



Азбука закона

Как показывает практика, если бы российские граждане, пострадавшие на производстве, лучше знали законодательство, регулирующее вопросы возмещения вреда, многие из них получали бы страховые выплаты в несколько раз больше тех, что они получают или им назначают.

Выход есть – обращение в суд

Юристы областной организации ГМПР в судах отстаивают права работников по справедливому возмещению вреда здоровью, полученного на производстве. Результаты впечатляют.



Ежегодно в нашей стране происходят сотни тысяч несчастных случаев на производстве. Социальную защиту работников, получивших производственные травмы и профессиональные заболевания, обеспечивает Федеральный закон от 24 июля 1998

г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с последующими изменениями и дополнениями. Данный закон изменил существовавшую ранее систему регулирования правоотношений по возмещению вреда пострадавшим на производстве. Теперь средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет выплачиваемых работодателями обязательных страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации. Страховые взносы являются федеральной собственностью и изъятию не подлежат. Они предназначены в первую очередь для страховых выплат, производимых Фондом, застрахованным от несчастных случаев на производстве.

НЮАНСЫ

Казалось бы, с принятием этого закона работники, отдавшие производству свое здоровье, могут надеяться на реальную социальную защиту со стороны государства. Однако на деле зачастую происходит обратное, поскольку исполнителем государственной политики в этой сфере является государственный служащий или как говорят в народе, – чиновник, который порой по своему усмотрению вольно толкует нормы применяемого закона.

Например, как это не раз бывало в последнее время, чиновники от Фонда могут отказать в назначении страхо-

вых выплат тем пострадавшим на производстве, которые после наступления страхового случая из-за бедствен-

ного положения по-прежнему продолжают работать по своей профессии или просто получают трудовую пенсию, на

том основании, что они якобы не имеют утраченного заработка и ни в каких дополнительных социальных выплатах не нуждаются.

Выход в подобной ситуации есть – обращение в суд. Хотя все это знают, судиться с государством весьма не просто, поскольку по одну сторону судебного процесса – потерпевший, как правило, плохо знающий юридические тонкости, а по другую – мощнейшая государственная машина с ее бюрократическим чиновничьим аппаратом. Тем не менее судебная практика последних лет показывает, что число так называемых «увечных» дел возра-

стает. Последнее означает, что люди все больше отстаивают свои трудовые и социальные права. Помогают профсоюзные юристы, которые юридически грамотно составляют документы при обращении в судебные органы и там представляют интересы пострадавших.

Закон связывает страховой случай, как подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного, с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение

по страхованию, а страховые выплаты – с моментом заключения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного лица. Но, как правило, профессиональное заболевание возникает у работника в процессе трудовой деятельности из-за длительного воздействия на него вредных производственных факторов, и выявляется оно порой уже после его ухода на пенсию, а то и по истечении многих лет. Поэтому чиновники ФСС РФ, зачастую называют пострадавшим ежемесячные страховые выплаты, по-своему трактуя закон.

ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

К счастью, можно обратиться в суд, который в большинстве случаев – на стороне пострадавших.

Примером тому может служить судебное решение Березовского городского суда Свердловской области по иску Н.И. Беспоместных к Свердловскому региональному отделению Фонда социального страхования РФ.

При поддержке профсоюзного юриста Н.И. Беспоместных обратилась в суд с иском к государственному учреждению – Свердловскому региональному отделению Фонда социального страхования о перерасчете назначенных ежемесячных страховых выплат. В своем иске она указала, что в течение 25 лет работала в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных факторов на подземных работах. В 1985

году была уволена в связи с выходом на пенсию. В 2009 году учреждением медико-социальной экспертизы ей было установлено 30 % утраты профессиональной трудоспособности вследствие выявленного профессионального заболевания в виде силикоза и дыхательной недостаточности. В 2010 году Фонд социального страхования назначил Беспоместных ежемесячные страховые выплаты в сумме 1 682 рубля, исходя из заработка, равного величине прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. При этом, как отметил суд, Беспоместных была лишена права выбора на начисление ей

ежемесячной страховой выплаты. Закон гласит, что, если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора, по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности. В законодательстве отсутствует определение понятия «обычный размер вознаграждения». Однако данное понятие можно охарактеризовать как заработок работника по однородной (одноименной) профессии, квалификации в одной и той же местности сходной с профессией пострадавшего (квалификацией

застрахованного лица). Исходя из положений закона при исчислении среднего месячного заработка учитывается заработок по той работе, при исполнении которой произошло повреждение здоровья.

Повреждение здоровья Н.И. Беспоместных было причинено, когда она работала дробильщиком. Восполь-

зовавшись своим правом, Беспоместных Н.И. предоставила в Фонд социального страхования для исчисления ежемесячной страховой выплаты справку о средней заработной плате дробильщика в момент обращения, что составило 19172 рубля. Однако, как мы видим, Фонд социального страхования вопреки закону рассчитал ей страховые

выплаты в сторону уменьшения. Суд не согласился с позицией Фонда социального страхования и обязал его произвести Н.И. Беспоместных перерасчет ежемесячных страховых выплат в связи с повреждением здоровья с момента установления процента нетрудоспособности в сумме 6 394 рубля. Как говорится, почувствуйте разницу!

ПРЕЦЕДЕНТ

Особо следует отметить возмещение работодателем морального вреда пострадавшему вследствие трудового увечья или профессионального заболевания. В этих случаях на практике суды по-разному выносят решения о взыскании морального вреда. Но в последнее время они стали с пониманием относиться к обращениям пострадавших.

Взять хотя бы последний судебный пример. А.С. Никифоров обратился в Свердловский городской суд с иском к ООО «Русская инжиниринговая компания». По поводу взыскания компенсации морального вреда за причиненное повреждение здоровья при исполнении трудовых обязанностей, ука-

зав в обосновании, что он, работая на шахте подземным рабочим, получил профессиональное заболевание. В 2012 году ему было установлено 30% утраты профессиональной трудоспособности. Он обратился с заявлением к работодателю о компенсации морального(!) вреда, но только после обра-

щения в суд причинитель вреда предложил ему заключить мировое соглашение о добровольной компенсации морального вреда в размере 45 000 рублей. Потерпевший не согласился с данным предложением работодателя, и суд присудил ему компенсацию морального вреда в сумме 185 000 рублей.



Следует особо отметить, что все положительные решения судов в пользу пострадавших могли не состояться без участия в слушаниях дел профсоюзных юристов Свердловской областной организации Горно-металлургического профсоюза России.

Материал подготовил Олег РАХИМОВ, заведующий юридическим отделом обкома профсоюза

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

НАШИ ЛЮДИ

И завтра будет день счастливый!

Эта миловидная улыбчивая женщина вызывает уважение и восхищение одновременно: стремлением изменить мир к лучшему, активной жизненной позицией, убежденностью в необходимости профсоюзного движения, принципиальностью, позитивностью.

Светлана Плеханова вот уже шестой год возглавляет цеховую профсоюзную организацию ООО «Полевской Технический Сервис» (ПТС) – одну из самых крупных, входящих в первичную профсоюзную организацию Северского трубного завода. ПТС – второе по числу работающих предприятие в Полевском городском округе, созданное в декабре 2006 года в процессе реструктуризации механослужбы завода. Светлана Плеханова была переведена в новую организацию вместе с другими работниками участка гидропривода горячего проката трубопрокатного цеха № 1, где она почти четверть века проработала токарем. Светлану сегодня вполне можно назвать человеком, который сделал себя сам.



«Маленькая мама»

Родом Светлана из Камышловского района. Она была четвертым по счёту ребёнком в многодетной семье. Больш-

шее подсобное хозяйство – коровы, свиньи, овцы, куры, кролики, огород – позволяли семье не голодать, но и труда

от всех требовали большого.

- Никакой работы я не боялась, - вспоминает Светлана Викторовна, - в прополке на

огороде старалась маме помочь. Траву рвала для кроликов, окучивала картошку. Мне было интересно доить корову, а когда научилась – дойка стала моей обязанностью.

В семь лет девочка могла делать уже многое по дому – и постирать, и пожарить картошку, и подоить корову, то есть позаботиться о себе и о других. Когда подросла, забирала младших (старшие сёстры и братья уже разъехались из дома) – кого из детского сада, кого из школы, ходила к ним на родительские со-

брания. За это даже особое имя получила «маленькая мама».

В многодетной семье не знали вкуса покупных конфет, сахара, donaшивали друг за дружкой одежду. По словам Светланы, в школе она ходила хотя и опрятно, но чувствовала себя некомфортно, потому что к детям из многодетных семей в те годы относились несколько пренебрежительно – беднота! Судьба сложилась так, что пришлось после восьмого класса уехать к дальним родственникам в Полевс-

кой и поступить в ГПТУ № 47.

Светлана не жалеет, что получила профессию токаря и с теплотой вспоминает, что педагога и мастера у их группы были хорошие, ребята между собой жили дружно. Училище она окончила с отличием и пошла работать на Северский трубный завод, в трубопрокатный цех № 1. Её самостоятельная трудовая деятельность началась в 1982 году. Здесь, в одном из главных цехов завода, на одном токарном станке она проработала почти четверть века.

Девочка шустрая, девочка весёлая

Работали на таких токарных универсальных станках в основном мужчины, женщины отказывались. Первым наставником будущего токаря стал на втором курсе Сергей Ефимов, на третьем курсе – Маргарита Серафимовна Епанешникова.

Наверное, потому что у этой женщины был принцип «работа прежде всего», новички даже обедать старались побыстрее, чтобы вернуться на рабочее место.

– Маргарита Серафимовна, как и Сергей, многому меня научила, – вспоминает Светлана Викторовна. – Сдружились мы с ней, хотя разница в возрасте была большая. После ухода наставницы на пенсию я осталась работать за её станком. Обе мы маленького роста, поэтому мужчины сделали для нас подставки под ноги. Работа нравилась, было интересно, смогу ли выполнить то или иное задание, выточить нужную деталь, необходимую для заводского оборудования.

На участке гидропривода

проката коллектив был большой, люди работали разные. Но всем вместе им удавалось решать и производственные, и бытовые проблемы. Молодая работница старалась участвовать во всех проводимых на участке и в цехе мероприятиях. Мастер Валентин Иванович Ефимцев подметил, что новенькая – «девочка шустрая, девочка весёлая» – быстро нашла общий язык с работниками. Ей сначала поручили отвечать за культмассовую работу, потом – за спортивную, информационную...

Вскоре молодую работницу избрали в цеховой комитет комсомола, позже она стала проформом участка, членом цехового комитета профсоюза, замещала порой председателя цехкома.

– Общественная работа интересна тем, что несёт в себе эмоциональный заряд. Когда что-то получается и видишь улыбки на лицах людей, работающих рядом, чувствуешь их одобрение, слышишь от них

«спасибо», хочется заниматься ею и дальше, хочется «множить» хорошие дела, – признаётся Светлана Викторовна.

Сразу после училища она попыталась осуществить свою мечту о продолжении образования и легко поступила в Уральский политехнический институт по специальности «Обработка металлов давлением». Однако вскоре реально оценила свои материальные возможности и оставила учёбу. Но не оставила мечту об образовании, окончив заочно Днепропетровский металлургический техникум по специальности «Обработка металлов резанием». С некоторыми сокурсниками дружит до сих пор, хотя живут они теперь в разных странах.

Её муж Сергей, с которым они вместе вот уже 29 лет, работает всю жизнь водителем. Сын Артём после окончания вуза работает тоже в ПТС – экономистом, у него уже своя семья. Дочка Саша работает в банке кредитным специалистом.

Вкус аутсорсинга

В середине двухтысячных годов на Северском трубном заводе начался процесс реструктуризации, то есть выделения непрофильных производств – базы отдыха, тепличного хозяйства, автотранспортного цеха... Для многих трубников, гордившихся тем, что они трудятся на известном и стабильно работающем предприятии, это было болезненно и психологически сложно. Особенно трудно было представить «отделение» от

завода работникам механослужбы, привыкших работать бок о бок с технологами.

Известие о выделении трёх ремонтных цехов – цеха ремонта металлургического оборудования и печей (ЦРМОиП), фасоннолитейного и ремонтно-механического, а также участков механослужб ряда других цехов многих «выбило из колеи». Ведь некоторые проработали на Северском трубном десятилетия и не могли понять, по-

чему завод от них отказывается. Работающие пенсионеры увольнялись, другие, помоложе, решали, что сделать это никогда не поздно и переходили в новое предприятие «Полевской Технический Сервис» (ПТС). Но вкус аутсорсинга многим поначалу казался горек. В первую очередь потому, что ставил под вопрос те социальные гарантии и льготы, которыми по коллективному договору пользовались заводчане.

Активистам доверяют

Отстоять социальные права и гарантии на новом предприятии должна была своя профсоюзная организация, которую начали создавать с нуля. Механики трубопрокатного цеха, где работала Светлана, а это более трёхсот человек, выдвинули кандидатуру С.В.Плехановой на должность освобождённого председателя профкома ПТС.

Светлана Викторовна на это предложение согласилась не сразу, так как профсоюзную работу знала и понимала, какая это ответственность. Но победу одержала уже в первом туре выборов – её поддержали не только свои делегаты, но и представители других участков нового предприятия. Профком ПТС был сформирован из уже выбранных председателей профбюро цехов компании.

Первый год оказался сложным для становления новой профсоюзной организации. Но председателю профкома они поверили, признали в ней общественного лидера. На отчётно-выборной конференции на следующий срок С.В.Плеханова была уже единствен-



На снимке: команда единомышленников: Светлана Деринг, Светлана Плеханова, Виктор Катышев, Владимир Фарнин.

ным кандидатом на выборную должность председателя.

И это доверие Светлану Викторовну радует, как и то, что собрания и конференции в компании проходят активно, желающих выступить на них много. Работники ПТС поверили в объединяющую силу профсоюза, увидели в его лидерах равнодушных людей,

готовых прийти на помощь в решении различных вопросов.

Светлана Викторовна называет своих помощников: председателя спортивно-массовой комиссии Олега Владимировича Комарова, председателя женсовета Светлану Николаевну Деринг, председателя профбюро ЦРМОиП Владимира Викторовича Фарнина, ко-

Наши люди

торый является ещё и председателем совета бригадиров компании, других своих единомышленников, не жалея добрых слов в их адрес.

По её мнению, профсоюзный актив может стать более

боевым, если его обучить.

- Недавно на базе отдыха была проведена учёба для председателей профбюро, которая прошла на одном дыхании – так было всем интересно. Она показала, как для

профсоюзных активистов важны знания основ нашей работы, - рассказывает Светлана Викторовна. – Постараемся в 2013 году провести ещё несколько таких обучающих семинаров.

О коллективном договоре

Работники Северского трубного завода привыкли к высокому уровню дополнительных социальных гарантий и льгот, предоставляемых в соответствии с коллективным договором. Этот уровень достигнут благодаря многолетнему социальному партнёрству профсоюза и администрации предприятия.

Когда профком ПТС вошёл в состав профсоюзной организации СТЗ на правах цеховой, между администрацией СТЗ, администрацией ПТС и профкомом завода было заключено дополнительное соглашение. Оно закрепляло льготы, предусмотренные для трубников, и для работников ООО «Полевской Технический Сервис». Оно снизило социальное напряжение в коллективе ПТС. На следующий год в компании был заключён уже свой коллективный договор, за основу которого был взят действующий на заводе документ.

Профсоюзная организация одна, а вот финансовое обеспечение коллективного договора на СТЗ и в ПТС у каждого

свое, как говорится, сколько денег – столько и «песен». Дополнительные компенсации и льготы зависят от результатов работы коллектива.

Но почувствовали эту взаимосвязь работники ПТС не сразу, а после финансового кризиса 2009 года, когда столкнулись с нехваткой средств, например, на приобретение санаторно-курортных путёвок для трудящихся. Когда нехватка средств на путёвки стала ощущаться особенно остро, профкомом ПТС при поддержке профкома завода был разработан механизм, позволяющий проводить оздоровление работников, в первую очередь входящих в группу риска по профессиональным заболеваниям. Ежегодно в коллективном договоре предусматривается сумма на приобретение санаторно-курортных путёвок в здравницы Уральского региона и в заводской санаторий-профилакторий. В колдоговоре на 2013 год на это намечается потратить не менее 1

миллиона рублей, причём, работник оплачивает только половину стоимости путёвки, другую половину – работодатель. При возвращении с лечения член профсоюза может рассчитывать ещё и на материальную помощь от профсоюза в размере 4 тысяч рублей.

- Наш коллективный договор обеспечивает гарантии всем категориям работающих: молодёжи, работникам среднего возраста, старшему поколению. Он вобрал всё лучшее, что было достигнуто в результате взаимодействия администрации и профкома Северского трубного завода, - считает Светлана Викторовна.

В профсоюзной организации ПТС колдоговор на 2013 год был заключён в середине февраля – раньше, чем на заводе. Есть в нём и некоторые отличия от заводского договора. Так как в ПТС молодёжь составляет около трети работающих, здесь посчитали важным сохранить пункт о материальной помощи работникам, впервые вступающим в брак.

Премия за здоровье?

Острой проблемой для коллектива ПТС является высокий уровень заболеваемости работников, особенно в возрасте от 20 до 29 лет. Каждый больничный лист – это финансовые потери компании, так как оплата её услуг по ремон-

ту механооборудования в цехах завода зависит и от отработанного времени. За минувший год недополучено десятки миллионов рублей.

Вопрос, почему так происходит, волнует и администрацию, и профсоюз.

- В принципе, молодёжь не должна болеть больше, чем старшее поколение, - размышляет председатель профкома. - Но факты говорят об обратном. И как снизить заболеваемость молодёжи, мы пока не решили. Стараемся

привлекать её к занятиям спортом. А, возможно, дело в мотивации. Есть предложения премировать тех, кто не берёт больничный. Но результат может быть непрогнозируемый. Чтобы получить премию за

здоровье, а вернее, за отсутствие больничных листов, кто-то станет приходить на работу больным. Если у его болезни окажется вирусный характер, то могут пострадать окружающие коллеги. Будет ли от такой

премии всем лучше?

Чтобы выяснить причины высокой заболеваемости, профком ПТС намерен провести социологический опрос среди работников компании и «докопаться» до истины.

Рабочий контроль

С.В.Плеханова в составе профкома Северского трубного завода возглавляет комиссию рабочего контроля. В её задачу входит контроль за работой организаций, занятых в сфере торговли и общественного питания, а также за ценами на продукты питания и промышленные товары. Многие из работающих на промплощадке Северского трубного завода обедают в столовых ООО «Уп-

равление рабочего снабжения СТЗ» (УРС СТЗ), приобретают продукцию этого предприятия в буфетах. Столовые и буфеты находятся в поле зрения комиссии рабочего контроля, члены которой проводили около десяти проверок в год.

В конце прошлого года численность этой комиссии была увеличена до 11 человек, которые вместе с представителями УРС СТЗ прошли обучение.

С марта комиссия планирует проводить проверки в столовых и буфетах уже на новом уровне. Цель рабочего контроля не столько в том, чтобы найти нарушения и наказать за них виновных, сколько совместными с сотрудниками Управления рабочего снабжения усилиями способствовать повышению качества приготовления пищи и культуры обслуживания работающих.

Позиция – активная

Профкому ООО «Полевской Технический Сервис» удалось не только объединить коллектив компании, но и сохранить

заводские традиции общественной активности работающих. Он всегда поддерживает добрые начинания молодёжи –

будь то интеллектуальная игра «Брейн-ринг», КВН, многочисленные социальные акции. Команда КВН «Полевского Технического Сервиса» стала сильным соперником для других команд предприятия, а в 2012 году заняла первое место в заводском фестивале КВН.

Работники ПТС участвуют практически во всех спортивных соревнованиях, проводящихся на заводе и в городе, занимают в них призовые места, организуют и свои турниры.

Профсоюзным активистам нередко приходится подавать личный пример. «Пойду на соревнования, если ты тоже встанешь на лыжи», – заявил как-то председателю профкома один из сотрудников. Светлана Викторовна встала, хотя после перенесённой ею сложной операции на позвоночнике не прошло и года. В недавних лыжных соревнованиях



На снимке: Светлана Плеханова с командой ЦРМОиП, победительницей соревнований в честь Дня защитника Отечества

Наши люди

«белых воротничков» треть всех участников составили представители ПТС.

С 2009 года по инициативе мастера ПТС Сергея Юрьевича Мальша, участника боевых действий в Чечне, ко Дню России в городе проводится открытый фестиваль военно-пат-

риотической песни, в котором участвуют не только полевики, но и жители других городов области. В 2013 году фестиваль «Во славу Родины поём» будет проходить уже в пятый раз. В организации фестиваля, учредителем которого официально является «ПТС», помо-

гает и профком СТЗ, заводской Дворец культуры и УРС СТЗ. С каждым годом растёт число участников фестиваля, спонсоров, зрителей – представителей всех поколений, для кого слово Родина – не пустой звук, кто дорожит званием гражданина России.

Мы сильны единством

Председатель профкома Северского трубного завода А.И.Варламов давно знаком со Светланой Плехановой и называет её солнечным человеком. Ей удалось выстроить отношения не только с большим коллективом ПТС, но и с руководством компании.

- Да, - признаёт Светлана Викторовна, - профкому удалось найти точки соприкосновения по многим вопросам и с директором компании С.А.Безукладниковым, и с начальниками цехов, отделов. Профсоюзные активисты всегда находят у них помощь и поддержку. Это грамотные специалисты, понимающие, что только труд ради общего дела поможет нам всем выжить и развиваться дальше. Наша компания на плаву, перспективы на будущее есть. Мы полны энергии и готовы работать дальше.

Вроде бы профкому ПТС не стоит особо беспокоиться об укреплении профсоюзных рядов, из 1416 человек работающих 1318 члены профсоюза – высокий процент для реструктуризированного предприятия. Но С.В.Плеханову волнует, почему почти сто человек предпочли быть вне профсоюза, почему не все члены профсоюза активны, а некоторые считают, что за уплачиваемый ими один процент от зарплаты профсоюзных взносов все социальные гарантии и льготы

им должны преподноситься на блюдецке с золотой каёмочкой. Хотелось бы, чтобы членство в профсоюзе было осоз-

нанные минуты и сложные ситуации. Она старается преодолеть их, и помогает ей не только поддержка коллег и



На снимке: Светлана Плеханова и Александр Варламов, председатель профкома ОАО «Северский трубный завод»

нанным, чтобы работающие понимали значимость профсоюза, который силен именно единством.

Ей кажется несправедливым, что работники, не состоящие в профсоюзе, имеют равные с членами профсоюза социальные гарантии и льготы (в частности, например, рост заработной платы). «За повышением зарплаты стоит именно профсоюз, его умение находить баланс интересов работника и работодателя», - убеждена наша собеседница.

Как и у любого человека, у Светланы Викторовны бывают

родных, но и однажды найденные строки неизвестного автора:

**Учитесь управлять собой
Во всём ищите доброе начало.
И, споря с трудною судьбой,
Умейте начинать сначала...
Не умирайте, пока живы!
Поверьте, беды все уйдут –
Несчастья тоже устают.
И завтра будет день
счастливым!**

Лидия КРАШЕНИННИКОВА
Фото Натальи СЕМЕНЧЕНКО

О чем говорит наука



Светлана Гиниева

Управление производительностью и эффективностью труда

Наша справка

Гиниева С.Б. – к.э.н., доцент кафедры экономики труда и управления персоналом УрГЭУ, директор департамента экономики УрГЭУ, эксперт Системы добровольной сертификации управляющих (СДСУ); исполнительный вице-президент Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами.



Мы продолжаем публикацию тезисов лекции Светланы Гиниевой, проведенной в рамках встречи профсоюзного актива Челябинской и Свердловской областных организаций ГМПР на тему «Экономика социально-трудовых отношений: управление производительностью и эффективностью труда», вызвавшая неподдельный интерес у профсоюзного сообщества.

В прошлом номере мы остановились на рассмотрении методов измерения производительности труда. Напомним, что они подразделяются на натуральный, трудовой и стоимостной.

Стоимостной метод измерения ПТ

Является наиболее универсальным и распространенным. Он позволяет проводить сравнения уровня и динамики ПТ на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию в различных отраслях, регионах страны.

Важнейшим условием расчета производительности труда по данному методу должен быть учет влияния ценового фактора.

Так, возьмем условный пример: объем производства в 2010 г. составил 1000 тн продукции, цена единицы продукции составила 500 у.е., численность персонала – 100 чел. В 2011 году объем продукции и численность те же, но выросла цена за единицу продукции – 600 у.е.

$ПТ_{2010} = 1000 \cdot 500 / 100 = 5000$ у.е. на чел.

$ПТ_{2011} = 1000 \cdot 600 / 100 = 6000$ у.е. на чел.

Исходя из формального расчета, производительность увеличилась. Но означает ли это, что персонал стал работать лучше?...

Применяя данный метод, необходимо обратить внима-



ние на способ исчисления объема производства. В качестве расчетных единиц чаще всего на предприятиях применяется показатель товарной или реализованной продукции.

Использование данных двух показателей имеет свои недостатки, а именно то, что стоимость продукции отражает не только затраты труда, но и все материальные затраты: стоимость потребленного сырья, покупных полуфабрикатов, ко-

оперированных поставок. Т.е. уровень выработки в данном случае в значительной степени подвержен изменению материалоемкости: всякое увеличение материальных затрат, например, более дорогое сырье, увеличивает стоимость продукции и, соответственно создает видимость повышения производительности труда без какого-либо участия работников, а уменьшение материалоемкости – видимость снижения этого показателя.

Резервы и факторы роста производительности труда

В условиях экономической нестабильности использование резервов роста производительности труда имеет особое значение, так как в основном их применение не требует больших капиталовложений.

Резервы – неиспользованные возможности. Количественно резервы ПТ можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем ПТ за определенный промежуток времени.

Как правило, резервы связаны с внутренними возможностями предприятия повысить качество и эффективность труда, не требуют серьезных изменений производственного процесса, без дополнительных инвестиций, без ввода в

действие новых производственных мощностей, осуществляются главным образом за счет организационных мероприятий (совершенствование организации и нормирования труда, улучшение использования рабочего времени, совершенствование стимулирования труда, совершенствование кадровой политики).

Факторы роста ПТ – движущие силы или причины, под воздействием которых изменяется ПТ. По своему содержанию все факторы в экономической науке принято классифицировать на три основные группы: материально-технические, организационные, социально-психологические.

Материально-технические факторы роста ПТ связаны с

использованием новейшей техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов. Эти факторы обычно рассматриваются как ведущие и определяющие все остальные, они играют главенствующую роль в определении конкурентоспособности продукции на рынке.

Организационные факторы роста ПТ определяются уровнем организации труда, производства и управления. К ним относятся, например: совершенствование структуры аппарата управления; улучшение организации производственных подразделений, их размещения, расстановки оборудования; рациональное разделение и кооперация труда, расширение сферы совмещения профессий; использование



гибких форм организации труда; улучшение условий труда и т.д.

Наличие организационных недостатков отражается в основном на использовании рабочего времени и через этот экстенсивный показатель влияет на производительность труда. Т.е. все потери рабочего времени, вызванные недостатками в организации труда и производства, при прочих равных условиях прямо про-

порционально снижают производительность труда, а сокращение потерь рабочего времени, наоборот, обеспечивает ее рост.

Важное место в системе организационных факторов занимает улучшение структуры персонала – относительное сокращение управленческого персонала и увеличение в общей численности промышленно-производственного персонала удельного веса

производственных рабочих, а в числе последних – удельного веса основных рабочих. Актуальной тенденцией последних лет является оптимизация структуры персонала через вывод за штат предприятия непрофильных функций (передача функций на аутсорсинг). Данная технология объясняет разницу в уровне производительности труда российских и зарубежных предприятий.



Дело в том, что на зарубежных предприятиях в большей степени, чем на российских, развит аутсорсинг непрофильных функций, что обеспечивает более высокий уровень производительности труда, учитывая расчетный подход к производительности труда через отношение объема продукции к численности работающего на предприятии персонала.

Социально-психологические факторы роста ПТ приобретают особое значение в современных условиях. К ним относятся: качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, заинтересованность в результатах труда, уровень квалификации работников, качество их профессиональной подготовки, социально-психологический климат и т.д.

В заключении данной статьи хотелось бы дать еще одно, не совсем стандартное, но, на мой взгляд, важное определение производительности труда, отражающее основной фактор ее роста: «Производительность – это, в первую очередь, состояние ума. Это отношение к миру, подразумевающее непрерывное совершенствование всего существующего. Это убеждение в том, что сегодня лучше, чем вчера, а завтра лучше, чем сегодня человек может выполнять любую работу. Наконец, производительность предполагает непрерывность усилий по приспособлению экономической деятельности к постоянно изменяющимся условиям, применение новых теорий и методов. Это – твердая вера в прогресс человечества» («Концепция производительности и задачи национальных организаций по проблемам производительности», 1959 г., г. Рим, Европейское агентство по проблемам производительности).

Список литературы:

1. Бабынина Л.С., Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. В 2 томах. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 924 с.
2. Докучаев Д. Минус производительность труда //The New Times. – 07.12.2009.
3. Зарплатоемкость ВВП впервые за последние 10 лет снизилась // ФБК: Аудит. Консалтинг. Право // <http://www.fbk.ru/news/5419/953774>
4. Злоказов Ю.И., Хруцкий В.Е. Управление производительностью труда: Нормативный подход. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 160 с.
5. Как повысить результативность труда сотрудников : практическое пособие / Н. В. Демидова ; Изд. - торговая корпорация "Дашков И К". Москва : Дашков И К, 2010.
6. Колосова Р.П. Экономика персонала. - М.: Инфра-М, 2009. – 896 с.
7. Лучанинов С. Современная концепция производительности // Справочник экономиста, 2004, №5.
8. Методологические рекомендации по расчетам совокупных затрат труда по производству товаров и услуг на всех видах работ и показателя производительности труда по видам экономической деятельности соответствии с ОКВЭД// <http://www.gks.ru> //Раздел «национальные счета» / Производительность труда
9. Невозможное возможно. Жить россияне должны дольше, а работать больше // Российская Бизнес-газета, №849 (20) от 29.05.2012.
10. Петров А.Ю. Экономический анализ производительности труда: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Экономистъ, 2003. – 128 с.
11. Повышайте производительность труда / Дидье Нуайе ; [пер. с фр. Л. Дмитриева]. Москва : Претекст, 2007 (Тула : ИПО Лев Толстой).
12. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник / Под ред. А.И. Рофе. — М.: МИК, 2000.
13. Сарабский А.А., Бушуева Г.А., Кокшарова В.В., Зотова Л.Н., Волкова Т.П., Кулькова И.А., Панченко А.Ю., Савин В.Н., Федорова А.Э. Экономика труда: Учеб. пособие. - Екатеринбург, 2001.
14. Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии. – М.: ЮНИТИ, 2009.
15. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерения экономической ценности персонала. Пер. с англ. – М.: Вершина, 2006.
16. Чаринцева В.А. Управление производительностью / Под ред. Ф.И.Парамонова. – М.:Благовест-В, 2006. – 279 с.
17. Экономика труда : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. Москва : КноРус, 2010.
18. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты : учебно-методический комплекс для подготовки магистров / [Бабич А. М. и др.] ; под ред. Н. В. Волгина ; Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. Москва : Изд-во РАГС, 2010.
19. Экономика труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / А. И. Рофе [и др.]; под ред. А. И. Рофе. Москва : МИК, 2007.
20. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
21. Экономика труда: Управление трудом на предприятии; Аудит и контроллинг; Антикризисное управление (под ред. Горелова Н.А.) Изд. 2-е. – С-Пт.: Питер, 2007.- 704 с.
22. Эмерсон Гарингтон. Двенадцать принципов производительности. – М.:Бизнес-информ, 1997. – 197 с.

УЛЫБНИТЕСЬ

Народная мудрость

Быстрее всех эволюционируют сантехники. Каждый приходящий сантехник умнее предыдущего. Практически всегда звучит фраза "Что за тупица вам это делал"

Если Вы сочувствуете своему начальнику, у которого болят зубы - значит вы сработались.

Если очень долго смотреть на огонь, то тебя быстро уволят из МЧС.

Очередное повышение цен на бензин связано с тем, что резко возросла стоимость перевозки бензина после последнего повышения цен на бензин.

Нарочно не придумаешь



Про работу...

Руководитель выговаривает запоздавшему работнику:

- Мало того, что вы и так плохо работаете, так еще позволяете себе опаздывать на два часа. На вашем месте я бы вообще, в таком случае, не являлся на работу.

- Это вы... - со вздохом произнес провинившийся, - а у меня чувство долга есть...



Анекдот на посошок

Фермер купил Мерседес Е-класса в автосалоне. При этом он был сильно удивлен стоимостью опций, которые не входили в стартовую комплектацию авто. А когда позднее директор автосалона покупал корову у этого фермера (так случайно получилось), фермер выписал ему счет:

- Корова (стандартная версия) базовая цена 2400\$;
- комбинированная окраска (черный с белым) 150\$;
- кожаная обивка 100\$;
- бак для молока зима-лето 50\$;
- ноздри, внутри гудок 17,50\$ (за одну);
- полуавтоматическая мухобойка (хвост) 30\$;
- система снижения токсичности выхлопных газов 60\$;
- всепогодные и вседорожные копыта 100\$;
- двухконтурная тормозная система (ноги задние и передние) 400\$;
- многотональный гудок 135\$;
- голубые глаза, галоген 150\$;
- системы использования любого питания 1250\$

Всего за корову согласно счету - 4910\$

Кондуктор на остановке кричит водителю с задней площадки:

- Коля! Подожди немного, там еще один человек бежит!

Через несколько секунд:

- Коля!!! Поехали быстрее, я его знаю - у него проездной!

Начальник - секретарше:

- Соберите всех сотрудников на совещание, срочно!

- По селектору?

- Нет, через «Одноклассников», так быстрее будет!

Посреди моря на островке стоит маяк, где живет его смотритель. И вот, значит, ночь, буря, и в море лодка. В лодке почтальон, который везет смотрителю маяка письмо. Гребетон, борется с волнами, ругается во всю глотку. Наконец, доплывает до берега, выпрыгивает из лодки, весь мокрый и злой и идет к маяку. Начинает барабанить в дверь ногами, орет:

- Ну ты, выходи, я тебе письмецо привез!

Минут через пять открывается дверь, выходит смотритель, и почтальон обрушивается на него всю свою ярость. Мол, живут тут за сто километров, ты гребь тут, жизнью рискуй, потом под дверьми жди, и вообще.

Кричит на него минут пять. Смотритель его выслушал внимательно.

- Все сказал?

- Ну, все вроде...

- Так вот, ты ори поменьше, а то я еще газету выпишу.

Оптимист видит наполовину полный стакан, пессимист - наполовину пустой, а рьяный управленец уже несет гендиректору на подпись приказ о сокращении емкости стакана.

Российский завод купил импортное оборудование. Поставщик прислал наладчика. Во время работы тот аккуратно раскладывал на столе кучу отличного немецкого инструмента. Но, как только приближался кто-нибудь из рабочих, наладчик, уже знающий местные нравы, грудью ложился на стол, растопыривал руки и кричал:

- Нихт, нихт «цап-царапен»!!!!

...Внимание! Диктую большими буквами!



Журнал Свердловского обкома ГМПР

АВАНГАРД

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

АВАНГАРД № 23 (11 марта 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 "Эксперт"
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 № 403805/1
Номер подписан в печать по графику и фактически
08.08.2012 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.