

ПОЗИЦИЯ

№ 21 (986) . 3 - 9 ИЮНЯ 2010 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

ЕСЛИ НЕ ЗНАЕШЬ, КАК ЗАЩИТИТЬ СЕБЯ, ОБРАТИСЬ В «ПОЗИЦИЮ»!



УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Идет подписка на газету "Позиция" на второе полугодие 2010 года.

Ее можно оформить в любом отделении связи г. Омска и области.

Как всегда, подписаться на "Позицию" можно и в редакции.

СТОИМОСТЬ ПОЛУГОВОДОВОГО КОМПЛЕКТА:

с доставкой по адресу - 137 руб. 60 коп.,
в редакции:

для организаций - 72 рубля,

для индивидуальных подписчиков - 42 рубля.

ГАЗЕТА "ПОЗИЦИЯ" -

это компетентность
и ответственность.

ГАЗЕТА "ПОЗИЦИЯ" -

это максимум полезной
юридической и правовой
информации.

ГАЗЕТА «ПОЗИЦИЯ» -

это надежный партнер
каждой профорганизации,
внимательный друг всех,
у кого день начинается
и заканчивается работой.

ИМЕЙ ПРОФСОЮЗНУЮ «ПОЗИЦИЮ»!

СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ ЧИТАЙТЕ:

ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ

СВЯЗАННЫЕ ОДНОЙ ЦЕЛЮ

(из выступлений делегатов и участников V отчетно-выборной конференции Федерации омских профсоюзов)

2-4-я стр.

ПОБЕДИТЕЛИ



9-я стр.

ЮРИДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА

«ЧТОБЫ НЕ УСНУТЬ
ЗА СТАНКОМ,
МЫ ЗАКАПЫВАЛИ
В ГЛАЗА»



ИСПЫТАНИЕ
ПРИ ПРИЕМЕ
НА РАБОТУ:
ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

11-я стр.

V ОТЧЕТНО-ВЫБОРНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

На прошедшей 25 мая V отчетно-выборной конференции Федерации омских профсоюзов было много интересных выступлений. В процессе обсуждения доклада председателя ФОП Валерия Якубовича делегаты и гости конференции дали оценку деятельности Федерации в отчетном периоде, высказали пожелания и предложения по дальнейшему улучшению качества профсоюзной работы, поделились собственным опытом и видением ситуации, заострили внимание на самых актуальных, с их точки зрения, проблемах.

Лидия ГЕРАСИМОВА,
председатель Омской областной
организации Общероссийского
профсоюза работников
жизнеобеспечения:



- Время, прошедшее после IV отчетно-выборной конференции, характеризуется для нашей облпрофорганизации перманентным проведением жилищно-коммунальной реформы, суть которой сводится в основном к постепенному высвобождению государства от ответственности за качественное предоставление жилищно-коммунальных услуг, к передаче объектов ЖКХ в частные руки и переложению всех тягот в оплате услуг на плечи рядовых граждан. Наш профсоюз черпал большой ложкой все негативные последствия реформы в виде приватизации, ликвидации, реорганизации предприятий, в результате за пять лет мы потеряли около 4 тысяч членов профсоюза.

В отчетном периоде потери членства наблюдались и в других отраслевых профорганизациях. На этот процесс влияют как объективные, так и субъективные факторы. Среди первых - уже упомянутая приватизация, сопровождающаяся разгромом первичек и разочарованием людей в профсоюзе как организации, призванной защитить их рабочие места. Но есть и субъективный фактор, о котором необходимо сказать. Всем нам понятно раздражение, которое вызывает в первичках тот факт, что коллективный договор распространяется на всех работников предприятий, а не только на членов профсоюза. Между тем именно профсоюзы борются за каждый пункт колдоговора, а кто-то пользуется им, не внося ни копейки в общий результат. И зачем тогда вступать в профсоюз, платить взносы, когда тебе и так обеспечат защиту?!

На мой взгляд, российские профсоюзы допустили системную ошибку стратегического характера, надо ее исправлять. Американские профсоюзы добились того, чтобы коллективный договор распространялся только на членов профсоюза. Аргументация в пользу этого решения понятна: мы живем в условиях рыночной экономики, где каждая структура производит общественно необходимый продукт, продает его и потому выживает; производимый профсоюзом продукт - защита наемного работника - тоже стоит денег, как и любой продукт, почему мы должны его дарить?! ФНПР, всем отраслевым профсоюзам следует развернуть целенаправ-

вленную работу по изменению сложившейся ситуации. И тогда не нужно будет ломать голову над мотивацией профсоюзного членства, которая и так очевидна: хочешь быть защищенным - вступай в профсоюз. А пока профсоюзы, предоставляя бесплатно общественно необходимый продукт, безусловно, обречены, ибо сами допускают разрушение мотивации профчленства. Энтузиазм профсоюзных кадров и актива вызывает уважение, но он должен стоять на прочном фундаменте.

Кстати, состоявшийся на днях V съезд Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения в своей Программе действий на 2010 - 2015 гг. записал одной из главных задач - добиваться принятия изменений в российском законодательстве норм распространения колдоговора только на членов профсоюза. Так что начало положено, просто идею надо всем поддержать, и в основные направления Федерации омских профсоюзов на очередные пять лет предлагаю записать эту задачу.

Важнейшим резервом роста профсоюзных рядов является молодежь. Нам необходимо развеять имидж профсоюза как стареющей организации из прошлого. Мы должны представлять профсоюз как сильную, мобильную, устремленную в будущее правозащитную структуру, способную ответить на любые вызовы времени. Для этого придется много работать с молодежью, выявлять и готовить способные молодые кадры, учить их, чтобы было кому передать эстафету поколений. Такая работа уже ведется, есть хорошие примеры слетов, КВН, научно-практических конференций. Я предлагаю внести в основные направления деятельности Федерации пункты, касающиеся реального финансирования мероприятий, проводимых молодежным советом.

Считаю, что необходимо более интенсивно развивать информационную работу. Надо, чтобы позиция профсоюзов доводилась до граждан постоянно. Мы должны быть и на виду и на слуху. И тогда люди сделают окончательный выбор в пользу тех общечеловеческих ценностей, которые пропагандируют профсоюзы.

Владимир БЫКОВ,
председатель профсоюзной
организации ОАО
"Газпромнефть-ОНПЗ":



- Остановлюсь на трех немаловажных направлениях деятельности профсоюзных организаций. Первое - это социальное

СВЯЗАННЫЕ

(ИЗ ВЫСТУПЛЕНИЙ ДЕЛЕГАТОВ)

Александр ШРАМ,
председатель Омской областной
организации профсоюза
работников народного
образования и науки РФ:



партнерство. Как известно, основой в работе первички является формирование и заключение коллективного договора. Колдоговор можно обозначить как главный закон регулирования отношений между работниками и работодателями. От того, как каждая из сторон выполняет свои обязательства, зависит уровень жизни работников и состояние предприятия. При формировании коллективного договора необходимо, чтобы работодатель предоставлял информацию о реальном состоянии экономики на предприятии, тогда этот документ будет выполнен, и обязательства, взятые на себя сторонами, будут соблюдаться.

К сожалению, не всегда работодатель предоставляет необходимую информацию, хотя это предусмотрено трудовым законодательством. Появляются жалобы, рождаются слухи, возникают вопросы. Например, у работников управления транспорта и механики, первичка которого входит в нашу профорганизацию, по итогам первого квартала существенно упала зарплата. При этом, как выяснилось, денег на счете предприятия стало гораздо больше. Все в недоумении. Если так и дальше пойдет, перед руководством компании будет поставлен вопрос о несоответствии руководителя управления. Нет полной информации и о финансовом состоянии "Омского каучука". Его руководители постоянно сетуют на отсутствие средств. Но как только обком нашего профсоюза, профком предприятия начинают обращаться в прокуратуру, суд, деньги сразу находят.

Думается, Федерации омских профсоюзов нужно увеличить штат правовой инспекции, пополнить его специалистами, которые могли бы оказывать профсоюзам помощь на местах при проведении колдоговорной кампании. Не везде есть освобожденные профсоюзные работники, не каждая профорганизация может содержать и даже нанять такого специалиста. Считаю, Федерации, отраслевым профсоюзам надо привлекать специалистов по аналитике для анализа и реальной оценки экономического положения предприятий. Обладая полной информацией, легче разговаривать с работодателем, искать пути взаимодействия, решать проблемы.

Второе важное направление профсоюзной работы - охрана труда и экологическая безопасность. Условия труда, быта и отдыха работников должны быть под постоянным контролем профсоюзов и обязательно учитываться в соглашениях по охране труда. При этом уполномоченные должны работать в тесном контакте с инженерами по охране труда, а не быть их противниками. Порой же между уполномоченными и штатными специалистами по охране труда и промышленной безопасности возникают конфликты, что на пользу делу не идет.

Третье направление, о котором хочется сказать несколько слов, - молодежная политика. Сегодня практически на всех предприятиях созданы молодежные советы или комиссии, работает молодежный совет Федерации омских профсоюзов. В коллективных договорах включены молодежные разделы. Проводятся культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия, различные акции. Молодежная комиссия нашего предприятия проводит акции помощи ветеранам, воспитанникам детских домов, больным онкологией.

И всё же большинство молодежных инициатив направлены на организацию досуга. Руководители предприятий их поддерживают, но сегодня ждут уже чего-то большего. Поэтому на последующий период молодежному совету Федерации необходимо включить в планы мероприятия, которые бы реально работали на пользу предприятий, города и области, чтобы наши социальные партнеры это увидели и оценили.

- Отчетный доклад, представленные материалы, выставка к конференции свидетельствуют о значимых мероприятиях. Прежде всего, по координации деятельности членских организаций; во-вторых - по развитию системы социального партнерства; в-третьих - по организации профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов. Изменен подход к подготовке и проведению заседаний Совета и исполкома Федерации. Вместо отчетов теперь в основном рассматривается практика членских организаций. Для меня, как руководителя, очень полезными стали материалы из опыта профкомов ПО "Полет", ОАО "Омск-гидропривод" - по организационному укреплению и повышению уровня работы, обкома профсоюза работников химических отраслей - по коллективно-договорному регулированию трудовых отношений, "Электропрофсоюза" - по защите трудовых прав и интересов членов профсоюза.

Валерий Степанович Якубович, ответственные сотрудники аппарата ФОП, нашего обкома профсоюза активно участвовали в подготовке и особенно внедрении новой системы оплаты труда в образовательных учреждениях. Не всё получилось. Трудности возникли в оплате труда в связи с новым МРОТ, установление которого не профинансировало правительство страны. Педагоги были ущемлены, по сути приравнены по зарплате к учебно-вспомогательному составу. Индексации не произошло. Как всегда, о мерах социальной поддержки позаботилось Правительство Омской области. Пусть и небольшое улучшение, но есть.

Впереди новые проблемы, связанные с принятым федеральным законом "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений". Вопросов здесь больше, чем ответов. Реализация закона будет зависеть и от позиции профорганизаций: сумеем ли правильно разъяснить суть изменений, помочь родителям и ученикам ориентироваться в новых подходах к организации школьного дела. Но и педагоги нуждаются в помощи властных структур на всех уровнях. Речь идет о реальном повышении зарплаты, оказании поддержки учителям в оздоровлении, сохранении льгот по оплате жилья на селе, оплате командировочных расходов. А с 1 января 2011 года педагогов ждут новые испытания - новые правила их аттестации. Предстоит аттестация

ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

ОДНОЙ ЦЕЛЬЮ

И УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ)

не только на присвоение квалификационной категории, но и на соответствие занимаемой должности. Причем, если первая проводится на добровольной основе, то вторая носит обязательный характер.

На мой взгляд, настало время исполкому ФОП рассмотреть вопрос о создании кабинета профсоюзной работы. Каждый из профактивистов, особенно начинающих председателей профкомов, повседневно нуждается в практической помощи по многим вопросам: как составить протокол, подготовить собрание, оформить обращение, деловое письмо. Кабинет профактивиста помог бы здесь в любой момент. Также в нем можно было бы, к примеру, ознакомиться с лучшими коллективными договорами, соглашениями, материалами по делопроизводству, мотивации профсоюзного членства. И еще считаю, что более серьезно следует относиться к подготовке документов в архив. Сейчас кроме формальных протоколов в нашем архиве трудно что найти из опыта профсоюзной работы, жизни. А может, стоит подумать о создании музея объединения.

Александр ГРЕЗИН,
председатель Омской
региональной ассоциации
промышленников
и предпринимателей:



- Прошедшее пятилетие было своего рода экзаменом для всех сторон соцпартнерства, каждая из которых доказала способность к эффективному сотрудничеству в меняющихся социально-экономических условиях. Часть данного периода совпала с ощутимым подъемом экономики в целом, ростом промышленного производства, а затем разразившийся финансовый кризис вновь вернул многие предприятия на грань выживания. Всё это время мы работали в тесном контакте с представителями профсоюзов, которые в любой ситуации принципиально отстаивали интересы трудящихся.

Важнейшим результатом партнерства в трехстороннем формате стало то, что очень продуманно сегодня выстраивается политика Правительства Омской области в социальном плане, направленная на максимальное использование ресурсов региона для повышения уровня жизни населения. Взаимопонимание с областными органами власти, безусловно, налажено, но, к сожалению, только их силами нельзя преодолеть всех сложностей. У региона нет тех возможностей, которые есть на федеральном уровне. Одна из серьезных проблем, мешающих благоприятному развитию соцпартнерства на предприятиях, - невозможность влияния на собственников. Фактически они диктуют сегодня все условия (производственные, финансовые, социальные), причем далеко

не всегда соответствующие интересам работников. И при этом в случае каких-либо нарушений их практически нельзя привлечь к ответственности. Колдоговор с работниками подписывает директор, который, по сути, является таким же наемным работником. У него просто нет полномочий для того, чтобы усовершенствовать этот документ в пользу трудового коллектива. Зато они есть у собственника, которого пора выводить из тени, причем в законодательном порядке. Тогда мы будем иметь дело с реальным партнером, обязанным нести социальную ответственность и располагающим для этого необходимыми ресурсами. Поэтому одна из главных задач всех трех сторон - совместно добиваться на федеральном уровне появления механизмов воздействия на собственника.

В числе факторов, также препятствующих стабильному развитию предприятий, - нерегулируемый рост тарифов на энергоресурсы и несовершенство налоговой базы. На эти проблемы опять же нужно обращать внимание федеральных органов власти. То есть, считаю, сегодня актуален ряд важных требований, которые профсоюзы должны предъявлять не только руководству конкретных предприятий, но и государству в целом. Необходимо бороться за установление закрепленных законодательством стандартов социального минимума, который каждый работодатель обязан был бы обеспечивать работникам. И уже от таких стандартов можно двигаться дальше, добиваясь через коллективные договоры расширения спектра гарантий. Задачи эти сложные, но, уверен, у профсоюзов есть большой потенциал для их решения - опыт, знания, полномочия, данные законодательством. К этому важно прибавить больше смелости и настойчивости.

Вера РАЖЕВА,
председатель райкома
профсоюза работников АПК
Любинского района,
председатель координационного
совета:



- За прошедшие пять лет отраслевые профорганизации совместно с Федерацией омских профсоюзов прошли нелегкий путь, в течение которого приходилось решать разные сложные проблемы, в том числе преодолевать авторитарный стиль руководства предприятий. Работник там превращался в робота, которым можно манипулировать, управлять по своему усмотрению. И если на таком предприятии нет профсоюза, то работник остается наедине со своими проблемами. Вывод: нужно не терять первички, восстанавливать и создавать их.

На мой взгляд, совет Федерации успешно направлял, совершенствовал дея-

тельность наших профсоюзных организаций. Ключом к разрешению многих трудностей стало то, что в муниципальных районах образованы и действуют координационные советы профсоюзов. Они стали связующим звеном в вопросах социального партнерства при заключении районных трехсторонних соглашений, коллективных договоров предприятий, соглашений сельских поселений. Для того чтобы председатели координационных советов, районный профактив работали более профессионально, Федерация ежегодно проводит на базе аграрного университета трехдневные семинары, где освещаются вопросы социального партнерства, охраны труда, занятости, аспекты правовой деятельности. Совместно со специалистами ФОП мы проводим совместные проверки по исполнению трудового законодательства в организациях района. При выявленных нарушениях выдаются предписания, рекомендации, которые требуют от работодателя исполнения принятых обязательств, улучшения условий труда, а от профсоюзов более тщательного контроля, а значит, более активного участия в трудовой деятельности и влияния на рабочую ситуацию в организации. Но наряду с тем, что Федерацией проводятся эффективные проверки, защита законных прав членов профсоюза, например, прокуратурой, является недостаточной, хотя в рамках заключенного соглашения такая работа обозначена.

По заявке нашего района специалисты Федерации проводят обучающие семинары для профактива, руководителей организаций, глав сельских поселений, членов молодежного совета, который образовался при координационном совете полтора года назад. Мы добились, чтобы председатель молодежного совета вошел в состав районной трехсторонней комиссии, в разделы районного соглашения внесены дополнения по вопросам молодежной политики. Большим подспорьем в нашей работе являются организованные Федерацией встречи с представителями Пенсионного фонда, Фонда обязательного медицинского страхования, Министерства труда и социального развития, службы занятости, комитета по делам молодежи и других структур. Полученная информация позволяет нам скорректировать работу, которая направлена на улучшение жизни трудящихся. К сожалению, проблема оздоровления работников до сих пор остается нерешенной. Поэтому необходимо внести предложения в ФНПР об ее участии в формировании бюджета Фонда социального страхования на 2011 год с целью выделения средств на оздоровление. Также ФНПР следует ускорить разрешение вопроса по ратификации конвенции МОТ для восстановления утраченных профсоюзными правами. Мы не удовлетворены решением Конституционного суда по праву защиты председателя, первичной профсоюзной организации.

Хотелось бы выразить пожелание, чтобы встречи с руководителями отраслевых обкомов проводились почаще, и не в здании Федерации, а в районе. Ведь первичные профсоюзные организации - это прерогатива отраслевых профсоюзов, и их также должны волновать проблемы сохранения и восстановления первичек. Наш район посетили представители обкомов образования, жизнеобеспечения, госучреждений, а разве не тревожит представителей торговли, культуры тот факт, что коллективные договоры заключаются с иными представителями?!

Отдельно хочется высказаться об информационном обеспечении. Оно происходит через газеты "Позиция", "Солидарность", методические пособия. Но такие материалы, как постановления ФОП, запаздывают в координационный совет. Считаю, что для четкости работы координационного совета исполкому Федерации нужно организовать электронную почту для своевременного исполнения постановлений, знакомства с материалами, требующими не-

замедлительного ответа, другой корреспонденцией. Фактором, расширяющим информационное поле члена профсоюза, формирующим положительный имидж профсоюзов, было бы проведение отчетных собраний ФОП перед сельским профактивом.

Владимир КОЛЕСНИКОВ,
председатель Омской областной
профорганизации работников
автомобильного транспорта
и дорожного хозяйства:



- Для нашей отраслевой облпрофорганизации, как и для многих других, наиболее актуальными являются проблемы заработной платы и сохранения рабочих мест. Особенно они обострились во время кризиса. Если в течение первых трех лет отчетного периода оплата труда в отрасли постепенно повышалась, то теперь она даже не индексируется, и ее уровень ниже, чем в среднем по городу и области. В наиболее тяжелом положении находится грузовой транспорт. Причины здесь очевидны: темпы строительства снизились, сократились объемы промышленного производства - соответственно, и резко упало количество перевозок. Очень сложная обстановка и в дорожном хозяйстве. Дороги из-за крайнего недостатка финансирования практически не строятся. Предприятия этой сферы сейчас работают в основном по три-четыре дня в неделю. Профсоюзная сторона неоднократно пыталась обратить внимание органов власти всех уровней на проблемы отрасли: устраивались протестные акции, посылались письма во всевозможные инстанции. От нашей облпрофорганизации и территориальной организации профсоюза работников строительства и промстройматериалов было отправлено совместное обращение в правительство страны. Однако ощутимых результатов всё это пока не дало.

Что касается пассажирского транспорта, то здесь ситуация неоднозначная. Внешне она вроде бы достаточно благополучна: значительно в последнее время обновился автобусный парк, улучшилось качество перевозок, повысилась культура обслуживания. Но внутренних проблем у транспортников осталось немало. И самая серьезная из них - опять же заработная плата, которую сейчас нельзя считать достойной.

Сегодня поддержка Федерации омских профсоюзов очень важна для нашей отрасли, которую без преувеличения можно назвать связующей. Ведь, скажем, та же проблема роста тарифов на топливо отражается на любом производстве. Помощь ФОП отраслевым обкомам, безусловно, ощутима. Проявляется она и в решении правовых вопросов, и в обучении профкадров. Основная же задача Федерации на будущее, на наш взгляд, - совершенствование системы социального партнерства. Вопросы повышения уровня жизни трудящихся должны ставиться в трехсторонних соглашениях более конкретно и решаться более предметно. Необходимо настойчиво добиваться неукоснительного выполнения самых главных пунктов соглашений - касающихся роста заработной платы.

Окончание на с. 4.

СВЯЗАННЫЕ ОДНОЙ ЦЕЛЬЮ

(ИЗ ВЫСТУПЛЕНИЙ ДЕЛЕГАТОВ И УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ)

Окончание. Начало на с. 2-3.

Олег ПЕРЕГУДОВ,
председатель профорганизации
студентов Омского
государственного технического
университета:



- Выступая от имени молодого поколения профлидеров, остановлюсь на тех аспектах развития профдвижения, которые их больше всего волнуют в настоящее время. Безусловно, в сфере молодежной политики Федерацией омских профсоюзов сделаны значительные шаги вперед. За прошедшие пять лет удалось реализовать много проектов, направленных на сплочение, повышение активности профсоюзной молодежи. В их числе такие ставшие уже традиционными мероприятия, как КВН, турслеты, спартакиады. Стимулированию молодежи к повышению продуктивности профработы способствуют ежегодно проводимые смотр-конкурсы на лучшие молодежные советы и студенческие первички. Немало студенческих инициатив удалось воплотить в жизнь в рамках трехстороннего соглашения между молодежным советом ФОП, Ассоциацией профсоюзных организаций студентов Омской области и региональным Министерством по делам молодежи, физической культуры и спорта.

Однако в молодежной политике еще остаются слабые места, на которые ФОП стоит обратить повышенное внимание в предстоящем периоде. В частности, необходимо усилить мотивационную и информационную работу. Подчеркну, что одно тесно связано с другим. Нужно стремиться к тому, чтобы чаще и полнее мероприятия, организуемые Федерацией и АПОС, освещались в СМИ. Осведомленность обо всех полезных профсоюзных инициативах будет привлекать в профряды больше энергичной, неравнодушной молодежи. Причем важно оперативно осваивать все стремительно развивающиеся информационные технологии. Без этого трудно заинтересовать молодое поколение, восприимчивое ко всему новому и перспективному. Данную особенность нужно учитывать и при обучении молодых профкадров. В их подготовке, без сомнения, определенные успехи достигнуты. Серьезную роль здесь сыграла организованная ФОП "Школа профсоюзного лидера", на счету которой уже два выпуска. Но образовательные программы еще нужно совершенствовать, тщательнее адаптировать их к современным реалиям. Самое пристальное внимание важно уделять обучению профактива в высших и средне-специальных учебных заведениях, со студенческой скамьи закладывать в сознание молодежи понимание защитной функции профсоюзов. Тогда на предприятия молодые специалисты придут с активной позицией, с готовностью уверенно отстаивать свои трудовые права.

Потенциал представителей профсоюзной молодежи, как нам кажется, сегодня рас-

крыт не в полной мере. До сих пор многие участники спортивных и культурных мероприятий. По-прежнему не так много молодежи в выборных профорганах высшего звена. А ведь у молодых профлидеров есть много конструктивных идей и желание участвовать в принятии решений, касающихся развития профдвижения. В связи с этим считаем, что целесообразно включить председателя молодежного совета Федерации в состав Совета ФОП. Хотелось бы, чтобы данное предложение было учтено при составлении новой редакции Устава Федерации омских профсоюзов.

От редакции. Предложение, высказанное Олегом Перегудовым от имени представителей молодежного крыла региональной профдвижения, нашло отражение в новой редакции Устава ТОО ФОП. Большинство делегатов проголосовало за то, чтобы председатель молодежного совета входил в состав Совета Федерации по должности.

Александр АРТЕМОВ,
заместитель председателя
Правительства Омской области,
секретарь политсовета Омского
регионального отделения партии
"Единая Россия":



- Последние несколько лет были периодом эффективного развития социального партнерства - с чем, наверное, согласятся представители всех трех его сторон. Однозначно, укрепился за это время и статус Федерации омских профсоюзов во взаимодействии с региональными органами власти. Очевидна весомая роль профсоюзов в решении всех вопросов социально-трудовой сферы, в общественно-политической жизни области. Взвешенная аргументированная позиция профорганов чувствовалась во всех направлениях работы областной трехсторонней комиссии. При непосредственном участии ФОП во всех муниципальных образованиях области были созданы легитимные представительства сторон соцпартнерства, организовывались семинары по повышению правовой культуры населения, конструктивные предложения профсоюзов учитывались при подготовке нормативных актов по переходу на новую систему оплаты труда. Аспектов плодотворного сотрудничества органов власти и представителей профорганов очень много.

Не в последнюю очередь благодаря консолидации усилий сторон соцпартнерства удалось значительно смягчить последствия кризиса для нашего региона. И ряд социально-экономических показателей первых месяцев нынешнего года позволяет надеяться на стабилизацию ситуации на рынке труда в области: наблюдается определенный рост промышленного производства, увеличивается потребность в рабочих местах. Важно, что сегодня у регионального правительства и омских профсоюзов единый курс - на социально ориентированную экономику. Об этом, в частности, свидетельствует недавнее беспрецедентное решение губернатора Омской области о выделении

бюджетных средств заводу им. Баранова на погашение долгов по заработной плате. Этот общий курс подтверждает также и новое трехстороннее соглашение о соцпартнерстве на 2010-2012 годы, при подготовке которого удалось не допустить свертывания социальных программ.

Что касается задач, стоящих перед омскими профсоюзами, то одна из них, на наш взгляд, - кадровое укрепление. "Свежая кровь" необходима, чтобы избежать стагнации. В реализации молодежной политики профсоюзам нельзя ограничиваться проведением КВН и турслетов, нужно начинать доверять молодежи сложные и ответственные участки работы. Хотелось бы рекомендовать обратить особое внимание на это направление в предстоящем периоде.

Также важнейшее поле деятельности для профсоюзов на перспективу - расширение влияния в сфере малого и среднего бизнеса. Нужно приложить максимум усилий к восполнению этого пробела в работе, на чем уже неоднократно акцентировали внимание делегаты конференции. На частных предприятиях трудится очень много людей, и большинство из них практически социально не защищены. В качестве примера можно привести ситуацию в Тарском районе, которая стала предметом рассмотрения на недавнем заседании трехсторонней комиссии. Статистика говорит о том, что четвертая часть трудоспособного населения района занята на предприятиях малого и среднего бизнеса. Серые схемы выплаты зарплаты, почти полное отсутствие социальных гарантий, различные нарушения трудовых прав - таково положение дел в этом секторе. Очевидно, что создание профорганизаций позволило бы социальным партнерам взять под контроль ситуацию в малом и среднем бизнесе, на сегодня фактически неуправляемую. Не вызывает сомнений, что необходимость активного внедрения профсоюзов в данную сферу назрела, и органы исполнительной власти готовы оказывать в этом всестороннюю поддержку.

Давид КРИСТАЛЬ,
заместитель председателя
Федерации независимых
профсоюзов России:



- Выражу общее мнение руководства ФНПР, если скажу, что Федерация омских профсоюзов - сильная и влиятельная

организация, обладающая бесспорным авторитетом в регионе. Подтверждается это, в частности, и многими выступлениями на нынешней конференции. Чувствуется способность профлидеров объективно оценивать результаты проделанной работы, вскрывать недостатки, ставить конкретные актуальные задачи на будущее.

В свою очередь хочу остановиться на основных направлениях деятельности Федерации независимых профсоюзов России, ее роли в системе социального партнерства на федеральном уровне. Особо подчеркну тот факт, что именно на заседании Генсовета ФНПР 19 ноября 2008 года впервые было сказано о кризисных явлениях в стране, несмотря на попытки их замалчивания. Здесь были озвучены имеющиеся у нас тревожные цифры, касающиеся снижения объемов производства, уровня заработной платы, роста долгов по ней. Почти сразу после этого кризисная ситуация обсуждалась на съезде Всероссийской политической партии "Единая Россия". Таким образом, заседание Генсовета стало толчком для дальнейшего рассмотрения данных проблем, разработки антикризисных мероприятий. Оперативно реагировать на изменения на рынке труда помогал профсоюзный мониторинг, проводимый во всех регионах, инициатором которого опять же выступила ФНПР. Материалы о положении дел в различных субъектах Федерации, в тех или иных отраслях регулярно направлялись в Правительство РФ, выносились на заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Сегодня представители ФНПР активно взаимодействуют со всеми федеральными структурами в решении вопросов, связанных с пенсионным законодательством, страховой системой, участвуют в рассмотрении нормативных актов, касающихся охраны труда, перехода на новую схему финансирования детского оздоровления и т.д. Несомненно важность такой работы и на региональном уровне, которая, знаю, ведется профсоюзами и в Омской области.

Многие проблемы, обозначенные в выступлениях на сегодняшней конференции, характерны и для российских профсоюзов в целом. Одна из них - нехватка молодых профкадров. Сейчас ФНПР старается уделять ей самое серьезное внимание, активно занимается обучением молодого поколения профлидеров. Большое достижение Федерации омских профсоюзов в этом плане - продуктивная работа учебно-методического центра, занявшего в прошлом году второе место во Всероссийском конкурсе, проводимом ФНПР. Однако в подготовке кадрового потенциала профсоюзов предстоит еще сделать немало. Полностью поддерживаю прозвучавшие здесь предложения делегатов о необходимости усиления роли молодежи в развитии профдвижения. Согласен и с высказываниями о важности освоения современных информационных технологий. Нужно полнее использовать возможности обмена опытом посредством интернет-ресурсов, что позволит эффективнее вырабатывать единую стратегию в решении самых актуальных социально-трудовых вопросов.

От редакции. Делегаты и участники V отчетно-выборной конференции ФОП отметили высокий организационный уровень профсоюзного форума. По впечатлениям многих из них, в атмосфере особого эмоционального подъема, позитивного настроения проходила вторая часть конференции, перед началом которой присутствующим было сообщено приятное известие. У одного из делегатов 25 мая родилась дочь. Счастливому отцу - председателю профорганизации студентов Сибирской автомобильно-дорожной академии Кириллу Гайдабуре - по этому случаю была торжественно вручена матпоздравление от Федерации омских профсоюзов. Среди собравшихся прозвучало мнение о том, что появление на свет новорожденного во время работы конференции, дающей отчет новому пятилетнему периоду, - добрый знак, символ будущих успехов в развитии профдвижения, об основных направлениях которого мы расскажем в следующем номере.



ПОБЕДИТЕЛИ

”ЧТОБЫ НЕ УСНУТЬ ЗА СТАНКОМ, МЫ ЗАКАПЫВАЛИ В ГЛАЗА”

Среди ветеранов завода им. П. И. Баранова немало тех, кого называют просто - "труженики тыла". Действительно, как-то просто и скромно по сравнению с тем, что они сделали для Победы. Да и тыл в годы Великой Отечественной именовали не иначе, как "второй фронт". Так что справедливее бы было этих людей называть гвардейцами трудового фронта не только по торжественному случаю. Хотя с другой стороны - дело, быть может, и не в названии. Куда важнее знать и помнить как боевой, так и трудовой подвиг нашего старшего поколения.

В Книге почета моторостроительного объединения можно найти имя коренной омички Валентины Александровны Носковой. Пришла она на завод в сентябре 1941 года, то есть именно тогда, когда только что эвакуированный из Запорожья завод становился на ноги на омской земле: одновременно возводились корпуса цехов и монтировалось оборудование - требовалось в самые кратчайшие сроки запустить производство и дать фронту необходимое оружие. И, как известно, барановцы совершили поистине трудовой подвиг - в начале ноября собрали первый авиационный двигатель, а в январе 1942-го приступили к массовому выпуску продукции. Трудное военное время мобилизовало всех. "Смогу ли, выдержи ли?" - редко кто задавался таким вопросом. На всё был один ответ: надо! Бескомпромиссное слово "надо" определяло жизнь каждого человека и страны в целом. Поэтому и жили в холодных бараках, недоедали, недосыпали, валились с ног от усталости, но шли на смену. Вчерашние девчонки, которые и станков-то ни разу в жизни не видели, заменили своих отцов, братьев и му-

жей. Каково им было - знают только они. Сейчас сами удивляются: как выдержали такое? "Всё - для фронта, всё - для победы!" были не просто слова. За ними стоял самоотверженный героический труд! Не за похвалы, не за награды, не за деньги работали - за жизнь и свободу. Ведь почти у каждого кто-то был на фронте.

В 1940-м Валентина проводила своего мужа Виктора в армию, а через несколько месяцев обрадовала любимого весточкой: у них родился сын. Но повидаться не удалось. Война перевернула все планы. Воевал Виктор на Северо-Западном фронте, прошёл всю войну, да ещё год в Киеве в резерве был. Домой вернулся в декабре 46-го и только тогда впервые увидел сына. "Чуть не до потолка подбросил мальчонку", - вспоминает Валентина Александровна. Губы подрагивают, глаза увлажнились. "Ох, и тяжело же было, - женщина возвращается к началу своей трудовой биографии. - Освоила шлифовальный станок, потом обдирочный. По 12, а иногда и по 18 часов работали, в глаза закапают в медпункте, чтобы не уснуть, и работаем... Норму выполняли на



120-200 процентов. В составе женсовета была: письма на фронт писали, посылки отправляли. Зимы лютые были, в цехах холодно, но знали, что в окопах, под обстрелом куда хуже. И работали, работали, работали..."

Махнув рукой, словно отодвинув то время, Валентина Александровна продолжает: "С января пошёл мне 90-й годок. И так хочется ещё пожить. Да хорошо пожить!" Лёгкая на подъём, мягкая в общении, сердечная - не очерствела в те суровые годы душа этой женщины. Живите долго и будьте счастливы, дорогая Валентина Александровна.

Людмила ГЕНЕРАЛОВА.
Фото из семейного архива.

ФАКТ!

УЖЕ ШЕСТЫЕ

Журнал Forbes опубликовал новый рейтинг 30 лучших городов России для бизнеса. Омск вошел в первую десятку рейтинга, заняв 6-е место.

На оценку экспертов Forbes, в частности, повлияли заявленные областным правительством планы и активная реализация проекта по созданию в Омской области кластера новых промышленных предприятий.

В рамках реализации стратегии социально-экономического развития Омской области до 2020 года в регионе будет запущен завод по производству полипропилена, также планируется ввод завода по глубокой переработке зерновых культур, целлюлозно-бумажного комбината и запуск производства поликристаллического кремния.

ПОПРАВКИ В БЮДЖЕТ

27 мая на заседании Законодательного собрания Омской области утверждены поправки в бюджет региона на текущий год. Его доходная часть увеличена на 2,97 млрд рублей, расходы - на 3,76 млрд рублей.

Более 60% «новых» доходов - это налоговые и неналоговые поступления. Другая значительная часть доходов областной казны - безвозмездные поступления из федерального бюджета (они увеличились на 1,15 млрд рублей). Большая часть этих денег пойдет на развитие сельского хозяйства: на поддержку элитного семеноводства и разведение племенного скота, возмещение сельским товаропроизводителям части затрат на уплату процентов по кредитам и займам, на объекты капитального строительства в сельской местности.

Что касается расходов, то свыше 1,354 млрд рублей дополнительных средств пойдут на реализацию долгосрочных целевых программ, 738 млн рублей - на адресную инвестиционную программу Омской области. На эти деньги, в частности, будет происходить переселение людей из ветхого жилья, пройдет модернизация учреждений здравоохранения, поддержано молочное производство. Кроме того, средства пойдут на развитие малого бизнеса, будут увеличены расходы на лекарственное обеспечение региональных льготников. Плюс более 1,161 млрд рублей получат муниципальные образования в качестве межбюджетных трансфертов, сообщило РИА «Омскинформ».

ВНИМАНИЕ, КОНКУРС!

”РОССИЙСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ”

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 марта 2009 г. № 265-р "О Всероссийском конкурсе "Российская организация высокой социальной эффективности" и распоряжением губернатора Омской области от 6 апреля 2010 года № 42-р "Об организации проведения в 2010 году на территории Омской области регионального этапа Всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности" (далее - конкурс) Министерство труда и социального развития Омской области осуществляет прием заявок от организаций на участие в конкурсе.

Основная задача конкурса - выявление российских организаций, добивающихся высокой социальной эффективности в решении социальных задач, изучение и распространение их опыта, развитие форм социального партнерства в организациях.

Конкурс проводится по следующим номинациям:

- "За развитие рынка труда";
- "За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости";
- "За развитие кадрового потенциала";
- "За формирование здорового образа жизни на предприятии";
- "За развитие социального партнерства";
- "За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности";
- "Малое предприятие высокой социальной эффективности".

Участники конкурса, которым присваивается статус победителя регионального этапа конкурса, получают право на участие в конкурсе общероссийского уровня.

Принимая во внимание высокий статус данного мероприятия, предлагаем организациям принять активное участие в конкурсе.

Заявки и конкурсные материалы участников, подготовленные в соответствии с условиями конкурса, принимаются **до 15 июня 2010 года по адресу: 644007, Омск-7, ул. Булатова, дом 68, каб. 9а. Телефоны для справок: 69-37-65, 69-37-81.**

Заявки направляются в запечатанных конвертах с пометкой "На конкурс "Российская организация высокой социальной эффективности" с указанием номинации.

Материалы по конкурсу можно найти по следующим ссылкам системы Интернет:

- <http://omskmintrud.ru/>;
- <http://www.minzdravsoc.ru/events/192/>.

ОЛИМПИАДА ПРОФМАСТЕРСТВА

РАСТИТЬ ХЛЕБ - СНОВА ПОЧЕТНО

В Горьковском районе прошла олимпиада профессионального мастерства учащихся профтехучилищ - будущих трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства.

На соревнования, организованные Министерством образования, местной администрацией и региональным отделением партии "Единая Россия", свои команды выставили училища 26 районов Омской области, сообщила пресс-служба регионального отделения партии "Единая Россия". Подобный конкурс проводился в Омском Прииртышье еще во времена СССР. Соревнования пахарей возобновили лишь через полтора десятка лет, преследуя главную цель - вернуть земледелию почет и уважение.

На этот раз для выявления победителя ребятам нужно было пройти несколько этапов. Сначала они выполнили теоретическое задание - тест с 20 вопросами на знание устройства сельскохозяйственной техники и правил дорожного движения для водителей самоходных машин. Затем участники олимпиады перешли к практике - вождению трактора МТЗ-80-82. Выполняя такие сложные его элементы, как "змейка", остановка и трогание на подъеме, они показали себя настоящими мастерами. В заключение состоялся самый сложный этап - обработка почвы на небольшом по размерам участке, потребовавшая почти виртуозного умения управлять сельскохозяйственной машиной.

Многие ребята достойно справились со всеми заданиями олим-



пиады. Но самые лучшие результаты показал Денис Реддик из Нижнеомского профтехучилища № 63. Победителям и призерам соревнований вручены дипломы и ценные подарки.

"Профессия пахаря - одна из самых почетных. Продовольственная стабильность региона в будущем зависит от этих ребят, которые приехали на олимпиаду. Им предстоит работать с землей, давать области хлеб. Поэтому мы должны их поддерживать, помо-

гать им проявить себя и в тоже время набираться опыта. А самого сильного участника, который в процессе прохождения всех этапов соревнования набрал большее количество баллов, будем готовить к общероссийской олимпиаде в Липецкой области", - отметил председатель комиссии по аграрной политике и развитию сельских территорий при Омском региональном отделении партии "Единая Россия" Степан Бонковский.

ОТМЫТАЯ СОВЕСТЬ

Для чего люди моют руки? Ответ, казалось бы, очевиден — чтобы обезопасить себя от микробов, способных им навредить. Оказывается, однако, что у этой гигиенической процедуры есть и иные, скрытые смыслы. Мытьё рук помогает избавиться не только от болезнетворных бактерий, но и от тяжести принятых ранее решений — к такому выводу пришли ученые после серии экспериментов.

или роженице, казалась недопустимой и даже кощунственной. И лишь во второй половине XIX века, когда один за другим стали открывать возбудители инфекционных болезней, стало очевидно, что чистота — шаг к здоровью. Именно с этого времени и началась пропаганда знакомых нам всем гигиенических навыков.

ПРАВИЛА ПЕРВОБЫТНОЙ ГИГИЕНЫ

Изучение различных артефактов, сохранившихся с древнейших времён, пока-

ние двory воняли мочой, лестницы воняли гнилым деревом и крысиным помётом, кухни — тухлой капустой и бараньим салом; непроветриваемые гостиницы воняли слежавшейся пылью, спальни — засаленными простынями, влажными перинами и едкими испарениями ночных горшков. Из каминов не-



МЫТЬ ИЛИ НЕ МЫТЬ?

СЛЕДИТЬ ЗА ЧИСТОТОЙ ТЕЛА НАДО, ХОТЯ БЫ ДЛЯ ОЧИСТКИ СОВЕСТИ

Подобное можно рассматривать как символический акт, попытку духовного очищения через очищение физическое. Так что когда речь заходит о грязных и скользких делах — это не только метафора.

Мыть руки, чистить зубы, причёсываться, принимать душ, стричься, бриться — все эти процедуры кажутся цивилизованному человеку само собой разумеющимися. Шампуни, кондиционеры, гели, кремы, дезодоранты, зубные пасты, лосьоны, спреи — лишь этого арсенала любого хоть на пару дней, и он начнёт себя чувствовать неряхой и грязнулей.

Конечно, так было не всегда, даже медики стали мыть руки перед приёмом пациентов лишь полтора века назад — да и то лишь благодаря наблюдательности венгерского врача Игнаца Земмельвайса (Ignaz Philipp Semmelweis, 1818–1865). В 1846 году, работая в венском госпитале, он обратил внимание на смертность в родильных отделениях. В одном из них смертность от родильной горячки (послеродового сепсиса) в разы превышала показатель второго отделения (13% против 2%). И именно в этом отделении принимать роды врачам помогали студенты-медики, которые также вскрывали трупы в мертвецкой и оттачивали своё мастерство в инфекционном отделении. Земмельвайс, предположив, что у них на руках остаются «трупные частички», которые и вызывают горячку рожениц и смерть детей, предложил тщательно мыть руки, обрабатывать их и медицинские инструменты раствором хлорной извести.

Эта простая мера оказалась крайне эффективной. Однако открытие Земмельвайса было подвергнуто критике, а сам врач уволен из больницы. Земмельвайс писал письма коллегам, выступал на конференциях, опубликовал в 1861 книгу «Этиология, сущность и профилактика родильной горячки», но при жизни его метод так и не заслужил признания.

Из этой истории вовсе не следует, что до Земмельвайса люди не мыли рук, речь о том, что значимость этой процедуры не осознавалась в полной мере. Мысль, что врач своими руками может навредить больному

зывает, что на протяжении всей истории своего существования человек предпринимал попытки очистить себя, защищать от солнца и ветра. Мелкий песок и зола были первобытными моющими средствами, каменные ножи и пустые раковины моллюсков выполняли функции современных бритв, эмпирически найденные приёмы лечения продуктами животного и растительного происхождения и первые навыки личной гигиены закреплялись в обычаях.

У жителей Месопотамии были выработаны строгие гигиенические правила: мыть руки и тело, стричь волосы, использовать благовония. Водные процедуры считались древними врачевателями Месопотамии гарантом здоровья.

Особое внимание чистоте тела уделяли в Древней Греции. После длительных и тщательных водных процедур в кожу втирались кремы, масла, ароматические средства.

Культуру гигиены и эстетики тела от греков позаимствовали римляне. Их термы были совершенно уникальным местом: здесь и отдыхали, и здоровье поправляли, занимались косметическими процедурами, беседовали и развлекались. В банях делали разные виды массажа для сохранения мышц в хорошем тонусе и эластичности кожи. Со строительства водопроводов и канализации начиналось строительство любого города, грязная вода считалась источником болезней.

Однако в средневековой Европе вместе с упадком античной культуры забылись и многие санитарно-гигиенические нормы. Канализации и водопровода не было, все нечистоты выбрасывались на улицы. К примеру, королева Испании Изабелла Кастильская (конец XV века), по её же признанию, за всю жизнь мылась всего два раза — при рождении и в день свадьбы.

Как обстояли дела с гигиеной, легко себе представить, читая роман Патрика Зюскинда «Парфюмер. История одного убийцы»:

«В городах того времени стояла вонь, почти невообразимая для нас, современных людей. Улицы воняли навозом, зад-

сло серой, из дублен — едкими щелочами, со скотобоен — выпущенной кровью».

Подобная ситуация приводила к настоящим эпидемиологическим катастрофам — таким как чума 1347–1353 годов, от которой погибла треть населения Европы. «Чёрная смерть» затронула тогда и некоторые русские города, посещаемые иностранцами, но это ни в какое сравнение не шло с тем, как свирепствовала чума на Западе. Главной причиной этого принято считать бани. Русские люди не знали недостатка в воде, баня стояла при каждом дворе.

Английский дипломат Джэйлс Флетчер, побывавший в Москве в 1588–1589 годах, писал в своём очерке «О государстве русском»:

«Они ходят два или три раза в неделю в баню, которая им служит вместо всяких лекарств. Вы нередко увидите, как они для закалки тела выбегают из бань в мыле и, дымясь от жару, как поросёнок на вертеле, кидаются нагие в реку или окатываются холодной водой даже в самый сильный мороз».

В Европе серьёзные изменения в правилах гигиены стали происходить с зарождением капиталистического способа производства. Врачи начали обращать внимание на условия труда рабочих и их профессиональные болезни.

Особый вклад в развитие гигиены как науки внёс выдающийся учёный Макс Петтенкофер своими методическими работами по исследованию воды, воздуха, пищи и почвы. В 1865 году на медицинском факультете Мюнхенского университета ему удалось организовать первую в истории медицины кафедру гигиены. Именно он разработал и ввёл в практику метод определения углекислого газа в воздухе и использовал его в качестве индикатора чистоты воздуха жилых и рабочих помещений, дал экспериментальное обоснование практическим санитарным мероприятиям по очистке городов. Совместно с физиологом Карлом фон Фойтом Петтенкофер изучал вопросы, связанные с воздухообменом в помещениях, разработал первые гигиенические нормы питания. Благодаря их стараниям и усилиям их спод-

вижников с XIX века на научной основе стали развиваться гигиена труда, гигиена питания, коммунальная гигиена, гигиена детей, военная гигиена.

В СТЕРИЛЬНОМ МИРЕ

Любовь к чистоте, которую нам упорно прививают с малых лет, не всегда идёт на пользу. В 1989 году британский эпидемиолог Дэвид Стречен, опубликовав статью в журнале British Medical Journal, выдвинул «гигиеническую гипотезу», согласно которой именно излишняя стерильность, окружающая детей с первых месяцев жизни, становится причиной развития различных аллергических реакций. В первые годы жизни современные дети сталкиваются с очень незначительным количеством болезнетворных микробов. Страдающая бездельем, лишённая стимулов для становления иммунной система начинает сдавать, что в конечном итоге приводит к гиперответу в виде аллергии.

Несмотря на то, что правила гигиены нам внушают с детских лет, не все спешат их соблюдать и тем более не спешат в этом признаваться. Свидетельством тому могут служить результаты исследования компании Harris Interactive, которое проводилось в четырёх американских городах по заказу Ассоциации производителей мыла и моющих средств и Американского общества микробиологии.

В исследовании приняли участие 3206 мужчин и 3310 женщин. 91% респондентов утверждали, что всегда моют руки после посещения туалета, тогда как наблюдения в уборных показали, что так поступают только 83% посетителей. Опрос показал, что очень мало людей моет руки после общения с кошками и собаками (всего 43%), после контакта с деньгами (21%) и после чихания или кашля (32%).

Получается, что, с одной стороны, мы начинаем свой дом до блеска, а с другой — забываем об элементарных правилах гигиены в случаях, где их соблюдение уж точно не навредит. Вот такой выходит гигиенический дуализм XXI века.

КОГДА ОТДЫХ НУЖЕН КАК ВОЗДУХ

15 ТРЕВОЖНЫХ СИГНАЛОВ ТОГО, ЧТО ВАМ ПОРА В ОТПУСК

Ассоциация европейских психотерапевтов выдвинула основные признаки того, что писать заявление на отпуск стоит прямо сейчас. Итак:

1. Резкое повышение утомляемости, астения (слабость, вялость).
2. Частые головные боли, возникающие преимущественно во второй половине дня.
3. Стали замечать за собой непроизвольные движения — сжимаете кулаки, вздрагиваете, подергиваются руки-ноги.
4. Даже при незначительном напряжении возникают сердцебиения и тревога.
5. Стали нарушать привычный рабочий график, например, искать повод позже приходиться или переносить основные дела на поздний вечер.
6. Неуверенность в правильности решения самых простых производственных проблем.
7. Появилась несвойственная вам личная и профессиональная необязательность.
8. К концу недели нет сил совсем, временное облегчение приносит откладывание работы на понедельник. В понедельник с утра — депрессия.
9. Чувствуете, что превращаетесь в устаревшего работника. Резко снижается уверенность энтузиазма и желание решать задачи творчески.
10. Без каких-либо веских причин дистанцируетесь от коллег. Избегаете общения с друзьями после работы, теряете прежние интересы.
11. На пустом месте возникает чувство обиды, скуки, разочарования.



12. Стало одолевать чувство неуверенности, вины, невосребованности.
 13. Потеря удовольствия от работы и чувства удовлетворенности после ее выполнения.
 14. Ригидность (низкая приспособляемость к любым трудностям), ступор перед каким-то новым заданием и общая негативная установка на жизненные перспективы.
 15. Вы замечаете, что в последнее время вы стали больше пить спиртного, медикаментов, стимуляторов.
- Если вы ответили "да" на 3-5 вопросов, у вас есть силеньки поработать с огоньком! Надо разве что хорошенько выспаться и почаще выбираться на природу.**
- Если положительных ответов 6 – 9, вам требуется подзарядка активным отдыхом. Две недельки отпуска приведут вас в норму. И вперед, к новым трудовым рекордам!**
- Если же вы согласились более чем с 10 тезисами, требуется более длительная "реабилитация". И желательна - полная смена обстановки. Налицо признаки не только психологического, но и физического истощения. Путевочка в санаторий будет явно не лишней.**

А ВЫ ЗНАЕТЕ, ЧТО...

ТАРИФ - это остров в Средиземном море, где впервые стали брать плату за стоянку в порту.

ХАЛАТНЫЙ из относительного прилагательного стало качественным с сороковых годов XIX века, когда приобрело, поначалу в литературе, а затем и в обиходе, значение небрежный, неряшливый, нерадивый, лениво-недобросовестный — по отношению человека к службе (работе), своим обязанностям, домашним делам и т. д. Такое отношение стали называть халатным, или халатностью. Халат в дворянской среде изначально был символом русского барства с его леностью, необязательностью. У помещиков и чиновников он был типично домашней одеждой. За прошедшие полторы сотни лет негативное значение слова «халатность» заметно усилилось. Понятие это даже вошло в Уголовный кодекс РФ как вид должностного преступления.

ЧИСЛИТЕЛЬНЫЕ МИЛЛИОН, БИЛЛИОН, ТРИЛЛИОН И КВАДРИЛЛИОН, а также такие термины, как множитель, делитель, произведение и извлечение корня ввел в русский язык Леонтий Теляшин, крестьянский сын из Осташковской слободы Тверской губернии, прозванный Петром I «Магнитом» за способность притягивать знания (и получивший в связи с этим новую фамилию — Магницкий). Именно он положил начало регулярному математическому образованию на Руси, издав первый фундаментальный отечественный труд по математике, по которому целых полвека учились все российские студенты: «Арифметика, сиречь наука числительная. С разных диалектов на славенский язык переведенная, и во едино собрана, и на две книги разделена».

Таким образом, старославянские числительные *тьма* и *легион* продолжали жить только в церковной и художественной литературе, а научный мир перешел на международные обозначения. Правда, сегодня в русском языке вместо биллиона чаще используется миллиард, но западный мир достаточно точно следует обозначениям, введенным более 500 лет назад.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

Условие об испытании является обязательным для трудового договора, то есть работодатель вправе принять работника без проверки его соответствия поручаемой работе. Однако, если работодатель желает установить работнику испытательный срок, условие об этом подлежит обязательному включению в трудовой договор (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Испытательный срок может быть установлен работнику только при приеме на работу и лишь по соглашению сторон (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, это означает, что работник принят на работу без испытательного срока и в дальнейшем расторгнуть трудовой договор с ним можно лишь по основаниям, указанным в ст. 77 и 81 ТК РФ.

В случае, когда работник отказывается подписывать трудовой договор, а работодатель настаивает на этом, соглашение об испытательном сроке считается недостижимым и трудовой договор не заключается.

Если трудовой договор не был заключен, а работник фактически допущен к ра-

б. 1. Трудового права;

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;

- не достигшие возраста 18 лет;

- окончившие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

- приглашенные



ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

боте, то при заключении в дальнейшем трудового договора условие об испытании может быть включено в трудовой договор, но если стороны оформили данное условие в виде отдельного соглашения до начала работы. В случае отсутствия такого соглашения и увольнения работника как не прошедшего испытательный срок, восстановление работника на работе.

Следует помнить, что согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор должен быть заключен не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Поэтому действия работодателя, обещающего заключить трудовой договор после прохождения испытательного срока, являются незаконными.

В течение испытательного срока на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ). Заработная плата в этот период времени также не может быть меньше предусмотренной штатным расписанием и отличаться от зарплаты работников, занимающих аналогичные должности. К работникам в период испытания можно применять дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном ст. 192, 193 ТК РФ.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ). Это означает, что работодатель вправе установить испытание на меньший срок (один или два месяца), но не вправе продлить его. Исключение составляют периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, которые в срок испытания не засчитываются (ч. 7 ст. 70 ТК РФ). В этих случаях испытательный срок может быть продлен ровно на то количество дней, которое работник отсутствовал.

Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций испытательный срок может составлять до шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Примечание. О сроке испытания необходимо указать в приказе (распоряжении) работодателя о приеме на работу. В трудовой же книжке условие об испытательном сроке не указывается. Запись вносится в общем порядке, установленном нормативными правовыми актами.

ЛИЦА, КОТОРЫМ НЕ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕН ИСПЫТАНИЕ

Законодательством предусмотрены категории работников, которым не может быть установлен испытательный срок. К ним относятся лица, перечисленные в ч. 4 ст. 70 ТК РФ:

- избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев.

ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором могут быть предусмотрены иные категории лиц, которым не устанавливается испытательный срок: например, лица, успешно завершившие ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (ст. 207 ТК РФ).

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ЗАДАНИЙ В ПЕРИОД ИСПЫТАНИЯ

Достаточно часто работников, которые, как считают руководители, не прошли испытательный срок, увольняют без достаточных к тому оснований: просто уведомляют работника, что он не прошел испытательный срок. Однако это незаконно. Чтобы впоследствии исключить возможность восстановления судом данных работников, следует во время испытательного срока оформлять служебные задания (график работ), с которыми знакомить работника под роспись и требовать письменных отчетов об их выполнении или невыполнении.

Во избежание разногласий и недоразумений необходимо разработать положение о порядке прохождения испытания при приеме на работу. Это может быть как отдельный документ, так и раздел правил внутреннего трудового распорядка в организации.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ

При оценке результата работы работника может быть недостаточно таких понятий, как "выполнил", "не выполнил" порученное задание, особенно если работа носит характер, не позволяющий установить количественные показатели. Рекомендуем давать оценку по следующим параметрам:

1. Выполнение работником объема возложенных на него обязанностей (нормы выработки - для рабочих). Работнику необходимо поручать лишь тот объем работ, который может быть выполнен в нормальных условиях при определенной квалификации.

2. Своевременность выполнения обязанностей (работ). Если рабочий процесс нельзя нормировать, своевременность выполнения заданий определяется путем сравнения со сроками, установленными в задании. Следует учитывать, что задания должны быть выполнимыми, то есть нельзя устанавливать сроки, в которые невозможно выполнить предложенный объем работ.

3. Качество и полнота исполнения обязанностей (работ). Для служебных критериев качества является соблюдение нормативно-правовых документов, регламентов, для рабочих - выпуск продукции (оказание услуг) в соответствии с техническими регламентами, отсутствие брака по вине работника.

4. Самостоятельность выполнения работы. Поскольку на время испытательного срока работнику может назначаться настав-

ник (куратор), рекомендуется при подведении итогов испытания учитывать и мнение наставника (куратора) о том, насколько самостоятельно работник может выполнять порученные ему обязанности.

Обязанности работника должны быть закреплены в его должностной инструкции или в трудовом договоре. Если в указанных документах отсутствует перечень функциональных обязанностей, необходимых для выполнения данной работы знаний, ссылка руководителя подразделения на то, что работник не обладает определенными знаниями или не выполнил определенное задание, вероятно, будет признана незаконной.

Если работник признан выдержавшим испытание, дополнительные документы (приказы, распоряжения) не составляются - работник просто продолжает работу. Последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ч. 3 ст. 71 ТК РФ). Если же работник признан не выдержавшим испытание, трудовой договор с ним расторгается.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В случае неудовлетворительного результата испытания трудовой договор с работником расторгается по ст. 71 ТК РФ. Для этого работодатель до истечения срока испытания должен предупредить работника письменно не позднее чем за три дня до предполагаемой даты расторжения трудового договора. Расторгнуть трудовой договор возможно в любое время в течение установленного трудовым договором испытательного срока, то есть не обязательно дожидаться его окончания.

После этого составляется приказ о расторжении трудового договора.

Вариант, при котором трудовой договор с работником расторгается в период испытания в связи с неудовлетворительным его прохождением, имеет ряд преимуществ по сравнению с вариантом, когда трудовой договор расторгают после успешного прохождения испытательного срока. В частности, в ч. 2 ст. 71 ТК РФ указано, что при неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Решение работодателя работник вправе обжаловать в суд.

Трудовой договор может быть расторгнут не только в случае, если работник не выдержал испытание, но и в случае, если работник сам придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. Об этом работник должен предупредить работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

Если в предполагаемый день расторжения трудового договора работник не требует этого и работодатель также не увольняет работника, действие трудового договора продолжается и работник считается прошедшим испытательный срок.

Материал подготовила
Валентина КАПШУКОВА,
старший юристконсульт ФООП.

ПРАВОВУЮ КУЛЬТУРУ -

ОМИЧАМ*

СРОКИ ИСКОВОЙ ДАВНОСТИ В НАСЛЕДСТВЕННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

В соответствии со ст. 196 Гражданского кодекса Российской Федерации к требованиям, вытекающим из наследственных правоотношений, применяется общий срок исковой давности (три года), если иное не установлено законом. Поскольку завещание относится к сделкам, требования о признании завещания недействительным должны быть предъявлены в сроки, установленные ст. 181 ГК РФ. В соответствии с этой нормой иск о применении последствий недействительности ничтожного завещания может быть предъявлен в течение трех лет, а иск о признании оспоримого завещания недействительным - в течение одного года. Течение указанных сроков начинается не ранее дня открытия наследства, до этого времени право на иск не может возникнуть ни при каких условиях.

Предъявление требования о восстановлении срока для принятия наследства в соответствии с п. 1 ст. 1155 ГК РФ допускается в течение шести месяцев после того, как причины пропуска срока исчезли. Срок, предусмотренный п. 1 ст. 1155 ГК РФ, касается предъявления требований искового характера. Поэтому его следует квалифицировать как сокращенный срок исковой давности. Его течение может быть приостановлено при наличии следующих обстоятельств (ст. 202 ГК РФ):

1) если предъявлению иска препятствовало чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство (непреодолимая сила);

2) если истец или ответчик находится в составе Вооруженных сил, переведенных на военное положение;

3) в силу установленной на основании закона Правительством Российской Федерации отсрочки исполнения обязательств (мораторий);

4) в силу приостановления действия закона или иного правового акта, регулирующего соответствующее отношение.

В случае пропуска он может быть восстановлен при наличии исключительных обстоятельств, связанных с личностью наследника (тяжелая болезнь, беспомощное состояние и т. п.), по правилам ст. 205 ГК РФ.

Решение вопроса о восстановлении срока в судебном порядке требуется только при отсутствии письменного согласия остальных наследников на принятие наследства за пределами срока, установленного для принятия наследства (шесть месяцев со дня открытия наследства). Таким образом, вопрос о восстановлении срока является спором о праве наследовать имущество. Поэтому в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ этот вопрос рассматривается судами в порядке искового производства.

Дела о восстановлении срока для принятия наследства подлежат рассмотрению исходя из общего правила территориальной подсудности, установленного ст. 28 ГПК РФ, по месту нахождения ответчика - наследника, принявшего наследство.

В том случае, если предметом наследования является имущество, указанное в ст. 30 ГПК РФ (земельные участки, участки недр, здания, в том числе жилые и нежилые помещения, строения, сооружения, другие объекты, прочно связанные с землей), дела о восстановлении срока для принятия наследства подлежат рассмотрению по месту нахождения имущества.

Анна ЛУКАШОВА,
начальник контрольно-правового
отдела администрации Советского
административного округа г. Омска.

*Материалы под этой рубрикой публикуются в рамках городской программы "Повышение правовой культуры в Омске".