

ПОЗВИЩИЯ



№ 13 (1114) . 4 - 10 АПРЕЛЯ 2013 г. . ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

СОРИЕНТИРОВАТЬСЯ И ДВИГАТЬСЯ ДАЛЬШЕ

В Федерации омских профсоюзов проходит ежегодный трехдневный семинар председателей координационных советов профсоюзных организаций в муниципальных районах области.



Открывая семинар, председатель ТОО "ФОП" Валерий Якубович отметил важную роль координационных советов в профсоюзном движении региона, главная задача которых - координация деятельности профорганизаций районов по представительству и защите социально-экономических прав работников и вообще населения муниципального образования. Кроме того, в условиях действия федерального закона "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ" они становятся неотъемлемой частью организационной структуры территориального профобъединения, действующей в соответствии с уставными целями профсоюзов в пределах конкретного муниципального образования, во взаимодействии с его администрацией, а также представительным органом местного самоуправления и работодателями. Тем не менее проблем в работе координационных советов немало. Семинар как раз и призван помочь им более четко сориентироваться в реалиях и определить первоочередные направления своих действий.

В его программе - вопросы социального партнерства, участия координационных советов в контроле за со-

блюдением работодателями трудового законодательства, в реализации программ ТОО "ФОП" по работе с молодежью, по информационной политике и др.

В семинаре принимают участие социальные партнеры. Среди них заместитель министра труда и социального развития региона Ирина Варнавская, руководитель Государственной инспекции труда по Омской области Сергей Беляев, управляющий региональным Отделением Пенсионного фонда РФ Сергей Тодоров. В первый день семинара для председателей координационных советов была организована встреча с министром сельского хозяйства и продовольствия Омской области Виталием Эрлихом, в ходе которой они имели хорошую возможность задать руководителю ведомства вопросы по развитию конкретных территорий муниципальных образований.

В рамках семинара запланирован также круглый стол "Организационная структура профсоюзов: проблемы совершенствования и повышение роли координационных советов в организационном укреплении профсоюзных организаций".

В ЧЕТВЕРГ, 4 АПРЕЛЯ, в Омском отделении Пенсионного фонда пройдет информационный марафон на тему ИНДЕКСАЦИИ ПЕНСИЙ, ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ДЕНЕЖНЫХ ВЫПЛАТ И НАБОРА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ с 1 апреля.

Какие пенсии подлежат индексации и на сколько?

У какой категории льготников будут увеличены ежемесячные денежные выплаты?

Какую сумму составляет с 1 апреля набор социальных услуг?

На эти и другие вопросы омичей ответят специалисты Пенсионного фонда

С 8.00 ДО 18.00 ПО ТЕЛЕФОНАМ: 23-18-06 И 24-74-01.

СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ ЧИТАЙТЕ:

С ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

БЕЗ "СЕРЫХ" ЗАРПЛАТ, С ОБЪЕКТИВНЫМИ ОЦЕНКАМИ ТРУДА

Состоялось заседание территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Омске.

3-я стр.

ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИЯ

РАСТЕТ ЗАПРОС НА СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Более 2,5 тысячи обращений поступило в аппарат уполномоченного Омской области по правам человека в 2012 году, что на 7,5 процента больше, чем в 2011-м.

4-я стр.

ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ

УВОЛИЛИ ЗА ПРОФАКТИВНОСТЬ

Ульяновское карьероуправление давит на профсоюз.

5-я стр.

ШКОЛА ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА

СМОТР КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Прошли очередные занятия молодежных советов предприятий и организаций Омска.

9-я стр.

С ПЛЕНУМА ОБКОМА

Состояние охраны труда на предприятиях отрасли и усиление здесь общественного контроля со стороны профорганизаций стало главной темой, обсуждавшейся на прошедшем на днях седьмом пленуме обкома профсоюза работников жизнеобеспечения. Многие факты и цифры, приведенные в докладе председателя областной профорганизации Лидии Герасимовой и выступлениях участников пленума, не оставили сомнений: охране труда необходимо уделять еще больше внимания.

ЛИДИЯ ГЕРАСИМОВА: “СЛУЖБА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ОТРАСЛЕВОМ МИНИСТЕРСТВЕ - ЭТО АКТУАЛЬНО!”

- Статистика несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с производством, говорит о том, что причиной 80 процентов из них становятся неудовлетворительная организация производственных процессов, неисправное оборудование, отсутствие контроля работодателей за правильным применением работниками средств индивидуальной защиты, нарушение инструкций по охране труда и производственной дисциплины самими пострадавшими. Казалось бы, в такой ситуации госконтроль за соблюдением нормативных требований охраны труда должен усиливаться. Однако Государственная инспекция труда в силу своей малочисленности полноценно заниматься профилактикой несчастных случаев сегодня просто не в состоянии. Например, в Омске количество технических инспекторов таково, что посетить каждое предприятие они смогут от силы один раз в тридцать два года. А тут еще изменения в федеральном законодательстве привели к тому, что проверить ту или иную организацию на предмет надлежащего обеспечения охраны труда даже при желании теперь можно не чаще одного раза в три года.

Что при таком раскладе в состоянии сделать профсоюзы? Да, государство оставило за нами право контроля за здоровьем и жизнью работников при осуществлении ими производственной деятельности. Но работе профсоюзов здесь придан чисто рекомендательный характер: могут, принимают участие, имеют право... Это просто связывает руки. Хотя всем понятно, что это направление деятельности гораздо ответственнее, чем распределение путевок между нуждающимися в санаторно-курортном лечении или приобретение детям подарков к Новому году.

И все равно именно осуществление контроля за соблюдением работодателями или их представителями трудового законодательства в области охраны труда остается одним из главных направлений работы обкома профсоюза работников жизне-

необеспечения. Как и выполнение условий коллективных договоров и соглашений. Основная роль здесь отводится непосредственно участвующим в производстве специалистам и уполномоченным по охране труда. В 2012 году таких уполномоченных насчитывалось почти 380 человек. Они выявили 713 производственных рисков!

А еще приведу такой факт: восстановлено право более 350 работников ОАО "ОмскВодоканал" на дополнительный отпуск за вредные условия труда. Однако приходится констатировать: из этого акционерного общества всё равно поступают жалобы - по оплате труда, по поводу нерешенного вопроса о режиме рабочего времени и времени обеденного перерыва. Очевидно, руководство "ОмскВодоканала" снова ждет вмешательства Госинспекции труда и обкома профсоюза вместо того, чтобы самостоятельно разрешить эти проблемы в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации. Видя такие действия, вернее, бездействие работодателей, еще больше ценишь решимость уполномоченных по охране труда, в конечном итоге нацеленных на сохранение здоровья и безопасность работников своего коллектива.

К сожалению, приходится констатировать, что отношение к уполномоченным не всегда бывает позитивным не только со стороны работодателей, но и работников предприятия. Установление выявленных нарушений требует материальных и финансовых затрат - это не нужно руководителю. В стремлении больше заработать работник порой трудится с нарушением требований охраны труда - и замечания уполномоченного нередко не нужны уже ему. Всё это иногда приводит к конфликтным ситуациям, в которых уполномоченный на законодательном уровне ничем не защищен. Так что считаем: сегодня настала пора общественного контроля охраны труда встраивать в систему управления охраной труда на предприятиях. И формировать для

уполномоченных конкретные пакеты целевых проверок.

В рамках подготовки к нынешнему пленуму обкома мы проанализировали состояние охраны труда на ряде предприятий. Картина получилась, мягко говоря, не радующая. Даже в ряде крупных организаций сегодня наблюдается тенденция сокращения расходов на охрану труда. В общем, как говорят в народе: чем больше сэкономишь на ней, тем пышнее похороны...

К сожалению, количество несчастных случаев в отрасли не уменьшается. Вроде бы неплохо поставлена работа по охране труда, например, в муниципальном предприятии г. Омска "Электрический транспорт". Однако в течение прошлого года здесь произошло десять несчастных случаев. А всего, по неполным данным, в отрасли - шестьдесят пять. В нынешнем году эту печальную статистику продолжило акционерное общество "ОмскВодоканал".

Возвращаясь к проведенному анализу уровня охраны труда на предприятиях отрасли жизнеобеспечения, отмечу еще некоторые выявленные недостатки: трудовые договоры с теми работниками, чья работа сопровождается вредными условиями, не всегда соответствуют Трудовому кодексу РФ, на отдельных участках эксплуатируется давно устаревшее оборудование, есть предприятия и организации, где с целью экономии средств на охрану труда сокращают численность соответствующих служб, возлагают обязанности инженера по охране труда, к примеру, на главного инженера, у которого своих забот полно рот, или на другого специалиста, зачастую далекого от охраны труда. Получается, формально работник есть, только работы нет.

Между тем вопросами безопасности условий труда должны заниматься все - от слесаря до министра. Думаю, сегодня назрела острая необходимость создания службы по охране труда при отраслевом региональном министерстве, в департаментах муниципалитетов.



УСИЛИЙ ТОЛЬКО ПРОФСОЮЗА НЕДОСТАТОЧНО

Принявший участие в работе пленума заместитель министра строительства, транспорта и ЖКК Омской области Игорь Квасов согласился, что это и многие другие прозвучавшие здесь предложения заслуживают внимания - охраной труда нужно заниматься целеустремленнее и повсеместно. Взять хотя бы транспорт и дорожное строительство, которые он курирует в министерстве. Кто-то, как, например, водители маршрутных "Газелей", не входят в профсоюз, охрана их труда находится "на самом начальном этапе". В итоге никому нет дела, где человек пообедал, сколько времени у него ушло на сон между сменами и т.д. Свои проблемы тут у дорожников. Поэтому министерство для достижения более эффективного контроля охраны труда в отрасли готово тесно взаимодействовать с обкомом профсоюза работников жизнеобеспечения.

Тем более, что есть немало вопросов, которые для их разрешения требуют участия не только профсоюза. И даже не только отраслевого министерства. В частности, выступая на пленуме, директор ООО "Исилькульская тепловая компания" Владимир Зенин обратил внимание на такую ситуацию, сложившуюся в последнее время.

В компании, как положено, проводятся предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры. До недавних пор этим занимались медики, проработавшие здесь двадцать лет. Но теперь они оказались лишены такого права. А предприятию необходимо получать соответствующую лицензию, принимать в штат медицинского работника с высшим образованием. Если же пользоваться услугами какого-нибудь медучреждения, затраты возрастут десятикратно. Не лучше ли эти средства было бы пустить непосредственно на охрану труда в компании?

Свои предложения с участниками пленума обсудила освобожденный председатель цеховой профсоюзной организации троллейбусного депо Елена Логунова. А по решению некоторых проблем она обратилась за помощью к обкому профсоюза. По ее словам, с одной стороны, в депо действуют 15 уполномоченных по охране труда, коллективу исправно выдаются спецодежда и средства индивидуальной защиты, тем, кто работает в тяжелых условиях, предоставляются дополнительные отпуска. И в то же время много лет не ведется никакого оздоровления. Нет в депо и своей столовой - люди обедают, где придется, даже холодильника нет, чтобы хранить продукты. Профсоюзный комитет пытается тут вести переговоры с администрацией, но пока безуспешно. Может быть, обком поможет?

На его помощь рассчитывает и председатель объединенной профсоюзной организации ЗАО УК "Партнер-Гарант" Наталья Бугай, в частности в постановке вопроса более точного определения классификации травм на производстве. По ее мнению, бывают случаи, когда к производственным их никак не отнесешь, однако суд тут, конечно же, руководствуется не эмоциями, а существующим законодательством. Получается, не вполне совершенным.

...Завершил свою работу пленум принятием постановления, в котором определены приоритеты для дальнейших действий. Были включены в постановление и конкретные предложения первичным профорганизациям, касающиеся проведения аттестации рабочих мест, создания в каждой первичке комиссий по охране труда, непрерывного обучения уполномоченных, членов комиссий и комитетов. Результаты выполнения поставленных задач можно будет оценить через год - на следующем пленуме.

Яков ШИЛИН.
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

РАЙОННЫЕ БУДНИ

КАК ЛЮБИНСКИЕ ПЕДАГОГИ ИРИНЕ РОДНИНОЙ ПИСАЛИ



На днях в Любинском районе прошла выездная трехдневная учеба по охране труда, организованная Центром профсоюзного образования ТОО "ФОП" для руководителей и уполномоченных по охране труда профорганизаций учреждений образования района. Все 127 человек, прошедших обучение, в итоге получили соответствующие удостоверения, а для "Позиции" этот факт стал поводом для того, чтобы узнать последние новости из жизни райкома профсоюза работников народного образования и науки. Рассказывает председатель районной профорганизации Полина ЧЕРНАЯ:

- В октябре нынешнего года исполнится двадцать восемь лет, как я работаю в профсоюзе образования Любинского района. За это время многое изменилось, в том числе и в сфере образования - от внешнего вида некогда выкрашенных устрашающей темно-коричневой или темно-синей краской, а теперь светлых и привлекательных учебных заведений до полностью модернизированного оборудования и новой системы оплаты труда, существующей, как известно, с 2009 года.

В ней, кстати, есть и плюсы, и минусы. Один из существенных минусов - то, что оказался незаслуженно пониженным вспомогательный, обслуживающий персонал школ. Представители этой категории работников часто обращаются к нам по поводу низкой заработной платы, поскольку школьным двор-

нику или сторожу начисляется сейчас 3089 рублей в месяц. Конечно, меньше МРОТ (на данный момент 5205 рублей) люди не получают, мы в районе это контролируем, но зарплата всё равно очень маленькая. И тут есть еще один нюанс: у повара, скажем, условия труда более тяжелые, чем у дворника, однако на выходе зарплата у них окажется одинаково мизерной. Жаль, но изменить что-то в сложившейся ситуации на своем уровне мы не в силах. Зарплата учителя, конечно, побольше, но фундамент для её дальнейшего увеличения - исключительно увеличение нагрузки. И порой та достигает 36 часов в неделю, что дается преподавателю ценой очень тяжких усилий. Так что Министерству образования России определенно есть о чем задуматься. Можно даже и с нашей помощью.

Опыт такой уже есть: вы помните, что 29 декабря был принят закон РФ "Об образовании". Мы принимали очень активное участие в его обсуждении, в одном только ноябре из нашего района ушло 75 обращений к федеральным законодателям (около трети из них, к слову, было адресовано персональ-

но легенде отечественного спорта и большому другу Омской области Ирине Родниной). Мы просили в этих обращениях сохранить педагогам досрочную пенсию, коммунальные льготы - и очень приятно, что наша настойчивость принесла успех.

Наша районная организация профсоюза народного образования и науки, честно говоря, вообще является вполне зрелой силой. У нас самый сильный райком профсоюза, включающий в себя 45 первичек и более 1500 членов профсоюза. О здоровой обстановке в профсоюзных рядах говорит хотя бы тот факт, что в 2012 году на четверых покинувших профсоюз пришлось 76 его новых членов. В прошлом же году во всех первичках прошли отчетно-выборные собрания, и только в восьми из них сменились председатели (и то лишь в связи с понятной усталостью после долго времени, проведенного на этом ответственном посту) - это говорит о стабильности и надежности работы.

Скажу откровенно, что сила районных профорганизаций работников народного образования и науки, в том числе и нашей, - заслуга областной профорганизации, руководимой Александром Емельяновичем Шрамом. Вот такая красноречивая деталь: как мы уже сказали, 29 декабря был подписан закон "Об образовании", а уже 23 января каждая первичка получила из обкома его текст для тщательного изучения. В этом - твердый стиль работы областной профорганизации, стремящейся не только объединять и сплачивать, но и наставлять и развивать.

Записал Лев ГРАЧЁВ.

С ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

БЕЗ "СЕРЫХ" ЗАРПЛАТ, С ОБЪЕКТИВНЫМИ ОЦЕНКАМИ ТРУДА

Что касается соглашения, то было отмечено: его обязательства в основном выполнены, причем 131 - в полном объеме. В недостаточной мере реализованы три. Одно из них - обязательство мэрии и связано с финансированием социально-экономических программ, другое - работодателей, должных организовывать работу по аттестации рабочих мест на предприятиях и в учреждениях Омска. Третье принято для совместного выполнения работодателями и профсоюзами. В нем речь идет о том, что стороны "предусматривают в соглашениях и коллективных договорах индексацию заработной платы в зависимости от роста потребительских цен в соответствии с отраслевыми региональными соглашениями".

В результате обсуждения вопроса трехсторонняя комиссия пришла к выводу, что администрация Омска, Федерации омских профсоюзов и объединениям работодателей уже сегодня следует активизировать свои действия по реализации нового соглашения, заключенного на 2013-2015 годы, направить усилия на увеличение охвата соглашением организаций областного центра, в том числе субъектов малого и среднего бизнеса, и на искоренение "серых" схем оплаты труда.

Как известно, заработная плата в дошкольных учреждениях оставалась долгое время крайне низкой. Практически только после указа президента РФ от 7 мая 2012 года "О

29 марта состоялось заседание территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Омске, которая обсудила итоги выполнения за 2012 год городского трехстороннего соглашения и вопрос об уровне заработной платы в дошкольных образовательных учреждениях областного центра.

мероприятиях по реализации государственной социальной политики" этой проблемой начали заниматься вплотную. Напомним, что в этом указе говорится о доведении к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе. Как обстоят дела в Омске? По данным городского департамента образования, представленным трехсторонней комиссии, средняя зарплата в общем образовании за 2012 год составила 16330 рублей. Такой же и даже чуть больший заработок у педагогов учреждений дошкольного образования отмечен за прошлогодний декабрь. Впрочем, как заметил председатель Федерации омских профсоюзов Валерий Якубович, в течение всего года определенные Правительством РФ параметры зарплаты не соблюдались, то есть ее размер у педагогов дошкольных учреждений не достигал 80 процентов заработка в общем образовании. Сторона администрации

Омска заверила, чтобы сохранить достигнутый декабрьский уровень в бюджете города Омска по отрасли на 2013 год и плановый период 2014-2015 годов, финансирование предусмотрено в полном объеме.

Однако членов трехсторонней комиссии интересовала не только зарплата сама по себе, но и то, из чего она складывается. В частности, Валерий Якубович отметил, что в результате проведенных специалистами ТОО "ФОР" проверок выяснилось: критериями на выплаты стимулирующего характера порой являются функциональные обязанности занимающего определенную должность работника, за что ему должна выплачиваться тарифная часть заработка, или дополнительная нагрузка, за выполнение которой устанавливаются компенсационные выплаты. Вызывает огромное беспокойство и весьма значительная дифференциация в заработной плате педагогов и остальных категорий работников дополнительных учреждений. Профсоюзная сторона считает, что администрации Ом-

ска следует принять меры для исправления подобных перекосов и рассмотреть возможность увеличения ассигнований в части расходов на заработную плату работников дошкольных образовательных учреждений.

Кстати, зарплатная тема в образовательном плавном перетекла в другое "образовательное" русло. Пользуясь присутствием на заседании комиссии директора департамента образования Ильи Дубина, президент регионального объединения работодателей Владимир Березовский поставил вопрос о необходимости возобновить профориентацию в школах. Сегодня, по его словам, учащиеся при сдаче ЕГЭ практически не выбирают физику, а без этого не поступить в технический вуз. Если и дальше так пойдет, то проблема кадров на промышленных предприятиях превратится в архисложную задачу. Председатель областной организации Росхимпрофсоюза Николай Субач напомнил о недавнем совещании в ПО "Иртыш" представителей Минпрома, Минобра, регионального объединения работодателей и профсоюзов, посвященное дефициту кадров, и предложил использовать для решения вопроса выработанные на нем рекомендации, с чем комиссия согласилась. Пока же договорились организовывать в школах встречи учащихся с работодателями.

Анна НИКОЛАЕВА.

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

ПЛАНЫ ОБНАДЕЖИВАЮЩИЕ, НО ТРУДНОВЫПОЛНИМЫЕ

Перспективы роста зарплаты медработников стали ключевым вопросом в повестке дня на заседании президиума обкома профсоюза работников здравоохранения. Планы, разрабатываемые федеральным правительством на этот счет, выглядят весьма обнадеживающе. Однако с их реализацией связано немало проблем. С реальным положением дел в сфере оплаты труда профактив познакомил заместитель министра здравоохранения Омской области Сергей Толкачев.

РЕЗКИЙ СТАРТ НЕ ПОЙДЕТ НА ПОЛЬЗУ

К 2018 году средняя зарплата врачей должна составить не менее двухсот процентов от средней по экономике региона, а младшего и среднего персонала - не менее ста процентов. Такие внушительные показатели определены в соответствующем указе президента РФ, который субъектам предстоит выполнять. Замминистра представил собравшимся приблизительные прогнозы, касающиеся темпов

роста оплаты труда в регионе. К концу нынешнего года ее средний уровень должен дойти до 25 тысяч рублей, а к 2018, по предварительным подсчетам, - до 44 тысяч, а то и более. А дальше путем простой арифметики можно прикинуть, насколько вырастут доходы медработников. Озвученные цифры вызвали у аудитории явную реакцию недоверия. Планы, обозначенные на бумаге, действительно сильно разнятся со сложившейся на сегодня ситуацией, согласился Сергей Толкачев. Предпосылки к их осу-

ществлению в регионе еще весьма слабые. Для достижения установленного размера зарплаты потребуются колоссальные средства - около 60 млрд рублей, что, к слову, соответствует годовому бюджету Омской области. При этом остаются еще задачи по капитальному ремонту медучреждений, оснащению современным оборудованием. А существенных финансовых вливаний из федерального центра пока не предвидится.

Окончание на с. 9.

ОМСКИЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИГЛАШАЕТ НА ОБУЧЕНИЕ:



- по охране труда по программам, утвержденным Министерством труда и социального развития Омской области, с выдачей удостоверений установленного образца членом комитета (комиссии) по охране труда - представителей работодателя, руководителей бюджетных организаций, руководителей

структурных подразделений предприятий и организаций, руководителей малых предприятий с 16 по 19 апреля 2013 г. Стоимость обучения - 1100 руб. Стоимость обучения членов профсоюзов - 825 руб.;
- по 40-часовой программе "Основы компьютерной грамотности" с выдачей удостоверения установленного образца с 15 апреля по 22 мая 2013 г.; с 16 апреля по 23 мая 2013 г. Режим работы - два раза в неделю: каждые понедельник и среда (1-я гр.), вторник и четверг (2-я гр.), 14.00-17.10. Стоимость обучения - 2500 руб. Стоимость обучения членов профсоюзов - 1875 руб.

Заявки на обучение принимаются по тел./ф. 31-65-83; 31-27-55; E-mail: осро@omskprof.ru пр. К. Маркса, 4, Дом союзов, 1-й эт., каб. 170, 171.

Лицензия №332 Серия А № 0000147, выданная Министерством образования Омской области от 13 октября 2010 г. Организация аккредитована на обучение работодателей и работников вопросам охраны труда под регистрационным номером № 330 от 11 октября 2010 г.



Более 2,5 тысячи обращений поступило в аппарат уполномоченного Омской области по правам человека в 2012 году. Общее число жалоб по сравнению с 2011-м выросло на 7,5 процента. По-прежнему большая их часть (65 процентов) связана с проблемами социально-экономического характера, сообщил руководитель ведомства Василий Пронников на своей пресс-конференции, состоявшейся 29 марта. А накануне он представил Законодательному собранию ежегодный доклад о соблюдении прав и свобод человека и гражданина на территории Омской области. Службе уполномоченного в нашем регионе не так давно исполнилось пять лет. За этот период наработана солидная практика, поэтому в последнем докладе омбудсмен постарался осветить ситуацию не только по итогам года, но и в динамике - проанализировать, как изменилось положение в тех или иных сферах жизни омичей.



РАСТЕТ ЗАПРОС НА СПРАВЕДЛИВОСТЬ

ЗАРПЛАТА ПО СТАТИСТИКЕ И ПО ФАКТУ

Вполне можно говорить о стабилизации положения дел на рынке труда. Как подчеркивалось в докладе, региональная политика в отношении занятости населения носит последовательный характер и дает положительные результаты. В Омской области один из самых низких показателей зарегистрированной безработицы - 1,2 процента. Это меньше, чем в среднем по Сибирскому федеральному округу и в целом по России. В течение прошлого года при содействии службы занятости нашли работу около сорока тысяч граждан - почти 73 процента из тех, кому потребовалась помощь в трудоустройстве. Снизилось и общее число обращений за такого рода услугами.

Определенные улучшения наблюдаются и в сфере оплаты труда. Официальные статистические данные свидетельствуют о ее ежегодном росте. Если в 2009 году средняя зарплата на территории региона составляла около 14,8 тысячи рублей, то к концу 2012-го ее уровень достиг более 23,6 тысячи рублей. Тенденция, безусловно, положительная, однако реальные доходы многих граждан значительно ниже этой цифры хотя бы потому, что средний показатель предполагает суммирование больших и малых величин. А мониторинг фактической ситуации выявляет конкретные примеры более чем скромной зарплаты. Подтверждают проблему и обращения к уполномоченному. Так, в прошлом году поступила коллективная жалоба кочегаров котельной Центра финансово-экономического и хозяйственного обеспечения учреждений в сфере образования Усть-Ишимского района. Заявители указывали, что с переходом на новые системы оплаты труда их заработок не увеличился, а, напротив, понизился и в среднем составляет 4600 рублей. Индексация в последнее время не проводилась. По просьбе уполномоченного прокуратурой района в центре была проведена проверка. В ее ходе выяснилось, что коллективным договором, а также положением об отраслевой системе оплаты труда работников данного учреждения не предусмотрен механизм регулирования зарплаты с учетом роста цен и уровня инфляции. Руководителю выдано представление об устранении нарушения законодательства. Очевидно, что органам исполнительной власти, местного самоуправления и профсоюзам необходимо проводить регулярный мониторинг оплаты труда, чтобы за средними цифрами не потерялась картина того, сколько же фактически получают работники, в том числе бюджетной сферы.

Размер задолженности по зарплате в нашем регионе опять же один из самых низких в СФО. На начало года он был равен шести миллионам рублей. Но в целом проблема долгов, к сожалению, продолжает оставаться актуальной. Да и официальная статистика не отражает их настоящих масштабов. Во-первых, не все работодатели представляют сведения о зарплате, во-вторых, объектом статисти-

стического наблюдения не являются организации, где введено конкурсное производство. Между тем, как показывает практика, именно там накоплен наибольший объем задолженности.

Не секрет, что зачастую долги работникам приходится выбивать через судебные инстанции. При этом беспокоит, что даже решения, принятые в пользу истцов, не гарантируют им реального возврата денег, что подтверждают данные Управления федеральной службы судебных приставов, касающиеся исполнительного производства. По итогам прошлого года из более чем 6200 решений о взыскании зарплаты фактически исполнением окончено только 49 процентов. В отдельных случаях причины связаны с определенными упущениями и нерасторопностью сотрудников самой службы. А по большей части работодатели, уверенные в собственной безнаказанности, не спешат раздавать долги даже при наличии финансовых возможностей. Уже не раз в докладах уполномоченного звучит мысль о том, что эффективными способами борьбы с таким явлением, как невыплата зарплаты, должны стать неотвратимость и адекватная жесткость наказания. Подобные дела нужно также широко освещать в СМИ, что в какой-то степени может иметь превентивное значение для других работодателей.

ДАНЫ ЛЬГОТЫ - НЕТ ОБРАТНОГО ХОДА

Существенное место в докладе отведено анализу реализации прав граждан на социальное обеспечение. Весьма критически отнесся Василий Пронников к процессу "инвентаризации" льгот. С 1 января 2013 года было приостановлено предоставление ряда мер соцподдержки. Наиболее несправедливым считает уполномоченный отмену льгот по оплате жилого помещения инвалидам и семьям, имеющим детей-инвалидов, проживающим в частном секторе. Таких граждан насчитывалось свыше 50 тысяч. Смягчает ситуацию то, что многие из них пользовались аналогичной льготой по другим основаниям - как многодетные семьи, ветераны труда и т. д. Но вот более 15 тысяч человек теперь совсем лишены данного права. Что касается приостановки выделения компенсаций на оплату жилья и коммунальных услуг занятым в системе здравоохранения, культуры и соцзащиты на селе, то эти новшества, по мнению омбудсмена, больше всего ударили по благополучию неработающих пенсионеров, ушедших на заслуженный отдых из учреждений данной сферы. Масштаб непопулярных мер достаточно велик - "инвентаризация" затронула в общей сложности интересы около 250 тысяч граждан. Резоны для данных решений вполне понятны: региональный бюджет не безграничен и явно требует разгрузки. Но всё же сложно признать правильным отмену гарантий, к которым привыкли пожилые и инвалиды. Обратного хода быть не должно. Беспокоит здесь и моральный аспект. Речь идет о доверии населения к власти - люди воспри-

нимают льготы не только как материальное подспорье, но и как внимание к своим проблемам. Правда, в регионе введен ряд новых мер соцподдержки, рассматривается и вопрос о возврате некоторых ранее упраздненных.

Серьезную поддержку инвалидам предусматривает программа "Доступная среда". Однако и в ее реализации пока не удается избежать недостатков. Многие из них связаны с оснащением учреждений и жилых домов оборудованием для удобного передвижения людей с ограниченными возможностями здоровья. В погоне за количеством порой закрываются глаза на качество. Некоторые пандусы просто не пригодны к использованию. Жильцы отдельных домов вообще отказываются давать согласие на соответствующее специальное обустройство, заботясь лишь о собственном комфорте. Так что о широте границ милосердия в обществе пока говорить не приходится.

НЕ ДЕЛИТЬ НА СВОИХ И ЧУЖИХ

В области соблюдения прав семей с детьми опять же есть и улучшения и проблемы. Позитивным направлением, безусловно, является создание благоприятных условий для увеличения числа приемных семей. Опекунам установлены существенные ежемесячные выплаты на воспитание подопечных. В Омской области их размер в 2012 году составлял от 5096 до 6198 рублей на каждого ребенка в зависимости от его возраста. Но вместе с тем не совсем логично, что эти суммы несопоставимы с величиной ежемесячного пособия на детей, воспитывающихся в своих семьях, относящихся к категории малоимущих. Очевидна необходимость принятия мер по устранению досадного неравенства. Особо трудно приходится матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и не имеющим возможности зарабатывать. Осложняется ситуация острой нехваткой мест в детских садах. Омская область отнесена к числу субъектов РФ, где эту проблему не удастся решить до 2016 года.

Очерединость в дошкольные образовательные учреждения в конце прошлого года составляла почти 54 тысячи человек, более 42 тысяч приходилось на областную центр. Причем по сравнению с аналогичным периодом 2011-го число ожидающих возросло более чем на 7,5 тысячи. Пытаясь изменить положение дел, органы власти основной упор делают на строительство новых детских садов, формирование дошкольных групп и развитие негосударственного сектора дошкольного образования. Меры эти тоже нужны, но их нельзя назвать оперативными, да и действенность их с учетом постоянного роста числа очередников не столь велика, считает омбудсмен. Эффективным шагом, по его мнению, стало бы установление денежных компенсаций матерям, которые не могут устроить ребенка в детский сад, хотя бы в размере, достаточном для оплаты миниму-

ма услуг по дошкольному образованию. Эти затраты были бы оправданы с той точки зрения, что полное содержание ребенка в детском саду обходится еще дороже.

ИЗВЕЧНЫЙ КВАРТИРНЫЙ ВОПРОС

Почти четверть обращений в аппарат уполномоченного связана с реализацией права на жилище. В данной сфере накопился огромный ворох проблем, и с годами их не становится меньше. В течение 2012-го на территории региона введено в эксплуатацию около 600 тысяч квадратных метров жилья, но на этом фоне поражает крайне низкое число семей, признанных малоимущими и нуждающимися в улучшении жилищных условий. Многие жалобы касаются предоставления социальных выплат на индивидуальное строительство в районах области. Суммы, определяемые на муниципальном уровне, порой никак не соответствуют реальной стоимости жилья: его либо вообще невозможно построить на эти средства, либо возводятся объекты, качество которых не выдерживает никакой критики. Нередки нарушения прав на обеспечение жильем участников Великой Отечественной войны.

Еще одно слабое место - реализация программы по переселению из аварийного жилья. Такого в регионе много. При этом почти не действует принцип приоритетности: зачастую быстрее переселяют из домов, которые еще несколько лет могут "подождать", а "эвакуацию" из самых ветхих зданий откладывают на потом. В числе положительных моментов в жилищной сфере - подвижки в обеспечении квартирами детей-сирот. По этому поводу уполномоченные по правам человека из многих регионов сообщали, обращались к президенту РФ. Результатом стало увеличение финансирования на эти цели из федеральных источников. Если раньше в Омской области сиротам предоставлялось не более десятка квартир в год, то в 2012-м их было выделено 170.

Не снижается объем жалоб на качество медицинского обслуживания, значительное число недостатков выявлено в сфере пенсионного обеспечения. Никак нельзя считать благоприятным состояние окружающей среды, что тоже является нарушением наших прав. Осветив достаточно широкий круг проблем, Василий Пронников отметил, что в целом всё же ситуация с соблюдением конституционных прав граждан улучшается. И что важно, в обществе растет запрос на справедливость, о чем свидетельствует хотя бы увеличивающийся поток обращений к уполномоченному.

Депутаты Заксобрании, по словам омбудсмена, проявили к докладу большой интерес и "поблагодарили за честность". Кстати, впервые планируется рассмотреть его и на заседании Правительства Омской области. Такое решение принял глава региона.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.



ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ

УВОЛИЛИ ЗА ПРОФАКТИВНОСТЬ

УЛЬЯНОВСКОЕ КАРЬЕРОУПРАВЛЕНИЕ ДАВИТ НА ПРОФСОЮЗ

Очередной трудовой конфликт, косвенно связанный с реорганизацией предприятия, разворачивается в ООО "Ульяновское карьероуправление".

После реорганизации, повлекшей распад старой первички, группа активистов продолжила отстаивать свои права, но когда они решились на создание новой, то встретили ожесточенное сопротивление работодателя.

В конце марта председатель нового профкома и несколько активистов были уволены "по сокращению штата".

"ВСЕ ВЫ ЗДЕСЬ РАБЫ"

ОАО "Ульяновскцемент" (г. Новоульяновск, ОАО входит в "Евроцемент групп", Москва) было реорганизовано в 2010 году. В результате появились два новых предприятия: ЗАО "Ульяновскцемент" и ООО "Ульяновское карьероуправление". Всем рабочим пришлось написать заявления - сначала об увольнении из ОАО "по собственному желанию", затем о трудоустройстве на новые предприятия. Было не очень ясно, зачем это нужно, поскольку реорганизация предприятия не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. (Об этом говорит, в частности, п. 5 ст. 75 ТК РФ.) Соответственно, многие переживали, что в "Ульяновскцементе" и карьероуправлении им мест не хватит. Как оказалось, напрасно. Практически всех на работу приняли.

Председатель бывшей первички ОАО "Ульяновскцемент" Николай Репин, по нашей информации, был принят на работу в одноименное ЗАО, а позже баллотировался от предприятия в местное Законодательное собрание. "Общая" первичка, к слову, перестала существовать еще раньше, когда решением обкома профсоюза работников строительства и промстройматериалов Репин был смещен с должности за взыскательные долги по отчислениям профвзносов. А тут еще реорганизация, люди увольнялись и снова принимались на работу... Но необходимость в профсоюзной защите, естественно, никуда не делась.

В первый раз мы встречались с работодателем по поводу разрядов по нашей профессии, - вспоминает экскаваторщик и предпрофкома Ульяновского карьероуправления Алексей Чавкин. - Мы узнали, что у нас, то есть при работе на наших экскаваторах, должны быть седьмой-восьмой разряды. А на тот момент максимальным был шестой. Мы с этим вопросом подошли к гендиректору Артуру Чеботареву, он обещал проверить все, посмотреть и дать ответ.

Ответа не последовало и месяц спустя, после чего группа рабочих обратилась в Госинспекцию труда. Там согласились с тем, что разряды экскаваторщиков должны быть повышены, но в "Евроцемент групп" для машинистов экскаваторов их, дескать, только шесть. Тогда рабочие обратились в прокуратуру, и уже при ее содействии вожделенные седьмой и восьмой разряды были им присвоены.

Но добились мы этого, испытывая на себе угрозы, унижения, оскорбления. Вплоть до того, что главный инженер (он уже не работает) говорил: "Федеральные законы у нас здесь ничего не значат. Есть волевое решение директора и непосредственного начальника в Москве. Как он скажет, так все и будет. Все, что вы пишете, - это туфта". Говорил: "Евроцемент" - это концлагерь, и все вы в нем



рабы". У нас есть запись той беседы, - утверждает Чавкин.

Добиться своего группа активистов смогла, но большими трудами и все равно не до конца. Ведь повышение разрядов им было нужно не для красивой записи в трудовой книжке, а для соответственного повышения зарплаты. Дело в том, что экскаваторщик в Ульяновском карьероуправлении получает на руки 18 - 20 тысяч рублей. (Для сравнения, коллеги в соседней Мордовии зарабатывают при прочих равных от 45 тысяч рублей в месяц, сообщил нам председатель Федерации организаций профсоюзов Ульяновской области Виктор Служивой.) Плюс сомнительные условия труда: умыться и переодеться нигде, пообедать нигде. Разве только в экскаваторе - в грязи, шуме и при тряске. Последнее означает, что порой перекусывать приходится "на ходу", фактически без перерыва в 12-часовой смене (это касается занятых на погрузке мела).

Мы не хотим заоблачных зарплат, - говорит Чавкин. - Хотя бы тысяч 35 на руки. А нас еще заставляют выполнять обязанности, не прописанные в должностной инструкции, и не платят за это.

ПОГОВОРИМ?

Неудивительно, что Алексей Чавкин, рассказывающий обо всем этом, в конце концов решил на создание профсоюзной организации в Ульяновском карьероуправлении. Произошло это в сентябре 2012 года. Пятого числа провели собрание, потом зарегистрировали свою организацию, уведомили об этом работодателя. На тот момент в штате карьероуправления состояли 85 человек, и 45 из них (больше половины) вступили в профсоюз. Но это, рассказывает Чавкин, работодателю не понравилось:

Люди говорили, что их вызывали по одному к главному инженеру, запугивали увольнением их и их родственников. Угрожали даже отцу одного из членов профсоюза:

"Усмири своего сына, если не хочешь вылететь вместе с ним". Мы писали работодателю много писем, чтобы прекратили преследование профсоюза, просили перейти к заключению нового коллективного договора.

О том, как происходило общение первички с руководством предприятия, подробно сообщает председатель ФОРПОУ Виктор Служивой, который и обратился в "Солидарность" по поводу ситуации в Ульяновском карьероуправлении:

"Руководитель предприятия Артур Чеботарев выступил против создания первичной профсоюзной организации в ООО "Ульяновское карьероуправление". Это выражалось следующими противозаконными действиями со стороны руководителя:

1. Должностными лицами проводилась работа среди работников против создания первичной профсоюзной организации.

2. Были сорваны объяснения о проведении собрания по созданию профсоюзной организации.

3. Каждого работника приглашали на беседу и требовали не вступать в профсоюз. В случае отказа угрожали увольнением как самим работникам, так и их родственникам.

4. Был получен отказ в предоставлении помещения работникам для проведения собрания по созданию первичной профсоюзной организации.

5. В день проведения собрания был выставлен милицейский пост, чтобы не пропустить на территорию предприятия председателя областной организации профсоюза работников строительства и ПСМ Анатолия Поляйкина и зампреда Анатолия Федерации организаций профсоюзов Ульяновской области Ирину Лабзину".

Членов профсоюза преследуют за малейшие проступки выговорами и понижением коэффициента трудового участия. После вступления в профсоюз сотрудников, которые были на хорошем счету у руководителя и отмечались за-

несением на Доску почета, называют лодырями и туеядцами, - негодует Виктор Служивой.

Интересно, что осенью 2012 года, несмотря на описанные факты, руководство карьероуправления обращалось в профком за мотивированным мнением по поводу утверждения графика работ. Правда, после того как профком выразил несогласие с некоторыми пунктами документа, работодатель от дальнейшего общения, как следует из слов Чавкина, зарекся.

УВОЛИЛИ "ПО ВЫСШЕМУ РАЗРЯДУ"

Но еще как минимум раз пообщаться пришлось. В январе от руководства поступил новый запрос на мотивированное мнение. На этот раз - о неожиданным сокращении штата на девять человек, под которое подпал и сам председатель профкома. О разногласиях по этому вопросу можно даже не говорить. 29 марта корреспондент "Солидарности" общался с только что уволенным Чавкиным.

Руководитель предприятия с целью избавления от профлидеров провел реорганизацию карьера, разделив его на три подразделения, и этим людям были направлены уведомления об их сокращении с 29 марта, - объясняет председатель ФОРПОУ.

Кстати, несмотря на то, что предпрофкома является экскаваторщиком высшего разряда, ему, как сообщает Служивой, не предлагают никакой вакансии, в то же время для работы в карьере привлекают работников с других участков. Вакансия машиниста на момент увольнения, таким образом, была в наличии. В похожей ситуации оказались еще шесть человек (двое под сокращение, в том числе один из замов Чавкина, в результате не попали).

С целью борьбы с этим беспределом по отношению к профсоюзной организации и ее лидерам и с целью защиты своих трудовых прав профком и областная организация отраслевого профсоюза письменно и устно обращались к прокурору района и области, к губернатору Сергею Морозову, в областную трехстороннюю комиссию, в Центральную общественную приемную председателя "Единой России" Дмитрия Медведева, - перечисляет Служивой. - Но никаких действенных мер по улучшению положения не было принято.

Теперь уволенные по "немоти-

вированному" сокращению работники Ульяновского карьероуправления во главе с председателем профкома намерены добиваться восстановления через суд. Исковые документы уже почти собраны, с чем помог председатель обкома профсоюза строителей Анатолий Поляйкин. Кроме того, на 2 апреля было назначено рассмотрение исковых заявлений рабочих о взыскании с работодателя четырехпроцентных надбавок за вредные условия труда за 2012 год. Претензии по этому поводу к руководству карьероуправления имеют около десяти человек.

Естественно, у "Солидарности" возникли вопросы к работодателю. Например, насколько целесообразно для успешного ведения бизнеса сокращать рабочих основной профессии, не говоря уже о подтверждении или опровержении описанных профсоюзной стороной фактов? Но, к сожалению, на момент написания материала дойти до Артура Чеботарева нам не удалось. Мы приглашаем руководство ООО "Ульяновское карьероуправление" высказать свою позицию. А пока, дабы нас не обвиняли в необъективности, приведем цитату о принципах социальной политики "Евроцемент групп" с ее официального сайта:

"БАЗОВЫЕ ЦЕННОСТИ

В основе социальной политики Холдинга "ЕВРОЦЕМЕНТ групп" лежат партнерские отношения с государством, обществом и сотрудниками. Мы придерживаемся стратегии социального партнерства, которая является залогом устойчивого развития Холдинга и обеспечивает высокий уровень социальных гарантий.

В рамках этой политики на всех предприятиях Холдинга действуют коллективные договоры, которые предусматривают высокий уровень социальной защищенности работников и соблюдение их социально-трудовых прав и интересов.

НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы обеспечиваем условия для безопасного труда
Мы гарантируем достойную заработную плату
Мы оказываем моральную и материальную поддержку
Мы реализуем социальные программы
Мы строим прозрачную систему мотивации сотрудников".

Павел ОСИПОВ.

**СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ
МАТЕРИАЛЫ "СОЛИДАРНОСТИ", № 13, 2013 Г.**

В ПОЛНОМ ВЫПУСКЕ ГАЗЕТЫ

вы также можете прочесть:

- Лидеры российских профсоюзов рассказали о том, как приходилось расставаться с профработниками и какие выводы были сделаны из этих историй.
- Кризисная ситуация в Кировском профобъединении.
- Ускоренно и в упрощенном порядке изымать землю "для государственных нужд" станут не только на территориях "новой Москвы", но и по всей Московской области.

МОНОЛОГ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

А ОН НЕ ХОЧЕТ?

Так получилось, что за последние несколько дней я присутствовал на двух крупных профсоюзных региональных форумах. Разные, казалось бы, регионы. И выступающие профсоюзные руководители - что здесь, что там - люди известные и авторитетные. Единственный момент - в паре выступлений прозвучала такая фраза (привожу по памяти): "Вы же понимаете, что если работодатель не захочет, чтобы на предприятии была профсоюзная организация, - ее там не будет". С одной стороны, в запальчивости чего не скажешь. С другой стороны, есть некоторые вещи, которые не стоит говорить даже в запальчивости. С третьей - есть вещи, которые влияют даже не на имидж, а на содержание профсоюзной работы. Тезис о том, что "работодатель не захочет - профсоюза не будет", как раз из этой области. В данном случае вопрос "кто это сказал?" является вторичным. Поговорим о содержании тезиса.

Глупо утверждать, что создавать профсоюзную организацию или просто вовлекать в члены профсоюза на любом предприятии легко и приятно. То есть может быть и приятно, но в большинстве случаев нелегко. (И, кстати, не только по причине возможного противодействия работодателя: даже без этого противодействия людей еще нужно как минимум убедить в том, что за свои взносы они получат реальную отдачу.) Тезис же, которым часто оперируют профсоюзные работники, о том, что "любой работодатель должен быть рад созданию профсоюза", мягко говоря, неточен. Поскольку, вообще-то, зависит от того, что вкладывают в понятие "создание профсоюза" и работодатель, и профсоюзный активист. А главное - что работодатель и профсоюзный активист понимают под профсоюзной работой? Это вопрос совершенно не риторический. Есть множество работодателей, которые понимают под профсоюзной деятельностью, по сути, работу службы по управлению персоналом. Или, как принято говорить на иностранном языке, HR.

В чем цель HR? Во-первых, чтобы в коллективе не было скандалов. В том числе на почве трудовых отношений. То есть нормальный HR заранее просигнализирует работодателю, что планка потребностей работника в смысле зарплат приподнялась. А значит, ее пора повышать. Но - ровно настолько, чтобы не слишком выделяться ни в лучшую ("мы не должны сорить деньгами"), ни в худшую ("наедут за антисоциальность!") сторону. Норма "увеличение зарплаты в размерах инфляции" - приемлемая норма для HR. Подчеркну - для относительно социального HR.

Во-вторых, это повышение производительности труда. Здесь могут быть разные методы. Например, организация и поддержка кружков рационализаторов и премий за новации. Кстати, спортивно-профессиональные песни и пляски - это тоже способ повышения производительности труда ("нас свозили на лыжи, предприятие обо мне заботится, можно и похваляться"). Или обеспечение приемлемых условий труда, реакция на жалобы работников. Что бы не копилось недовольство.

Если приглядеться, то по второму пункту можно заметить пересечения с деятельностью целой группы профсоюзных организаций. И это еще не беда - в конечном счете, ничего плохого в здоровом образе жизни либо в быстрой ликвидации проблем на рабочем месте нет. Беда в том, что именно это и становится, по сути,

единственным объектом приложения сил профсоюзной организации. А если к этому прибавить норму повышения зарплаты из первого пункта ("в размерах инфляции"), то параллели становятся навязчивыми.

Поскольку такая деятельность профсоюзной организации практически полностью копирует работу службы по персоналу, вполне естественно, что работодатель "рад созданию такой профсоюзной организации". Ему не нужно тратить на дополнительные службы: "все решит профсоюз". Как решит? Так, как приемлемо для работодателя, и таким способом, который не сильно возмущает работника.

К слову сказать, я долго не мог понять - почему в отношении законопроекта о производственных советах регулярно слышу от профработников: "он может причинить ущерб профсоюзам"? Вроде бы - орган создается работодателем и не имеет связи с трудовыми отношениями. Вроде бы - ясно записано в проекте, что не может подменять профсоюз или подписывать колдоговор. Все равно подозрения звучат. А недавно - осенило. Ведь если производственные советы претендуют на второй пункт HR, описанный выше, то, соответственно, профком уже не может ни спортом, ни песнями привлечь людей. Остаются только - зарплата, охрана труда, условия труда. Законопроект о производственных советах, сам того не желая, выбивает почву (или может выбить почву) из-под профсоюзных организаций, имитирующих HR. И что им его - хвалить что ли?

Что им остается в качестве деятельности? И здесь мы возвращаемся к изначальному вопросу: неужели можно создать профсоюз там, где работодатель ее "не хочет"? Вопрос неестественный. Кризис показал, что при возникновении проблем работодатель не хочет платить зарплату вовремя. Это незаконно, но он "не хочет". И тот же кризис показал, что его нежелание испаряется, когда его заставляют следовать закону. Ну понятно, что угрозы. Закон - это вообще централизованная угроза. Уже 20 лет ясно, что работодателю не нравится более-менее серьезное повышение зарплат. Потому что работники претендуют на "его деньги". И неужели кто-либо считает, что деятельность профсоюзной организации, ставящей целью существенное увеличение зарплат работникам, исходя из имеющихся ресурсов предприятия, будет приветствоваться работодателем? У собственника "отнимают его деньги" - это более чем повод быть "недовольным". Другое дело, что недовольство - это эмоция. А право на объединение в профсоюз - это закон. Точно такой же, как любой другой. И очень странно, когда, признавая нарушение одного закона и выступая против него (например, при невыплате зарплат в срок), профсоюзные активисты явно или неявно признают за работодателем, по сути, право не только на эмоцию ("недовольство"), но и на противодействие созданию профсоюзной организации. То есть противодействие закону.

Конечно, этот закон нарушается. Иллюзий-то нет. Но и реакция должна быть такая же, как и в других случаях, когда нарушается другой закон. Кстати, реакция не только профсоюзов, но и судебной, и административной власти. А вот этого часто и нет. Но здесь есть и наша вина - условный рефлекс нужно воспитывать. И у себя, и у "социальных партнеров".

Александр ШЕРШУКОВ.

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ

РАБОЧИЕ "ПЛЕСКАВЫ" ВЫСТУПИЛИ ПРОТИВ СОКРАЩЕНИЙ

ПРЕДЫСТОРИЯ:

28 марта руководство ОАО "Псковский завод радиодеталей "Плескава" намеревалось сократить штат предприятия почти на 50 человек. Приказ о сокращении был издан 10 декабря прошлого года, что было продиктовано планом внешнего управления. Однако 12 февраля дело о банкротстве "Плескавы" было прекращено, что означает и фактическое прекращение действия этого плана. 26 марта срок исполнения злополучного приказа был перенесен на месяц - на 28 апреля. А значит, от идеи сокращения руководство предприятия не отказалось.

"Солидарность", № 47 - 48, 2011; № 17, 31, 2012; № 12, 2013.

НЕ СТАНЕТ "ПЛЕСКАВЫ" - ПОТЕРЯЮТ ВСЕ

28 марта 2013 года работники ОАО "Псковский завод радиодеталей "Плескава" провели пикет за сохранение рабочих мест. Вместе с ними на псковскую площадь Ленина вышли члены профсоюзных организаций других отраслей области. Всего в акции участвовали около 50 человек.

"Руководство предприятия, несмотря на прекращение банкротства, не оставляет намерений провести массовое увольнение работников и в дальнейшем полную ликвидацию организации. Политика руководства предприятия идет вразрез с политикой государства по развитию оборонно-промышленного комплекса", - заявляют организаторы пикета.

Собственники предприятия, уверены профсоюзники, имеют единственной целью получение сверхприбылей за счет продажи земельного участка и отдельных объектов недвижимости, располо-

женных на данном земельном участке, пока еще принадлежащих предприятию.

"Данный пикет организован в поддержку коллектива, и основное требование - это отменить приказ. Чтобы завод работал, чтобы нам дали возможность трудиться", - говорит председатель профкома "Плескавы" Нина Мухина.

Надо отметить, что дальнейшая судьба завода скажется отнюдь не только на его работниках. Дело в том, что "ПЗР "Плескава" имеет постоянные заказы на продукцию стратегического назначения и тесно связан с другими стратегическими предприятиями России. Более того, некоторые виды продукции нигде больше в стране не производятся. Ликвидация производства на заводе приведет к ухудшению работы предприятий-партнеров, а значит, низкокачественный импорт получит все шансы вытеснить отечественную про-

дукцию оборонного назначения с российского рынка. Так что вопрос сохранения рабочих мест на "Плескаве" значим и для всего российского оборонно-промышленного комплекса.

Участники акции направят областным и федеральным властям резолюцию с требованиями государственной поддержки предприятий, обеспечивающих выполнение государственного оборонного заказа; недопущения полного перехода предприятий ОПК в частные руки; предотвращения преднамеренной ликвидации "ПЗР "Плескава". От руководства завода рабочие требуют отмены приказа о сокращении численности и штата предприятия; соблюдения трудовых прав работников; создания условий для нормальной производственной деятельности; привлечения потенциальных инвесторов для обеспечения предприятия заказами.

Павел ОСИПОВ.

СТАВКИ ПРЕТКНОВЕНИЯ: УГОЛЬЩИКИ ЖДУТ НОВОГО ФОС

1 апреля закончилось действие Федерального отраслевого соглашения в угольной отрасли. Ранее оно уже было продлено - с 31 декабря 2012 года на три месяца. Однако представители профсоюза работников угольной промышленности - Росуглепрофа и работодателей за это время не смогли прийти к единому мнению, как должен выглядеть окончательный вариант соглашения. Пржежний ФОС по факту уже не действует, а переговоры продолжаются. Очередной их раунд назначен на 5 апреля.

Как такового официального списка разногласий между профсоюзом и работодателем не существует: Росуглепроф не согласен с его формированием. Есть ключевые неурегулированные пункты, касающиеся тарифных ставок, индексации заработной платы, минимальной оплаты труда.

- Цифры сейчас назвать я не готов, потому что сами разногласия не оформлены, есть разные позиции сторон, - поясняет первый заместитель председателя Росуглепрофа Рубен Бадалов. - Работодатель предлагает просто проиндексировать текущие тарифные ставки. Мы же считаем, что должно быть их шаговое увеличение от 7 до 10%. В принципе, это происходило при заключении каждого отраслевого соглашения, за исключением последнего, которое под-

писывалось в кризисный период. Сейчас такой ситуации, как в кризис, нет. В любом случае, проводя индексацию, исходя из роста индекса цен, указанного Госкомстатом - а это средняя температура по больнице, мы несколько отстаем от фактического роста цен и удорожания рабочей силы. Поэтому мы считаем, что нужно проводить шаговое увеличение, тем более что в прошлый раз этого не делали. Работодатели пока категорически возражают.

В Росуглепрофе рассчитывают на то, что действие нового соглашения будет охватывать период с 1 апреля и "периода непонятности" не будет. Тем более что региональные соглашения, коллективные договоры и иные документы, регулирующие отношения угольщиков с работодателями, сейчас действуют.

- Период до подписания нового ФОС мы "перекрываем", трагедии нет, - уверен Рубен Бадалов. - Другое дело, что в этот период могут появиться какие-то проблемы, при решении которых нельзя будет опереться на ФОС. Роструд предлагал нам свою помощь в решении вопроса. Я думаю, что мы сами, без административного ресурса, разрешим ситуацию. Шахтеры умеют это делать.

Павел ОСИПОВ.



ТАЙНА МОЗГА РАСКРЫТА

Мотивация профсоюзного членства на самом глубоком уровне! Подпишись на газету "Солидарность" и узнавай все подробности этого и других открытий!

Коллективная подписка (от 10 экз.) оформляется в редакции. Подписаться также можно через каталоги. Индекс 99638 в каталоге "Почта России". Индекс 50143 в каталоге "Пресса России".

ДЛЯ БОЛЕЕ ПОЛНОЙ ИНФОРМАЦИИ СВЯЖИТЕСЬ С НАМИ:
(495) 688-81-74, (495) 688-59-56, (495) 688-81-47
e-mail: sales@solidarnost.org

ПАРЛАМЕНТСКАЯ ХРОНИКА



РАССЕЛЕНИЕ С "СЕВЕРОВ" УПОРЯДОЧАТ?

Уезжая из закрывшихся северных поселков и полярных станций, люди зачастую не могут получить "льготное" жилье, на которое имеют право, и сталкиваются с трудностями при оформлении компенсаций. Расселение жителей "неперспективных" поселков повсеместно ведется с нарушениями.

Во многом это происходит из-за того, что закрытие северных населенных пунктов отдано на откуп региональным властям, которым проще закрыть поселок и не думать о дальнейшей судьбе его жителей.

Госдума приняла в первом чтении поправки к закону "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из закрываемых населенных пунктов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". Такие выезжающие имеют право требовать ЕДВ и жилищных субсидий из средств госбюджета на приобретение жилья "в случае согласования закрытия населенных пунктов с Правительством РФ". Но порядок согласования не был установлен, и поселки нередко закрывались по решению органов власти субъектов РФ без согласования. Из-за этого выезжавшие часто не могли подтвердить свое право на жилье и льготы.

Законопроект наделяет Правительство РФ правом самому устанавливать "порядок согласования закрытия" с органами власти субъектов РФ. Если поселок закрывается без согласования, поддержки из госбюджета на это регион не получит, а решение может быть признано неправомочным. После того как кабинет министров издает

соответствующий подзаконный акт, есть надежда, что ситуация в этой сфере упорядочится.

Как рассказал коллегам глава думского комитета по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока Николай Харитонов (КПРФ), эффективность политики закрытия поселков в труднодоступных местностях надо оценивать по соотношению сумм необходимых жилищных субсидий и числа уезжающих жителей. И по этим критериям она не выдерживает критики. "Всего в очереди на получение государственных жилищных субсидий сегодня стоит около 230 тысяч семей", - рассказал глава комитета. - "Общий объем финансирования подпрограммы по обеспечению жильем льготников в рамках федеральной целевой программы "Жилище" на 2011 - 2015 годы составляет 33,5 млрд рублей. При этом утвержденный госбюджет на 2013 год предусматривает на эти цели 10,79 млрд рублей - это 52% от требуемого". По оценке экспертов комитета, при сохране-

нии такого подхода к реализации подпрограммы целевые показатели не будут достигнуты к концу срока, так что к 2015 году значительная часть северян, переселяемых из закрытых поселков, жилья не получит. "Практически не полу-

чали финансирования такие регионы, как Якутия (там сегодня 388 нуждающихся семей), Магаданская область (708 семей), Мурманская, Иркутская области, Приморский край, - привел примеры Харитонов. - Практически в каждом ре-

гионе встречаются люди, которые, не дожидаясь федерального финансирования, используя свои источники, выезжают и ждут сертификата очень долго, не сумев записаться на нормальной жилплощади".

КОММЕНТАРИЙ

Валентина ПИВНЕНКО, 1-й зампред комитета ГД по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока ("ЕР"):

- Законопроект касается порядка согласования закрытия населенных пунктов. Закон о закрытии населенных пунктов на "северах" приняли еще в 2011 году, но в госбюджете в 2013 году на эти цели деньги пока не заложены; эту проблему новый законопроект должен помочь решить. Также корректив потребовал порядок предоставления жилищных субсидий.

Никакого отношения к пенсионному законодательству этот закон не имеет. Сейчас на всей территории России любой гражданин, обратившийся в соответствующие службы за назначением пенсии, если у него есть трудовой северный стаж, пользуется

правами на ту пенсию, которую он заработал на Севере. А если где-то эта норма закона не исполняется, то это вопрос не к законодателю, а к правоприменителям. Необходимо эти нарушения исправлять и добиваться того, чтобы закон действовал на всей территории РФ.

Напомню, что закрываются те поселки, где нет уже больше никакой трудовой деятельности (бывшие рудники, где добывали золото, уголь, другие полезные ископаемые), а также полярные станции, содержать которые в крайне неблагоприятных условиях с такими затратами бюджета нецелесообразно.

ПЕНСИОННУЮ ФОРМУЛУ ОБЕЩАЮТ ДОРАБОТАТЬ

29 марта на площадке "Открытая трибуна" в Госдуме прошла дискуссия на тему "Реформирование пенсионной системы".

В обсуждении участвовали представители политических партий, Минтруда, профсоюзов, экспертного сообщества. Участники мероприятия обсудили Стратегию развития пенсионной системы и фактически отказались обсуждать предложенную Министерством труда и социальной защиты новую формулу для расчета пенсий, так как она "непроработанная и непонятная". Впрочем, замминистра труда согласился, что формулу можно и доработать...



Спикер ГД Сергей Нарышкин заявил, что "пенсионная система должна быть понятной и справедливой". Сейчас идут споры вокруг "темпов повышения пенсий, преимуществ солидарной или накопительной системы, проблемы повышения пенсионного возраста". Граждане и экспертов волнует "гарантия сохранности средств пенсионных накоплений, и с учетом их инвестирования это требует действенного контроля". Всплеск дискуссий вызвало предложение использовать новую пенсионную формулу, которая позволит "дифференцировать размер пенсий в зависимости от стажа и величины страховых взносов". На основе неких баллов и коэффициентов, в которых пока никто разобраться не может.

Замминистра труда Андрей Пудов рассказал, что новая пенсионная реформа сделает систему "сбалансированной и справедливой для всех категорий пенсионеров". На пенсионной формуле он благоразумно останавливаться не стал, тем более что вводиться она будет только с 2015 года. Хотя, по его словам, следовало бы уже в этом году принять все законы, чтобы 2014 год был "переходным периодом". За это время и население начнет в пенсионной формуле разбираться, и ПФР ориентируется.

Выяснилось, что у его оппонентов полно претензий не только к пенсионной формуле, но и к самой концепции. Лидер КПРФ Геннадий Зюганов заявил, что Стратегия "написана идиотским языком, даже человеку с двумя высшими образованиями трудно в ней разобраться", и что от нее "дурно

пахнет": "Это не реформа, а очередной обман граждан". Лидер коммунистов напомнил, что из 76 млн трудоспособного населения РФ только 52 млн платят пенсионные взносы, а 24 млн не вовлечены в этот процесс. "Поднять коэффициент замещения трудовой пенсии до 40% можно только для граждан, которые, получая зарплату не ниже средней по стране, имеют не менее 30 лет стажа, - сказал Зюганов. - Причем нестраховые периоды (учеба, военная служба) в него не должны включаться. Плюс правительство предлагается, чтобы при достижении пенсионного возраста человек продолжал трудиться еще пять лет". Простой человек из регионов ни выработать такой стаж, ни "соответствовать" всем вышеописанным параметрам не сможет, и, по подсчетам коммунистов, "коэффициент замещения для большинства граждан достигнет максимум 24%". По словам Зюганова, это значит, что "огромный пласт людей, которые честно трудятся на селе, в сфере образования, науки, культуры, будет просто отрезан от получения достойных пенсий". Как считает лидер КПРФ, авторы пенсионной реформы ориентированы не на создание справедливой пенсионной системы, а на решение совсем других задач: закрытие дефицита Пенсионного фонда, уже достигшего 1 трлн рублей, повышение возраста выхода на пенсию на 5 лет, удвоение платежей в ПФР, "получее" лишение ряда категорий россиян льготных пенсий и снятие с государства контрольных функций в отношении работодателей.

Другие участники обсуждения были не так категоричны, а о правительственных инициативах отзывались как о явлении неизбежном. Председатель комитета Госдумы по труду, соцполитике и делам ветеранов Андрей Исаев признал, что точки зрения на очередную пенсионную реформу разнятся, в итоге был выбран правительственный вариант Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы. По мнению депутата, "из предложенных вариантов выбранный путь реформирования пенсионной системы был лучшим, и Стратегия в целом социально сбалансирована". По его прогнозу, страна находится на пороге "ухудшения демографической ситуации, когда доля неработающих по отношению к работающим явно вырастет", и преобразования в пенсионной сфере необходимы. Как говорит Исаев, было три пути выхода из ситуации. Два из них - "повышение нагрузки на фонд оплаты труда и повышение взносов со всех работодателей" - были отвергнуты. Потому что они привели бы к уходу части зарплат в тень, к общему снижению инвестиционной привлекательности, повышению пенсионного возраста и сокращению обязательств государства. Выбрали третий, "самый щадящий и реалистичный вариант - внутреннюю мобилизацию существующих средств". Это должно, помимо прочего, решить проблему дефицита Пенсионного фонда: "Уже повысили взносы в ПФР для предприятий, работники которых трудятся во вредных и опасных условиях". И теперь, по словам Исаева, надо

оперативно провести объективную оценку рабочих мест с участием представителей государства и профсоюзов, дабы побудить работодателя не экономить на работниках, сворачивать вредное производство и внедрять современные технологии.

Андрей Исаев заявил, что задуманные перемены не означают ущемления каких-то слоев населения. Депутат считает, что у работника, выбравшего либо страховую, либо накопительную часть, должно быть право в дальнейшем пересмотреть свое решение. И что накопительную пенсию следует перевести в страховую для тех, кто за шесть лет (с начала предыдущей реформы, ориентированной на "накопительный компонент") не перешел на накопительную систему. А таких "молчунов" в стране большинство. Ну а те, кто вложил в НПФ, могут остаться в накопительной системе. Исаев считает "абсолютно оправданным" введение минимального стажа в 15 лет для приобретения права на трудовую пенсию. Иначе получится, говорит он, что одни будут жить за счет других...

Недостаток выбранного варианта, по словам Исаева, в том, что он малопонятен гражданам. Сама пенсионная формула, проект которой предложил Минтруд, "крайне сложна для восприятия". Поэтому депутат от имени "Единой России" и профильного комитета предложил "считать подготовленный вариант пенсионной реформы рабочим".

С Исаевым в целом согласился зампред ФНПР Давид Кришталь. Он поддержал и переход на 15-летний стаж, и повышение взносов для самозанятых, так как тариф должен быть единым для всех. По его словам, в проекте новой реформы сделана попытка обеспечить в будущем россиянам нормальную пенсию, упорядочить выплату страховых пенсионных взносов, не повышая резко нагрузку на работодателя; при этом не запускать в очередной раз руку в бюджет для покрытия дефицита ПФР. Другое дело, отметил он, что на все это потребуется время, и чудес ждать не следует...

По итогам обсуждения лидер фракции "ЕР" в Госдуме Владимир Васильев предложил создать межфракционную группу для доработки спорных моментов реформы, прежде всего пенсионной формулы, с участием заинтересованных сторон. Решение об этом депутаты могут принять уже на следующей неделе.

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ

ВСЁ БУДЕТ
В ШОКОЛАДЕ

ПРЕДЫСТОРИЯ:

Работники Пермского филиала ООО "Нестле Россия" 25 января провели профсоюзный пикет у проходной своей кондитерской фабрики, чтобы добиться перевода (приема) в штат предприятия заемных работников. На протяжении последних двух месяцев первичка профсоюза работников АПК РФ пыталась добиться начала переговоров по своим требованиям. Наконец, руководство "Нестле" заявило о готовности к содержательному разговору. 31 января переговоры все-таки состоялись, но по итогам встречи можно было говорить лишь об ее провале усилиями стороны работодателя. Руководство считало возможным прием работников в штат лишь на срочные трудовые договоры.

"Солидарность", № 48, 2007; № 2 - 3, 2008; №5, 2012; № 4 - 5, 2013

160 "НОВИЧКОВ"
В ШТАТЕ

14 марта 2013 года на кондитерской фабрике "Нестле Россия" в Перми наконец состоялись конструктивные переговоры между первичной профсоюзной организацией и руководством предприятия. Встреча завершилась подписанием долгожданного соглашения о переводе в штат членов профсоюза работников АПК РФ. 160 человек, ранее формально числившихся в агентстве занятости, получат прямые договоры с компанией. 87 из них получат постоянные рабочие места, еще 73 будут приняты в штат по срочным трудовым договорам. Однако последние получат приоритетное право занимать вновь создаваемые постоянные рабочие места.

Такой компромисс был найден в результате продолжительных и крайне напряженных переговоров. Однако стороны сумели провести совместную оценку потребности Пермского филиала ООО "Нестле Россия" в постоянных рабочих местах на различных участках производства. При переводе членов профсоюза в штат предприятия учитывались их квалификация, стаж и социальное положение. На всех вновь принятых сотрудников будут распространяться все социальные льготы, предусмотренные действующим коллективным договором.

Между тем перевод в штат 160 работников - это еще не предел достигнутых договоренностей. В течение этого года должен быть разработан механизм оценки потребности предприятия в постоянных рабочих местах на перспективу. Таким образом, штат кондитерской фабрики в дальнейшем может быть расширен.

Эта победа стала возможной благодаря стойкой, принципиальной позиции переговорной группы (от профсоюза), благодаря сплоченности членов первичной профсоюзной организации предприятия, их солидарности с работниками заемного агентства, общему стремлению добиться лучших условий для всех наемных работников, производящих продукты компании "Нестле", и достойного отношения к ним, независимо от их формального статуса, - комментирует подписание соглашения председатель профсоюза работников АПК РФ Наталья Агапова. Она также выразила надежду, что подписанное соглашение в ближайшее время будет реализовано в полном объеме.

"Вам удалось достигнуть по-настоящему позитивного соглашения по сложным вопросам и в очень жестких условиях... Годы борьбы научили нас не считать никакую победу окончательной; IUF приложил все усилия, чтобы помочь нашим членам в Перми укреплять свою организацию, представлять интересы работников, сохраняя то, что достигнуто, и двигаться дальше", - обратился к профсоюзному комитету пермской фабрики генеральный секретарь Международного союза работников пищевой и смежных отраслей IUF Рон Освальд.

С генсеком IUF трудно не согласиться: любую победу окончательной считать нельзя. Так что теперь профсоюз будет тщательно контролировать выполнение работодателем подписанных соглашений.

Павел ОСИПОВ.

СИТУАЦИЯ



ОАО "Икар" (Курганский завод трубопроводной арматуры) признан банкротом и в скором времени перестанет существовать как юридическое лицо.

То же самое, вполне логично, ожидает и заводскую первичку. Но если место "старого Икара" благополучно заступило новое ООО "Икар-КЗТА", то профсоюз на предприятии новые собственники видеть не хотят.

По крайней мере, независимый от них...

В сентябре 2012 года "Солидарность" высказывала более-менее оптимистичные прогнозы относительно дальнейшей судьбы заводской первички. Время показало, что мы, увы, ошибались: руководство "Икара" фактически делает вид, что четверти заводского коллектива не существует.

"ИКАР", ПАСЫНОК ФЕНИКСА

ВОЗРОЖДЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ НЕ ПРИЗНАЕТ СВОЮ ПЕРВИЧКУ

ЗАБИРАЙ СВОИ ИГРУШКИ

Курганский завод трубопроводной арматуры "Икар" более 50 лет работает в своем сегменте российского рынка. До начала финансовых трудностей, из-за которых в 2010 году была запущена процедура банкротства, на предприятии работало около 2,5 тысячи человек. 15 октября 2012 года Арбитражным судом Курганской области завод был признан банкротом, на нем ввели конкурсное управление. С банкротством юридического лица ОАО "Икар" было образовано новое - ООО "Икар-КЗТА". 1 сентября ему в аренду были переданы основные фонды банкротствующего предприятия.

На "новое" предприятие рабочие перевелись, но далеко не все. По предположению председателя Курганского областного комитета профсоюза машиностроителей Станислава Сорокина, сейчас в ООО трудится около 900 человек. Более точной информацией Сорокин не обладает, а почему - сейчас станет понятно.

Первичной профсоюзной организации ОАО "Икар", следуя логике реорганизации предприятия, предстоит ликвидация как юридическому лицу. Поэтому в сентябре прошлого года была создана первичка ООО "Икар-КЗТА", о чем было оповещено руководство. Профком встал на баланс областного комитета. То есть сейчас существуют две первички: одна потихоньку умирает, а вторая еще только собирается развиваться. Председателем обеих является все тот же Станислав Сорокин, который в прошлом отработал на "Икаре" много лет.

Последняя первичка была создана для того, чтобы цепочка взаимоотношений профсоюза и работников не прервалась. Однако, как это нередко случается при реорганизации предприятий, новое руководство не горит желанием признавать нежданных соцпартнеров. Руководство ООО проигнорировало заявления работников об удержании профсоюзных взносов, а Станислав Сорокин на завод не пускают. Его первичку работодатель не признает, переговоры, по словам председателя, ни к чему не привели.

ВСЕМ РЕБЯТАМ ПРИМЕР

Зато на ООО "Икар-КЗТА" была образована еще одна профсоюзная организация. (Для простоты изложения их влору пронумеровать.) Представители "официальных" профсоюзов предполагают, что без участия руководства здесь не обошлось.

- Я знаю, что когда собрание под диктатом директора, был назначен председатель. Директор заявил, что профзвонсы собирать не будет, "у меня будет свой профсоюз". Если это можно назвать профсоюзом, - говорит Сорокин. - Сколько там сейчас людей, я сказать не могу.

Не может сказать этого и председатель новоиспеченной профорганизации, ведущий специалист одного из отделов предприятия Любовь Дурова. В беседе с корреспондентом "Солидарности" она также затруднилась назвать общее количество работников ООО "Икар-КЗТА". Последнее, впрочем, может быть связано с незавершенностью реорганизационных процессов на предприятии.

- Сейчас я не могу вам сказать, данных у меня пока нет, надо узнать, - ответила она на вопрос о численности рабочих и членов профсоюза, отметив, впрочем, что заявления на вступление в первичку к ней поступают.

Профсоюз Дуровой был образован в феврале этого года, и сотрудничать с отраслевым и областными профсоюзами "пока" не собирается. "Пока мы не видим в этом необходимости", - пояснила Любовь Дурова. С работодателем председатель профко-

ма "общается нормально", противодействия с его стороны не встречает. Чему, конечно, можно только порадоваться. Своих же коллег из обкома профсоюза машиностроителей она, похоже, как и работодатель, не признает или же просто о них не знает:

- У нас на предприятии нет двух первичных организаций. У нас одна, мы работаем на ООО "Икар-КЗТА". А та первичная организация находится на ОАО. Это две разных организации. Численность работающих там и численность работающих здесь - абсолютно разная.

Но бог с ней, с численностью - есть моменты и поинтереснее. Например, профсоюз Любови Дуровой собирается работать по уникальной схеме: безо всяких сборов и перечисления членских взносов. Самому профлидеру такой уж уникальной ситуация не кажется: "Вся Европа так живет, там тоже взносы не собирают", - утверждает она, отмечая, что такое решение они приняли без оглядки на "европейский опыт", сами по себе:

- Закон позволяет, и мы решили по-пробовать. Посмотрим, что получится. Мы только начали работать, поэтому результатов еще никаких. Что как дальше будет развиваться, сказать мы не можем.

Казалось бы, таким образом первичка лишает себя средств к существованию. Однако предпрофкома с этим не согласна:

- Почему? У нас будет коллективный договор, и там будет оговорено так же, как и здесь, - где это "здесь", осталось неясным. - А средства у нас... мы сами. Наш завод будет выдавать, мы будем выделять, на все будет. Как обычно, просто мы с людьми не будем собирать взносы, потому что люди выходят из профсоюза лишь по одной причине: они платят взносы и не видят никакой поддержки.

Понять, будет все-таки предприятие финансировать деятельность дуrowsкой первички или нет, довольно трудно. (Прояснить этот вопрос у гендиректора Сергея Привалова, увы, не получилось: в приемной сообщили, что он находится в командировке.) Несмотря на сказанное выше, на уточняющий вопрос предпрофкома ответила несколько туманно: "Не будет выдавать, а у нас в коллективном договоре все будет оговорено: сколько, как, поощрения, выплаты, премии". Сама первичка будет работать на общественных началах, что при неосвобожденном председателе само по себе неудивительно. А отсутствие членских взносов, как можно понять, позволит сэкономить на том же бухгалтере. Не говоря уже о трудовых инспекторах. Вот бы у кого ФНПР "поучиться"!

ПО ПУНКТАМ И ИНСТАНЦИЯМ

Проблема же первички профсоюза машиностроителей - налицо: в сложившейся обстановке она не может реально влиять на жизнь предприятия и отстаивать права работников. 230 заявлений о вступлении в профсоюз, которые поступили к Станиславу Сорокину, того и гляди превратятся в "тыкву". Могут ли заводчане всерьез рассчитывать на помощь первички под председательством Дуровой - вопрос более чем спорный. Выход для сорокинской первички, в общем-то, один: доказывать свое право на существование с Трудовым кодексом на руках.

В начале марта Станислав Сорокин написал письмо, где по пунктам описал ситуацию на "Икаре". Адресатами стали прокурор Курганской области, полпред президента в УрФО, координатор Курганской ОТК, председатели ЦК профсоюза машиностроителей и регионального объединения РСДП. Пришло письмо и в редакцию "Солидарности". В нем перечислены нарушения статей ТК руководством "Икара":

"С сентября 2012 года работодатель игнорирует заявления членов профсоюза об удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию и бесплатном перечислении их в первичную профсоюзную организацию (ч. 5 ст. 377); отказывается от участия в разработке и принятии коллективного договора (ст. 36)".

Кроме того, 5 марта этого года имел место такой случай. Профком ОАО "Икар" собрался в заводском помещении на совместное заседание с представителями обкома и ЦК профсоюза машиностроителей. Спустила какое-то время на встречу явился и представитель работодателя - замдиректора по экономической безопасности. Но лишь с тем, чтобы потребовать от собравшихся освободить помещение. Чем, по мнению Сорокина, также нарушил ст. 377 ТК, а также ст. 28 федерального закона "О профсоюзах" и ст. 30 Конституции РФ. Недопущение председателя профкома на предприятие, о котором говорилось выше, тоже нарушает Трудовой кодекс, а именно ст. 370.

Пока что ответ, говорит Сорокин (не считая звонка из "Солидарности"), пришел только из прокуратуры: "обращение будет рассмотрено в установленном порядке", а сейчас передано на рассмотрение в Трудинспекцию. Письменных ответов из ЦК профсоюза не требуется: Москва совместно с Федерацией профсоюзов Курганской области держит ситуацию на контроле. Председатель ФПКО Владимир Андрейченко, по информации Станислава Сорокина, имел разговор с губернатором Олегом Богомоловым. Последний обещал на встрече с региональными работодателями обсудить в числе прочего и ситуацию на "Икаре". Пока не было ни встречи, ни ее результата, и профсоюзники стараются быть осторожными в оценках.

- Большинство работников якобы состоят в профорганизации (под руководством Любови Дуровой. - Прим. П.О.), - председатель профсоюза машиностроителей Николай Шатохин подчеркивает слово "якобы". - Один из факторов, который всех прельщает, это то, что не надо платить членские взносы. А руководитель, видимо, наобещал им манну небесную, что решит все их проблемы. Установить же, какая часть работников состоит в этой первичке, достаточно сложно. По крайней мере, заявлений о выходе из нашего профсоюза никто не видел. Мы пытались скоординировать свои действия с ФПКО, писали им письма, туда выезжал наш правовой инспектор, давал рекомендации о поэтапных действиях. Выходили и на губернатора области, и на прокуратуру, и на Рострудинспекцию, но эти органы заняли такую хитрую позицию, что сразу начинают отбиваться и говорить: "Решайте свои проблемы через суд". ФПКО, со своей стороны, тоже ведет работу с местными властями, и нужно посмотреть на реакцию последних.

Между прочим главной слабостью профсоюзной позиции в данном случае Николай Шатохин считает то, что сами члены профсоюза не проявляют особой активности в том, чтобы подтвердить свое профчленство в профсоюзе машиностроителей. И, соответственно, заявить о своих правах. Но как это сделать, если работодатель игнорирует такие подтверждения, как заявки на перечисление профсоюзных взносов, пока не очень ясно. По крайней мере, вряд ли конфликт дойдет до активных форм протеста, пока не будут ясны результаты переговоров с губернатором. Так что у руководства "Икара" есть время приоткрыть глаза и заметить первичку профсоюза машиностроителей численностью в четверть коллектива.

Павел ОСИПОВ.

ШКОЛА ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА

СМОТР КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

С 29 по 31 марта на территории базы отдыха "Политотдел" проходили очередные занятия молодежных советов (комиссий) предприятий и организаций г. Омска.

Часть занятий состоялась в рамках "пилотного" старта учебной программы "Стратегический резерв-2013". Как уже сообщалось, в настоящий момент территориальные объединения профсоюзов проводят местные мероприятия по программе Всероссийской молодежной школы профсоюзов ФНПР "Стратегический резерв-2013". Показавшие себя лучше всех представители профсоюзной молодежи будут участвовать в окружном (Новосибирск, сентябрь-октябрь нынешнего года), а затем в федеральном (Москва, конец октября) этапах программы. Пятьдесят победи-

телей этого своеобразного конкурса-школы получат право дальнейшего обучения по специальностям, связанным с государственным и территориальным управлением, а также войдут в кадровый резерв на должности руководителей региональных профсоюзных объединений.

Такое масштабное мероприятие требует основательной подготовки. Поэтому прошедшие в "Политотделе" занятия и получили статус неофициального, "пилотного" старта программы. А своё официальное начало региональный этап "Стратегического резерва-2013"

возьмет уже совсем скоро, в течение апреля.

Несмотря на то, что запуск программы был пробным, смысл проводимых в эти три дня занятий был совершенно серьезным, а накал состоявшихся обсуждений и дискуссий - неподдельным. Нешутность разговора подчеркивало и присутствие в числе участников разговора начальника отдела молодежных программ департамента по делам молодежи, физкультуры и спорта администрации Омска Георгия Демина. Представитель мэрии ознакомил собравшихся с документами, очерчивающими взаимодействие городской администрации и молодежного совета ТОО "ФОР", а также принял участие в "круглом столе" по актуальным вопросам труда и быта молодежи.

"Круглых столов" вообще, строго говоря, прошло несколько. Каждый из них был посвящен конкретной теме, волнующей молодых профсоюзных активистов. Так, в одной из дискуссий участники с жаром обсуждали идеи реформирования организационной структуры профсоюзного движения, сойдясь в итоге на том, что для нашего региона такое реформирование было бы преждевременным и, более того, вредным, поскольку поставило бы крест на самостоятельности и сплоченности территориального объединения профсоюзов.

Коснулся разговор и других проблем - скажем, сложности полу-



Проходит тренинг по командообразованию.

чения информации о прибыльности предприятий. Выяснилось, что практика утаивания от профсоюзов этой информации, к сожалению, нередка - а это не позволяет вести полноценный переговорный процесс по составлению коллективного договора и, соответственно, в полной мере отстаивать интересы работников. Существует, на взгляд молодых, и проблема их профсоюзной кадровой перспективы - впрочем, итогом дискуссии на эту тему явилось общее мнение о том, что для попадания в некую номенклатурную обойму самой убедительной рекомендацией будет являться яркая, инициативная и эффективная повседневная деятельность. "Чем сидеть и ждать чего-то, - резюмировали участники беседы, - лучше активнее работать".

А работать - и не только молодежи - коллективам профорганизаций областного центра есть над чем: просматриваются такие общие

для предприятий Омска нездоровые тенденции, как вымывание конкретных цифр из разделов коллективных договоров, посвященных зарплате и бонусам, или массовый перевод служб предприятий на аутсорсинг с соответствующим сокращением персонала и резким ослаблением первичек.

Своеобразный смотр кадрового резерва, прошедший в "Политотделе", преследовал и еще одну цель - проведение предварительной защиты презентаций молодежных профорганизаций в рамках конкурса на лучший молодежный совет. Команды продемонстрировали видео- и фотозарисовки о своей повседневной работе, рассказали об имеющихся наработках и достижениях. Этот этап конкурса также найдет своё продолжение уже в ближайших апрельских днях.

Лев ГРАЧЁВ.

Фото

Василия МОЛОШНИКОВА.



Профсоюзный кадровый резерв готов к серьезной работе.

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

ПЛАНЫ ОБНАДЕЖИВАЮЩИЕ, НО ТРУДНОВЫПОЛНИМЫЕ

Окончание. Начало на с. 3.

Так или иначе, необходимо принимать меры по реализации указа. На федеральном уровне предложен вариант поэтапного увеличения зарплаты медиков. Если следовать ему, то в 2013-м региону нужно направить на эти цели 2,5 млрд рублей, а затем сумма будет ежегодно возрастать. Для Омской области такой расклад признан неприемлемым. "Взяв такой резкий старт, мы просто провалим программу", - констатировал Сергей Толкачев. Проанализировав имеющиеся возможности, региональное отраслевое министерство обратилось к федеральному со своим предложением. Суть его в том, чтобы провести в течение нынешнего года оптимизацию сети - сначала постараться изыскать ресурсы, а уже с 2014-го полноценно включиться в процесс по выполнению указа. Такая позиция была принята. В апреле предстоит защищать перед Минздравом РФ программу развития здравоохранения Омской области, содержащую конкретные идеи по улучшению ситуации в отрасли. Возможно, если они будут одобрены, удастся получить финансовое подспорье из федерального бюджета.

ВАЖЕН РАЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Что касается самых ближайших перспектив увеличения зарплаты омских медиков, то они следующие. За 2012 год по отношению к предыдущему оплата труда в отрасли выросла на 12 процентов - на такие же темпы должны ориентироваться руководители учреждений и в текущем году. Однако "зарплатная" картина, сложившаяся в первые месяцы 2013-го, выглядит неоднозначно и вызывает беспокойство. Лишь в немногих организациях оплата труда за данный период выросла. В число лидеров вошли, например, медико-хирургический центр, детская городская поликлиника № 5, городская клиническая больница им. Кабанова, Седелни-

ковская ЦРБ - кстати, это единственное районное учреждение, где удалось добиться увеличения зарплат. Список аутсайдеров значительно длиннее. Уменьшение среднего уровня оплаты труда наблюдается, в частности, в ГБ № 9, роддоме № 1, Называевской, Болшеуковской ЦРБ... Наиболее критическая обстановка отмечена в стоматологической поликлинике № 2 - здесь снижение составило более 30 процентов. Причем в министерство не поступало тревожных сигналов от руководства учреждения, равно как и жалоб со стороны работников.

Причины проблем выясняет не так давно созданная рабочая группа, куда вошли специалисты областного Минздрава, Фонда обязательного медицинского страхования, главврачи. Сейчас она проводит мониторинг складывающейся в организациях ситуации с зарплатой и расходованием средств в целом. Как показал анализ, далеко не все учреждения смогли адаптироваться к новым условиям, связанным с переходом на одноканальное финансирование - из Фонда ОМС "по законченному случаю". Готовясь к этим преобразованиям, министерство разработало систему так называемых клинко-затратных групп, на основе которых больницам и поликлиникам должны производиться денежные отчисления. Руководителям нужно было ознакомиться с ней и предложить свои коррективы с учетом специфики деятельности и реальных объемов оказываемых лечебных услуг. Однако ответные рекомендации поступили лишь от единиц. В итоге возникли переко-

сы с распределением средств. Только в январе в общей сложности медучреждения "недобрали" около ста миллионов рублей, что, естественно, отразилось на оплате труда. Система финансовых потоков, направляемых в конкретные больницы и поликлиники, не статична, подчеркнул замминистра, ее изменение вполне возможно - на этот счет существует договоренность с региональным Фондом ОМС. Обстоятельства в тех или иных учреждениях могут быть приняты во внимание, но при одном условии: нельзя замалчивать проблемы, необходимо чаще напоминать о себе.

В нынешних обстоятельствах крайне важно рационально относиться к расходованию денежных средств, был сделан акцент в выступлении. Одноканальное финансирование предусматривает затраты на содержание медучреждений, налоговые отчисления, зарплату работников и прочие нужды из "общего котла". Между тем ряд больниц в районах располагает значительными площадями, которые не используются. При этом за их коммунальное обслуживание нужно платить, что также может негативно отразиться на зарплате. Словом, останется ли учреждение на плаву - во многом зависит от хозяйственной жилки руководителя. Кстати, распоряжения, изданные на федеральном уровне, затрагивают и условия оплаты труда руководящего звена: она станет более "прозрачной и мобильной". Это подразумевает прямую зависимость от средней зарплаты по учреждению, причем уровень заработка управленцев будет пересматриваться ежеквартально:

снизятся доходы персонала, меньше получат и главврачи.

Профлидеры обсудили представленную информацию, поступили с их стороны и некоторые предложения. В частности, председатель профкома больницы скорой медицинской помощи № 1 Валентина Вискова заинтересовалась возможностью организации обучения руководителей, а также специалистов экономических служб учреждений по вопросам планирования и финансово-хозяйственной деятельности. С такой необходимостью Сергей Толкачев согласился и отметил, что подобные семинары уже проводятся. Но стоит придать им диалоговый характер: важно, чтобы обучающая программа включала в себя не только лекции, но и обмен опытом между представителями медучреждений. Председатель профорганизации Сергей Моисеенко подчеркнул, что обком будет своевременно информировать профактив обо всех решениях, принимаемых на уровне министерства.

УКРЕПЛЯТЬ ЗДОРОВЬЕ И ПРОФЧЛЕНСТВО

На заседании президиума также была рассмотрена ситуация с профсоюзным членством и профзаболеваемостью в отрасли. Как проинформировала главный специалист обкома Татьяна Ноздрина, в настоящее время на профучете в облпрофорганизации состоит более 44 тысяч человек. Охват работающих профчленством выше, чем в среднем по Сибирскому федеральному округу и в целом по России. Данный показатель в Омской области составляет 71 процент. Од-

нако по сравнению с 2011 годом в 2012-м произошло снижение на два процента. В ряде учреждений в профсоюзе состоит менее половины коллектива. В числе таковых - Тюкалинская, Таврическая, Колосовская, Усть-Ишимская ЦРБ, Дом ребенка, детская горбольница № 3... В Тевризском и Азовском районах охват и вовсе на критической отметке - 26,8 и 23,3 процента соответственно. Вместе с тем есть организации, в которых профчленство сохраняется на уровне ста процентов или близко к этому показателю. Среди них областная клиническая больница, Западно-Сибирский медицинский центр, клинический диагностический центр, городские поликлиники № 3, 4, 9, 10, 14 и другие. В качестве положительных примеров были названы учреждения, где за короткое время удалось добиться значительного роста профчленства. Скажем, в Центре крови за 2012-й оно увеличилось на 37 процентов. Прорыв произошел и в объединении "Микроген": еще по данным прошлого года охват здесь был равен лишь 14 процентам, а уже в марте текущего года профряды насчитывали 60 процентов работников. Подобный опыт, безусловно, должен быть взят на заметку коллегами.

А вот в плане профзаболеваемости медработников тенденции к снижению, к сожалению, не наблюдаются - ее уровень остается стабильно высоким. Уже более пяти лет он превышает показатели заболеваемости взрослого населения региона в полтора раза. Профактиву на заседании было рекомендовано шире использовать возможности оздоровления работников на базе санаторного отделения Центра восстановительной медицины и реабилитации Министерства здравоохранения Омской области, клинического хирургического медицинского центра "Зеленая роща", а также спорткомплекса БСМП-1.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

Весна наступает семимильными шагами. При этом наши шаги становятся всё короче: лед, перемежающийся с лужами, на тротуарах останавливает даже самых спешащих. А на дорогах беда другая: сошедший снежный покров обнажил глубокие «раны», точнее ямы... Как же улучшить дорожное покрытие? В Ванкувере, например, недавно предложили добавлять в асфальт частицы переработанного пластика, что увеличивает прочность и позволяет вторичное использование покрытия. Но это лишь усовершенствование привычного покрытия. Гораздо более интересной идеей кажется наделить дорогу «разумом», заставить ее не просто лежать под колесами, но и работать на человека в прямом смысле этого слова.

В ПОИСКАХ НОВЫХ ДОРОГ

ДЕЛА РОССИЙСКИЕ

В России, как известно, ситуация с дорогами очень тяжелая – в целых регионах их практически нет, а 1235-километровая федеральная трасса А-360 «Лена» вообще вошла в народный фольклор как одна из самых страшных и опасных дорог в мире.

Тем не менее параллельно с разговорами о реставрации обычной дорожной сети ведется речь и о появлении у нас элементов интерактивных дорог. В частности, не так давно ОАО «Роснано» заявило о строительстве в Татарстане пробных участков дороги по голландскому образцу Smart Highway. Светодиодное освещение, люминесцентная разметка, специально разработанное покрытие (армированный стальной стружкой фибробетон, базальтопластиковая арматура, модификаторы асфальтобетонных смесей) – всё это теоретически может появиться в районе Казани уже в 2014 году, но теория у нас, как известно, нередко расходится с реальностью.

УМНЫЙ ХАЙВЕЙ

Голландцы из компаний Studio Roosegaarde и Heijmans Infrastructure предложили проект интерактивной дороги Smart Highway и на 2013 год запланирован пуск пробного участка дороги.

По идее разработчиков, трасса должна заранее предупреждать водителей о нештатных ситуациях, о снегопаде, пробках или авариях, должна быть ярко освещена ночью. Большой плюс предлагаемого проекта в том, что разработчики не собираются полностью менять покрытие уже построенных дорог – наоборот, элементы умной дороги планируется встраивать в существующую сеть, причем элементы эти в большинстве своем очень просты и основываются не на электронике, а на химии.

Флуоресцентные краски и порошки обеспечат ночное свечение (до 10 часов после дневной «зарядки») обычной разметки, а в плохую погоду на дороге будут проявляться предупреждающие узоры, нанесенные другими видами краски, реагирующей на внешние условия. Интерактивная разметка может быть реализована также путем врезки в полотно экранов – но так или иначе, основным покрытием умных голландских дорог останется старый добрый асфальт, что снимает основную проблему Solar Roadways – необходимость обеспечить прозрачность внешнего слоя полотна.

Smart Highway также сможет подзарядять аккумуляторы электромобилей посредством индукции, правда, в отличие от американского конкурента, дорога не станет сама вырабатывать энергию, забирать ее из внешней сети, – для этого предназначена специальная «подзарядная» полоса. Помимо нее, электронная система Smart Highway будет включать в себя элементы дорожной инфраструктуры – светофоры, железнодорожные переезды, знаки и информационные щиты.

Сегодня на стадии бета-тестирования находятся пять составляющих «умной» дороги: динамическая разметка, светящиеся в зависимости от времени суток элементы инфраструктуры, интерактивное освещение, полоса подзарядки электромобилей и система, подразумевающая установку по обочинам множе-

ства мелких ветрогенераторов, улавливающих потоки от проезжающих автомобилей.

СОЛНЕЧНЫЕ ПУТИ

Американские инженеры Скотт и Джулия Брюсоу разработали схему, позволяющую превратить дорожную сеть в огромную солнечную электростанцию. Проект получил название Solar Roadways, и суть его достаточно проста. Все дорожное покрытие США Брюсоу предлагают заменить на солнечные батареи, покрытые прозрачным сверхпрочным материалом на основе стекла, способным выдерживать постоянную транспортную нагрузку.

Подобная схема позволит не разгружать, а попросту сделать ненужными ряд традиционных электростанций – даже при условии, что «на сторону» пойдут только излишки энергии. В первую же очередь Solar Roadways будут питать сами себя. Зимой они будут самоочищаться от снега и льда путем легкого прогрева, дорожные знаки станут интерактивными, управляемыми от дороги, разметку можно будет высвечивать встроенными в полотно светодиодами; более того, от полотна смогут бесконтактно заряжаться аккумуляторы электромобилей!

Скотт и Джулия основали собственную компанию и в феврале 2012 года представили первый образец дорожной плиты, квадрат со стороной 3,658 м. Причем еще до этого проект выглядел настолько убедительно, что министерство транспорта США выделило грант в \$100 000 на изготовление прототипа.

Покрытие Solar Roadways состоит из трех слоев. Внешний слой – это основная проблема разработчиков. Специальное стекло, которое будет достаточно прочным, чтобы выдерживать даже тяжелые грузовики, не прогибаясь и не повреждая хрупкие солнечные панели, стоит очень дорого. Нельзя также забывать, что покрытие должно быть водонепроницаемым и выдерживать порой очень тяжелые погодные условия.

Второй слой – электронный. Он включает в себя управляющие микропроцессоры, нагревательные элементы для избавления от снега, солнечные панели, LED-подсветку. Наконец, третий слой – базовый, коммуникационный. Именно через него электроэнергия, «добытая» дорогой, поступает внешним потребителям. И кстати, не только электроэнергия. Через Solar Roadways можно вести телефонию, высокоскоростной интернет и т. д.

Плюсы и минусы разработки Брюсоу налицо. Плюсы: дешевая и доступная электроэнергия, огромная автономная электростанция с возможностью подключения к ней в любом месте, удобство управления разметкой и информацией, экологические преимущества. Основной же минус проекта – его чудовищная стоимость. Одна панель по самым скромным расчетам обойдется в \$7–10 тысяч (асфальт такой же площади стоит около \$250), да и надежность системы под большим вопросом. Одно дело – испытание пробного квадрата в тепличных условиях, а другое – ежедневный трафик, дожди, снега, грязь, которая закрывает солнечные панели и не очищается нагревом.

Перспективы у Solar Roadways есть. Скорее всего, сначала их испытают на менее нагруженных участках трасс – например, парковках.

А потом уже будут смотреть, стоит ли игра свеч. К слову, систему под дорожного обогрева Interseasonal Heat Transfer предлагала еще в 2005 году британская компания ICAX Ltd. – их термонакопители должны были собирать избыточное тепло дорожного полотна летом и отдавать его зимой. Проект успешно прошел стадию предварительных испытаний в Хиросиме (Япония), но более о нем ничего слышно не было.

А ЧТО ЖЕ ПЕШЕХОД?

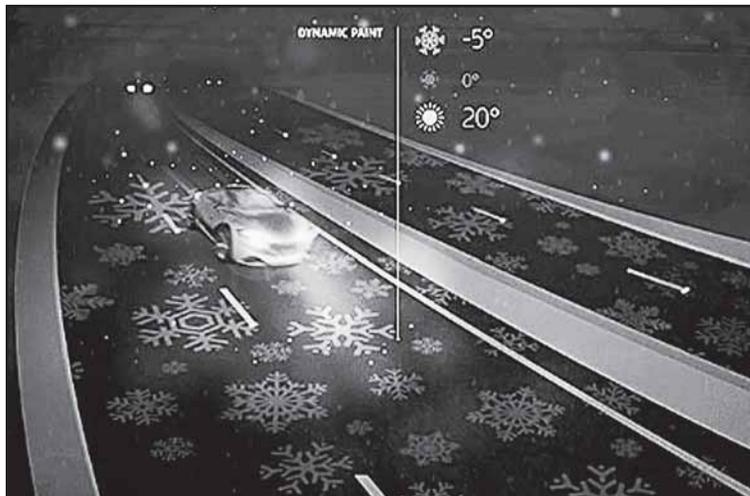
Итак, с энергетической составляющей и обеспечением безопасности водителя мы разобрались. Но пешеход – тоже участник дорожного движения, причем он изначально находится в более опасной ситуации, нежели автомобилист. Проектов, приспособивших дорогу для пешехода, довольно много, и все они базируются на общем принципе, который хорошо сформулировал известный российский дизайнер Артемий Лебедев: для уменьшения количества аварий на переходах нужно выделять и подсвечивать не знак перехода, а идущего через дорогу человека.

Собственно, студия Лебедева несколько лет назад предложила концепт «Воздушная зебра». В соответствии с проектом над «зеброй» протягивается система фонарей, по форме дублирующих разметку. Таким образом, необходимость в знаке практически отпадает: переход и пешеход ярко освещены, видны издали, причем даже когда сама «зебра» не видна из-за снега или грязи, ее верхний «дублер» продолжает работать.

В 2012 году южнокорейский дизайнер Ходжон Лим создал другой концепт «умного перехода» – Guardian, чуть более сложный в реализации, но тоже вполне наглядный. По идее Лима, зона перехода ограничивается четырьмя столбиками, в каждый из которых встроен генератор лазерного луча. Когда дорога открыта для перехода, красные лучи визуально «отсекают» автомобили, служа заметным (пусть и нематериальным) шлагбаумом. Когда же красный горит пешеходам, луч точно так же отгораживает от людей проезжую часть. Лучи будут видны и в темноте. Идея неплоха, поскольку работает на уровне психологии: возможно, кто-то не побежит на красный, если перед ним на уровне груди будет «висеть» красная линия, и тем самым спасет себе жизнь.

В принципе, подобных концептов было множество – вплоть до «умной» подсветки каждого пешехода индивидуально (причем идущих на зеленый – зеленым, а на красный – ярко-красным). Современные технологии вполне позволяют просто и недорого обозначить пешехода на дороге, а придумывать для этого сложный и дорогой велосипед – алогично. Так что есть надежда, что мы увидим «Воздушные зебры» или Guardian на наших дорогах.

В целом, мир готов к принятию интерактивных дорог. Технологии позволяют разместить под дорожным покрытием солнечные батареи, связать разметку с дорожными знаками в единую сеть и даже превратить трассу в один большой интерактивный экран. Вопрос в первую очередь в стоимости и целесообразности подобных проектов. Если голландцы реализуют Smart Highway и проведут «полевые» испытания, будет о чем говорить. Пока же концепты остаются концептами. Пусть и жизнеспособными.



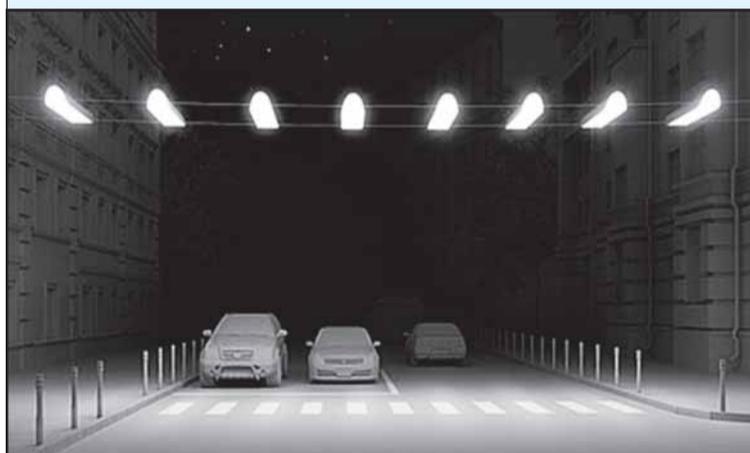
ПРОЕКТ SMART HIGHWAY

Суть проекта: в сложившуюся дорожную инфраструктуру встраиваются экологичные и недорогие интерактивные элементы: разметка, нанесенная люминесцентной краской, выделенные полосы подзарядки электромобилей, зажигающиеся при приближении автомобиля фонари и т. д.
Разработчики: Studio Roosegaarde, Heijmans Infrastructure (Голландия).
Реализация: вторая половина 2013 года, Голландия.



ПРОЕКТ GUARDIAN

Суть проекта: визуально ограничить пешеходные переходы красными лазерными лучами.
Разработчик: Ходжон Лим (Южная Корея).
Реализация: пока не планируется, на стадии концепта.



ПРОЕКТ «ВОЗДУШНАЯ ЗЕБРА»

Суть проекта: выделять светом не знак перехода, а непосредственно пешехода.
Разработчик: Студия Артемия Лебедева (Россия).
Реализация: разговоры о проекте ведутся с 2008 года (Тюмень, Пермь); в 2013 году возможна пробная реализация в Москве.



ПРОЕКТ SOLAR ROADWAYS

Суть проекта: заменить традиционное дорожное покрытие в США на интерактивные панели со встроенными солнечными батареями. Панели будут служить огромной солнечной электростанцией, снабжающей энергией как дорожную инфраструктуру, так и придорожную.
Разработчики: Скотт и Джулия Брюсоу (США).
Реализация: не ранее 2018 года, сейчас - на стадии промышленного прототипа.



На вопросы наших читателей отвечает правовой инспектор Федерации омских профсоюзов Елена ХМЕЛЬНИЦКАЯ. Ваши письма присылайте по адресу: vorpos@omskprof.ru

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАДЕРЖАННОЙ ЗАРПЛАТЫ

Работодатель осуществляет выплату задержанной заработной платы по правилам ст. 236 ТК РФ. Обязан ли работодатель произвести индексацию выплачиваемых сумм? Вправе ли он произвести такую индексацию только тем работникам, которые обратились к нему с соответствующим требованием (в организации отсутствуют акты, регулирующие осуществление индексации заработной платы)?

Согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Таким образом, в случае задержки выплаты заработной платы ТК РФ прямо обязывает работодателя выплатить работнику следующие суммы:

- сумму задержанной заработной платы;

- денежную компенсацию (проценты) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Соответственно, индексация выплачиваемых сумм прямо ст. 236 ТК РФ не предусмотрена.

В то же время ТК РФ предусмотрено обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ), которое включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законода-

тельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом в письме Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 отмечено, что действующим законодательством порядок индексации не установлен. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию. Если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты.

Таким образом, отмечу, что для организации, в которой отсутствуют акты, регулирующие осуществление индексации заработной платы, целесообразно обратить внимание на позицию Роструда и внести в локальные акты соответствующие изменения. В противном случае отсутствие указанных документов может быть расценено контролирующими органами как нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Резюмируя вышеизложенные нормы законодательства, отмечу, что законодательством установлена обязанность индексировать заработную плату; в свою очередь, обязанность работодателя индексировать суммы задержанной заработной платы прямо ТК РФ не предусмотрена.

В то же время необходимо обратить внимание на позицию Верховного суда РФ по указанному вопросу. Так, в соответствии с п. 55 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права ра-



ботника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на отсутствие прямой обязанности работодателя осуществлять индексацию суммы несвоевременно выплаченной заработной платы, у работника есть право на индексацию указанных сумм.

Следовательно, в ситуации, когда часть работников обратилась к работодателю с требованием об индексации указанных сумм, рекомендуется указанное требование удовлетворить, так как, вероятнее всего, в случае судебного спора суд примет сторону работника и обяжет работодателя произвести индексацию.

Кроме того, безопаснее всего работодателю в рассматриваемой ситуации поступить следующим образом:

- внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты, установив порядок индексации заработной платы, в том числе в случае задержки выплаты заработной платы;

- производить индексацию сумм несвоевременно выплаченной заработной платы всех работников организации.

Указанные действия обеспечат гарантию того, что претензий к порядку проведения индексации не будет ни у контролирующих органов при очередных и внеочередных проверках, ни у суда в случае судебного спора с работниками.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

Я совершил дисциплинарный проступок. Вправе ли работодатель в качестве дисциплинарного взыскания уменьшить мой оклад?

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Таким образом, в рассматриваемой ситуации применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, можно только один из трех видов дисциплинарных взысканий, указанных выше. Изменение оклада не может служить дисциплинарным взысканием за невыполнение или некачественное выполнение работником своих должностных обязанностей.

Согласно ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада/должностного оклада работника, доплаты, надбавки и по-

ощрительные выплаты) являются условиями, обязательными для включения в трудовой договор. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе уменьшение размера заработной платы, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). В случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). Однако такая причина изменения размера установленного трудового договором оклада, как невыполнение или некачественное выполнение работником своих должностных обязанностей, не связана с изменением организационных или технологических условий труда.

Взыскать с работника за факт нарушения им трудовой дисциплины некую часть заработной платы, которую работодатель сочтет справедливой, он также



не может. Согласно ч. 1 ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В ст. 137 ТК РФ установлен ограниченный перечень оснований для произведения удержаний из заработной платы. Поэтому работодатель не вправе производить удержания из заработной платы работника по своему усмотрению по основаниям, не предусмотренным законом, в частности удерживать часть заработной платы работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей.

ЕСЛИ КУПИЛИ ТОВАР С ДЕФЕКТОМ...

Я купила пальто, заведомо зная, что там пятнышко. Продавец порекомендовала просто застирать его. Когда я дома проделала эту манипуляцию, то заметила что появились желтые разводы (а пальто белое). После чего я решила проверить маркировку. Оказалось, что пальто вообще не должно соприкасаться с водой и ему рекомендована только химчистка. На следующий день я отнесла в химчистку, но пятна/разводы не отошли. Я поехала в этот магазин взять необходимые данные о владельце магазина и посмотреть документы, чтобы через суд попытаться вернуть деньги хотя бы за моральный ущерб. Чек в день покупки мне не дали (кассового аппарата нет), уголка потребителя с книгой жалоб и контактами контролирующих организаций тоже нет. А когда я приехала туда, то никаких уставных документов для составления заявления/жалобы мне не дали, сказав, что "всё у хозяйки" и что "она будет завтра". Как мне быть?

В соответствии со ст. 10 закона РФ от 07.02.1992 г. № 2300-1 "О защите прав потребителей" изготовитель (исполнитель, продавец) обязан своевременно предоставлять потребителю необходимую и достоверную информацию о товарах (работах, услугах), обеспечивающую возможность их правильного выбора. Если приобретаемый потребителем товар был в употреблении или в нем устранялся недостаток (недостатки), потребителю должна быть предоставлена информация об этом. Данная информация доводится до сведения потребителей в технической документации, прилагаемой к товарам (работам, услугам), на этикетках, маркировкой или иным способом, принятым для отдельных видов товаров (работ, услуг).

Согласно ст. 12 данного закона продавец (исполнитель), не предоставивший покупателю полной и достоверной информации о товаре (работе, услуге), несет ответственность, предусмотренную пп. 1-4 ст. 18 или п. 1 ст. 29 настоящего закона, за недостатки товара (работы, услуги), возникшие после его передачи потребителю вследствие отсутствия у него такой информации. При рассмотрении требований потребителя о возмещении убытков, причиненных недостатком или недостаточностью информации о товаре (работе, услуге), необходимо исходить из предположения об отсутствии у потребителя специальных познаний о свойствах и характеристиках товара (работы, услуги).

В указанном вами случае продавец предупредил о наличии недостатка товара. Кроме того, на пальто имелась маркировка о запрете стирки данного товара. Для обоснованности претензии вам необходимо доказать, во-первых, что продавец дал неправильную консультацию по недостатку товара, во-вторых, что при покупке не было возможности проверить маркировку товара, в-третьих, что желтые разводы явились следствием стирки или химчистки. Для этого, п. 5 ст. 18 Закона о защите прав потребителей предусмотрено, что в случае спора о причинах возникновения недостатков товара продавец (изготовитель), уполномоченная организация или уполномоченный индивидуальный предприниматель, импортер обязаны провести экспертизу товара за свой счет. Потребитель вправе присутствовать при проведении экспертизы товара и в случае несогласия с ее результатами оспорить заключение такой экспертизы в судебном порядке.

В силу п. 5 ст. 18 указанного закона отсутствие у потребителя кассового или товарного чека либо иного документа, удостоверяющих факт и условия покупки товара, не является основанием для отказа в удовлетворении его требований. В качестве таких доказательств в судебной практике могут быть использованы, например, свидетельские показания или аудиозаписи.

Согласно ст. 9 Закона о защите прав потребителей изготовитель (исполнитель, продавец) обязан довести до сведения потребителя фирменное наименование (наименование) своей организации, место ее нахождения (адрес) и режим ее работы. Продавец (исполнитель) размещает указанную информацию на вывеске. Изготовитель (исполнитель, продавец) - индивидуальный предприниматель - должен предоставить потребителю информацию о государственной регистрации и наименовании зарегистрировавшего его органа.

При отсутствии такой информации в торговой точке либо отказе в ее предоставлении можно обратиться с жалобой в Управление Роспотребнадзора по Омской области.

Домашний уголок



НАПИТОК БОГОВ

Шоколад - самый романтичный напиток, один его глоток способен сделать людей счастливыми. А запах... Только аромат шоколада способен создать такую расслабляющую и уютную атмосферу. Чтобы приготовить чашечку шоколада, не нужно высокого кулинарного мастерства и кучи времени. Всего 15 минут - и вы уже наслаждаетесь напитком в стиле Анны Австрийской.

ВЫБОР СОРТА

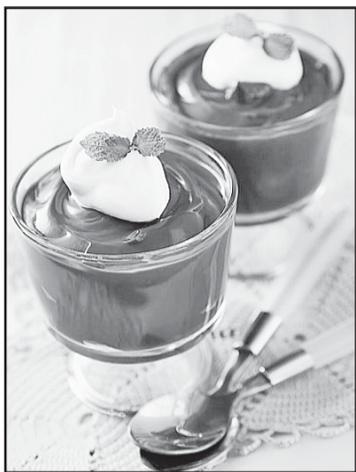
Для приготовления традиционно используются темные и молочные сорта шоколада. Чем больше содержания какао будет в плитке, тем более терпким и горьковатым получится напиток. Можно попробовать приготовить горячий напиток из белого шоколада, хотя он получится достаточно густым и жирным из-за содержания в нем большого количества какао-масла. Не используйте пористый шоколад. Обязательно посмотрите на этикетке, чтобы в продукте не было множества консервантов, ароматизаторов и ГМО-ингредиентов.

ЖИДКАЯ ОСНОВА

Ее могут составлять вода, молоко или сливки. В первом случае напиток получится более легким, но будет иметь пресноватый вкус. Оптимальным считается смесь воды и молока: во-первых, шоколад хорошо растворяется в ней, а во-вторых, он получается более деликатным и легким.

КАК РАСПЛАВИТЬ?

Способ приготовления горячего шоколада можно описать в двух словах: "растопить и размешать". Плавить шоколад нужно очень осторожно и аккуратно, не допуская его кипения. Самым безопасным способом считается водяная баня. Для этого в кастрюлю



с кипящей водой ставится кастрюлька или жаропрочная миска с кусочками шоколада, и всё сооружение водружается на плиту на самый маленький огонь. Шоколад следует размешивать деревянной или силиконовой лопаткой до полного его расплавления. Строго следите за тем, чтобы в шоколад не попала вода - он просто свернется. Если хочется, чтобы шоколад был более густым, нужно дольше не снимать его с огня и, помешивая, довести до желаемой консистенции.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ДОБАВКИ

Чтобы шоколад получился более сытным и густым, в него можно добавить взбитый яичный желток (причем вливать желток тонкой струйкой, всё время помешивая, и не доводить до кипения, иначе желток сварится вкрутую), крахмал или сметану. Можно украсить его фруктами или мороженым.

СПЕЦИИ

С горячим шоколадом хорошо сочетаются ваниль, корица, кардамон, имбирь и перец чили - они придадут шоколаду неповторимый вкус. Сахар нужно добавлять по вкусу, так как некоторые сорта шоколада уже очень сладкие. Соль придаст напитку особую нотку, только вот нужно ее совсем немного, чтобы подчеркнуть вкус.

С ЧЕМ СОЧЕТАТЬ?

Шоколад отлично подходит к выпечке, фруктам, зефиру и пастиле, мороженому. Кстати, если у вас получилось очень густой, насыщенный или горьковатый напиток, то можно подать с ним вместе стакан обычной холодной воды. Она поможет раскрыть вкус напитка.

Чтобы шоколад долго оставался горячим, лучше подавать его в керамических чашках с толстыми стенками или высоких стаканах из огнеупорного стекла.

Простой. На 2 порции: 200 г темного шоколада, 50 мл молока. Разломите плитки шоколада на кусочки. Нагрейте молоко до 50°C. Поставьте кастрюлю с молоком на водяную баню и понемногу добавляйте шоколад. Постоянно размешивайте шоколад до тех пор, пока он не растает. Прогрейте, но не кипятите!

Ароматный. На 6 порций: 250 г молочного шоколада, 700 мл молока, 300 мл сливок 20%-х. Сливки и молоко влейте в кастрюлю и доведите до кипения, но не кипятите. Снимите с огня, добавьте мелко нарубленный шоколад и размешайте венчиком до полного его растворения.

С корицей. На 6 порций: 200 г горького шоколада, 700 мл молока, 300 мл сливок 20%-х, 2 палочки корицы. Соедините молоко и сливки и доведите до кипения, но не кипятите. Палочки корицы крупно растолките в ступке и положите в молоко. Дайте настояться минут 5, процедите, добавьте наломанный шоколад и тщательно размешайте венчиком.

Банановый. На 4 порции: 100 г шоколада, 900 мл молока, 2 банана, щепотка корицы. Бананы нарежьте на кусочки, шоколад разломите. В кастрюлю влейте молоко, положите бананы и шоколад и поставьте на медленный огонь. Помешивая, доведите почти до

кипения. Как только шоколад расплавится, снимите с огня. Блендером взбейте смесь до появления пены.

С перцем чили. На 2 порции: 100 г горького шоколада, 60 мл сливок 22%-х, цедра 1/2 апельсина, сахар, молотый перец чили - по вкусу. Растопите шоколад со сливками на водяной бане. Добавьте цедру, перемешайте, всыпьте сахар и молотый перец (1-2 щепоток для начала будет достаточно).

Бразильский. На 2 порции: 125 г горького шоколада, 500 мл молока, 100 г сахара, 60 мл крепкого кофе, 250 мл воды. Вскипятите воду, снимите с огня, опустите в нее шоколад, разломанный на кусочки, и мешайте до полного растворения. Молоко нагрейте до кипения и смешайте с шоколадом. Добавьте сахар и крепкий горячий кофе, поставьте на водяную баню и размешивайте, пока сахар не растворится.

Густой. На 6 порций: 200 г шоколада, 1 л молока, 1-2 ст. л. сахара, 2-3 ст. л. без верха крахмала. Разведите крахмал в стакане молока. Оставшееся молоко вылейте в кастрюлю, поставьте на средний огонь, добавьте сахар и наломанный шоколад. Прогрейте, постоянно помешивая, пока шоколад не расплавится. Влейте молоко с крахмалом, перемешайте и прогревайте до тех пор, пока масса не начнет густеть.

СМЕХ ПО ПРИЧИНЕ

Весенним призывом закончилась оживленная беседа студента с профессором по поводу места на автостоянке около университета.



- Милый, а ты чего так поздно?
- Да нужно было срочно отсканировать паспортные данные. Зашел в соседний офис, отсканировал, отправил по почте. Чтобы не воспользовались моими данными, удалил письмо из отправленных, почистил удаленные.
- Ты у меня осторожный такой!
- Ага, я домой уже поехал, но позвонили, чтобы забрал паспорт из сканера...

Как ни крути коробочку с таблетками, а откроешь именно с той стороны, где сложенная инструкция.

Только у нас люди, звоня в домофон, на вопрос "Кто там?" отвечают: "Это я", и им открывают.

- Как твой английский?
- Говорю со словарем.
- А с людьми не пробовал?

92% телефонных разговоров - пустая болтовня, сообщает социологическая служба ФСБ.

Лечь спать в 11 или 12 вечера - разница небольшая, а вот встать с утра в 6.00 или в 6.05 - разница огромная.

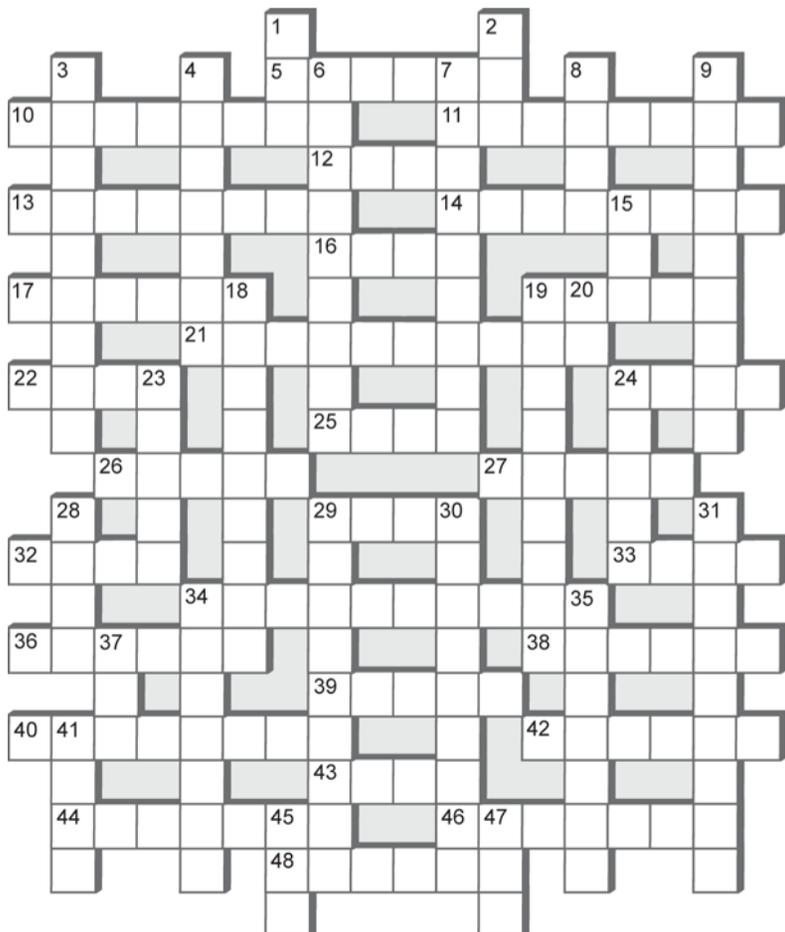
Ничто не увеличивает центр города так, как объявление о продаже квартиры.

- Послушай, Вадик, ты же у нас спортсмен. Подскажи какие-нибудь упражнения, чтобы пресс там накачать, плечи, руки...
- Огород.

ОТВЕТЫ НА КРОССВОРД ПРОШЛОГО НОМЕРА

- ПО ГОРИЗОНТАЛИ:** 9. Золотухин. 11. Дульцина. 13. Накал. 15. Агрегат. 16. Изобара. 17. Штамп. 18. Арктика. 19. Холст. 22. Крушина. 23. Инн. 25. Резервы. 26. Аргун. 27. Ханой. 28. Штраф. 30. Запах. 33. Шишкар. 35. Реостат. 39. Шкура. 40. Папирус. 41. Юлиан. 44. Симвиоз. 45. Бисквит. 46. Амеба. 47. Линкольн. 48. Креветка.
- ПО ВЕРТИКАЛИ:** 1. Монастырь. 2. Погремушка. 3. Пурга. 4. Яна. 5. Ева. 6. Львов. 7. Пинакоотека. 8. Лекарство. 10. Интернет. 12. Улитка. 14. Кастинг. 20. Андорра. 21. Рентген. 23. Ирга. 24. Нуга. 29. Дискуссия. 31. Полисмен. 32. Галактика. 34. Керамика. 36. Соловьев. 37. Нарзан. 38. Чурбак. 42. Пиала. 43. Эстет.

КРОССВОРД



- ПО ГОРИЗОНТАЛИ:** 5. Кучка дров, охваченная руками. 10. Вид грузовика. 11. Имя певицы Неждановой, знаменитой своим лирико-колоратурным сопрано. 12. Десятиногий рак с мощными клешнями. 13. Проход для судов, огражденный сигнальными знаками. 14. Поэт-певец в Провансе в XI-XIII веках, создававший песни любовно-рыцарской тематики. 16. Просвет в учебном расписании. 17. Глубинная горная порода, используется как строительный материал. 19. Французская киноактриса русского происхождения. 21. Род войск. 22. Предмет мебели для хранения вещей. 24. Шейное украшение из названных шариков или зерен. 25. Углубление, заполненное дождевой водой. 26. Тело, организм. 27. Псевдоним Штирлица в радиограммах Центру. 29. Аббревиатура литературной организации в СССР в 20-х годах. 32. Большая гармоника. 33. Французская эстрадная певица. 34. Нижняя округлость лица человека. 36. Героический, самоотверженный поступок. 38. Русский поэт начала XIX века, переводчик "Илиады" Гомера. 39. Река на Кавказе. 40. Обувь, которую носили древние греки, римляне, египтяне. 42. В древнерусских княжествах деревянное пограничное укрепление, позднее - тюрьма. 43. Вероятная возможность успеха. 44. Его надевают под воротничок рубашки. 46. Остаток от разрезки ткани,

- кожи, синтетики. 48. Убогий домик, лачуга.
- ПО ВЕРТИКАЛИ:** 1. Крупный питон из Южной Америки. 2. Железобетонный резервуар прямоугольной формы. 3. Русский народный музыкальный инструмент. 4. Соединение военных судов. 6. Пигмент растений, поглощающий световую энергию в процессе фотосинтеза. 7. Собрание носителей информации, размещенных в ящиках в определенном порядке. 8. Примета Квазимодо. 9. Тот, кто горячо предан делу и работает с воодушевлением, увлеченно. 15. "Отец" в тюркских языках. 18. Специалист по изучению птиц. 19. Специалист, изучающий мельчайшие неклеточные частицы, вызывающие болезни растений, животных и человека. 20. Нога. 23. Руководитель балетной труппы Большого театра. 24. Лист с грифом для составления официального документа. 28. Его любят украинцы. 29. Дети, ребята. 30. Ученое звание и должность преподавателя вуза. 31. Небольшая певчая птица. 34. Французский живописец. 35. Парламент Израиля. 37. Река в России. 41. Название судна, на котором древнегреческие герои отправились в Колхиду за золотым руном. 45. Бульон из рыб. 47. Величайший немецкий композитор.

Составил Юрий БОБКОВ.

Учредитель - Совет Федерации омских профсоюзов. Издатель - учреждение "Аппарат ТОО "ФОР"

Газета зарегистрирована Западно-Сибирским региональным управлением регистрации и контроля Роскомпечати 12.02.99 г. Регистрационное удостоверение № Г - 01575.

Редколлегия: В. С. ВИСКОВА, Н. А. ЕФИМКИН, А. Е. ЗУБАРЕВ, С. В. МОИСЕЕНКО, Л. Н. ТРУШ, А. Е. ШРАМ.

Редактор Л. Н. ТРУШ.

Адрес издателя и редакции: Россия, 644024, г. Омск, пр. Маркса, 4, комн. 277, 279. Телефоны: 311842 - редактор, 310549 - общий. Факс 311842. E-mail: position@omskprof.ru

Рукописи не рецензируются и не возвращаются, документы высылаются по согласованию с редакцией. Ответственность за достоверность фактов, изложенных в материалах газеты, несут авторы. Мнение авторов материалов не всегда совпадает с позицией редакции. При перепечатке ссылка на газету "Позиция" обязательна. Ответственность за содержание и достоверность сведений в рекламных и частных объявлениях несет рекламодатель.

Газета выходит по четвергам.

Тираж 4200 экз. Индекс подписки: 53022.

Отпечатано: в ООО "Кадр", 644042, Омск, проспект К. Маркса, 39.

Срок подписания в печать по графику: 03.04.13 г. в 18.00. Номер подписан 03.04.13 г. в 18.00. Зак. № 1039.

