должность молодому работнику. Уже сорок лет О.Д. Широков трудится на заводе, его це-

нит руководство и уважают коллеги. Фото Олега Дмитриевича неоднократно помещалось на заводской Доске почета. И пусть ни он, ни его отец не могут похвалиться особыми высокими государственными наградами и титулами, это не главное. Главное – оста-

ваться человеком, на которого можно положиться в самую трудную минуту. Таким в коллективе и считают Олега Дмитриевича – добросовестным, надежным, высококвалифицированным специалистом и порядочным человеком, каким был и его отец.

## Диплом «подкачал»

– Отец мне еще маленькому часто рассказывал, что мой дед – известная личность на заводе, – продолжает разговор Алексей Широков. – Но осознал я это уже в техникуме. Очень гордился дедом и хотел работать именно на ферросплавном заводе на основном производстве.

Желание Алексея было настолько велико, что за три дня до защиты диплома он пришел в отдел кадров завода проситься горновым.

- Там тогда работал В.Н. Болотов. Он меня спрашивает про диплом, я отвечаю, что диплом будет через три дня. «Вот с дипломом и приходи», - сказал он. Когда я принес диплом электромонтера, то они вместе с отцом настояли, чтобы я пошел работать по профессии. Хотя я и так был рад, что на ферросплавный завод.

Так Алексею не удалось обмануть судьбу. Уже шесть лет (с учетом службы в армии) он работает во втором цехе, вместе с отцом, только электромонтером в крановой бригаде и подменным дежурным.



На снимке: Алексей Широков, электромонтер цеха № 2 ОАО «Серовский завод ферросплавов», третье поколение династии Широковых. Он активист ГМПР, член молодежной комиссии при профкоме предприятия



- Мне очень нравится. Работа интересная, коллектив дружный, люди хорошие. Всегда подскажут, помогут. С первых дней, как вышел на работу, почувствовал себя в кругу друзей, -

миссии при профкоме завода. Алексей защищает спортивную честь цеха в заводской спартакиаде. В составе сборной завода участвует в туристических слетах и соревнованиях по

имеет массу других увлечений. Все, кто знаком с Алексеем, кто рядом с ним трудится и вместе занимается общественной работой, отзываются о нем как об исключительно добром,



признается Алексей.

На заводе его уже знают: он член профсоюза, совета молодежной организации, работает в молодежной ко-

водному туризму, член заводской команды КВН «Спецпроект». А еще он умеет «играть с огнем», участвуя в фаер-шоу, и

энергичном, порядочном и очень позитивном человеке. С такими людьми комфортно и надежно.

**Ирина ПЕРОВА**

## УЛЫБНИТЕСЬ

### Народная мудрость

Прежде чем жениться, попробуйте вдвоем поклеить обои. Если выживете и оба останетесь довольны, вы созданы друг для друга!

Если муж дарит цветы без причины - значит причина все-таки есть.

Никогда не бойся делать то, что ты не умеешь. Помни, ковчег был построен любителем. Профессионалы построили "Титаник".

Шуруп, забитый молотком, держится крепче, чем гвоздь, закрученный отверткой.

Воспитанный мужчина не сделает замечания женщине, плохо несущей шпалу.

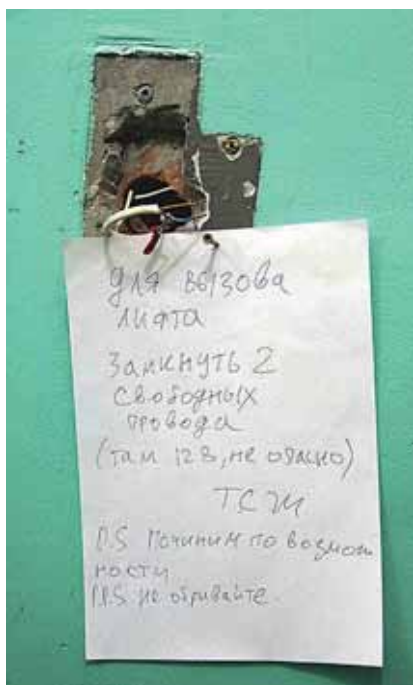
### Народные приметы

Если дым стелется по земле - вернитесь и выключите утюг, если поднимается столбом - можете уже не возвращаться.

Если чешется левая рука - к деньгам, если нос - к выпивке, если и то и другое - к выпивке на халяву

Если вам долго не звонят родственники или друзья, значит у них все хорошо.

### Нарочно не придумаешь



## АНЕКДОТ НА ПОСОШОК

Преподаватель в ВУЗе: - Если я вам проставлю этот зачет, вы в конце концов получите диплом и станете инженерами. Если не поставлю - вы пойдете в армию и будете меня защищать. Даже не знаю, что хуже...

— Мама, а ты раньше любила сериалы?

— Да ты что, Изаура, конечно, нет!

Я обнаружил у своего телефона одно очень гадостное свойство: даже когда он выключен и аккумулятор разряжен, эта сволочь находит в себе силы включить будильник...

- Сема, я вот прочитала книжку по психологии и думаю, что у тебя примитивные инстинктивные побуждения плюс эмоции и воспоминания, которые угрожают сознанию, были частично подавлены или вытеснены в область бессознательно-го...

- Лучше бы ты, Люся, постель чего-нибудь приготовила...

Турист в африканских джунглях видит на поляне местного жителя, который без устали бьет в тамтам.

- Что вы делаете? - спрашивает турист.

- У нас уже несколько дней нет воды.

- Ага, понимаю, - со снисходительной улыбкой говорит турист. - Вы молитесь небо

о дожде?

- Что за чушь!? Слесаря вызываю.

Полицейский подходит к даме, лежащей на дороге у тротуара:

- Женщина, вам что, плохо? Сейчас вызову скорую помощь...

- Спасибо, не надо. Чувствую себя прекрасно. Это я место заняла, чтобы муж смог машину поставить.

Утром надо сына в садик вести.

Мать говорит дочери:

— Уведи Вову в садик —

полтинник дам!

Тишина.

И тут сын говорит:

— Давай сотню, я сам пойду.

На сайте знакомств:

— Я Лена, закончила Кембридж, недавно вернулась в Россию, мой папа — крупный банкир. А вы?

— Я Эдуард, у меня два сталелитейных завода на Урале и сеть бензозаправок в Питере. Лена, а давайте сходим вечером в ресторан?

— С удовольствием! А в какой?

— Я очень люблю восточную кухню, а Вы?

— Нуу... Я не против.

— Тогда в семь вечера в «Учкудуке»?

— А какая туда маршрутка ходит?

— 36-я и 47-я. Но 47-ю долго ждать придется.

— А на 36-ю у нас не сядешь. Я лучше на трамвае.

— ОК, жду!

## HOLLYWOOD



Журнал Свердловского обкома ГМПР

# АВАНГАРД

Свидетельство о регистрации  
ПИ №ФС11-1571 от 11 января  
2008 года

АВАНГАРД № 24 (13 июня 2013 года)

**Учредитель: Свердловский областной комитет ГМПР**

**Редакция:**

Главный редактор И.В. Березовский  
Литературный редактор Светлана Палант  
Креатив: Ксения Шумихина  
Авторы: Игорь Березовский,  
Игорь Володин, Владимир Бирин  
Предпечатная подготовка и верстка: ООО "Авитэк"  
Дизайн: Анна Ушакова, Анатолий Котельников  
Фото: Игорь Березовский,  
Илья Дидик, Сергей Юркин  
Корректор: Лидия Петрова  
Адрес редакции: г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 10.  
Тел. (343)371-56-86

**Издатель:**

ООО «Компания БИК-Медиа», г. Екатеринбург,  
ул. Боровая, 29, оф. 6

**Распространение:**

журнал распространяется бесплатно на территории  
Свердловской области.  
Информационная поддержка: ИИО  
Свердловского обкома ГМПР

**Отпечатано:**

ООО "ПК Артикул"  
620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 18/54-13  
Заказ № 405838/1  
Номер подписан в печать по графику и фактически  
07.06.2013 г. в 11.00

**Редакция не предоставляет справочной информации. Рукописи  
не рецензируются и не возвращаются. Авторы выражают собственную  
точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.**

**Тираж 2000 экз.**