

ТРУДУ – НАСТОЯЩУЮ ЦЕНУ, ЧЕЛОВЕКУ – ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ!

ПОЗИЦИЯ

№ 21 (1031) • 2 - 8 ИЮНЯ 2011 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

ПРОЧИТАЙ И ПОДПИШИСЬ!

НА ГАЗЕТУ «ПОЗИЦИЯ» НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2011 ГОДА ВЫ МОЖЕТЕ ПОДПИСАТЬСЯ В ЛЮБОМ ПОЧТОВОМ ОТДЕЛЕНИИ ГОРОДА И ОБЛАСТИ И В РЕДАКЦИИ.



ГАЗЕТА «ПОЗИЦИЯ» - это компетентность и действенность.

ГАЗЕТА «ПОЗИЦИЯ» - это максимум полезной юридической и правовой информации.

ГАЗЕТА «ПОЗИЦИЯ» - это надежный партнер и внимательный друг.

СТОИМОСТЬ ПОЛУГОДОВОГО КОМПЛЕКТА

с доставкой по адресу -
138 руб. 85 коп.
до востребования
(абонентский ящик) -
131 руб. 30 коп.

В редакции

для юридических лиц -
72 руб.

для физических лиц -
42 руб.

НАШ ИНДЕКС 53022

СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ ЧИТАЙТЕ:

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБОЗРЕНИЕ

О ТРУДОВЫХ СПОРАХ

Доклад председателя
ТОО «ФОР» Валерия
Якубовича на заседании
Совета Федерации
омских профсоюзов.



2-3-я стр.

РЕШЕНИЯ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ЧЛЕНА РТК

Социальные партнеры стыдятся друг друга.

5-6-я стр.

25 мая состоялось заседание Совета Федерации омских профсоюзов. Главным вопросом повестки дня на этот раз стала ситуация по разрешению индивидуальных трудовых споров на предприятиях и в организациях. В заседании приняли участие представители прокуратуры Омской области, регионального Министерства труда и социального развития, Государственной инспекции труда, регионального объединения работодателей, уполномоченного по правам человека в Омской области.

Обсуждая тему, члены Совета высказали озабоченность профсоюзов возникающими проблемами построения действенного механизма защиты трудовых прав и законных интересов работников. Речь шла о комиссиях по трудовым спорам, которые, по мнению участников заседания, являются эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров при умелой реализации их потенциала. Однако, как показывает практика, возможности КТС, их преимущества перед судебным разбирательством конфликтов далеко не всегда и не везде используются.

Ответ на вопрос, почему так происходит, и о мерах, которые должны предпринять профорганизации как для создания КТС, так и для налаживания их квалифицированной работы, - в докладе председателя Федерации омских профсоюзов Валерия ЯКУБОВИЧА, который мы публикуем полностью.



О СОСТОЯНИИ РАБОТЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ И ЗАДАЧАХ ТОО "ФОП" И ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Уважаемые члены Совета, уважаемые приглашенные!

Переход к рынку, усугубленный кризисом, массовое высвобождение работников подготовили почву для усиления социальных противоречий в обществе. Данные обстоятельства непосредственно влияют на положение трудящихся, ослабляя защиту их социальных прав, поскольку в своем стремлении к росту прибыли работодатель ищет пути минимизации издержек, что зачастую сопряжено с нарушением прав и законных интересов работников. Это в свою очередь порождает трудовые конфликты.

Решение актуальных проблем реализации трудовых прав и законных интересов работников всегда было в центре внимания профсоюзов, так как эти права и интересы носят социальный характер. Поэтому рассмотрение вопроса на сегодняшнем Совете, как никогда, необходимо для дальнейшего развития эффективных методов защиты трудовых прав членов профсоюзов.

Наличие в организациях трудовых споров всегда отражает уровень соблюдения трудового законодательства, законности. Существующие в настоящее время система и формы защиты в области трудовых правоотношений значительно отстают от требований оперативности и качества рассмотрения трудовых споров, при разрешении которых в полной мере должны учитываться и находить свое воплощение все основополагающие принципы трудового права и права социального обеспечения. Без этого невозможна реальная защита прав и охраняемых законом интересов работников.

Очень важные для каждого человека гарантии заложены в законах и других нормативных актах, однако они не реализуются автоматически в процессе трудовых отношений, в которые вступает человек, начиная работать. Они должны конкретизироваться прежде всего в индивидуальном трудовом договоре. Это важнейший элемент как в регулировании трудовых отношений, так и при разрешении трудовых споров.

Трудовые конфликты между работодателем и работником могут возникать по разным поводам, разным основаниям и на любом этапе трудовых правоотношений. Причем они могут иметь место не только в период действия трудовых отношений, но и предшествовать им или приходиться им на смену. В этих условиях действенным инструментом защиты трудовых прав работни-

ков является установленный законом порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

В последнее время всё чаще трудовые конфликты разрешаются в суде. Судебная практика свидетельствует о том, что они занимают центральное место среди гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции. По данным председателя областного суда В. А. Ярковского, число гражданских дел из года в год значительно увеличивается. За 2010-й в судах было окончено производство по 203757 гражданским делам (в 2009 году - 192106 дел), из которых 41% касаются трудовых споров.

Многие из этих дел могли быть разрешены в комиссиях по трудовым спорам и не вышли бы за пределы организации, если бы КТС эффективно функционировали. Так, возможно было рассмотрение на заседании комиссии МУЗ "Клинический родильный дом № 1" требований К. С. Новиковой о признании незаконным отказа в предоставлении мер социальной поддержки и возложении обязанности производить ежемесячную доплату к должностному окладу.

В компетенции КТС было и разрешение требований работников цеха № 5 ОАО "Центральное конструкторское бюро автомобильного транспорта" изменить условия трудовых договоров в части оплаты труда работников в связи с ухудшением их положения по сравнению с ранее действующим Положением об оплате труда.

Таким же образом можно было рассмотреть требования преподавателя Омского сельскохозяйственного техникума Ю. Е. Холодова по установлению педагогической нагрузки и телятницы СПК "Пушкинский" Е. Н. Санжигоряевой о выплате ранее незаконно удержанной заработной платы и т. д. Подчеркну еще раз: рассмотрение этих вопросов в судах могло и не быть, если бы в организации была налажена работа КТС. А по результативности это не менее эффективная форма и для работников намного доступнее.

Реализация права работника на обращение в комиссию по трудовым спорам прежде всего определяется наличием таковой в организации. Отмечу несколько моментов к характеристике ситуации.

Комиссии по трудовым спорам созданы и работают в 1408 организациях из 2657, стоящих на профсоюзном учете, что составляет 53%. По состоянию на 20 апреля 2011 года они имелись во всех организациях обкомов профсоюзов работников автомобильного транспорта и дорожного

хозяйства, химических отраслей промышленности, в большинстве - обкомов профсоюзов работников пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности, здравоохранения, связи и др. КТС сегодня действуют в ОАО "Сибирские приборы и системы", ФГУП ПО "Полет", ОМП им. П.И. Баранова, ФГУП ОмПО "Иртыш", ОАО "Омскшина".

Все комиссии, надо заметить, созданы по предложениям первичных профсоюзных организаций. К сожалению, многие работодатели не проявляют здесь инициативу, а зачастую вообще сдерживают процесс образования КТС, мотивируя тем, что их наличие на предприятии влечет за собой определенные расходы по обеспечению их работы, как-то: выделение помещений, ведение и хранение документации и прочее. На этот счет нетрудно возразить, поскольку аргументов "за", в том числе экономических и моральных, здесь значительно больше. Если к организации КТС подходить ответственно, если в ее составе профессионалы, знающие трудовое законодательство, если комиссии имеют авторитет в трудовом коллективе, то их деятельность, несомненно, будет экономически выгодна и работодателям и работникам, поскольку позволит сохранить время, деньги, наконец, репутацию обеих сторон спора. Зачем отвлекать работников, да и специалистов, которые вынуждены будут ходить длительное время по судебным инстанциям, зачем возмещать работнику его потенциальные расходы, если предмет спора и его содержание очевидны, и он может быть оперативно и безболезненно разрешен непосредственно в стенах организации?! Преимущество рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС очевидно.

Мудрые работодатели делегируют в состав комиссий таких представителей, которые в состоянии разобраться в сложных ситуациях (а в идеале являются юристами), полагая, что они вряд ли станут голосовать за отрицательное для работника решение, если он имеет все шансы добиться прямо противоположного в суде. Действительно, так поступают мудрые руководители, поскольку представители работодателя в ходе разбирательства дела в КТС устраняют все недочеты, допущенные в отношении работника, чтобы в суде у него не было шансов на восстановление нарушенных прав.

Необходимо отметить эффективность разрешения трудовых споров в КТС, и большую роль в этом играет то, что рассмотрение спора происходит в организации, где

члены комиссии, как правило, всесторонне знают и участников трудового спора, и обстоятельства его возникновения. Что тоже немаловажно для принятия справедливого решения. Выборочное обследование организаций, состоящих на профсоюзном учете в ТОО "ФОП", свидетельствует о том, что в ряде организаций КТС работают слаженно и выносят объективные решения, осуществляя таким образом защиту трудовых прав работников.

Хорошо сработала в 2010 году КТС ОМП им. П. И. Баранова. Так, в апреле и мае 2010 года в комиссию поступило 2288 заявлений на погашение задолженности по зарплате на общую сумму 9752000 рублей. По всем заявлениям в течение двух дней после подачи были вынесены решения и выданы удостоверения на принудительное исполнение решения КТС для службы судебных приставов Октябрьского административного округа г. Омска. Решения комиссии исполнены, с предприятия взыскана сумма задолженности в полном объеме.

И примеров четких, квалифицированных действий КТС немало. Так, комиссия ОАО "Омский бекон" при рассмотрении заявления тракториста цеха № 3 Ю. А. Шкодунова, работницы А. А. Богомолловой о невыплате им премий тщательно изучила все обстоятельства дела и не нашла документального подтверждения нарушений дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка первым и ухудшения качества труда второй. По решению КТС работникам выплачена премия в соответствии с положением о стимулирующих выплатах. Комиссией ПО "Полет" удовлетворены требования водителя цеха № 7 М. А. Горещко, оператора котельной цеха № 65 О. В. Юдиной, и им произведен перерасчет заработной платы в соответствии с соглашением об оплате труда. В соответствии с решением КТС МП г. Омска "ПП-1" отменены приказы в части возмещения материального ущерба в размере 10395 рублей водителю автоколонны № 1 Н. Н. Моисееву. Комиссией ОАО "Омскшина" положительно решен вопрос, поднят работником Ю. А. Вдовиным, - ему произведен перерасчет оплаты времени простоя в соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ в размере 2/3 среднего заработка. На Омском почтамте КТС удовлетворила требования диспетчеров транспортного цеха Н. Н. Стус, С. Н. Бессоновой, А. А. Неупкоевой: работницам оплачено время простоя в связи с изменением графика работы в нарушение требований трудового законодательства.

Полагаю, я достаточно привел примеров, доказывающих необходимость существования КТС, разумеется, при условии их компетентности и оперативности действий. Но при этом еще подчеркну - ни одно решение, вынесенное КТС, работодателями не обжаловано, все они исполнены должным образом.

Учитывая, что КТС генерирует положительный опыт взаимодействия работников и работодателя, демонстрируя цивилизованный и приемлемый для обеих сторон трудовых отношений подход к разрешению проблем, было бы разумным не умалчивать о таком накопленном в организациях опыте, а периодически информировать коллективы о результатах деятельности комиссии. Рядовому работнику следует знать, какие конкретно вопросы и с каким исходом были рассмотрены КТС за определенный период, тогда и его собственная стратегия в отстаивании трудовых прав будет уже более продуманной и адекватной характеру возникшей проблемы. Такие сведения целесообразно размещать на стенде, да и распространять через другие информационные каналы, в том числе и через наш информационный листок "Профсоюз помог".

Данные комиссии по трудовым спорам права накладывают и ответственность за принимаемые решения, что, безусловно, надо учитывать при формировании состава КТС и повышении его квалификации. В Омском центре профсоюзного обучения ТОО "ФОП" идет целенаправленное обучение с проведением деловых игр работников-членов КТС. Это является главной гарантией того, что рассмотрение трудовых споров членами комиссий будет проводиться в полном соответствии с действующим трудовым законодательством. Методическим советом Федерации омских профсоюзов утверждена специальная программа для членов КТС, вопросы работы КТС включены и в обучение председателей первичных профорганизаций, внештатных правовых инспекторов профсоюзов.

Так, в течение 2010/11 учебного года проведено обучение 200 председателей первичных профсоюзных организаций, 100 внештатных правовых инспекторов профсоюзов и 30 членов КТС. Среди них - активисты областных профорганизаций работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, народного образования и науки, здравоохранения, жизнеобеспечения, а также первичных ОАО "Сибирские приборы и системы", ФГУП ПО "Поле", ФГУП "Омский НИИ приборостроения" и др. Целенаправленное обучение членов КТС проводилось и в ряде районов области, в частности в Полтавском, Марьяновском, Колосовском, Нововаршавском, Муровцевском, Азовском.

Вместе с тем следует признать: в последнее время роль КТС в разрешении индивидуальных трудовых споров заметно снизилась. Во многих организациях комиссии вообще не созданы, в ряде - распались. Это, например, касается организации сферы потребкооперации и предпринимательства, лесных отраслей, "Торгового Единства", ОАО "Омскгидропривод" и др. Причиной отсутствия КТС очень часто служат безынициативность профорганизаций в их формировании, а также, мягко говоря, незаинтересованность в этом работодателей. В отдельных организациях, где комиссии и созданы, обращений работников за защитой своих прав не наблюдается. Так, в 2010 году не было ни одного поданного заявления в комиссии ФГУП "ОмПО "Иртыш", в/части № 63779, ОАО "Омский аэропорт", предприятий и учреждений, профорганизации которых стоят на учете в обкомах профсоюзов работников народного образования и науки, культуры, госучреждений, "Электропрофсоюза", жизнеобеспечения и т. д.

Не могу не привести цифры, характеризующие работу КТС за последние три года. В организациях, входящих в ТОО "ФОП", складывается отрицательная динамика по числу рассматриваемых в КТС споров: в 2007-м году их было 484, в 2008-м - 369, в 2009-м - 211. То есть за два года произошло сокращение в 2,5 раза. Не внес реального перелома и 2010 год: количество дел хотя и увеличилось, причем значительно - до 2370, но, как выше было сказано, 2288 дел рассмотрено КТС объединения им. Баранова. Значит, на остальные организации приходится всего 82 рассмотренных трудовых спора.

Мы сегодня должны ответить на вопрос: в чем причина? Может, у работников нет поводов для обращений? Как раз наоборот. Мы располагаем неутешительными данными статистики по заявлениям в суды,

Госинспекцию труда, другие контрольно-надзорные органы! Да и сами работники признают, что их трудовые права часто нарушают (так ответили 39% опрошенных). По видимому, дело в другом! Как показывает проведенный опрос, да и без него мы не ошибемся, одна из основных причин - подорванное доверие работников к этой форме рассмотрения споров. Это происходит из-за непримиримой позиции работодателя, его нежелания на паритетных началах, по букве закона и по существу решить спор, и особенно признать свою неправоту. Негативную роль играет тут и не всегда профессионально убедительная позиция представителей работника. А в результате КТС из доступной формы оперативного решения трудового спора превращается в инстанцию, где дела просто волокитятся. В этой ситуации вполне логично, что работник избегает обращаться туда.

Отсюда и первая проблема, которую мы, стороны социального партнерства - учредители комиссий по трудовым спорам, должны решить, а именно нам необходимо изменить свое отношение к КТС, восстановить к ним доверие работников.

Пойдем далее. При возникновении трудовых споров работники далеко не всегда проявляют инициативу по обращению в КТС, как, впрочем, и в другие инстанции, боясь известных последствий. В этих случаях инициаторами, представителями работников могут и должны выступать лица, не являющиеся стороной трудового спора. Речь о выборном органе первичной профсоюзной организации - профкоме. Тем более, учитывая, что право и одновременно обязанность представлять и защищать права и интересы работников ему предоставлены федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ. Напомним, часть 1 ст. 11 данного закона предусматривает, что профсоюзы и их объединения, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, и в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Поле деятельности для работы КТС большое. Согласно статистическим данным, нарушения трудового законодательства ежегодно составляют 60 - 70% от числа выявляемых прокуратурой правонарушений в сфере соблюдения прав человека и гражданина, т.е. эта одна из самых уязвимых сфер прав граждан.

Профсоюзы в своей деятельности для разрешения индивидуальных трудовых споров используют различные формы: это и непосредственно двухсторонние переговоры и контакты с работодателями, это и проведение плановых проверок по соблюдению трудового законодательства в организациях, это и обращения в прокуратуру, Государственную инспекцию труда, это и рассмотрение с нашим представительством дел в судах, а также оказание помощи в оформлении и составлении соответствующих документов. Названные формы защиты интересов членов профсоюзов в разрешении споров широко используют как правовая инспекция Федерации, так и членские организации. Только в 2010 году при проведении проверок специалистами Федерации омских профсоюзов выявлено более 700 нарушений. Правовыми инспекторами Федерации, членских организаций рассмотрено 406 жалоб, принято на личном приеме 8947 человек, 400 работникам оказана помощь в оформлении документов в суд. Работодателям направлено 277 представлений по устранению допущенных нарушений.

Оценивая ситуацию, следует остановиться и на ошибках, которые довольно часто допускаются при формировании и в работе комиссий по трудовым спорам. Современный порядок образования КТС является самым оптимальным. Он отражает принципы социального партнерства и длительный опыт деятельности примирительных органов по разрешению трудовых споров, образуемых на началах равноправия сторон. При принятии решений и руководители и профкомы должны учитывать, что нарушение требований трудового законодательства, связанные только с неправильным порядком формирования комиссии и принятия ею решений, могут быть оспорены, и таким образом правильное по сути решение будет признано судом недействительным.

Это может произойти в случае, когда КТС формируется на конференции трудового коллектива с утверждением состава комиссии как от представителей работников, так и от представителей работодателей. Так было при образовании КТС в ОАО "Омский бекон", производственных объединениях им. Баранова, "Иртыш", стоматологической поликлинике № 3. В МУЗ "ГКБСМП №1" сделана другая ошибка: приказом руководителя утвержден единый состав комиссии (на основании протокола профсоюзной конференции), а также ее председатель и секретарь. А в нарушение трудового законодательства приказом директора МП г. Омска "ПП-1" в состав КТС включен наблюдатель - юрисконсульт Е. Н. Солнцев.

Вне всякого сомнения - работа в комиссии по трудовым спорам требует профессиональной компетентности от работников, участвующих в рассмотрении трудовых споров. Трудовым кодексом РФ четко определен круг вопросов, которые вправе и обязана рассматривать КТС и по которым вправе принимать решения. Однако на практике это не всегда выполняется. Так, на заседании КТС "Омского бекона" в ноябре 2010 года были рассмотрены коллективные заявления работников механической службы и слесарей-ремонтников, что, как известно, является недопустимым, поскольку КТС уполномочена рассматривать персональные споры, и здесь следовало обращаться каждому работнику отдельно. Комиссия ОАО "Омский каучук" рассмотрела служебную записку руководства с ходатайством о внесении дополнений в Инструкцию по проверке знаний инструкций и правил безопасности работниками, признала вопрос своевременным и необходимым. Однако не обратила внимание, что это не входит в компетенцию КТС. Так же поступила комиссия ПО "Поле", приняв к рассмотрению заявление шлифовщика цеха № 1 А. А. Дулина об отмене приказа об увольнении, в то время как решение данного вопроса находится в исключительной компетенции суда.

Как вы хорошо помните: в соответствии со ст. 389 ТК РФ решение КТС должно быть обязательно исполнено. В связи с чем оно должно быть конкретным и четким для выполнения. Комиссии же зачастую принимают решения расплывчатые, ни к чему конкретно не обязывающие. Не всегда их резолютивные части определяют требования, возложенные на работодателя, либо совершение им в пользу работника определенных действий или наоборот - воздержание от них. Например, каким образом может быть выполнено решение комиссии по трудовым спорам ОАО "Омский каучук", в соответствии с которым она должна обратиться к генеральному директору с просьбой изыскать финансовые возможности и установить на предприятии уровень оплаты труда, достигнутый в докризисный период, или решение, дающее рекомендации, предложения ответственным работникам предприятия?

Закон четко определяет, что члены комиссии могут быть только постоянными. Возможность существования временных, которые могли бы заменить выбывших или отсутствующих, Трудовой кодекс не допускает. Выбывшие члены КТС заменяются каждой стороной в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. Однако в ОАО "Омский каучук", "Омскшина", пассажирском предприятии №1 и на Омском почтамте председателями КТС являются лица от работодателя, не утвержденные приказом, т.е. решения принимаются не членами комиссии.

В нарушение требований Трудового кодекса РФ ряд комиссий не имеют печатей (МУЗ "Городская стоматологическая поликлиника № 3", ОАО "Омскшина", МУЗ "ГКБСМП -1", ООО "Лузинское зерно"). Не всегда правильно оформляются протоколы заседаний КТС: нередко в них нет содержания выступлений, не зафиксированы вопросы, задаваемые членами КТС, и ответы на них, отсутствует обоснование принятого решения. Из протоколов не видно, как принималось решение: открытым или тайным голосованием.

Это, товарищи, не мелочи, и в случае обжалования в суде они могут привести к отмене решения, что тоже подрывает авторитет комиссий.

В заключение подчеркну - нам предстоит большая и ответственная работа, чтобы сделать комиссии по трудовым спорам по-настоящему массовой, наиболее доступной, оперативной и максимально объективной формой защиты трудовых прав членов профсоюзов.

ОТРАСЛЬ АГРАРИИ ПОДВЕЛИ ИТОГИ СОРЕВНОВАНИЙ

**Региональным Министерством
сельского хозяйства
и продовольствия совместно
с областной профорганизацией
работников АПК подведены
итоги двух соревнований
между сельскохозяйственными
организациями.**

Смотр-конкурс на звание лучшего предприятия АПК по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в 2010 году выявил следующих победителей: СПК "Славянский" (Шербакульский район, председатель СПК Темирхан Аубакиров, председатель профкома Валентина Киммель), ФГУП "Боевое" Российской академии сельскохозяйственных наук (директор Валерий Бубенко, председатель профкома Ольга Лац) и ООО "Лидер" (Большереченский район, директор Михаил Рагожников, председатель профкома Наталья Долгих). Все они будут награждены дипломами Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области, областной профорганизации работников АПК и регионального Аграрно-промышленного союза, а также денежными призами.

Завершился и конкурс по достижению высоких производственно-экономических показателей за 2010 год среди муниципальных районов, сельхозорганизаций, КФХ, а также птицеводческих предприятий. Предприятия-победители (в том числе и председатели их профсоюзных организаций) будут отмечены Почетными грамотами Правительства Омской области и ценными призами.

Традиционно соревнования проходят с разделением по природно-климатическим зонам. Таким образом, в общем зачете в степной зоне победил Таврический район, в южной и северной лесостепных зонах - Марьяновский и Большереченский, а в северной зоне - Знаменский район.

Среди сельскохозяйственных организаций победителями стали ЗАО "Богдоховское" (степная зона, Павлоградский район, исполнительный директор Виктор Буц, председатель профкома Светлана Мартыненко), ЗАО "Знамя" (южная лесостепная зона, Марьяновский район, директор Павел Василик, председатель профкома Ольга Шептикина), ООО "Лидер" (северная лесостепная зона, Большереченский район, директор Михаил Рагожников, председатель профкома Наталья Долгих) и СПК "Сибиряк" (северная зона, Знаменский район, председатель СПК Александр Воробьев).

Среди птицеводческих предприятий яичной специализации сильнее всех оказалась ЗАО "Иртышское" (Омский район, генеральный директор Анатолий Беззубцев, председатель профкома Людмила Исаева), а у птицеводов с мясной специализацией первым стало ООО "Птицефабрика "Сибирская" (Омский район, директор Анатолий Головенский, председатель профкома Александр Головачев).

Победителями в соревновании крестьянских (фермерских) хозяйств стали КФХ "Мауер" (степная зона, Полтавский район), КФХ "Горячий ключ" (южная лесостепная зона, Омский район), индивидуальный предприниматель - глава КФХ Павел Чопозов (северная лесостепная зона, Муромцевский район), а также индивидуальный предприниматель - глава КФХ Георгий Юрлагин (северная зона, Знаменский район).

Юлия САВРАСОВА.

ОФИЦИАЛЬНО

ЗАЯВЛЕНИЕ ДЕПАРТАМЕНТА ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ ФНПР

В настоящее время в обществе активно обсуждаются предложения и программные позиции бизнес-сообщества по снижению для работодателей тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. В соответствии с поручением Президента РФ к 1 июня 2011 г. должны быть сформулированы законодательные инициативы по этой проблеме.

ФНПР отмечает, что эти предложения готовятся без учета мнения профсоюзов, представляющих интересы наемных работников.

Федерация независимых профсоюзов России еще раз заявляет о неизменности своей позиции по вопросам обязательного социального страхования, которая подтверждена решениями январского 2011 года VII съезда ФНПР. Система социальной защиты работника может и должна развиваться на страховых принципах при трехстороннем управлении с участием социальных партнеров, установлении на базе актуарных расчетов полноценных тарифов страховых взносов, способных обеспечивать приемлемый уровень страховых выплат работникам не ниже минимально допустимых норм, рекомендуемых МОТ.

Чтобы ясно понимать причины нынешних проблем, нужно обратиться к истории. В 2005 году в интересах предпринимательского сообщества органы власти приняли не просчитанное по последствиям решение о сокращении совокупной ставки единого социального налога с 35,6 % до 26 % от фонда оплаты труда. Вследствие этого резко увеличился дефицит средств в бюджетах страховых фондов. Это, в конечном счете, обернулось для трудящихся снижением уровня выплаты пенсий, пособий, оплаты медицинских услуг. С другой стороны, сэкономленные тогда для развития бизнеса средства, вместо вложений в модернизацию производства и повышение заработной платы, на практике трансформировались в доход предпринимателей (работодателей). Бизнес-сообщество мало беспокоило тогда и совершенно не беспокоит сейчас сбалансированность бюджетов страховых фондов и падение уровня социальных гарантий работающим.

ФНПР заявляет о несогласии с политикой снижения ответственности работодателей и государства за объемы и уровень страховой защиты работников. ФНПР призывает органы власти к взвешенным решениям и настаивает на участии профсоюзов как равноправной стороны социального партнерства в обсуждении вопросов, касающихся установления тарифов страховых взносов. ФНПР требует определения конкретных источников покрытия выпадающих доходов социальных фондов в случае их снижения для отдельных отраслей экономики (малого бизнеса) и настаивает на сохранении уровня страховых выплат наемным работникам.

25 мая 2011 г.

Федерация омских профсоюзов глубоко скорбит по поводу кончины талантливого руководителя и общественного деятеля

ФАЛЬЧЕВСКОГО Альфреда Иосифовича



Альфред Иосифович прошел большой жизненный путь, достойный подражания. Начав трудовую деятельность на Омском телевизионном заводе после окончания Уральского политехнического института, он связал с ним всю свою жизнь. Работал мастером, заместителем начальника цеха, заместителем главного инженера, главным технологом, и это всё позволило ему стать деловым, компетентным, высокотребовательным руководителем.

Завод А. И. Фальчевский возглавил в 1967 году, и почти за три десятка лет его руководства было достигнуто немало: предприятие увеличило производственные мощности, стало осваивать новые современные технологии. Телевизоры с маркой "Кварц", телевизионные автоматизированные передатчики, приводные авиационные радиостанции до настоящего времени успешно эксплуатируются во многих регионах страны, а также в ряде зарубежных стран. Завод неоднократно был в числе победителей в городских, областных, отраслевых производственных соревнованиях. В 1976 году предприятие было удостоено ордена "Знак Почета".

Альфред Иосифович был новатором, умел видеть настоящее и смотреть в будущее. Его инициатива - за счет создания филиалов в городах области решить остро стоящую в те годы проблему дефицита рабочей силы, а также расширить заводское производство - нашла замечательное воплощение: в 1978-1979 годах появились филиалы предприятия в Исылкуле, Таре, Черлаке. И сегодня, 25 лет спустя, производства в Таре и Исылкуле, преобразованные в заводы "Кварц" и "Экран", успешно функционируют.

Особая заслуга А. И. Фальчевского - развитие заводского микрорайона Радуга. С 1967-го по 1988 год здесь было построено свыше трех тысяч благоустроенных квартир, Дом культуры с кинозалом, средняя школа, четыре детских сада и еще много других социальных объектов.

В 1996 году по состоянию здоровья А. И. Фальчевский оставил пост генерального директора ПО "Иртыш" и стал работать помощником гендиректора, продолжая активно заниматься производственными и общественными делами.

Трудовые достижения Альфреда Иосифовича отмечены орденами Ленина, Октябрьской Революции, Трудового Красного Знамени. Ему присвоены звания "Заслуженный работник Министерства промышленности средств связи" и "Заслуженный работник промышленности СССР". В 2010 году он награжден золотой медалью "За особые заслуги перед Омской областью".

Среди многочисленных наград А. И. Фальчевского есть диплом лауреата премии профсоюзов СССР, что свидетельствует о немалом вкладе Альфреда Иосифовича и в развитие профсоюзного движения области, страны. Он неоднократно избирался членом президиума Омского областного Совета профсоюзов, был делегатом учредительного съезда ФНПР.

В нашей памяти Альфред Иосифович навсегда останется высокопрофессиональным руководителем и организатором, справедливым и отзывчивым человеком.

Выражаем глубокие соболезнования родным и близким А. И. Фальчевского.

ХОРОШИЙ ПОВОД

НАЗВАЛИ ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Пенсионный фонд Российской Федерации подвел итоги ежегодного Всероссийского конкурса "Лучший страхователь" по итогам 2010 года.

В конкурсе приняли участие более 6,5 миллиона работодателей из всех субъектов Российской Федерации. Среди них лучшими были признаны и 16 предприятий Омской области с различной численностью работников.

Так, в категории "Страхователь с численностью сотрудников свыше 500 человек" победителями стали ОАО "Газпромнефть-Омск", ОАО "Газпромнефть-Омский НПЗ", технический университет и ПО "Полет". 26 мая представители этих организаций были приглашены на церемонию награждения в

и Омской области с численностью сотрудников от нескольких человек до пятисот.

Конкурс на звание "Лучший страхователь" проводится впервые, так как именно с 2010 года ПФР стал администратором страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, переняв эти функции у налоговой службы. В соответствии с критериями победители должны своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы за своих работников, в установленные сроки и без ошибок представлять документы, необхо-



Сергей Тодоров вручает диплом представителю ОАО "Газпромнефть-Омск".

отделение ПФР. Дипломы за подписью председателя правления Пенсионного фонда России Антона Дроздова им вручил управляющий Омским отделением ПФР Сергей Тодоров. Остальным призерам соответствующие дипломы были вручены в тот же день в областном Эспоцентре, где проходил форум предпринимательства "Свое дело - твой успех". Ими стали руководители различных отраслей - сельского хозяйства, строительства, производства, торговли - из г. Омска

димые для ведения персонифицированного учета, выплачивать достойную заработную плату.

- Таким образом, победителей по праву можно назвать лучшими работодателями Омской области, заботящимися о соблюдении трудовых и пенсионных прав своих работников и ведущими социально ответственный бизнес, - сказал на церемонии награждения Сергей Тодоров.

Виктория БОГДЫЛЬ.

РАЙОННЫЕ БУДНИ

ПОВЫШАТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И АВТОРИТЕТ

Вопросы, касающиеся состояния социального партнерства и мер по его развитию, рассматривались недавно на заседании коллегии при главе Одесского района. В ходе обсуждения были проанализированы как положительные результаты взаимодействия муниципальных органов власти, профсоюзов и работодателей, так и проблемы, требующие повышенного внимания представителей сторон.

В районе осуществляется целенаправленная работа по совершенствованию системы соцпартнерства, отметил в своем выступлении председатель координационного совета профорганизаций Владимир Кабанец. Реализуется территориальное трехстороннее соглашение, заключенное на 2009-2011 годы. Обязательства, закрепленные документом, по итогам прошлого года были полностью выполнены. Подписано также восемь поселенческих соглашений - налаживается практика решения на их основе проблем местного значения. Своевременно проводятся заседания районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, где обсуждаются меры по снижению напряженности на рынке труда, содействию занятости населения, поддержке малого предпринимательства, улучшению условий труда и обеспечению защиты прав работающих. Всего в течение 2010 года рассмотрено более 20 вопросов.

Профсоюзную структуру в Одесском районе представляют пять отраслевых райкомов, 41 первичная профорганизация и четыре профгруппы. Профядры объединяют 2136 человек. На предприятиях и в организациях действует 45 коллективных договоров.

Одна из основных проблем, волнующих сегодня координационный совет, - отсутствие роста профсоюзного членства. В числе недостатков работы в рамках соцпартнерства на коллегии также отмечено то, что не в полном объеме выполняются условия поселенческих соглашений (а в Побочинском поселении такой документ даже не заключен). Не отличается активностью молодежный совет, созданный при КС. С учетом выявленных недоработок должны быть определены задачи соцпартнеров на будущее.

Глава района Валерий Корнейчик подчеркнул, что муниципальная власть, безусловно, заинтересована в сотрудничестве с профсоюзной стороной, и выразил готовность оказывать поддержку работе координационного совета. От профорганов, по его мнению, требуется особая настойчивость в решении самых актуальных для населения задач. Серьезные усилия, в частности, необходимо направить на борьбу с выплатой зарплаты "в конвертах" - жалобы по этому поводу нередко поступают от работников. Чем эффективнее будет защита со стороны профсоюзов, тем выше будет их авторитет.

Татьяна АЛЕКСЕЕВА.

ЗАО "САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ФНПР "ПРОФКУРОРТ"

**СПЕЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ФНПР "ПРОФСОЮЗНАЯ ПУТЕВКА" (В ДЕЙСТВИИ С 2007 ГОДА)
УНИКАЛЬНАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ ПОЛУЧИТЬ
САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ И ОТДЫХ С 20% СКИДКОЙ**



**ЗДРАВНИЦЫ
ПРОФСОЮЗОВ
РОССИИ**

КАВКАЗСКИЕ МИНЕРАЛЬНЫЕ ВОДЫ

ЕССЕНТУКИ

Санаторий им. Анджиевского
Санаторий "Березы"
Базовый санаторий "Виктория"
Санаторий "Надежда"
Санаторий им. И. П. Павлова
Санаторий "Целебный ключ"

ЖЕЛЕЗНОВОДСК

Санаторий им. 30-летия Победы
Санаторий "Дубрава"
Санаторий "Здоровье"
Санаторий им. Э. Тельмана
Санаторий "Эльбрус"
Санаторий им. С. М. Кирова

КИСЛОВОДСК

Санаторий им. Г. Димитрова
Санаторий им. С. М. Кирова
Санаторий "Москва"
Санаторий "Нарзан"
Санаторий "Пикет"

ПЯТИГОРСК

Санаторий "Ленинские скалы"
Санаторий им. М. Ю. Лермонтова
Санаторий "Лесная поляна"
Санаторий "Родник"



ЧЕРНОМОРСКОЕ ПОБЕРЕЖЬЕ

СОЧИ

СКО "Адлеркурорт"
Санаторий "Волна"
Клинический санаторий
"Металлург"

АНАПА

Пансионат "Одиссея"

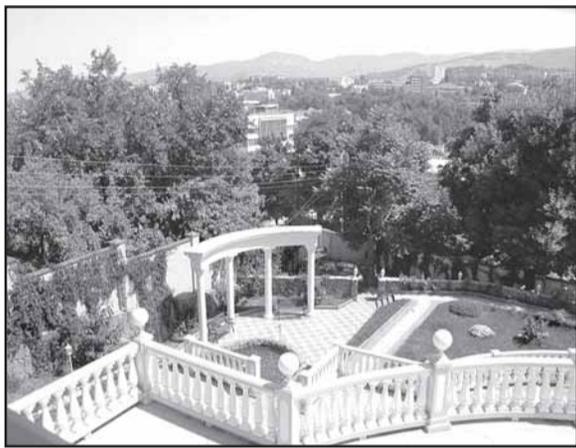
ГЕЛЕНДЖИК

Санаторий "Черноморец"
Пансионат "Сосновая роща"

Для того чтобы узнать, как получить профсоюзную путевку, вам необходимо обратиться в свой профком, либо в территориальную профсоюзную организацию, либо непосредственно в отдел реализации путевок ЗАО "СКО ФНПР "Профкурорт".

Полная информация о программе "Профсоюзная путевка" представлена на интернет-сайте ЗАО "СКО ФНПР "Профкурорт" www.profkurort.ru

**Отдел реализации путевок ЗАО "СКО ФНПР "Профкурорт"
Телефон/факс: (495) 664-23-28, www.profkurort.ru, E-mail: SRP@PROFKURORT.RU**



КАК ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПОЛУЧИТЬ ЛЬГОТНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ПУТЕВКИ:

1. Если территориальное объединение, в которое входит ваша профсоюзная организация, уже сотрудничает с ЗАО "Санаторно-курортное объединение ФНПР "Профкурорт", направлять заявки на приобретение путевок можно в это объединение (уполномоченную организацию). Со списком работающих профсоюзных объединений и уполномоченных организаций можно ознакомиться на интернет-сайте СКО ФНПР "Профкурорт" www.profkurort.ru в разделе "Где получить путевку".

2. Ваша профсоюзная организация может самостоятельно заключить договор с "Профкурортом" по распространению профсоюзных путевок. Для этого предварительно необходимо ознакомиться с вариантами договоров, то есть выбрать наиболее подходящий вашей организации вариант сотрудничества (основное отличие заключается в том, кто и как будет оплачивать путевки), и письменно обратиться в "Профкурорт" с просьбой заключить соответствующий договор, для чего нужно заполнить заявку и направить в "Профкурорт".

3. Краткий порядок работы следующий: организация при-

сылает в "Профкурорт" заявки на бронирование. "Профкурорт" бронирует путевки, и на электронный адрес организации поступает подтверждение бронирования (файл, который содержит счет и оформленную обменную путевку). Председатель (уполномоченное лицо) выдает счет лицу, заказавшему путевку. Далее клиент самостоятельно оплачивает путевку в банке на расчетный счет "Профкурорта", предъявляет председателю (уполномоченному лицу) квитанцию об оплате, после чего председатель (уполномоченное лицо) подписывает путевку, ставит печать и выдает путевку на руки.

4. Если путевки будут оплачиваться предприятием, то заключается трехстороннее соглашение между "Профкурортом", профкомом и предприятием. В этом случае необходимо оформить учетную карточку и для профкома и для предприятия (учреждения). В подтверждении бронирования (файле), которое поступает на электронку, содержится счет для предприятия (учреждения) и оформленная обменная путевка (для выдачи клиенту).

5. Все необходимые документы и консультацию можно получить, обратившись в "Профкурорт".

ВАРИАНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПО РАСПРОСТРАНЕНИЮ ПРОФСОЮЗНЫХ ПУТЕВОК

(основное отличие заключается в вариантах оплаты, то есть, кем оплачиваются путевки):

№	ВАРИАНТЫ СОТРУДНИЧЕСТВА (ОСОБЕННОСТИ ВИДОВ ДОГОВОРОВ)	КРАТКИЙ ПОРЯДОК РАБОТЫ
1	Договор по распространению профсоюзных путевок с вознаграждением (3%) Особенности: в связи с получением агентского вознаграждения возникает необходимость уплаты налога на прибыль и НДС (если организация является плательщиком).	СКО "Профкурорт" по заявке профсоюза бронирует путевку (присылает организации счет-подтверждение вместе с оформленной обменной профсоюзной путевкой). Профсоюз производит оплату в СКО "Профкурорт" и выдает обменные профсоюзные путевки членам профсоюза. СКО "Профкурорт" выплачивает профсоюзу вознаграждение.
2	Плательщик - член профсоюза. Договор заключается с профсоюзной организацией, если оплату производят сами члены профсоюза непосредственно на расчетный счет "Профкурорта". Плательщик - член профсоюза Москвы или Московской области. Путевки можно оплачивать и получать в офисе СКО "Профкурорт" (при этом варианте оплаты исключается банковская комиссия).	СКО "Профкурорт" по заявке профсоюза бронирует путевку и присылает профсоюзу счет-подтверждение вместе с оформленной обменной профсоюзной путевкой. Профсоюз предоставляет счет-подтверждение для оплаты члену профсоюза и после проверки оплаты выдает обменные путевки. Председатели профкомов Москвы и Московской области формируют заявки, направляют их в "Профкурорт", информируют членов профсоюза о забронированных путевках (направляют в СКО "Профкурорт" для оплаты). После оплаты обменные путевки выдаются "Профкурортом". Кроме этого председатели профкомов могут оплачивать и получать путевки для своих членов профсоюзов в офисе "Профкурорта".
3	Плательщик - предприятие (учреждение). Заключается, если путевки для членов профсоюзов оплачиваются предприятием (учреждением)-работодателем.	"Профкурорт" по заявке профкома бронирует путевки, присылает счет для предприятия, оплату "Профкурорту" за работников-членов профсоюза производит предприятие. Если профсоюзная путевка необходима члену семьи (которую предприятие не оплачивает), то счет выставляется на профком, а оплата производится самим лицом непосредственно на расчетный счет СКО "Профкурорт", путевка после проверки оплаты выдается профкомом.

ДРУГИЕ РЕГИОНЫ РОССИИ

ИВАНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
Санаторий "Оболсуново"

ПЕНЗЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ
Санаторий "Березовая роща"

ТВЕРСКАЯ ОБЛАСТЬ
Санаторий "Бобачевская роща"

РЯЗАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
Санаторий "Солотча"

МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
Санаторий "Подлипки"
Санаторий "Тишково"
Санаторий "Дорохово"

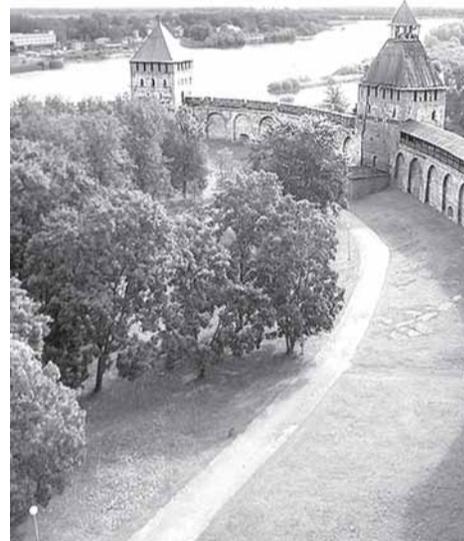
РЕСПУБЛИКА МОРДОВИЯ
Санаторий "Мокша"

РЕСПУБЛИКА КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССИЯ
Гостиница "Снежный барс"

КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ
ЗАО "Пансионат "Волна"

ИРКУТСК
ЗАО "Курорт "Ангара"

ВЛАДИМИРСКАЯ ОБЛАСТЬ
Санаторий им. Н. С. Абельмана



СООБЩЕНИЕ О ПРОВЕДЕНИИ ГОДОВОГО ОБЩЕГО СОБРАНИЯ АКЦИОНЕРОВ ОАО "ВЫСОКИЕ ТЕХНОЛОГИИ"

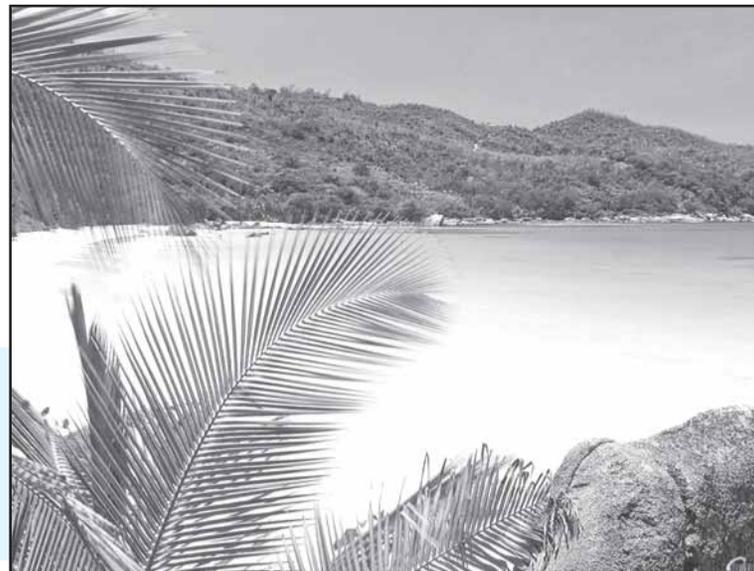
30 июня 2011 г. в 15 часов состоится годовое общее собрание акционеров. Дата закрытия реестра 1 июня 2011 г. Форма проведения собрания: собрание. Место проведения годового собрания: Омск, пр. Маркса, 41, корп. 58, офис 408. Регистрация с 14 часов по месту проведения собрания. Получить бюллетень и ознакомиться с материалами к собранию можно с 10 июня 2010 г. ежедневно (кроме субботы и воскресенья) с 12.00 до 17.00 по адресу общества. Повестка дня. 1. Утверждение годового отчета, годовой бухгалтерской отчетности, в том числе отчета о прибылях и убытках (счетов прибылей и убытков) общества. 2. Распределение прибыли (убытков), в том числе о выплате дивидендов по результатам 2010 года. 3. Избрание членов Совета директоров. 4. Избрание членов ревизионной комиссии. 5. Утверждение аудитора общества. В случае отсутствия кворума на общем собрании акционеров 30.06.2011 г. провести повторное собрание акционеров 14.07.2011 г. по тому же адресу в 15 часов.

Адрес ОАО "Высокие технологии": 644042, г. Омск, пр. Маркса, 41, корп. 58, офис 408, тел. 315-207. Адрес в сети Интернет, используемый для раскрытия информации: www.Mzkalach.narod.ru.

Совет директоров общества.

ОТПУСК С ПОЛЬЗОЙ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ

НАЧИНАЕТСЯ СЕЗОН ЛЕТНИХ ОТПУСКОВ. И ВО ВРЕМЯ ОТДЫХА ЖЕЛАТЕЛЬНО НЕ ТОЛЬКО ПОЛУЧИТЬ МАССУ НОВЫХ ВПЕЧАТЛЕНИЙ, НО И ВОССТАНОВИТЬ СИЛЫ. ПОЭТОМУ ОЧЕНЬ ВАЖНО ПРИСЛУШАТЬСЯ К СОВЕТАМ СПЕЦИАЛИСТОВ И ПРАВИЛЬНО СПЛАНИРОВАТЬ СВОЙ ОТПУСК. ТО ЕСТЬ ПРОВЕСТИ ЕГО С ПОЛЬЗОЙ, А НЕ С УЩЕРБОМ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ.



Многие люди предпочитают на время отпуска поехать куда-нибудь за границу, причем некоторых очень привлекают далекие страны и экзотические туры. Однако стоит помнить: отдых в другом климате может оказать сильное влияние на здоровье человека. Это связано с адаптацией организма к новым климатическим условиям - акклиматизацией. Чтобы она прошла успешно, а дальняя поездка оказалась полезной для здоровья, стоит помнить следующее...

Акклиматизация длится от 5 до 7 дней, поэтому краткосрочные туры в места с другими климатическими условиями - это большая нагрузка для любого организма. Не успев приспособиться к новой местности, человек уже вынужден возвращаться домой. Поэтому нормальным отдыхом в другом климате можно считать только туры на 21-24 дня при отпуске 28 дней. Чтобы по возвращении не выходить сразу на работу, а иметь в запасе несколько дней для адаптации.

Нельзя менять климатические условия, если человек болеет, только-только переболел или перенес операцию. Это касается любых заболеваний: от неожиданной ОРВИ до привычного обострения хронического гастрита. При переезде состояние может резко ухудшиться, и отдых не пойдет на пользу.

Врачи вводят возрастные ограничения на отдых с резкой сменой климата. Они не рекомендуют такой отдых детям до 3 лет, а также людям после 45-50 лет, за исключением абсолютно здоровых.

КАЖДОМУ - СВОЕ

Специалисты выделяют ряд хронических заболеваний, при наличии которых нужно быть особенно осторожным. Это в первую очередь сердечно-сосудистые, бронхолегочные и аллергические заболевания, а также патологии опорно-двигательного аппарата и психоэмоциональные расстройства. При их наличии ехать в места с другим климатом можно, но только после консультации со специалистом.

Людям, страдающим хроническими заболеваниями, лучше предпочесть оздоровительные туры (но только не в стадии обострения!). Медики рекомендуют конкретные наиболее благоприятные зоны от-



дыха в зависимости от проблем со здоровьем:

при заболеваниях сердечно-сосудистой системы рекомендуются курорты с сероводородными, радоновыми, углекислыми водами - **Сочи, Мацеста, Сухуми, Феодосия. При кардиомиопатиях - Кисловодск, Эссентуки;**

при заболеваниях пищеварительной системы - гастритах, язве желудка и двенадцатиперстной кишки (конечно, все вне стадии обострения) - хорошо помогают питьевые минеральные воды на курортах **Джермук, Эссентуки, Трускавец, Кисловодск.** При воспалительных процессах показаны грязевые курорты и курорты со слабominеральными термальными водами;

при заболеваниях почек хорошо действует **климат пустынь и степей**, где низка влажность, высокая температура воздуха, сильные солнечные лучи;

при болезнях дыхательной системы в первую очередь показаны климатические **курорты Апшеронской зоны, Ге-**

ленджик, Гагра, Евпатория, Нальчик, Одесса;

при болезнях суставов, опорно-двигательного аппарата - грязевые и бальнеологические курорты - **Анапа, Пятигорск, Сочи, Мацеста, Нафталан;**

при заболеваниях кожи - **Пятигорск, Сочи, Хоста, Сурахань, Нафталан, Нальчик**, то есть курорты с термальными, слабominеральными, радоновыми, сероводородными водами;

при весьма распространенной сегодня **нейроциркуляторной** (вегетососудистой) **дистонии** лучше отправиться в Прибалтику - **на Рижское взморье, в Палангу, Эстонию.** Если же такой заграничный отдых не по карману или не хочется возиться с визами и загранпаспортами, в Ленинградской и Калининградской областях тоже подходящие климатические условия.

А вот людям, страдающим гипертонической болезнью с частыми кризами, ишемической болезнью сердца с частыми приступами стенокардии, аритмией, лучше вообще не покидать пределов той местности, в которой они проживают.

ЧТОБЫ ДАЧНЫЙ БЫЛ УДАЧНЫМ

Многие люди предпочитают проводить отпуск на собственной даче. Конечно, проблем с акклиматизацией в данном случае не будет, но во время такого отдыха также стоит подумать о здоровье. Нельзя работать на дачном участке до изнеможения, без передышки. В первые дни, чтобы привыкнуть к мышечной нагрузке, достаточно заниматься физическим трудом не более 1-2 часов. Особенно строгие меры предосторожности надо соблюдать людям, страдающим какими-либо хроническими заболеваниями, так как чрезмерная физическая

нагрузка может спровоцировать их обострение. При появлении затрудненного дыхания, тяжести в области грудины, звона в ушах, потемнения или мелькания перед глазами, слабости, сопровождающейся обильным потоотделением, работу на дачном участке следует немедленно прекратить. Особенно важно прислушиваться к этим советам и дозировать нагрузку пожилым людям и сердечникам.

ЛЮБИТЕЛЯМ СОЛНЦА

Еще один отпускной совет предназначен специально для любителей загара: приучать свою кожу к воздействию солнечных лучей следует постепенно. Продолжительность первых солнечных ванн не должна превышать 15-20 минут. Постепенно увеличивая сеансы, можно довести их в течение 7-10 дней до 30-40 минут - более продолжительный загар вреден для здоровья. Оптимальное время для загара - до 10 часов утра и после 5 часов дня.

Только вполне здоровым людям, обладателям смуглой кожи, можно загорать на южных пляжах. Но и им необходимо соблюдать все положенные меры предосторожности. Но даже самый грамотный подход к солнечным процедурам не спасет от вредного воздействия ультрафиолетовых лучей, если человек подвергает себя их излучению, не подозревая о своих скрытых недугах. Поэтому перед поездкой на юг чрезвычайно важно посетить врача и пройти хотя бы минимальное обследование: сделать общий анализ крови, проверить здоровье глаз, сердечно-сосудистой и половой систем и проконсультироваться у дерматолога. Он, кстати, подскажет, какие и с какой степенью защиты выбрать средства для загара.

ЕСЛИ ЗДОРОВЬЕ НЕ ИДЕАЛЬНО

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ВРАЧЕЙ

- **противопоказана резкая смена климата**
- **поездки «на недельку» больше навредят – организму нужно время на акклиматизацию**
- **любые новые процедуры согласовывайте с врачом**

ОТДЫХАЕМ НА МОРЕ С РЕБЕНКОМ



Если вы решили ехать на море с ребенком, перед отъездом обязательно покажите его врачу-педиатру и узнайте, нормально ли ребенок перенесет акклиматизацию. Если родители хотят, чтобы ребенок не только отдохнул, но и поправил свое здоровье, то на море ему следует пробыть не менее 21 дня.

Курорты Крыма – Южный берег, Евпатория или Керчь – вполне пригодны для отдыха детей уже с 1,5-2-летнего возраста. Подходят и зарубежные зоны отдыха со средиземноморским климатом – Греция, Италия, Турция, Болгария. Только не нужно ездить туда в самую жару, когда температура превышает +25 °С, и непрерывно находиться на солнце. Лучше отправляться на отдых в жаркие страны весной и осенью.

Не рекомендуются детям места с влажным климатом, субтропики или, наоборот, страны с очень сухим климатом. Кавказ дети переносят хуже, чем Крым: труднее адаптируются, чаще болеют.

Противопоказанием к отдыху в теплых краях могут служить следующие заболевания: эндокринопатия, сердечно-сосудистая патология, в то числе и нередкая среди подростков гипертония.

Детей-аллергиков нельзя вывозить на отдых не только в жару, но и в весенний период цветения. Буйная южная растительность способна провоцировать полинозы, обострение течения бронхиальной астмы. Так что для этих детей рекомендуется отдых в «бархат-

ный сезон», начиная со второй половины августа (для Крыма) или с сентября (для стран Средиземноморского бассейна) вплоть до ноября.

Детям, страдающим кожными заболеваниями (атопический дерматит, нейродермит, экзема), перед поездкой на море нужна консультация врача-дерматолога, так как не всем может быть показана морская вода. Что касается пребывания на солнце, то у большинства больных происходит состояние кожных покровов.

Если вы собираетесь ехать на море с ребенком до трех лет, при выборе курорта следует обратить внимание на следующие моменты:

- **пологое, песчаное дно, чтобы кроха мог входить в воду;**
- **чистая, «нецветущая» вода;**
- **отсутствие в воде медуз, морских ежей, кораллов;**
- **детский бассейн в отеле. Маленькие дети, которые приезжают на море в первый раз, часто боятся идти в море. В такой ситуации детский бассейн будет незаменим;**
- **ребенка не следует насильно тащить в воду. Иначе можно надолго отбить охоту купаться. Лучше подождать, пока малыш привыкнет к морю и решится сам войти в воду;**
- **детская инфраструктура в отеле (высокие стульчики, кровати с высокими бортиками, специальное меню в ресторане, детские площадки, услуги беби-ситтеров).**

СПРАШИВАЛИ - ОТВЕЧАЕМ

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

В организацию в марте т.г. принят новый работник с испытательным сроком продолжительностью три месяца. В апреле принес справку-вызов на экзаменационную сессию и требует предоставить ему учебный отпуск. Можно ли отказать ему в предоставлении учебного отпуска, сославшись на то, что он на испытательном сроке?

В период испытания на работника полностью распространяются положения трудового законодательства (ст. 70 ТК РФ). Поэтому новый работник имеет такое же право на учебный отпуск, как и другие (при наличии к тому оснований) (ст. 173 ТК РФ).

Период учебного отпуска в срок испытания не засчитывается. А значит, испытательный срок на это время продлевается.

Лицо, ищущее работу, и организация-работодатель заключили ученический договор на профессиональное обучение. После успешного завершения ученичества стороны заключили трудовой договор. По его условиям у работника в рамках поручаемой ему работы имеются обязанности как связанные, так и не связанные со специальностью, приобретенной им по ученическому договору. Правомерно ли условие трудового договора об установлении для работника испытательного срока?

На основании ч. 1 ст. 198 ТК РФ работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

В соответствии с ч. 1 ст. 207 ТК РФ ли-

цам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

Положения приведенной части не содержат никаких исключений из указанного правила.

Как гласит ч. 2 ст. 9 ТК РФ, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

В данном случае условие трудового договора об установлении для работника, ранее успешно завершившего обучение, испытательного срока снижает уровень гарантий работника по сравнению с гарантиями, предусмотренными ч. 1 ст. 207 ТК РФ.

Следовательно, оно не подлежит применению.

Работница уходит в отпуск по уходу за ребенком. На ее место принимают нового работника по срочному трудовому договору. Как указать срок срочного трудового договора, если точная дата выхода на работу основной работницы из отпуска по уходу за ребенком не известна? И еще: можно ли в таком договоре установить испытательный срок? Если да, то какой?

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, является срочным. В этом случае срок договора определяется наступлением не конкретной календарной даты, а определенного события - выхода на работу основной работницы.

В трудовом договоре замещающего работника срок договора указывается так: "на период временного отсутствия работницы такой-то (Ф.И.О.) в связи с ее пребыванием в отпуске по уходу за ребенком". Такой трудовой договор прекратит свое действие в день выхода основной работницы на работу. При этом предупреждать временного работника за 3 календарных дня о предстоящем увольнении работодателя в этой ситуации не обязан.

Установление испытания при приеме на работу такому работнику вполне правомерно, если только он не относится к лицам, которым запрещено устанавливать испытание. Максимальный срок испытания определяется по общим правилам:

- рядовой работник - 3 месяца;
- работник - руководитель, заместитель руководителя, руководитель обособленного структурного подразделения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера - 6 месяцев.

Вправе ли работодатель установить при приеме на работу женщины, имеющей ребенка в возрасте двух лет, испытательный срок продолжительностью три месяца?

Согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя

работник имеет право обжаловать в суд (ч. 1 ст. 71 ТК РФ).

Однако в соответствии с ч. 4 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу определенному кругу лиц не устанавливается, в том числе беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет.

При этом ни ТК РФ, ни другие федеральные законы не запрещают устанавливать испытание при приеме на работу женщины, имеющей ребенка в возрасте двух лет.

Срок испытания, согласно ч. 5 ст. 70 ТК РФ, не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Вместе с тем необходимо учитывать, что ст. 261 ТК РФ установлены специальные гарантии женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением отдельных оснований увольнения. Возможность увольнения по ч. 1 ст. 71 ТК РФ к таким основаниям не относится.

Таким образом, работодатель вправе установить испытание продолжительностью три месяца при приеме на работу женщины, имеющей ребенка в возрасте двух лет, однако ее увольнение при неудовлетворительном испытании по ч. 1 ст. 71 ТК РФ не допускается.

Ответы на вопросы подготовила
Валентина КАПШУКОВА,
старший юрисконсульт ТОО "ФОР".



ПЕНСИОННЫЙ ФОНД ИНФОРМИРУЕТ ДОПЛАТЫ К ПЕНСИИ, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ И МНОГОЕ ДРУГОЕ

Заместитель управляющего Омским отделением ПФР Галина Горст отвечает на вопросы, поступившие в последнее время на "горячую линию" отделения ПФР (тел. 24-74-01).

Слышала, что супругам, являющимся пенсионерами, устанавливается доплата к пенсии на иждивенца. Так ли это?

МИРОНОВА Н.Ф.
(Муромцевский район)

Действительно, действующим пенсионным законодательством предусмотрено установление одному из супругов, если они достигли пенсионного возраста (60 лет мужчины и 55 лет женщины) либо являются инвалидами, установление повышенного фиксированного базового размера пенсии при подтверждении факта нахождения одного супруга на иждивении другого.

Факт иждивения устанавливается решением комиссии индивидуально на основании представленных документов в зависимости от доходов, состава семьи и других обстоятельств.

Какие документы необходимы для оформления компенсационной выплаты по уходу за нетрудоспособным гражданином?

ШВЕД С.А. (г. Омск)

Компенсационная выплата назначается неработающему трудоспособному лицу, осуществляющему уход за инвалидом 1-й группы либо престарелым, нуждающимся в постоянном постороннем уходе по заключению лечебного учреждения или достигшим 80 лет, а также за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет.

Для установления компенсационной выплаты по уходу необходимы следующие документы:

- паспорт и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования лица, осуществляющего уход;
- паспорт и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования лица, нуждающегося в постоянном постороннем уходе;

- заявление лица, нуждающегося в постоянном постороннем уходе, о согласии на осуществление ухода;

- заявление лица, осуществляющего уход, с указанием даты начала ухода и своего места жительства;

- справка органа службы занятости по месту жительства лица, осуществляющего уход, о неполучении им пособия по безработице (для безработных граждан) или справка с места учебы (для учащихся и студентов очных отделений образовательных учреждений);

- трудовая книжка лица, нуждающегося в постоянном постороннем уходе;

- трудовая книжка лица, осуществляющего уход.

У меня ребенок являлся инвалидом один год. Имею ли я право на досрочную трудовую пенсию?

КРАСИНА Е.В. (г. Омск)

В соответствии с подпунктом 1 пункта 1 статьи 28 федерального закона от 17.12.2001 года №173-ФЗ "О трудовых пенсиях в РФ" досрочная трудовая пенсия по старости устанавливается одному из родителей инвалидов с детства, воспитавшему их до достижения возраста 8 лет: мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет. При этом не имеет значения период нахождения ребенка на инвалидности.

Моя родственница-пенсионерка переезжает на постоянное место жительства из Республики Кыргызстан в Омск. Сможет ли она получить российскую пенсию, если да, то в каком размере?

ПРЕДОЕВИЧ Н. (г. Омск)

Трудовая пенсия по старости в Российской Федерации лицам, прибывшим

из стран СНГ, в том числе и из Республики Кыргызстан, может быть назначена при условии получения вида на жительство либо гражданства Российской Федерации и наличии не менее 5 лет страхового стажа.

Что касается размера пенсии в Российской Федерации, то он зависит от продолжительности трудового стажа, учтенного на 31 декабря 2001 года, величины среднемесячного заработка каждого конкретного гражданина и суммы страховых взносов, поступивших в Пенсионный фонд Российской Федерации на индивидуальный лицевой счет начиная с 1 января 2002 года. Но в любом случае для неработающего пенсионера совокупный доход не будет ниже прожиточного минимума пенсионера, установленного в регионе с учетом социальной доплаты. Прожиточный минимум пенсионера на территории Омской области установлен на 2011 год в сумме 4710 рублей.

Какие документы нужны для оформления пенсии пенсионеру, который находится за границей?

МАЛЫЦЕВ А.А. (г. Омск)

В соответствии с действующим пенсионным законодательством граждане РФ, выехавшие на постоянное место жительства за пределы РФ, лично подают заявление о назначении пенсии в территориальный орган Пенсионного фонда по месту регистрации на территории РФ.

При отсутствии регистрации по месту жительства и места пребывания на территории РФ граждане России, выехавшие на постоянное место жительства за пределы российской территории, подают заявление о назначении пенсии непосредственно в Пенсионный фонд РФ (г. Москва). При этом подача заявления через представителя по доверенности также осуществляется непосредственно в Пенсионный фонд РФ

(по почте) по адресу: 119991, г. Москва, ул. Шаболовка, д. 4, ГСП 1.

Для назначения и выплаты пенсии на территории Российской Федерации необходимо представить следующие документы:

- заграничный паспорт гражданина РФ;
- заявление о назначении пенсии установленного образца;
- заявление о выплате пенсии установленного образца;
- документы, подтверждающие стаж и заработок;
- справку из консульства, удостоверяющую место жительства за границей, дату выезда за пределы РФ, принадлежность к гражданству.

При отправлении документов на назначение пенсии почтой консулом заверяется выписка из российского паспорта, заявление о назначении пенсии. Документы о стаже, смене фамилии и другие представляются в подлинниках (копии заверяются в консульском учреждении либо нотариально), справка о заработной плате представляется в оригинале.

В дальнейшем выплата пенсии производится при условии представления в орган, выплачивающий пенсию, документа, подтверждающего факт нахождения гражданина в живых на 31 декабря каждого года. Указанный документ выдается дипломатическим представительством или консульским учреждением Российской Федерации либо компетентным органом иностранного государства по месту жительства гражданина за пределами РФ.

Общую информацию о порядке назначения и выплаты пенсии гражданам, выехавшим за пределы РФ, формы заявлений можно получить на сайте ПФР (www.pfrf.ru) в соответствующем разделе.