

ПОЗВИЩИЯ

№ 16 (1117) • 25 АПРЕЛЯ - 7 МАЯ 2013 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

С ПЕРВОМАЕМ!

**ФЕДЕРАЦИЯ
ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ
ПРИГЛАШАЕТ ОМИЧЕЙ
ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ
В ШЕСТВИИ И МИТИНГЕ
ПОД ДЕВИЗОМ
“ДОСТОЙНЫЙ
ТРУД -
ДОСТОЙНАЯ
ЗАРПЛАТА!”.**

**Митинг состоится
на площади Бухгольца в 10.00.**

**Сбор колонны в 9.00
у Омского театра драмы.**

Начало движения в 9.30.

**По окончании митинга
всех ждет
культурно-развлекательная
программа.**



ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

От всей души поздравляем с 1 Мая!

Этот праздник с многолетней историей продолжает оставаться одним из самых почитаемых, поскольку наполнен весенним настроением, надеждами на обновление, верой в добрые перемены. В современной России Первомай стал государственным Праздником Весны и Труда. И этот факт говорит о том, что на уровне национальной политики заявлено уважительное отношение к человеку труда. Однако и сегодня не утрачивает актуальности название, под которым праздник более 120 лет назад сплотил миллионы рабочих по всему миру, - День международной солидарности трудящихся.

Еще далеко не всегда провозглашенные принципы достойного труда реально претворяются в жизнь. Многим нашим согражданам еще требуется обеспечить достойную заработную плату, хорошие условия труда и стабильную занятость. Первомай по-прежнему объединяет всех, кто стремится жить в сильном государстве и справедливом обществе. Чем больше нас соберется в первомайских колоннах на профсоюзной акции, тем убедительнее мы докажем, что вместе мы - сила. Сила, способная отстоять свои права на достойный труд, достойную зарплату и социальную защищенность. Примите искренние пожелания крепкого здоровья, семейного благополучия и профессиональных успехов!

*Исполком Федерации
омских профсоюзов.*

НАШИ ЛОЗУНГИ

ЗА СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО И ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ!

ДОХОДЫ ОТ БОГАТСТВА РОССИИ - НА БЛАГО РОССИЯН!

КАЧЕСТВЕННОМУ ТРУДУ - ДОСТОЙНУЮ ЗАРПЛАТУ!

СИЛЬНЫЕ ПРОФСОЮЗЫ - СПРАВЕДЛИВОЕ ОБЩЕСТВО!

ПРОФСОЮЗЫ - ОСНОВА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА!

ПРОФСОЮЗЫ - ЗА СТАБИЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ!

СПЛОЧЕННЫЕ ПРОФСОЮЗЫ - КРЕПКОЕ ОБЩЕСТВО!

ТРУЖЕНИК - ХОЗЯИН РОССИИ!

ДОЛОЙ ЗАЕМНОЕ РАБСТВО!

НАМ НУЖНЫ РАБОЧИЕ МЕСТА, А НЕ ПОТряСЕНИЯ!

ДОСТОЙНАЯ ЗАРПЛАТА - УЧИТЕЛЯМ И ВРАЧАМ!

ПЕНСИОНЕРАМ И СТУДЕНТАМ - ЗАБОТУ ГОСУДАРСТВА!

**ТАРИФЫ И ЦЕНЫ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ -
ПОД ЖЕСТКИЙ КОНТРОЛЬ ГОСУДАРСТВА!**

**ТРЕБУЕМ ДОСТОЙНОГО БУДУЩЕГО НАШИМ ДЕТЯМ,
ДОСТОЙНОГО НАСТОЯЩЕГО НАШЕЙ МОЛОДЕЖИ!**

**ЧЕЛОВЕКУ ТРУДА - УВАЖЕНИЕ И ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ!
ЗАЕМНЫЙ ТРУД - РАБСТВО БЕЗ ПРАВ И ГАРАНТИЙ!**

ДОСТОЙНАЯ ЗАРПЛАТА - ЗАЛОГ ПРОГРЕССА!

ИНТЕРВЬЮ ПО ПОВОДУ

ВАЛЕРИЙ ЯКУБОВИЧ: "Многого можно добиться через конструктивный социальный диалог"

Первомай для профсоюзов - это не только главный праздник, но и демонстрация единства и солидарности в достижении достойной жизни для трудящихся, это акция с определенными требованиями, о чем "Позиция" и побеседовала с председателем Федерации омских профсоюзов Валерием Якубовичем.



- Валерий Степанович, главный лозунг нынешнего Первомая "Достойному труду - достойную зарплату!" в той или иной форме был среди основных и предыдущих майских коллективных действий профсоюзов...

- Не только майских, но и других, допустим октябрьских: как известно, начиная с 2008 года по инициативе Международной конфедерации профсоюзов ежегодно проводится Всемирный день действий "За достойный труд!". В прошлом году в его рамках во всех регионах, в том числе и у нас в Омской области, состоялись семинары, "круглые столы", собрания профактива, заседания коллегиальных профорганов, где обсуждались сформулированные ФНПР на основе рекомендаций МОТ Стандарты достойного труда. А затем, в декабре, в Москве по инициативе Владимира Путина прошла Международная конференция высокого уровня, посвященная теме Стандартов достойного труда и мерам по их реализации. И вообще - борьба за достойный труд является ключевым вектором деятельности профсоюзов страны. Поэтому на VII съезде ФНПР и была принята наша главная программа "Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны".

- С понятием "достойная зарплата" различий как-то меньше, чем с понятием "достойный труд". Наверное, стоит напомнить, как трактуют его профсоюзы.

- Всё достаточно просто - это безопасный, высокопроизводительный, высококвалифицированный, хорошо организованный и хорошо оплачиваемый труд. По-моему, не надо иметь семи пядей во лбу, чтобы понять - именно такой труд определяет успешность развития человека как главного капитала экономики и является непременным условием устойчивого развития страны и её конкурентоспособности. Отмечу также: профсоюзы считают, что достойный труд зиждется на четырех основаниях - это фундаментальные права в сфере труда, эффективная занятость, социальная защита и социальный диалог.

Похоже, в какой-то мере мы уже убедили власть в необходимости внедрения Стандартов достойного труда. Пример тому: задача, поставленная президентом страны, - создать в течение нескольких лет 25 миллионов эффективных рабочих мест.

Впрочем, мы не склонны идеализировать намерения и обещания всех уровней власти. Хорошо знаем, как они могут остаться только на бумаге или на словах. Тем не менее убеждены, что основным инструментом реализации Стандартов достойного труда является социальное партнерство и что посредством конструктивного социального диалога можно найти оптимальные решения вопросов экономического роста.

- Но как быть с тем, что сегодня этот институт взаимодействия органов власти, профсоюзов и работодателей далек от совершенства. Те же соглашения в сфере регулирования социально-трудовых отношений порой остаются формальными документами.

- Да, это серьезная проблема, и мы пытаемся её решать. Читателям "Позиции" уже хорошо известно, что по инициативе ТОО "ФОП" разрабатывается региональный закон о социальном партнерстве. Не скрою, обсуждение его проекта идет не гладко. Но мы твердо будем стоять на своем. В частности на том, чтобы областное трехстороннее соглашение распространялось на всех работодателей (при определенных условиях), а не только на тех, кто входит в объединение, подписавшее документ. Ведь действующее сегодня областное трехстороннее соглашение распространяется менее чем на половину экономически активного населения. Работники, не являющиеся членами профсоюзов, остаются за рамками этой формы регулирования трудовых отношений. Причем далеко не всегда действует принцип преемственности областного соглашения и коллективных договоров, принимаемых в организациях. Нас беспокоит также, что 25 процентов этих документов заключается не с профорганами, а с так на-

зываемыми "иными представителями". По нашему мнению, это уже не социальное партнерство, а скорее его имитация, при которой невозможно обеспечить реальную защиту значительной части наемных работников.

- Опираясь на определение достойного труда, можно вполне уверенно сказать: нам до такого идеала еще далеко. Сегодня порой рисуется прямо противоположная картина - неудовлетворительные условия труда, низкие заработки, подмена трудовых отношений гражданско-правовыми, притеснения со стороны работодателей и так далее...

- К сожалению, всё это есть в нашей жизни. И особенно там, где нет профсоюзной организации, а значит - коллективной защиты, и работники остаются один на один с работодателем. Но не одни мрачные краски в ней присутствуют. Возьмем, к примеру, такой важный показатель уровня жизни, как заработная плата. У нас в Омской области в этом году по сравнению с прошлым годом она увеличилась на 13,2 процента и составила 22 тысячи рублей. Значительно улучшилась ситуация в бюджетной сфере. Заработная плата в здравоохранении выросла на 22,4 процента, в том числе у врачей городских медучреждений на 25,5 процента, областных - на 18,1 процента и составила 27105 и 30171 рубль соответственно. Практически в два раза поднялся уровень оплаты педагогических работников, и сегодня он равен среднеобластному. Подчеркну, что достигнуто это благодаря совместным действиям органов власти и профсоюзов по реализации так называемых майских указов президента. Кроме того, в текущем году по инициативе Федерации омских профсоюзов впервые принято соглашение о региональном МРОТ, в котором закреплён минимальный размер оплаты труда для внебюджетных отраслей на 10 процентов выше установленного на федеральном уровне. Мы практически избавились от такого позорного явления, как задержки выплаты зарплаты. Снижается безработица: в настоящее время она

составляет 1,3 процента экономически активного населения, что ниже средних показателей по Российской Федерации (1,4 процента) и по Сибирскому федеральному округу (1,8 процента). Хотя не секрет, что официально зарегистрированная безработица не соответствует действительности. И мы поддерживаем коллег из других регионов - надо переходить на международную систему оценки безработицы.

К сожалению, в отличие от безработицы уровень зарплаты в Омской области отстает от среднего по России и по СФО. Продолжают иметь место "серые зарплаты", которые лишают людей социальных гарантий и права на достойную пенсию. Кроме того, остро встал вопрос нехватки квалифицированных кадров. Всё это - задачи для совместного решения сторон социального партнерства, и они прописаны в областном соглашении.

- Валерий Степанович, неизменным лозунгом современного Первомая является также "Сильные профсоюзы - справедливое общество". На ваш взгляд, что необходимо сделать для усиления позиции профсоюзов?

- Прежде всего надо добиваться, чтобы профсоюзные организации были на каждом предприятии и чтобы их численность была не менее половины общего числа работающих. Надо также добиваться обязательного заключения и выполнения конкретного коллективного договора с работодателем, регулирующего важнейшие социально-трудовые вопросы работников на предприятии. А это, считаю, уже будет немалая составляющая обеспечения справедливости в обществе.

Поздравляю всех с наступающим Первомаем и приглашаю встретить его в колоннах демонстрантов, проявив тем самым профсоюзную солидарность и готовность добиваться реализации требований, лежащих в основе лозунга нынешней акции "Достойный труд - достойная зарплата!".

Людмила ГОЛОВАЧЕВА.

ВЕСТИ С МЕСТ

ОБЛАСТЬ ГОТОВИТСЯ К ПРАЗДНИКУ

Какое количество людей будет участвовать в первомайской профсоюзной акции? На этот вопрос пока можно ответить лишь предположительно. Так, примерно 10 тысяч человек сойдутся на праздничном шествии и митинге в областном центре, не менее четырех тысяч человек соберут первомайские мероприятия в сельских районах. И наверняка по уже установившемуся обычаю в рядах участников профсоюзной акции будет много молодежи - больше трети от общего числа. А вот на вопрос: как конкретно пройдет Праздник Весны и Труда в районах области? - можно ответить более обстоятельно. Итак, что же ожидает участников первомайской профсоюзной акции в районных центрах?

В ПОЛТАВКЕ митинг под лозунгом "Достойный труд - достойная зарплата!", участниками которого станут около пяти тысяч человек, предврат торжественное открытие районной Доски почета. Двадцать четыре передовика сельхозпроизводства и четыре трудовых коллектива не только будут увековечены на Доске почета, но и получат достойные награды в ходе чествования. Заключат программу первомайских мероприятий возложение цветов на аллею Героев и праздничный концерт.

В ЛЮБИНО первомайская акция пройдет в форме народного шествия. Судя по всему, пройдет это мероприятие очень торжественно - проход праздничных колонн по центру села будет сопровождаться дикторским текстом, в котором каждой организации, каждому передовику трудового соперничества и каждому ветерану производства будет воздано по заслугам. А после шествия состоятся массовые спортивные соревнования и, конечно, праздничный концерт.

В НОВОВАРШАВКЕ стало традицией ежегодно 1 Мая высаживать зеленую аллею. Так будет и на этот раз. Кроме того, будет большой концерт художественной самодеятельности, большим числом артистов которого станут дети - воспитанники местных творческих коллективов. А еще юные нововаршавцы проведут 1 Мая конкурс рисунков на асфальте.

В ИСИЛЬКУЛЕ в канун Первомая координационный совет профорганизаций района вот уже четвертый год подряд организует акцию "Профсоюзная аллея" по благоустройству в центре города заброшенной территории и превращению её в цветущий сквер.

- Мы уже здесь посадили много кустарников и деревьев, разбили большую клумбу, - рассказывает председатель КС Лидия Морозова. - Однако после зимы вновь требуется навести порядок - очистим участок от накопившегося мусора, посадим цветы и новые деревья, в том числе вместо тех, которые не



выдержали холодов. В общем, продолжим облагораживать территорию. Хочется надеяться, что в скором времени созданный нашими профорганизациями сквер станет любимым местом отдыха для горожан.

Кстати, в 2011 году координационный совет участвовал в конкурсе профсоюзных инициатив, проводимом газетой "Солидарность", и со своей "Профсоюзной аллеей" был отмечен благодарственным письмом.

Первомай в Исилькуле также по традиции будет отмечен общегородским торжественным собранием, которое пройдет в районном Доме культуры. Его ведущие глава муниципального образования Владимир Сусленко и председатель КС Лидия Морозова поздравят земляков с наступающим праздником и отметят лучших из них Почетными грамотами и благодарственными письмами. А затем в рамках областного конкурса "Душа России" состоится гала-концерт творческих коллективов района.

ПЯТЬ ВОПРОСОВ В КАНУН ПЕРВОМАЯ

- С КАКИМИ ДОСТИЖЕНИЯМИ ВАША ОТРАСЛЬ ПОДХОДИТ К ПРАЗДНИКУ?

Отвечает председатель областной профорганизации работников народного образования и науки **Александр ШРАМ**:

- С принятием указов президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" модернизация российского образования получила новый импульс: совершенствуется отраслевая система оплаты труда, реализуется приоритетный национальный проект "Образование", претворяется в жизнь национальная образовательная инициатива "Наша новая школа". С 1 сентября 2013 года вступает в силу новый федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации". В нем представлена система непрерывного образования, обеспечивающая переход от дошкольного детства к осознанному выбору последующей профессиональной деятельности. В обсуждении проекта закона активно принимал участие отраслевой профсоюз. Учтены многие наши поправки.

А что касается наших местных достижений, то последние месяцы были отмечены несколькими победами омичей в различных конкурсах федерального масштаба, ставшими наглядным подтверждением высокого уровня регионального образования.

Так, в конце марта были подведены итоги ежегодного Всероссийского конкурса учителей биологии, математики, физики и химии-2013. Его лауреатами стали и омские педагоги. В номинации "Молодой учитель" - Светлана Дресвянникова и Антон Карсаков из Седельниковской средней школы № 1 (отметим, что в этой номинации состязались 400 педагогов из 65 регионов России). В другой номинации, "Наставник будущих ученых", победители определялись по результатам опроса их бывших учеников, ныне студентов 118 российских вузов. Здесь студенты назвали имена 363 преподавателей, в том числе Ольги Левенко и Натальи Храмовой из лицея № 64, а также Владимира Давыденко из школы № 117 (оба учебных заведения находятся в областном центре).

Несмотря на молодость и небольшой преподавательский стаж, отнюдь не робкими получаются первые шаги в профессии учителя математики омской гимназии № 43 Юлии Лучко. Начав свою педагогическую деятельность в 2009 году, она уже успела стать победителем городского конкурса молодых педагогов "Открытие" 2012 года, а затем и Всероссийского конкурса профессионального мастерства педагогов "Мой лучший урок" в 2012 и 2013 годах. Более того: за победу в этом конкурсе в течение двух лет благотворительный фонд "Наследие Д. И. Менделеева" награждал её медалью "За службу образованию". В октябре 2012 года по результатам аттестации Юлии Лучко присвоена I квалификационная категория. Добавим также, что Юлия (хотя правильнее уже говорить Юлия Анатольевна) является заместителем председателя молодежного совета при Октябрьском райкоме отраслевого профсоюза.

В актив омской педагогике можно занести и тот факт, что ученик Нововаршавской гимназии Володя Шульгин стал победителем Всероссийского конкурса "Ученик года". Ведь в его победу всех себя вложили наставники - заместитель директора гимназии по внеклассной работе Ольга Захарова, руководитель ансамбля "Надежда", в котором поет Володя, Нина Глеклер и руководитель хореографического кружка Ирина Зиненко. Всего в Ульяновске, в котором и был 13 лет назад учрежден этот конкурс, собрались старшеклассники из двадцати трех российских регионов. Опередив всех соперников, Володя стал обладателем диплома первой степени и сертификата на очень солидную денежную сумму...

- КАКИЕ ГЛАВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПРЕДВЕ-РИИ ПЕРВОМАЯ МОЖНО ОТМЕТИТЬ В ЖИЗНИ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ?

Отвечает председатель профкома Открытого акционерного общества "Конструкторское бюро транспортного машиностроения" **Виктор КУРОЧКИН**:

- На предприятии сформирован профессиональный, слаженный коллектив. Кадровому составу уделяется особое внимание, благодаря чему наблюдается стабильный рост численности сотрудников. В ОАО работают более 4000 человек, при этом рост численности персонала в 2012 году составил 4,4 процента по сравнению с предыдущим годом. В последнее время среди пришедших на предприятие увеличилось количество молодежи в возрасте до 35 лет. Желание людей идти сюда на работу связано, прежде всего, со стабильным развитием и достойным уровнем средней заработной платы, которая в прошлом году выросла на 22,6 процента к уровню 2011 года. Кроме того, сотрудники имеют возможность постоянного обучения на территории предприятия и за его пределами, участвуют в семинарах по командообразованию и личностному росту. Конкурсы профессионального мастерства, межрегиональные и общероссийские научные конференции и форумы - везде работники КБТМ представляют свое предприятие на достойном уровне.

На предприятии активно развиваются социальные проекты. Для детей предусмотрены путевки в детские оздоровительные загородные лагеря, сами работники имеют возможность отдыхать в живописной заводской зоне отдыха "Артын", на путевки работникам и членам их семей предоставляются скидки.

ОАО "КБТМ" успешно выполнило государственные оборонные заказы в 2011 и 2012 годах, и главной задачей, на которую сегодня нацелен весь коллектив, является выполнение текущего госзаказа, который увеличился вдвое по сравнению с прошлым годом и обеспечен предприятию до 2015 года.

Необходимо отметить, что профком тесно сотрудничает с работодателем для осуществления положений Трудового кодекса РФ, действующего колдоговора, Федерального отраслевого соглашения. Эти рабочие контакты глубоко действенны, основаны на взаимопонимании и доверии друг к другу, работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами. А в данный момент в целях развития социального партнерства сторонами начата колдоговорная кампания на 2013-2016 годы.



- КАКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ИМЕЕТ ДЛЯ ВАС ПРАЗДНИК ВЕСНЫ И ТРУДА?

Отвечает заместитель министра труда и социального развития Омской области **Ирина ВАРНАВСКАЯ**:

- Внимание к теме труда, к теме человека труда у нас в региональном правительстве подчеркивается тем обстоятельством, что в Омской области десять лет назад учрежден свой соответствующий праздник - 19 ноября, который так официально и называется День труда.

Наша область - ярко выраженный промышленный регион, большинство рабочих мест здесь предлагают именно производственные предприятия. Поэтому, конечно, в этот день должна всемерно популяризоваться значимость человека труда, разъясняться его особый статус.

Может быть, производствам в этот праздничный день даже стоит открыть свои двери для посетителей, показать им, особенно молодежи, современное производство, о котором та не узнает ни из каких средств массовой информации - они, к сожалению, в основном потеряли интерес к этой теме. А ведь сейчас рабочий за станком может быть самым настоящим "белым воротничком", хорошо зарабатывающим за счет ума и общего кругозора интеллигентом.

Да, мы знаем, что в последнее время престиж человека труда снизился, поэтому я призываю в день Весны и Труда к максимуму внимания действующим работникам и ветеранам труда со стороны молодежи. Надо использовать широкий общественный интерес к этому дню для пропаганды действительных, а не мнимых ценностей.

- С КАКИМИ МЫСЛЯМИ ГОТОВИТСЯ К ПЕРВОМАЙСКОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ АКЦИИ СТУДЕНЧЕСКАЯ МОЛОДЕЖЬ?

Отвечает председатель профсоюзной организации студентов СибГУФК **Юлия ДОЛБИШЕВА**:

- Второй год студенческую профорганизацию возглавляет выдвиженец из студенческой среды, а не назначенец из преподавателей. И по сравнению с прошлогодней первомайской акцией на нынешние шествие и митинг мы выйдем уже более массово, потому что пришло осознание того, во имя чего это всё устраивается, люди начали понимать, зачем студенчеству нужен профсоюз, они увидели не только его активную деятельность, но и результаты этой деятельности. Так что сейчас обеспечить широкое участие в акции было гораздо легче.

Мы все пока что учимся азам профсоюзной деятельности. И я как молодой председатель каждый день сама всему учусь со своими ребятами. Так, в декабре мы ездили на школу профсоюзного лидера. А совсем недавно, после официального воссоздания Ассоциации профорганизаций студентов, на базе ОмГТУ была проведена школа профсоюзного актива.

Мы начинаем проводить собственные мероприятия. Так, буквально на днях объявили профсоюзный фотоконкурс "Объективный мир", проводим анкетирова-

- КАКИЕ ВОПРОСЫ СЕЙЧАС НАХОДЯТСЯ В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ ВАШЕЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

Отвечает председатель координационного совета профорганизаций Калачинского района **Олег ЛОПАРЕВ**:

- В Калачинском районе сейчас работает пролонгированное соглашение о социальном партнерстве на 2010-2013 годы, новое соглашение на 2013-2015 годы находится на стадии подписания.

На проводимом координационным советом ежемесячном мониторинге рынка труда, источником информации для которого выступают не работодатели, а работники и их представители, мы видим, что нередко профкомы по согласованию с руководителями предприятий как альтернативу высвобождению работников при сокращении объемов производства выбирают работу в режиме неполной занятости - однако при появлении реальной возможности настаивают на переходе в нормальный режим деятельности. Работники, находящиеся в простое или в режиме неполной занятости, находятся под повседневным вниманием координационного совета.

В 2012 году в Калачинском районе действовало 98 коллективных договоров - 90,7 процента от общего числа хозяйствующих субъектов, с охватом 8102 работников. Однако встречи с руководителями предприятий, не имеющих коллективных договоров, проводятся постоянно - за последнее время такие встречи проводились в ООО "Осокино" и ООО "Индейка". Имеется также совместный с районным управлением Минтруда опыт по созданию первичной профсоюзной организации и заключению коллективного договора в бюджетном учреждении "Областная станция по борьбе с болезнями животных по Калачинскому району".

И вот буквально сейчас профсоюзы района проводят большую организационную работу по подготовке к летней кампании оздоровительного отдыха и трудовой занятости несовершеннолетних. Нынешним летом мы готовимся оздоровить более трех тысяч ребят.

ние студентов с целью выявления качества обучения, налаженности быта в общежитии и питания в столовых и буфетах. Разрабатываем положение конкурса на самого активного, самых спортивного, самого интеллектуального студента, на лучшего мужскую и женскую команды общежития. В активную фазу этот проект войдет с 1 сентября. Также в следующем учебном году планируется конкурс на лучшего профорга.

Еще один огромный шаг вперед - рассмотрение в данный момент кандидатуры председателя студенческой профорганизации в члены ученого совета вуза с правом голоса. Для нас это победа, потому что раньше к студентам относились не очень серьезно, свысока. Сейчас, когда мы становимся самостоятельной организацией, всё выглядит по-другому. Хорошее свидетельство изменившихся отношений с руководством университета - предстоящий летом в виде поощрения от вуза трехдневный выезд пятнадцати самых активных студентов в Казань, на Универсиаду.

Подготовил Лев ГРАЧЁВ.

В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ

ВРЕМЯ ДУМАТЬ О БУДУЩЕМ

В условиях сложной демографической ситуации и старения работоспособных россиян особенно остро встает вопрос обеспечения безопасности тех, кто производит в стране материальные блага. Иными словами, тех, кто кормит страну.

По долгосрочному прогнозу Росстата, численность населения в России к 2020 году останется такой же, как в 2009-м, а число людей трудоспособного возраста снизится на 10 миллионов при одновременном увеличении на 7 миллионов тех, кто уже будет старше этого возраста. Можно ли изменить эту тенденцию? Наверное, да, если предпринять дополнительные меры, в том числе по безопасности труда, снижению количества профессиональных заболеваний и в конечном итоге сохранению жизни многих россиян, продлению их возможности трудиться и после выхода на пенсию.

Если взять сегодняшний уровень профессиональной заболеваемости на территории Омской области, то вроде бы всё у нас в порядке: с удовлетворением можно констатировать, что он продолжает оставаться ниже уровня среднероссийских показателей. В масштабах Сибирского федерального округа этот показатель тоже неплохой - восьмое место среди двенадцати входящих в него регионов. В абсолютных же цифрах ситуация выглядит так: 44 случая хронических профзаболеваний за 2012 год - такая низкая заболеваемость не регистрировалась с 1997 года (для сравнения, в 2010 году - 95 случаев, в 2011-м - 76). Случаи заболеваний имели место в 19 субъектах г. Омска и всего в 10 районах области - Большереченском, Исилькульском, Калачинском, Кормиловском, Нововаршавском, Полтавском, Тарском, Муромцевском, Саргатском и Омском (кстати, чаще всего в группе риска на селе оказывались ветеринарные работники, доярки и механизаторы, а среди жителей Омска за последние пять лет "лидируют" речники, авиаторы, строители). В то же время за этот срок вообще не регистрировалась профессиональная заболеваемость в Азовском, Нижнеомском, Усть-Ишимском, Шербакульском районах. По одному случаю было в Горьковском, Се-

дельниковском, Таврическом, Колосовском, Большеуковском районах.

Выходит, всё хорошо, беспокоиться не о чем? В том-то и дело, что приведенные выше цифры никоим образом не должны успокаивать. Если говорить о селе, то эти показатели, скорее всего, - результат отсутствия врачей-профпатологов или просто их неэффективной работы. В качестве примера приведу Таврический район: находится рядом с областным центром, есть профпатолог, специалисты, оборудование... и всего одно зарегистрированное еще в 2007 году профессиональное заболевание. Кто-нибудь поверит, что это объективные данные?

Тем более, что есть и другая статистика - с негативным оттенком. В частности, удельный вес заболевших женщин у нас в регионе составляет 36 процентов, тогда как в среднем по России он на 9 процентов ниже. По возрастному составу 75 процентов жителей Омской области, получивших профзаболевания, имеют возраст свыше 50 лет. И вполне возможно, что эти заболевания просто не были зафиксированы раньше. Чаще всего причиной ухудшения здоровья становятся шум и вибрация на производстве - 46 процентов случаев, инфекционная заболеваемость - 32 процента, заболевания органов дыхания - 14 процентов, тяжесть труда - 6 процентов.

Так почему же у нас снизилось выявление профзаболеваний? Если взять прошедший год, то первая и основная причина в том, что список их Министерство здравоохранения РФ утвердило и зарегистрировало в Минюсте только 15 мая. Хотя, кстати, никто не мешал устанавливать и накапливать предварительные диагнозы. Вторая причина: в прошлые годы наибольшее количество профзаболеваний регистрировалось на предприятиях оборонного комплекса с крайне тяжелыми условиями труда (в частности завод транспортного машино-

28 АПРЕЛЯ - ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ОХРАНЫ ТРУДА

Международная организация труда объявила 28 апреля Всемирным днем охраны труда с тем, чтобы привлечь внимание мировой общественности к масштабам проблемы, а также к тому, каким образом создание и продвижение культуры охраны труда может способствовать снижению ежегодной смертности на рабочем месте.

Тема Всемирного дня охраны труда в этом году - "Профилактика профессиональных заболеваний". Во всем мире они - главная причина смертности, связанной с производственной деятельностью. По оценке МОТ, ежегодно из 2,34 млн смертей на рабочем месте лишь 321000 происходит вследствие несчастного случая. Остальные - различные виды профессиональных заболеваний. Это свидетельство неприемлемого дефицита достойного труда.

Несовершенство системы профилактики профессиональных заболеваний оказывает серьезное негативное влияние не только на работников и их семьи, но и на общество в целом. Речь идет о стоимости потерь из-за снижения производительности и нагрузке на систему социального обеспечения. Между тем профилактика гораздо более эффективна и менее затратна, чем лечение или реабилитация.

строения, ПО "Полет", ОМП им. Баранова). Сегодня же технологические процессы в "оборонке" стали более современными и безопасными, а, например, на заводе транспортного машиностроения выпуск продукции вообще прекращен: нет производства - нет проблем. Ну и третья причина - недовыявление случаев профзаболеваний.

Кому это выгодно? Снова взглянем на ситуацию в целом по стране. Фактический показатель профессиональной заболеваемости уже не одно десятилетие не отражает истинного уровня влияния вредных факторов рабочей среды и трудового процесса на здоровье работников. В итоге кривая динамики профзаболеваемости на протяжении 40 лет имеет тенденцию к снижению, которая в последние 10 лет приняла просто угрожающий характер. Наличие стремление ликвидировать профессиональную заболеваемость как социальное явление. Выявляемость составляет 0,03 процента от численности группы профессионального риска. Всё это привело к тому, что методика отнесения к группе профессионального риска оказалась неинформативной - абсолютное большинство видов экономической деятельности за 20 лет переместилось в сторону начальных классов наименьшего риска. Это обусловило резкое снижение страховых платежей и стало одним из факторов дискредитации существующей системы охраны труда и здоровья работников. Что называется, вот где собака зарыта.

С выходом приказа № 302н по медосмотрам Управление Роспотребнадзора по Омской области подготовило методические письма, материалы для работодателей размещаются на сайте, проводится постоянная работа по их обучению. Проблема качества и полноты ос-

мотров находится и под пристальным вниманием регионального Министерства здравоохранения. Но цель - обеспечить раннее выявление профзаболеваний, поставленная в стране много лет назад, так, к сожалению, и не была достигнута, в том числе и в Омской области.

Специалисты Роспотребнадзора только в прошлом году и только в городе Омске составили около 600 протоколов на работодателей, в том числе за несвоевременное прохождение медосмотров. По требованию управления улучшены условия труда для 7 тысяч работающих. Однако сделать еще предстоит немало, чтобы изменить складывающуюся ситуацию. Необходимо обеспечить более тесное взаимодействие со всеми заинтересованными министерствами и ведомствами, продолжить создание системы мониторинга условий труда, состояния здоровья работающих, управления профессиональными рисками с целью достоверной оценки индикативных показателей деятельности, повысить ответственность ЛПУ за проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с нормативными документами. И это, конечно же, далеко не всё. Необходимо осознание каждым - от контролирующих служб и органов, от руководителей, стремящихся сбросить с себя ответственность за решение проблем профзаболеваний, до самих работников, порой скрывающих состояние своего здоровья из опасения потерять работу, - пора думать о будущем. Своим будущим, своего предприятия, всей страны.

Людмила РУДЕНКО,
заместитель начальника отдела санитарного надзора Управления Роспотребнадзора по Омской области.

ЗНАКОМЬТЕСЬ!

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ? САМЫЙ ЛУЧШИЙ!

ЗА ЧТО КОЛЛЕКТИВ УВАЖАЕТ ВЛАДИМИРА ЛАКМАНА

Может быть, таким и должен быть уполномоченный по охране труда? "В слесарке у него всегда просто идеальный порядок!" - с уважением говорят в заводском отделе техники безопасности. "Трудно найти более ответственного человека, чем он", - считает начальник цеха 6-6-а акционерного общества "Омский каучук" Виктор Рубцов. А сам Владимир Яковлевич Лакман, слесарь по ремонту химоборудования этого цеха, тут же демонстрирует начальнику свою "уполномоченную" внимательность: в корпусе начала падать кирпичная кладка одной из стеновых перегородок - надо срочно принимать меры, чтобы никто не пострадал. Впрочем, как признался нам по секрету, сам тоже, случается, допускает нарушения личной охраны труда. "Но это так, по мелочи..."

Об уважаемых людях на производстве непременно рассказывают всякие "легенды". Есть такая и про Лакмана. Погнал он как-то свой старенький трактор на техосмотр (Владимир Яковлевич в цехе и швец, и жнец, и на дуде игрец: не только слесарные работы выполняет, но и на тракторе успешно "совмещает профессии"). Так вот, подъезжает на пост контроля - машина, как всегда, на ходу, блестит помпильными боками. А его возвращают обратно: мол, чего новую технику-то пригнал - ее предъявлять на техосмотр не требуется...

Уполномоченным по охране труда Владимира Лакмана избрали на собрании профкома вроде как не столь уж давно - семь лет назад. Но это если сравнивать с общим стажем работы (на заводе синтетического каучука он с 1972 года!). Впрочем, тогда и института уполномоченных как такового не было. "Зато много чего было другого, хорошего, в том числе по созданию людям достойных условий труда и отдыха", - говорит Владимир Яковлевич. "Это точно, - вторит ему начальник цеха. - Производство-то у нас специфичное - химия! Да, медосмотры строго каждый год проводятся, заводской профилакторий отстоять удалось, по профсоюзным пу-

тевкам работники в нем и сегодня с удовольствием отдыхают. Но в прежние-то времена так вообще жили там, да еще с семьями, по утрам отправляясь в свои цеха на автобусах предприятия. И профилактика профзаболеваний посерьезнее была. Конечно, если говорить о влиянии на здоровье химического сырья и процессов выпуска продукции, то здесь у нас всё, слава богу, в порядке. Зато, например, об уровне шума, вибрации этого, к сожалению, не скажешь".

Про профилактику профзаболеваний Владимир Яковлевич с начальником цеха, похоже, не случайно ввернули: нынче общая тема Всемирного дня охраны труда, который будет проходить 28 апреля, как раз этот вопрос. Понятно, что средств на всё не хватает, но на предупреждение этих заболеваний, в целом на охране труда их экономить никак нельзя, уверен уполномоченный.

А уж что касается тех, кто вместе с Лакманом выполняет важную и очень важную общественную работу, то они, конечно же, стараются делать ее добросовестно - иначе зачем было браться! И правда - зачем? Хлопот много, доплат никаких, опять же обучение время от времени проходить надо в Центре профобразования Федерации омских профсоюзов. Наверное, та самая "от природы данная" Владимиру Яковлевичу и еще сорока заводским уполномоченным ответственность за себя и за других не последние тут роль играют. Сам он при любом удобном случае обязательно напомним коллегам по цеху, что производственные травмы чаще не от плохо поставленной охраны труда, а от личной беспечности бывают. Считает также важным информировать работников об их правах в обеспечении безопасности. Впрочем, и об обязанностях - тоже. Вероятно, поэтому, не сомневаясь, утвердительно кивает головой в ответ на вопрос, воспринимают ли товарищи его всерьез как уполномоченного?

И в самом деле, ну кто будет возражать, когда о нем кто-то заботится?

Яков ШИЛИН.
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.



Владимиру Лакману и председателю цехкома слесарю КИПиА Галине Куликовой всегда есть что обсудить и по работе, и по профсоюзным делам.

МНЕНИЕ

Виктор КОВАЛЕНКО, председатель профкома ОАО "Омский каучук": "На таких людях всё держится..."

- Много хорошего можно сказать о Владимире Яковлевиче. И то, что обязательность в выполнении любого задания у него запредельная. И что выполняет он эти задачи лучше многих других. В итоге, например, участвуя в ежегодном заводском конкурсе уполномоченных по охране труда, в прошлом году занял второе место, а в этом стал его победителем. Профком обязательно поощрит его добросовестность и принципиальность.

Тем более, что они еще понадобятся не раз: да, в вопросах охраны труда, улучшения его условий на предприятии сделано немало, взяты хотя бы проведенный ремонт во многих бытовках, операторных. Есть у нас своя санитарно-промышленная лаборатория, которая следит за состоянием воздуха, воды. Активно действует комиссия по охране труда. В положенные сроки проводится аттестация рабочих мест. Но проблем еще масса. И профсоюзный комитет очень рассчитывает на помощь таких заводчан, как Владимир Яковлевич Лакман.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ВОПРОСЫ - НА СЕМЕЙНЫЙ СОВЕТ

Очень часто в кругу семьи Масленниковых предметом оживленной беседы становятся чертежи, схемы, параметры изделий... Словом, дома продолжается разговор о работе.

От этого никуда не деться, поскольку супруги Александр Борисович и Валентина Георгиевна и их сын Сергей трудятся на одном предприятии. Каждое утро трое Масленниковых спешат к зданию, расположенному на улице Масленникова. Такое вот случайное совпадение. Для семьи, где все искренне преданы своей профессии, оно, безусловно, стало счастливым знаком. Ведь с Омским научно-исследовательским институтом приборостроения связано столько интересного, важного и дорогого сердцу.

Именно здесь, в ОНИИП, почти сорок лет назад и родилась семья. В 1973-м Александр Борисович попал сюда по направлению после окончания Томского института автоматизированных систем управления и радиоэлектроники. Вскоре встретил будущую жену Валентину Георгиевну, которая, получив образование в Ростове, начала работать в институте годом ранее. С тех пор в их жизни произошло немало событий: родились дочь и сын, были профессиональные успехи, карьерный рост. Но неизменным все четыре десятка лет оставалось место работы: у Александра Борисовича - отдел главного конструктора, у Валентины Георгиевны - отдел главного технолога. Фотографии супругов Масленниковых хранятся в музее ОНИИП - оба они почетные ветераны предприятия.

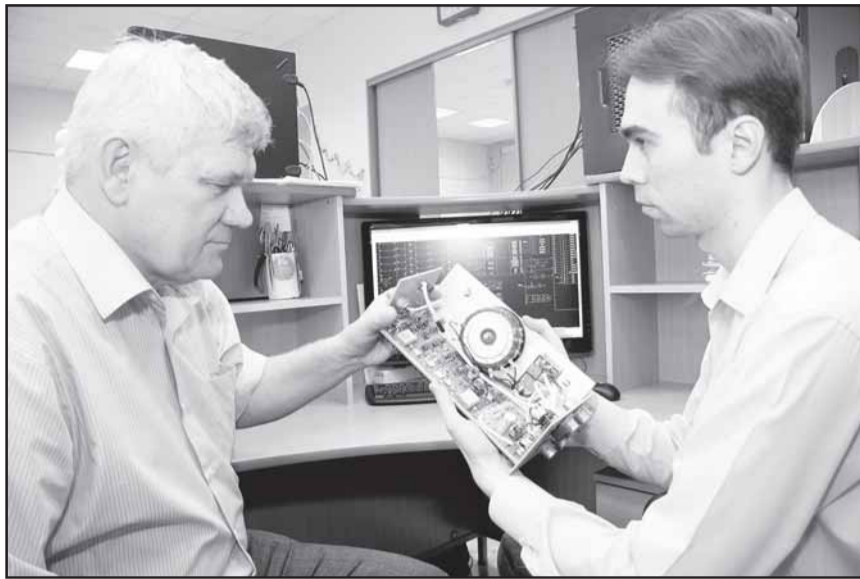
Неудивительно, что Сергей долго не задумывался о выборе профессии. Дома только и разговоров было, что об институте. Да к тому же сыну-пятикласснику отец "передал полномочия" по ремонту всей неисправной бытовой техники, сказав "не будет получаться, помогу". Но часто звать на помощь не пришлось - упорство, любознательность и гены сделали свое дело. В Омском НИИ приборостроения Сергей трудится уже десятый год - начинал, еще учась в политехе. Сейчас в одном из радиотехнических отделов он работает ведущим инженером-конструктором сектора, который занимается разработкой и сопровождением производства довольно сложных изделий, используемых во многих комплексах КВ-связи. Уже не раз Сергей Масленников доказывал, что в профессию пошел не просто по стопам отца, но и по призванию. Одно из последних достижений - присуждение именной стипендии предприятия. Подобные ежемесячные вознаграждения, выплачиваемые в течение года, предусмотрены для молодых сотрудников ОНИИП как стимул к профессиональному росту. Право на их получение предоставляется на конкурсной основе с учетом комплекса показателей работы. Претендовать можно на стипендию первой, второй и тре-

тей степени - в зависимости от опыта и уровня квалификации. В этой градации Сергей достиг самой высокой планки.

А глава семейства в настоящее время является заместителем начальника отдела по науке. О своей работе он может с азартом говорить часами. За годы, проведенные в ОНИИП, Александр Масленников принимал участие в разработке сотен самых разных изделий для радиоаппаратуры как военного, так и гражданского назначения. И сегодня его увлеченность своим делом ничуть не меньше, чем сорок лет назад. Ощущение рутинности и однообразия ему совсем незнакомо.

- В таком ритме утратить интерес просто невозможно, - рассказывает Александр Борисович. - Постоянно появляются новые изделия, да и у тех, которыми занимаемся уже давно, меняются параметры, габаритные размеры. По отношению к одной детали можно применить абсолютно разные подходы, которые влияют на трудоемкость производства, скорость изготовления, стоимость изделия на выходе. Приходится быть и в некотором роде экономистами. В последнее время мы осуществляем очень много таких расчетов, которые раньше просто нереально было произвести, а теперь самые передовые компьютерные программы, внедренные в институте, это позволяют. Вычисляем малейшие нюансы механических и климатических воздействий на изделие. В итоге принимаются технические решения по использованию оптимальных материалов - наиболее простых и дешевых, что, разумеется, экономически выгоднее.

В своем отделе зам по науке участвует и в "конструировании" системы кадров, принятии решений о приеме на работу молодых специалистов. Вместе с другими руководителями посещает учебные заведения и "присматривает" перспективных студентов. Студенческие знакомства со спецификой деятельности под руководством опытных наставников. Принимая на работу выпускников, Александр Борисович заведомо знает, что еще три-четыре года их придется доучивать



В день визита корреспондентов "Позиции" представителям династии Масленниковых пришлось обсуждать нюансы производственного процесса вдвоем: Валентина Георгиевна в это время была в отъезде. Хотя ее мнение, как всегда, пришлось бы кстати...

- восполнять пробелы в образовании, допущенные в омских вузах. Для профессионального совершенствования в отделе созданы благоприятные условия, были бы способности и желание работать. Руководители настаивают, чтобы молодые сотрудники чаще писали научные статьи, участвовали в конкурсах, подавали заявки на патенты на изобретения. Только в нынешнем году от отдела их поступило пять, по двум уже приняты положительные решения. Конечно, любые достижения даются непросто: иногда приходится задерживаться на работе, а порой "понедельник начинается с субботы". Но зато у молодых есть шанс карьерного роста и возможность увеличить заработок.

- Старшие коллеги стараются привить молодежи еще и командный дух, - добавляет Александр Масленников. - Так уже заведено у нас: после получения очередного задания в отделе сами собой создаются творческие группы. А эффект от коллективного интеллектуального труда, как показывает практика, выше, чем от индивидуального. Атмосфера доверия чувствуется и в других подразделениях предприятия. Здесь надо отдать должное профкому, который организует много мероприятий, помогающих сплотиться. Особенно это важно для молодежи: она только еще адаптируется в коллективе. Неформальное общение способствует взаимопониманию и в работе. У нас в семье все члены профсоюза.

Именно профкомом в прошлом году предложил Масленниковым поучаствовать в конкурсе трудовых династий Омского Прииртышья, где, как отмечает Александр Борисович, удалось расширить круг профессиональных знакомств, побеседовать на профессиональные

темы. На просьбы профкома он тоже всегда откликается. С готовностью согласился, например, войти в состав жюри конкурса молодых инженеров, организованного несколько лет назад профсоюзными организациями предприятий радиоэлектронной промышленности.

К семейственности на работе все относятся по-разному. Масленниковы же видят в ней в основном плюсы. С проблемой столкнулись только однажды - в постперестроечные девяностые, когда перебои в работе предприятия сказались на материальном положении всей семьи. Искушению изменить любимому делу из-за временных трудностей Александр Борисович и Валентина Георгиевна не поддались. И благодаря постоянству и оптимизму семья сегодня носит гордое звание династии. Сейчас ОНИИП обеспечен заказами, объемы производства постоянно растут, осваиваются новые изделия. И в море работы Масленниковы в своей стихии. Трудятся они все в разных отделах, но в производственном круговороте их деятельность часто бывает взаимосвязана. Схемы за подписью сына попадают на стол к отцу, чертежи, подписанные Александром Борисовичем, - к Валентине Георгиевне. В такой ситуации порой возникают споры. Но, как утверждают родственники-коллеги, быстрее и проще разрешить их на семейном совете, минуя служебные формальности. Так что преимущества в работе очевидны. Что касается семейных отношений, то они давно прошли испытания на прочность - в них царит гармония и взаимопонимание. Когда интересы общие, скучно вместе никогда не бывает.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

КОНКУРС

ЗДОРОВЫЙ ЮМОР ПЛЮС ЦЕЛЕБНОЕ ТВОРЧЕСТВО

В творческом поединке сошлись представители всех пяти факультетов вуза, а также команда медколледжа Росздора, присоединенного к академии. Всем им предстояло четыре конкурсных испытания. В программу вошли сольный и групповой вокал, танец и выступление в оригинальном жанре. Возглавлять жюри организаторы доверили председателю молодежного совета Федерации омских профсоюзов Андрею Ефремову. Дилетантов среди судей не было - опытным взглядом способности студентов оценивали специалисты по хореографии и вокальному мастерству, бывалые кавээнщики.

Свое отношение к происходящему, пусть и не столь компетентное, зато искреннее, выражала и публика, сопровождая выступления громкими аплодисментами и ободряющими возгласами. Такого поощрения конкурсанты, безусловно, были достойны. На сцене им

Будущие врачи 22 апреля блистали талантами на сцене ОмЦ "Химик". Здесь проходил межфакультетский конкурс "Студенческая весна", организованный профсоюзным комитетом Омской государственной медицинской академии. Мероприятие проводится уже не первый год и обретает всё большую популярность. В этот раз в зрительном зале практически не было свободных мест - каждой команде была обеспечена самая горячая поддержка.



удалось создать атмосферу настоящего праздника - юмор, обаяние и яркие костюмы стали удачным дополнением многих творческих номеров. Свои профессиональные качества студентам-медикам еще предстоит проявить в перспективе, но одно им удалось доказать точно: поднять настроение пациентам они сумеют.

Ну а наибольшее количество баллов, выставленных жюри, набрали сразу две команды, поделившие первое место. Победителями признаны коллективы фармакологического и педиатрического факультетов. Отличительной особенностью их выступлений во всех номинациях стало единство стиля. Студенты педиатрического пред-

ставили оригинальную вариацию сказки "Бременские музыканты". Команда фармакологического избрала в качестве лейтмотива ностальгические музыкальные хиты прошлого века. По итогам конкурса были также определены лидеры в номинациях. Все победители награждены дипломами и денежными премиями.

Громко заявлять о себе студенты способны не только на творческих мероприятиях. Совсем скоро они продемонстрируют свою активную жизненную позицию, выйдя на профсоюзную первомайскую акцию. Кстати, итоговую резолюцию митинга доверено прочесть именно представителю студенческой молодежи Наталье Шефер, члену правления АПОС Омской области, заместителю председателя профкома студентов СибАДИ.

Ольга САВИЦКАЯ.
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Идеи 8-часового рабочего дня более ста лет. Впервые требование ограничения рабочего дня восьмью часами было выдвинуто в США на съезде тред-юнионов и рабочих союзов 1882 года. Принцип, по которому появилась цифра 8, простой: треть жизни работе, треть семье, треть на отдых. Тогда рабочий день не был ограничен и фактически составлял 11-12, а иногда и 15 часов. Требования были отправлены президенту США, но тот на них никак не отреагировал. Повторно требование выдвинули в 1884 году, тогда было решено установить 8-часовой рабочий день с 1 мая 1886 года явочным порядком, а в случае несогласия заводских администраций отстаивать свои требования с помощью стачек.

1 мая 1886 года в США бастовали сотни тысяч человек на более чем десяти тысячах предприятий. Центром забастовок был Чикаго. Администрация завода сельскохозяйственных машин Маккормика объявила о локауте (коллективном увольнении) полутора тысяч протестующих рабочих. Уволенные и их семьи собрались в пикет у ворот завода. Администрация наняла штрейкбрехеров и разогнала пикет с помощью полиции, в ходе разгона несколько человек погибли. Собравшийся в городе на следующий день митинг был расстрелян после провокации: неизвестный кинул в полицейских бомбу. Было убито несколько десятков человек, организаторы забастовок, анархисты, через год были осуждены и повешены.

Однако до практической реализации принципа 8-часового рабочего дня прошло много времени и потребовалось много усилий. В 1919 году как подразделение Лиги наций была создана Международная организация труда. Первая Международная конференция труда, проведенная этой организацией, приняла конвенцию №1, устанавливающую 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. Несмотря на это, нормативную продолжительность рабочей недели в 40 часов в США законодательно установили лишь в 1938 году. Это не означало ограничения продолжительности рабочей недели, просто время свыше 40 часов оплачивалось как сверхурочное, в полтора раза дороже. Во Франции 40-часовая неделя была установлена в 1936 году. В среднем законодательство, ограничивающее рабочее время 40 часами в неделю, в развитых странах было принято в конце 30-х — начале 50-х гг. и сохраняется с небольшими изменениями по сей день.

В России ситуация была несколько иной. Впервые рабочий день законодательно был ограничен в 1897 году, тогда он был установлен в 11,5 часа (в субботу 10 часов) при шести рабочих днях в неделю. Отпуска не предусматривалось, как и какой-либо ответственности за несоблюдение установленного ограничения. Надо сказать, что это было сделано не по доброй воле властей, а на фоне массовых забастовок мая 1896 года. До этого рабочий день составлял 12-13, а часто и 15 часов.

Научная революция, технологические прорывы, инновации — экономика кипит, всё меняется, но одно остаётся неизменным - рабочее время.

8 часов в день, 5 дней, 40 часов в неделю. Кажется, так было всегда и всегда будет. Несмотря на то, что производительность труда постоянно растёт, техника постоянно модернизируется. Появляются новые системы менеджмента: MRP, бережливое производство — за последние полсотни лет новомодных названий было с десяток. И всё это множество систем и теорий направлено на одно лишь сокращение затрат, в первую очередь трудовых. По некоторым оценкам, для удовлетворения человечеством большинства жизненных потребностей достаточно 3-часового рабочего дня, а рабочее время всё то же: 8 часов в день, 5 дней, 40 часов в неделю.



Требование 8-часового рабочего дня было в петиции, подготовленной Николаю II рабочими и жителями Петербурга 9 января 1905 года. Как известно, петицию Николай II так и не рассмотрел. На практике рабочий день был уменьшен лишь после Февральской революции, в марте 1917 года. Ограничение предусматривалось соглашением между Петроградским советом рабочих депутатов и Обществом фабрикантов и заводчиков. Тогда был установлен 8-часовой рабочий день при шести рабочих днях в неделю. Однако это было лишь соглашение, законодательно оно оформлено Декретом Совета народных комиссаров 29 октября 1917 года, на четвёртый день после Октябрьской революции. Самый первый Кодекс законов о труде 1918 года ограничивал рабочий день 8 часами днём и 7 часами ночью. В связи с разрухой Гражданской войны требо-

вания кодекса соблюдались не всегда, однако в новом Кодексе законов о труде РСФСР 1922 года норма о 8-часовом рабочем дне стала безоговорочной. В 1927 году начался переход к 7-часовому рабочему дню. Продолжительность рабочей недели менялась, практиковались пятидневка, шестидневка и непрерывная рабочая неделя (здесь имеется в виду не число рабочих дней, а число дней в цикле труда и отдыха — четыре рабочих дня и один выходной, пять рабочих и выходной, шесть и выходной соответственно).

Накануне войны, в 1940 году, в СССР вновь была введена семидневная рабочая неделя (шесть рабочих и один выходной) с восьмичасовым рабочим днём. С 1941 по 1945 год, понятно, работали по законам военного времени, практически без ограничений. Однако оплачиваемые отпуска были

возвращены, а обязательные сверхурочные отменены уже в начале лета 1945 года, меньше чем через месяц после Победы. К 7-часовому рабочему дню возвращались постепенно, по отраслям хозяйства, с 1956 по 1960 год. Современный график работы с 41-часовой рабочей неделей был установлен Кодексом законов о труде 1971 года, хотя переход на пять рабочих дней с двумя выходными в неделю был осуществлён ранее, в 1967 году. Примерно в том же виде рабочая неделя существует в России до сих пор.

Принцип 40-часовой рабочей недели регламентирует Конвенция №47 Международной организации труда 1935 года, а Рекомендация №116 1962 года предлагает государствам последовательно сокращать продолжительность рабочего дня. То же самое предлагает и Европейская социальная хартия 1961 года. Однако с начала 1960-х в этой области в мире мало что поменялось. Была попытка перехода на 35-часовую неделю во Франции в 1998 году. Сделана она была не с целью уменьшить рабочий день как таковой, а увеличить занятость во время очередного экономического кризиса, предполагалось, что короткий рабочий день заставит собственников нанимать больше людей. Эта мера действительно работала с 1998 до 2002 года, однако впоследствии оказалось, что сокращённая рабочая неделя приводит к уменьшению зарплаты. Всё закончилось фактической отменой 35-часовой рабочей недели в 2008 году и возврату к прежней норме в 40 часов.

В итоге с конца 30-х, несмотря на рост производительности труда, мир топчется на месте. Всё те же 8 часов в день, 5 дней, 40 часов в неделю. Это для развитых стран, в развивающихся распространена 48-часовая рабочая неделя. И это формально, потому что фактически практикуется 10-12-часовой рабочий день. В России, как и в других странах «третьего мира», неоплачиваемые сверхурочные очень распространены. Интересно, что часто они не считаются сверхурочными, предполагается, что работник не справился с обязанностями в основное время и остался после работы. Сам, конечно, по своей инициативе, адекватность сопоставления администрацией объёма работ с ресурсом рабочего времени сомнению не подвергается. Конечно, к этому добавляются дорога на работу и с работы, время, чтобы прийти в себя после работы и подготовиться к следующему рабочему дню, и т.п. Конечно, ни о каком соблюдении принципа 8 часов на работу, 8 семье и 8 на отдых говорить не приходится.

Урок, который можно извлечь из истории нормы рабочего времени, однозначен: рабочий день был уменьшен не сам по себе, а после длительного организованного отстаивания наёмными работниками требований по его сокращению без уменьшения зарплат.

<http://nektolukas.ru>

ПРОВЕРЬ СЕБЯ

1. Какую сокращённую продолжительность рабочего времени устанавливает Трудовой кодекс РФ для работников от 16 до 18 лет:

- 24 часа в неделю;
- 35 часов в неделю;
- 38 часов в неделю.

2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. По просьбе какой категории работников работодатель обязан установить неполный рабочий день или неделю:

- работника до 16 лет;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- пенсионера.

3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при 36-часовой рабочей неделе не может превышать:

- 8 часов;
- 7 часов;
- 11 часов.

4. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать:

- 5 часов;
- 3 часов;
- 6 часов.

5. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника в течение двух дней подряд не должна превышать:

- 4 часов;
- 8 часов;
- 12 часов.

6. Продолжительность ежедневной работы (смены) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не может превышать:

- Вы почему опоздали?
- Да у меня часы без стрелок!
- Мои вообще без цифр, но я же не опаздываю...



- 2,5 часа;
- 4 часов;
- 5 часов.

Ответы будут опубликованы в следующем номере.



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

ОТМЕНЯЕМ УДОЧЕРЕНИЕ, МЕНЯЕМ ФАМИЛИЮ

Я была удочерена отцом своего брата в 1986 году. Как я могу отменить удочерение по собственной инициативе? Хочу вернуть фамилию настоящего отца. И как это можно сделать, если настоящий отец умер?

В соответствии с семейным законодательством отмена усыновления (удочерения) возможна только в судебном порядке по требованию родителя, удочерителя, удочеренного ребенка, достигшего четырнадцати лет, органа опеки и попечительства, а также прокурора (ст. 140, 142 СК РФ).

Поводом для отмены удочерения, помимо уклонения удочерителя от своих обязанностей родителя, могут служить различные основания исходя из интересов ребенка и с учетом его мнения (ст. 141 СК РФ).

Последствия такой отмены (ст. 143 СК РФ):

- прекращение взаимных прав и обязанностей удочерителя и удочеренного ребенка;
- восстановление взаимных прав и обязанностей ребенка и его родителей (его родственников), если этого требуют интересы ребенка;

- разрешение судом вопроса о сохранении за ребенком присвоенных ему в связи с его удочерением имени, отчества и фамилии;
- разрешение судом вопроса об обязанности бывшего удочерителя выплачивать средства на содержание ребенка.

Однако семейным законодательством предусматривается ограничение по отмене

удочерения, если к моменту предъявления требования об отмене удочерения удочеренный ребенок достиг совершеннолетия. В таком случае отмена удочерения возможна лишь с взаимного согласия удочерителя и удочеренного ребенка, а также родителей удочеренного ребенка, если они живы, дееспособны и не лишены родительских прав (ст. 144 СК РФ).

В то же время, если вы хотите носить фамилию вашего отца без наступления последствий отмены удочерения, то вы можете подать заявление о перемене имени в орган записи актов гражданского состояния в порядке, предусмотренном ст. 58 федерального закона от 15 ноября 1997 г. № 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния".

В таком заявлении должны быть указаны следующие сведения:

- фамилия, собственно имя, отчество, дата и место рождения, гражданство, национальность (указывается по желанию заявителя), место жительства, семейное положение (состоит или не состоит в браке, вдов, разведен) заявителя;

- фамилия, имя, отчество, дата рождения каждого из детей заявителя, не достигших совершеннолетия;

- реквизиты записей актов гражданского состояния, составленных ранее в отношении заявителя и в отношении каждого из его детей, не достигших совершеннолетия;

- фамилия, собственно имя и (или) отчество, избранные лицом, желающим переменить имя;

- причины перемены фамилии, собственно имени и (или) отчества.

Одновременно с подачей такого заявления должны быть представлены следующие документы:

- свидетельство о рождении лица, желающего переменить имя;

- свидетельство о заключении брака в случае, если заявитель состоит в браке;

- свидетельство о расторжении брака в случае, если заявитель ходатайствует о присвоении ему добрачной фамилии в связи с расторжением брака;

- свидетельство о рождении каждого из детей заявителя, не достигших совершеннолетия.

Ваше заявление будет рассмотрено в течение месяца органом записи актов гражданского состояния (ст. 60 федерального закона от 15 ноября 1997 г. № 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния").

НЮАНСЫ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В организации действует общий коллективный договор, при этом было принято решение о заключении отдельного коллективного договора в филиале. Будет ли в этом случае распространяться действие общего коллективного договора, заключенного в организации в целом, на работников филиала?

В соответствии с ч. 1 ст. 40 Трудового кодекса РФ коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ч. 4 ст. 40 ТК РФ).

Согласно ч. 5 ст. 40 ТК РФ для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подраз-

делении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч. 2 - 5 ст. 37 ТК РФ).

В силу ч. 3 ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех

работников соответствующего подразделения.

Срок окончания действия коллективного договора определяется сторонами непосредственно в тексте договора. Этот срок не должен превышать трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

Таким образом, ТК РФ не предусматривает такое основание прекращения действия коллективного договора, заключенного в организации в целом, как принятие коллективного договора в филиале.

Следовательно, в таком случае на работников филиала будет распространяться действие как общего коллективного договора, так и коллективного договора филиала, а на иных работников организации - только общего коллективного договора.

ВОЗМЕЩЕНИЕ ЗАТРАТ РАБОТОДАТЕЛЮ ЗА ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКА

Я за счет средств работодателя прошел обучение по профессии "лифтер", получил соответствующее удостоверение и предъявил его работодателю. Вправе ли работодатель не отдавать мне это удостоверение, если вскоре после обучения я уволюсь по собственному желанию, не отработав установленного ученическим договором срока после обучения и не возместив затраты на обучение?

В соответствии со ст. 198 Трудового кодекса РФ работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с работником данной организации ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 1 ст. 204 ТК РФ). Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

В силу ч. 2 ст. 207 ТК РФ, в случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Таким образом, ТК РФ предусматривает конкретную санкцию, которую может использовать работодатель в случае, если ра-

ботник, прошедший обучение, без уважительных причин не выполняет условия заключенного ученического договора (увольняется, не отработав установленного ученическим договором срока после обучения и не возместив затраты на обучение).

При этом ТК РФ не предусматривает возможность работодателя не отдавать соответствующее удостоверение работника в качестве санкции за вышеупомянутые действия работника. Следовательно, работодатель не вправе не отдавать работнику удостоверение последнего.

Кроме того, необходимо обратить внимание на тот факт, что в рассматриваемой ситуации работник увольняется по собственному желанию.

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Однако в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных пра-

вовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Учитывая норму ст. 80 ТК РФ, в указанных в этой статье случаях работник, прошедший обучение, вправе уволиться в день, указанный им в заявлении, и не отработывать установленного ученическим договором срока после обучения. В этом случае у работника отсутствует обязанность возместить затраты на обучение.

Данный вывод подтверждает и формулировка ст. 249 ТК РФ, в соответствии с которой в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Отмечу, что в случае отказа работника от возмещения затрат сумма причиненного ущерба может быть взыскана с работника в судебном порядке (ст. 248 ТК РФ).

ИНФОРМИРУЕТ
ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

О ВЫПЛАТЕ СРЕДСТВ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ

С 1 июля 2012 года - даты вступления в действие федерального закона от 30.11.2011 № 360-ФЗ - в территориальные управления Пенсионного фонда РФ г. Омска и Омской области за назначением выплат из средств пенсионных накоплений обратилось 27,5 тыс. пенсионеров, из них 25 тыс. уже установлена соответствующая выплата.

Основная масса граждан, обратившихся в территориальные управления ПФР г. Омска и Омской области, - это получатели трудовой пенсии: мужчины 1953 - 1966 годов рождения и женщины 1957 - 1966 годов рождения, за которых в период их трудовой деятельности с 2002 по 2004 год работодатели уплачивали страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии по тарифу 2%.

Вторая по величине категория - это граждане, вступившие в Программу государственного софинансирования по формированию пенсионных накоплений в соответствии с федеральным законом № 56-ФЗ (так называемая программа "тысяча на тысячу").

Как показывает статистика, за период с июля 2012 года по март 2013 года более 99% обратившихся (25 тыс. пенсионеров) получили свои пенсионные накопления в виде единовременной выплаты. Шестьдесят гражданам накопленные средства выплачиваются в виде срочной пенсионной выплаты, пятидесяти девяти - в виде накопительной части трудовой пенсии по старости.

Размер выплат определяется исходя из суммы средств пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица на день, с которого назначается соответствующий вид выплат.

Средний размер установленной единовременной выплаты составляет 6535,76 тыс. руб., срочной выплаты - 666,26 руб., накопительной части - 497 руб.

Напомним, с 1 июля 2012 года граждане, у которых формируются пенсионные накопления, при наличии оснований (назначение пенсии по достижении общеустановленного пенсионного возраста, досрочная трудовая пенсия) имеют право подать заявление в пенсионный фонд - ПФР или негосударственный пенсионный фонд - на назначение и выплату средств пенсионных накоплений. Назначение выплаты носит заявительный характер.

Единовременная выплата средств пенсионных накоплений производится в срок, не превышающий два месяца со дня принятия решения о назначении такой выплаты. Срок принятия решения по назначению единовременной выплаты определен законом и составляет 1 месяц.

Срочная выплата и выплата накопительной части производится в порядке, который установлен для выплаты всех пенсий, то есть, как правило, в срок, не превышающий один месяц. Выплаты будут производиться совместно со страховой частью трудовой пенсии или пенсией по государственному пенсионному обеспечению (социальной пенсией). В настоящее время производится отзыв средств пенсионных накоплений из управляющих компаний.

Гражданам, которые еще только будут обращаться в ПФР за назначением пенсии, назначение выплат за счет средств пенсионных накоплений будет производиться по их заявлениям одновременно с назначением трудовой пенсии.

Таким образом, для получения выплат из средств пенсионных накоплений должны совпасть два фактора: человек должен иметь право на назначение трудовой пенсии (или уже являться пенсионером) и иметь средства пенсионных накоплений, зафиксированные на индивидуальном лицевом счете в пенсионном фонде.

Ирина АНАНИЕВА,
начальник отдела организации назначения и перерасчета пенсий.