

# ПОЗИЦИЯ



№ 28 (1174) • 28 августа - 3 сентября 2014 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

## ОТ ЗЕМЛИ ЦАРИЦЫНСКОЙ ДО КРЕМЛЕВСКИХ СТЕН

Итоги сельскохозяйственного года будут подводиться только в конце осени. А в СПК им. Кирова Калачинского района уже и сейчас могут с уверенностью сказать, что 2014-й отмечен для хозяйства высокими результатами. Лето оказалось весьма урожайным ... на награды. Представители коллектива очень успешно выступили на областных конкурсах профмастерства. Лучшими по профессии стали оператор машинного доения Людмила Градова и тракторист Андрей Гергерт. Для молодой доярки победа в соревнованиях регионального масштаба стала первой. А вот опытный механизатор удерживает в них лидерство уже девять лет подряд. И всё же нынешний год для него особенный. Трудовые достижения Андрея Александровича Гергерта получили признание на уровне всей страны - 30 июля в Кремле президент РФ Владимир Путин вручил ему орден Дружбы.

Материал читайте на с. 3.



## ВНИМАНИЕ! ПОДПИСКА-2014!

Подписаться на газету «Позиция» вы можете в любом почтовом отделении связи города и области с начала любого месяца.

Стоимость месячного комплекта с доставкой по адресу - 56 руб. 33 коп.



Наш индекс 53022.

### 1 СЕНТЯБРЯ - ДЕНЬ ЗНАНИЙ

УВАЖАЕМЫЕ ЗЕМЛЯКИ!

Примите самые теплые поздравления с наступающим Днем знаний! Начало сентября для всех нас давно стало символом добрых начинаний, открытий и свершений. Особенно волнующим 1 сентября окажется для юных омичей, впервые переступающих порог школы. Пусть начало новой жизни у этих ребят будет многообещающим и ярким. Для завтрашних выпускников школ наступающий учебный год станет определяющим в выборе профессии. Пусть успешным будет он для студентов, ведь от их ответственной учебы зависит не только их собственная судьба, но и будущее нашего города и страны. Хорошо знаем, в системе образования Омской области трудится много замечательных людей, интересных, творческих и высокопрофессиональных педагогов, которые не просто дают знания, но и формируют духовное, нравственное развитие нашего молодого поколения. Желаем всем крепкого здоровья, радости познания, творческих успехов и благополучия!

Исполком Федерации омских профсоюзов.

### СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:

С НАСТУПАЮЩИМ

**ДОКТОР АЙБОЛИТ  
ПОРАДОВАЛСЯ БЫ**

31 августа в России впервые будет отмечаться новый профессиональный праздник - День ветеринарного работника



4-я стр.

В ПОМОЩЬ ПРОФАКТИВУ

**О НОВОМ ПОРЯДКЕ  
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ**

9-10-я стр.

# СОДРУЖЕСТВО В КАВЫЧКАХ И БЕЗ



Занятия форума проходили на трех тематических образовательных площадках, темы которых касались самых актуальных вопросов профсоюзной повестки дня. «Молодежный совет - стратегия роста», «Кадры решают всё!?!», «Социальное партнерство - миф или реальность?!» - так звучали эти темы, и пусть вас не удивляют многочисленные восклицательные и вопросительные знаки в их названиях - молодости ведь свойственна некоторая запредельная эмоциональность оценок.

Вопросы в «Содружестве» обсуждались серьезные. И уровень собеседников поэтому был соответствующий: молодых профсоюзных активистов приветствовали первый заместитель председателя ФНПР Сергей Некрасов, председатель Законодательного собрания Иркутской области Людмила Берлина, председатель Иркутского профобъединения Александр Оболкин, представитель ФНПР в Сибирском федеральном округе Александр Гуляко и председатель Иркутского комитета Российского союза молодежи Александр Попов.

Посланцами своих предприятий и регионов на форуме стали, как можно догадаться, самые неугомонные, творческие, ищущие (и, что главное, удачно находящие) молодые профсоюзные лидеры. Среди них были и омичи: в работе «Стратегии-Восток» приняла участие делегация нашего региона, возглавляемая председателем молодежного совета Федерации омских профсоюзов Андреем Ефремовым. В неё вошли председатель профкома студентов ОмГУ им. Достоевского Регина Кутузова, Алена Чудинова из молодежного совета ОАО «Омский каучук», а также её коллеги Александр Винс (Омское СП Дорпрофсожа) и Евгений Цалко из Омского филиала ОАО «ТГК-11». Чем же запомнился форум в «Содружестве» нашим представителям? Им и слово.

#### Регина КУТУЗОВА:

- Очень удачным был выбор места проведения форума: остров Ольхон - это просто здорово. Я впервые так долго жила в палаточном лагере, но прекрасные виды, воздух и безбрежный Байкал искупили всякие неудобства. Что касается предложенной тематики, то, скажем, в семинаре «Кадры решают всё!?!» знак вопроса в названии был явно излишним: не мне одной очевидно, что так оно и есть. Поэтому на этих занятиях интересно было не столько обсудить кадровые вопросы, сколько пообщаться с людьми из других регионов, узнать об их наработках. Это было очень познавательно, и теперь у меня много свежих идей, которые я даже не знаю, как буду воплощать, потому что возникает проблема втиснуть что-то новое в уже сформированный план работы. И, честно говоря, я уже с нетерпением жду начала учебного года, а

особенно прихода первокурсников - есть что им сказать и что предложить...

#### Евгений ЦАЛКО:

- На форуме встретились ребята, которые уже неоднократно прошли обучение и тренинги разного уровня и были проверены каждодневной практической работой. Так что самым ценным в «Содружестве»

Как мы уже сообщали в прошлом номере газеты, на байкальском острове Ольхон в палаточном лагере «Содружество» Российского союза молодежи в середине августа прошла первая часть финального этапа Всероссийского молодежного форума ФНПР «Стратегия 2014», которая называется «Стратегия-Восток». Всего в форуме приняли участие около двухсот профсоюзных активистов из Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов страны.



Омичи активно участвовали в тренингах (в центре Регина Кутузова)...

профсоюзов. Мероприятие федерального масштаба могло бы быть и поосновательнее, и пошире. Но в целом всё равно польза от «Стратегии-Восток» будет несомненная.

#### Алена ЧУДИНОВА:

- Мне форум очень понравился, оставил множество положительных эмоций. И два главных впечатления - это сам Байкал и люди, которые туда приехали. У них и было чему поучиться, и, что важнее, хотелось это делать. Они не признают сидения сложа руки, они постоянно в движении, в творческом поиске, в придумывании каких-то новых инициатив. Эта энергия очень заразительна: всё время хочется куда-то включаться, вливаться, что-то придумать самому... Интересной в этом плане была делегация из Дальневосточного округа - дружная, веселая, уверенная в себе и умеющая это убедительно сформулировать: «Самый лучший, самый прочный - профсоюз дальневосточный!» И так далее, но каждый раз здорово. Наши сибирские ребята тоже не давали никому скучать: буряты, скажем, устроили коллективное разучивание народного танца ёхор, были свои национальные «фишки» и у других делегаций. А из минусов отмечу не всегда ровный уровень ведущих тренингов: у нас в Омске, честно говоря, иногда и посылнее будут...

Ну вот. Если как-то суммировать услышанное, то Байкал вне всякой конкуренции, омская школа профсоюзного лидера готова поспорить за звание одной из лучших в стране, а самое ценное в прошедшем форуме - возможность для огромной массы молодых профсоюзных активистов ощутить себя настоящим содружеством. И это уже без всяких кавычек. Хотя, пожалуй, и с большой буквой.

Лев ГРАЧЁВ.

Фото участников форума.



... и в семинарах (выступает Алена Чудинова).

было общение, обмен опытом, сравнение - какого уровня относительно друг друга достигло развитие профсоюзных организаций на наших предприятиях. С любым участником форума было что обсудить, поскольку у каждого есть свое видение того, на каком этапе находится профсоюзное движение в России. Ну а насчет программы самого форума могут быть разные мнения - я, например, считаю, что в основном это было повторением того, что мы уже изучали и обсуждали на занятиях в нашей школе профсоюзного лидера при Федерации омских

КОММЕНТИРУЮТ  
СПЕЦИАЛИСТЫ ФНПР

## СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ФНПР

В августе многие молодые профактивисты сменили привычные места работы и учебы на палаточные лагеря. В рамках Всероссийского форума «Селигер 2014» прошла смена «Работающая молодежь», а на озере Байкал завершилась первая часть Всероссийского форума ФНПР «Стратегия-Восток».

Комментарий заместителя  
председателя ФНПР  
Галины КЕЛЕХСАЕВОЙ:

- Завершившаяся недавно первая часть финального этапа молодежного форума «Стратегия 2014-Восток» выявила много новых перспективных профсоюзных работников и активистов. Она была организована с целью выработки перспективной молодежной стратегии и решения конкретных задач, стоящих перед поколением профсоюзной молодежи на современном этапе развития гражданского общества в России. Всего в мероприятии приняли участие около 200 профсоюзных активистов.

Теперь нас ожидает «Стратегия 2014 - Запад», которая пройдет в сентябре на Волге в Ярославской области. Там мы продолжим работу с «кадровой картотекой резерва», отдавая предпочтение тем, кто выиграл конкурсы, выявляющие лидерские качества.

В этой связи следует отметить, что многие членские организации ФНПР ежегодно проводят конкурсы «Студенческий лидер», победители которых зачастую занимают руководящие профсоюзные должности.

Второй год ФНПР принимает участие вместе с Росмолодежью в форумах на Селигере, где организованы достойные программы патриотического воспитания и профессионального обучения, в которых молодые представители трудовых коллективов получают навыки управления молодежным объединением предприятия, приобретают знания о том, как защитить свои трудовые права и права своих коллег.

Отрадно отметить, что на Селигере интерес к профсоюзам заметно возрос. Если в прошлом году мало кто интересовался профсоюзами, и наши представители были вынуждены заявлять о себе серией демонстративных акций, то в этом году участники форума уже хорошо знали, что такое профсоюзы и ФНПР, в частности, флаги нашей Федерации были на всех площадках.

Молодые люди в возрасте до 35 лет составляют треть от общей численности членских организаций ФНПР, и мы рассматриваем их как свой стратегический ресурс.

Департамент  
общественных  
связей ФНПР.

# ОТ ЗЕМЛИ ЦАРИЦЫНСКОЙ ДО КРЕМЛЕВСКИХ СТЕН

## НОВЫЕ СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

Едва ли победы сразу двух работников одного хозяйства, представляющих ведущие профессии отрасли, можно назвать чистой случайностью. Наверняка есть у него какие-то особенности, благодаря которым стали возможными столь серьезные успехи. В этом решили убедиться корреспонденты «Позиции», побывавшие в СПК им. Кирова.

Оказалось, не так давно отмечалось 85-летие со дня образования предприятия. Так что 2014 год знаковый для него уже сам по себе. А работники постарались на славу, чтобы запомнился он не просто как юбилейный. В многолетней истории хозяйства были и падения, и взлеты: главное, что она никогда не прерывалась. Создано СПК на базе колхоза им. Кирова, в советские времена входившего в число самых крупных и передовых в районе. Известен он был не только высокими результатами в сельхозпроизводстве, но и вкладом в развитие села Царицыно. За период существования колхоза здесь построены школа, детский сад, ФАП и целые улицы жилых домов.

В сложные постперестроечные годы хозяйство, в отличие от многих других, избежало банкротства. В объемах оно, конечно, значительно сократилось, но всё же уцелело благодаря дальновидности тогдашних руководителей и преданности людей, не разбежавшихся кто куда, прельстившись сиюминутной выгодой. Здесь, в Царицыно, они родились и выросли, научились любить землю и ценить социальные условия, которые были созданы для них предприятием. Вот и сегодня большую часть коллектива СПК составляют работники, которые пришли сюда еще в 1970-80-е. Нынешний председатель кооператива Ольга Савченко трудится здесь уже тридцать пять лет. Долгие годы работала главным бухгалтером, а затем коллектив доверил ей и руководство хозяйством.

- До прежнего размаха пока еще нам далеко, - рассказывает Ольга Михайловна, - но если сравнить самый тяжелый период и день сегодняшний, то шаг вперед в развитии СПК сделан немалый. Еще в 2012 году поголовье КРС у нас составляло всего 450 коров. А к настоящему времени мы довели его до 1200: основная часть - это дойное стадо, остальные рогатые - телочки на выращивании и немного бычков. Расширяться удалось за счет того, что, включившись в одну из программ поддержки сельхозпроизводителей, предприятие приступило к модернизации коровников. Устанавливаем новые молокопроводы, оборудуем для животных современные стойловые места, поилки, улучшаем освещение и вентиляцию в помещениях, где они содержатся. И это, разумеется, позволяет увеличивать надои. При колхозе у нас насчитывалось три тысячи голов - так что есть шанс приблизиться к половине былых масштабов. Проблем со сбытом молока нет. Сами его пастеризуем, и каждой утро три молоковоза отправляются на рынки Омска. Такая система, уже отлаженная годами, обеспечивает не только прибыль, но и постоянную занятость водителям, доставляющим продукцию в город. Спрос есть и на рыжиковое масло, которое мы сами производим.

## КИРОВЕЦ РУЛИТ

Хозяйство располагает также шестью тысячами гектаров пашни. Под зерновые отводится примерно 3400 га, оставшаяся часть - под пары и кормовые культуры. В Калачинском районе СПК им. Кирова входит в число лидеров по количеству собранного урожая. Год на год не приходится, но в целом результат, со скидкой на климатические условия, всегда неплохой. Потому что рассчитывают в кооперативе не на милость природы, а на мастерство механизаторов. Выручает оно и при отсутствии новой техники. Из наиболее современных машин в хозяйстве всего-то белорусский трактор МТЗ и посевной комплекс «Ставрополье», приобретенные недавно. Но



**Уже девять лет подряд тракторист Андрей Гергерт побеждает в областных конкурсах профмастерства.**

и старенький К-700 может дать им фору под управлением такого профессионала, как Андрей Гергерт. Практически вся его трудовая биография связана с СПК им. Кирова, и двадцать пять лет он провел за баранкой своего «Кировца» - такое вот символическое совпадение названий.

- Знаю в нем каждый винтик, - уверенно говорит тракторист. - Починку никому не доверяю: сам могу исправить все неполадки. А кто с К-700 столько лет «на ты», без труда освоит и любую другую технику. На областных конкурсах в последние годы соревновался на МТЗ и ничуть не терялся.

Меняется на соревнованиях техника, всё более высокие требования предъявляются к участникам, а результат у Андрея Гергерта всё тот же - первое место, в основном в номинации «Пашня». В свое время вопрос о выборе профессии для него не стоял. Отец всю жизнь проработал в колхозе механизатором, здесь же трудилась и мать. Окончив училище и отслужив в армии, сын без раздумий пошел по стопам родителей. Любовь к сельскому простору у него в крови, да и всем необходимым для жизни хозяйство его обеспечивало. Женившись, он получил от колхоза квартиру, а дальше всегда был уверен, что сможет прокормить семью. Никогда не мечтал Андрей Александрович о наградах и почестях, и уж тем более не думал, что слава о нем дойдет от земли царицынской до кремлевских стен. Следовал нехитрым истинам: трудиться нужно так, чтобы не стыдно было смотреть в глаза односельчанам и чтобы всегда был достойный заработок. При деле механизатор круглый год. Самые напряженные периоды, конечно, - посевная и уборочная, но и в перерывах между ними хлопот хватает: обработка паров, подъем зяби, ремонт техники. Среднемесячный доход Андрея Гергерта в прошлом году составил 23 тысячи рублей, что для сельского жителя вполне прилично.

Быть может, не довелось бы ему стать орденосцем, если бы не внимание и уважение, которые руководство СПК им. Кирова и профсоюзный комитет проявляют к заслугам своих работников. Когда председатель кооператива Ольга Савченко и Вера Панченко, возглавляющая профорганизацию, узнали о возможности представить соискателя на присвоение высокой награды, они тщательно проанализировали заслуги каждого представителя коллектива со стажем и опытом. Вышло, что по всем параметрам подходит тракторист Гергерт - неоднократный победитель районных и региональных конкурсов профмастерства, обладатель наград областного и федерального уровня, в числе которых почетный знак «Заслуженный механизатор сельского хозяйства РФ».

Своими впечатлениями от пребывания

в Кремле, хотя их не так уж много, Андрей Гергерт поделился с корреспондентами «Позиции». Смущение перекрыло все остальные эмоции. Шутка ли, оказаться среди стольких знаменитостей. Награждались в тот день, например, космонавт Светлана Савицкая, певец Валерий Леонтьев и еще многие известные политики, ученые, журналисты, врачи. В голове к тому же приходилось держать массу инструкций: как подойти к президенту, с какой стороны встать... От переживаний Андрей Александрович даже приветственную речь главы государства толком не расслышал. И только после окончания церемонии, когда улеглись волнения, ощутил большую радость от того, что все-таки ценится вклад простого сельского труженика в развитие страны...

## ТРАДИЦИЯ И ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ

Все работники СПК им. Кирова (а их около 150) состоят в профсоюзе. Стопроцентное профчленство сохранялось всегда - какой бы период ни переживало хозяйство, какой бы ни была численность коллектива. Плодотворное сотрудничество администрации и профорганизации не только незбываемая традиция, считает руководитель. Это еще и современная форма построения цивилизованных трудовых отношений, следование требованиям законодательства.

В кооперативе действует коллективный договор, которым закреплены надбавки за стаж, условия премирования, поощрения к юбилеям и при уходе на заслуженный отдых. Выделяется работникам материальная помощь, оказывается содействие в содержании личных подсобных хозяйств. Стороны соцпартнерства совместно реализуют мероприятия по охране труда. Своевременно закупается сертифицированная спецодежда, проведена полная аттестация рабочих мест.

Еще одно важное направление взаимодействия - привлечение молодых кадров. Каким бы слаженным, опытным, профессиональным ни был коллектив, свежие силы ему нужны. Сейчас в хозяйстве уже немало молодых доярок. Сложнее с механизаторами. В этой профессии пока только три представителя молодого поколения. Но хорошо уже и то, что они закрепились: работают по нескольку лет, условиями довольны. В решении самой актуальной на сегодняшний день жилищной проблемы предприятие тоже старается помочь молодежи. Администрация и профком держат руку на пульсе, тщательно следят за различными федеральными и областными программами, в которых могли бы поучаствовать молодые работники кооператива. Недавно один из них уже получил бюджетную поддержку и приступил к строительству собственного дома. Желающих, разумеется, было много. Председатель СПК ходатайствовала за своего сотрудника перед районной и поселковой администрацией, и авторитет хозяйства сыграл свою роль.

## ЕСЛИ ПЛАКАТЬ, ТО ОТ РАДОСТИ

Не всегда у молодых сразу всё спорится. Но позиция руководителя такова: работники со стажем должны чутко и терпеливо относиться к первым профессиональным неудачам. Лучшая молодая доярка Омской области Людмила Градова сегодня вспоминает свой дебют с улыбкой. А пять лет назад столько слез было пролито! Сначала Людмила устроилась продавцом в магазин - работа непыльная, но вот стабильного дохода и уверенности в завтрашнем дне не хватало. А думать о нем надо - ведь у нее маленький ребенок. В СПК им. Кирова позвала мама, уже давно работающая дояркой. Осваивать новое дело Людмиле было непросто. Особенно напрягали ранние подъемы: идет в пять

утра на работу и плачет, глядя на темные окна домов односельчан, которые еще спокойно спят. Да и коровы попались уже немолодые, часто проявляли норы.

Очень скоро девушка выделили квартиру - одну из тех немногих, что остались в собственности хозяйства еще с колхозных времен. Ситуацию руководитель опять же обсудила с председателем первички, и вместе решили: молодой маме жилье нужнее всего. Ну как тут не стараться! Старшие коллеги всегда были готовы помочь советом. В



**Людмила Градова стать дояркой не мечтала, а теперь уверена, что этой профессии никогда не изменит.**

общем, взаимопонимание с подопечными было достигнуто - встречать они ее стали радостным мычанием.

Теперь тонкости профессии она знает в совершенстве. Главное тому доказательство - успех на областном конкурсе профмастерства среди операторов машинного доения младшей возрастной группы. Людмила Градова обошла почти тридцать соперниц из разных уголков региона. Лучшее среди них справилась с заданиями: показала теоретическую подкованность в технологиях доения, умение разбираться в современном оборудовании, продемонстрировала процесс на практике. А еще сохранила спецодежду в чистоте и порядке - соблюдение санитарных требований тоже учитывалось. И хотя Людмила уже не раз занимала призовые места в районных конкурсах, победа на региональном была для нее неожиданностью. Услышав свое имя на церемонии награждения, чуть не расплакалась, но уже от радости.

После областных соревнований Людмила сразу присвоили классность, соответственно будет и прибавка к зарплате. Работает она теперь с группой молодых буренок - значит, есть шанс увеличить надои, что опять же влияет на заработок. Но не только материальная сторона вдохновляет. В коллективе девушка интересно - человек она активный, компанейский, от профсоюзных мероприятий не остается в стороне. Девчата из СПК им. Кирова так задорно поют, что местный ДК, который профорганизация хозяйства всегда поддерживает, готов привлечь их к участию в праздничных концертах. Жаль только, времени на творчество у молодых доярок не так много...

- Теперь уже о другой работе и не помышляю, - признается Людмила. - Чувствую комфорт и защищенность, знаю, что обязательно получу аванс и зарплату 10-го и 25-го числа каждого месяца. Здесь мне всегда помогут в трудную минуту, настрой на успех, порадуются ему и оценят по заслугам.

Эти простые, искренние слова как нельзя лучше раскрывают закономерность: победы рождаются в атмосфере социальной стабильности и доброжелательности.

**Елена ГЕНЕРАЛОВА.  
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.**

С НАСТУПАЮЩИМ!

# ДОКТОР АЙБОЛИТ ПОРАДОВАЛСЯ БЫ

## 31 АВГУСТА В РОССИИ ВПЕРВЫЕ БУДЕТ ОТМЕЧАТЬСЯ НОВЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРАЗДНИК - ДЕНЬ ВЕТЕРИНАРНОГО РАБОТНИКА

Вообще-то, такой праздник у нас уже существует три года. Учредил его... патриарх Кирилл, приурочив ко Дню святых мучеников Флора и Лавра, которых издавна на Руси молили об охране и исцелении домашнего скота. И вот теперь премьер-министр Дмитрий Медведев распорядился пополнить им и без того обширный список уже официальных профессиональных праздников России.

Понятно, что это решение активно поддержали Профсоюз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Национальная ассоциация организаций ветеринарно-биологической промышленности, Российская ветеринарная ассоциация, Государственная ветеринарная служба.

И мы тоже поддержали, отправившись за фоторепортажем в Омский областной центр по профилактике, экспертизе и лечению животных.

Оказывается, у нас в Омске многие горожане, очевидно, сохраняя верность своим сельским корням, держат не только коз или свинок, но даже крупный рогатый скот и лошадей. Между прочим, омское стадо коров вкрупне насчитывает больше тысячи голов! Да еще в колониях управления исполнения наказаний собственные подсобные хозяйства имеются. Вот центр и проводит всей этой живности ветеринарную обработку по весне и осени.

Хотя круг его задач гораздо шире: в частности, обеспечивать благополучную эпизоотическую обстановку в областном центре, а также контроль качества, прежде всего продуктов животного происхождения. В составе центра четыре государственных ветеринарные лечебницы, тринадцать лабораторий ветсанэкспертизы, больше ста подразделений ветеринарного контроля в перерабатывающих цехах, на складах и других производствах фирм и предприятий.

Конечно, наиболее полной информацией о ситуации в сфере деятельности любого коллектива всегда владеет его руководитель. «Одной цели мы уже достигли - профессиональный праздник теперь у ветеринарных работников есть, - улыбается начальник центра Александр Гардер. - А если серьезно, главное, естественно, то, что в Омске сегодня поддерживается благополучная обстановка по инфекционным заболеваниям животных, в том числе по бешенству, несмотря на сохраняющуюся проблему огромного количества безнадзорных собак, кошек и совершаемые время от времени «визиты» на окраины города лисиц и корсаков, потенциальных носителей того самого бешенства. На продовольственных рынках мы обеспечиваем строгую проверку качества поступающей на прилавки свинины, говядины, баранины.



Начальник центра Александр Гардер - тоже член профсоюза.

Большое дело - совместными усилиями пока удастся не допустить в регион африканскую чуму свиней. Все уже знают, что в европейской части России эта страшная болезнь заставляет отправлять под нож целые свиноккомплексы по 350 тысяч голов. А у нас под боком свое громадное производство - в Лузино. Да еще животноводческие мощности «Рускома», «Титана».

Теперь вот санкции, введенные Россией в отношении некоторых продуктов, фруктов и овощей из Евросоюза и ряда других стран, побуждают ветеринарные службы ужесточать контроль. «А еще у нас есть давнее ожидание нормального, работающего федерального закона о ветеринарии», - говорит Александр Гардер.

Конечно же, пообщались мы и с председателем первичной профорганизации центра Еленой Тихоновой и ее заместителем Александром Коржем (они, видно в целях полной демократизации профсоюзной работы, именуют себя сопредседателями профкома). На вопрос - определились ли уже, кого из сотрудников центра будут пер-

сонально поздравлять в честь профессионального праздника, - тут же стали перечислять: грамотами Министерства сельского хозяйства Омской области будут награждены ведущий врач ветеринарной лечебницы Октябрьского и Центрального округов Омска Елена Владимировна Дейнега, заведующий ветлечебницей Ленинского округа Владимир Григорьевич Гевленко. От главного регионального управления ветеринарии награды получат заведующий лабораторией ветсанэкспертизы Советского округа Олег Юрьевич Блащук, заведующая лабораторией «Афины-XXI век» Татьяна Владимировна Курчавая. Весь список отмечаемых за заслуги мы обнародовать не стали - как говаривала активистка-общественница Шурочка из месткома в известном фильме «Служебный роман»: чтобы раньше времени не обрадовались...

Что касается профсоюзной организации центра, то она появилась здесь в прошлом году по инициативе обкома профсоюза работников АПК. Но уже сегодня объединяет большинство членов



Заведующая лабораторией ветсанэкспертизы Ленинского рынка Алена Строкина и ветеринарный врач Татьяна Головырина.

коллектива. Важно, что руководитель центра всегда поддерживает профком, никогда не отказывается помочь, если нужно. «А мы в профкоме не просто общественной работой занимаемся - и по жизни общаемся постоянно», - говорит Елена Тихонова.

Кстати, такой вот факт: с начала 2014 года профсоюзный комитет собирался уже 41(!) раз. Не будь тех самых дружеских отношений - думается, вряд ли этот «рекорд» был бы поставлен. Обсуждали самые разные вопросы: от традиционных новогодних, оказания материальной помощи членам профсоюза до скрупулезной проработки коллективного договора. В честь первой годовщины первички вручили подарки всем, кто в ней состоит. Нетрадиционная идея, надо сказать, - отмечать день рождения профсоюзной организации.

...Руководство профкома осталось обсуждать нюансы грядущего празднования Дня ветеринарного работника, а мы отправились на Ленинский рынок Омска, где находится одна из лабораторий ветсанэкспертизы, входящих в состав Омского областного центра по профилактике, экспертизе и лечению животных.

Лаборатория обеспечивает продажу на рынок только качественных и свежих продуктов - мясных, молочных, овощей и фруктов. Оснащена очень хорошо, причем высокоточными, современными приборами. «Штат, в основном

женщины - врачи, лаборантки, санитарки, - нередко обновляется», - как-то уж очень оптимистично говорит об этом заведующая Алена Строкина. И чему радуется? Оказалось - много рожают.

Впрочем, есть в жизни коллектива (между прочим, на 99 процентов - члены профсоюза) и грустные моменты. «Вот скажите, разве может мясо быть где-то более свежим, чем на рынке? - спрашивает Алена Владимировна. - Тем более, что мы за этим строгайше следим. Однако, похоже, старые советские традиции постепенно ломаются: люди меньше стали приходить сюда, наверное, предпочитают большие торговые сети».

Времена точно меняются: теперь и Россия, вступив во Всемирную торговую организацию, следует чужим правилам. Хотя, как говорит Алена Строкина, непосредственно у них в лаборатории требования к контролю остались прежние: температурный режим, санитарное состояние торговых мест, обязательные замеры на уровень радиации в овощах-фруктах, наличие нитратов.

«Кстати, как сейчас насчет нитратов в арбузах?» - поинтересовались мы на прощание.

«Сегодня уже нормальные идут», - успокоила заведующая лабораторией.

Яков ШИЛИН.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

## ОМСКИЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

### ПРИГЛАШАЕТ НА ОБУЧЕНИЕ НА КОММЕРЧЕСКОЙ ОСНОВЕ:

- по программам по охране труда, утверждённым Министерством труда и социального развития Омской области, с выдачей удостоверений установленного образца членов комитета (комиссии) по охране труда - представителей работодателя, руководителей бюджетных организаций, руководителей структурных подразделений предприятий и организаций, руководителей малых предприятий с 16 по 19 сентября 2014 г. Стоимость обучения - 1200 руб. Стоимость обучения членов профсоюзов - 825 руб.;

- по программе «Основы компьютерной грамотности» с 9 сентября по 9 октября 2014 г. каждые вторник и четверг с 14.00 до 17.00. Стоимость обучения - 2500 руб. Стоимость обучения членов профсоюзов и пенсионеров - 1875 руб. Научим пользоваться сайтами государственных услуг России, услугами ЖКХ (занесение показаний счётчиков воды и света, формирование и просмотр счёт-фактуры и истории оплаты за каждый месяц), электронной записью в поликлинику, заказом билетов и др., создавать слайды для поздравления друзей и близких.

**ЗАЯВКИ НА ОБУЧЕНИЕ ПРИНИМАЮТСЯ ПО ТЕЛ./Ф. 31-65-83, 31-27-55;  
ПР. К. МАРКСА, 4, ДОМ СОЮЗОВ, 1-Й ЭТ., КАБ. 170, 171; E-MAIL: OSPO@OMSKPROF.RU**

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

ВАЖНО

## ОСМЫСЛИТЬ ВЕСЬ ОПЫТ

### О ПОЗИЦИИ ФНПР ОТНОСИТЕЛЬНО НАКОПИТЕЛЬНЫХ ПЕНСИЙ



**Руководители трех российских профсоюзов - работников здравоохранения, работников народного образования и науки и работников культуры - обратились к президенту РФ Владимиру Путину с просьбой сохранить накопительные пенсии, учитывая, что этот вопрос "очень чувствителен для работников бюджетной сферы". В связи с этим ФНПР считает целесообразным еще раз высказать свою позицию относительно необходимости выведения накопительного компонента из системы обязательного государственного пенсионного страхования.**

капитализировано и включено в пенсионный капитал либо выплачено единовременно, хотя бы по номиналу. Необходимо впредь избегать таких схем, где интересы одной группы пенсионеров могут быть противопоставлены интересам другой, где закладывается межпоколенческий конфликт.

Практика показала, что скороспелые попытки создавать новые пенсионные схемы внутри действующих и, тем более, с прицелом взамен их - такие попытки приводят к серьезной дестабилизации как финансового положения пенсионной системы в целом, так и материального положения пенсионеров. Напротив, накопительные системы, построенные на принципах добровольности, то есть осмысленного участия в них страховщика (НПФ), работников и работодателей, чьи взаимоотношения должны быть оговорены различными договорами, защищены законами, определяющими правила сохранения, накопления и эффективного использования пенсионных средств для развития экономики, в том числе социальной сферы, - это путь, по которому необходимо идти. Если, конечно, в числе прочих целей ставится задача создания сильной многоуровневой пенсионной системы, способной обеспечить старость работника за счет эффективной работы всех своих компонентов, как обязательных, так и добровольных.

За более чем десять лет мы накопили значительный позитивный и негативный опыт. Необходимо осмыслить его и обеспечить такие меры, чтобы развитие добровольного накопительного элемента действительно стало стимулом поступательного движения всей экономики страны. Это не только задача - это насущная потребность.

**Давид КРИШТАЛЬ,**  
заместитель  
председателя ФНПР.

Что ждет накопительные пенсии? Какова судьба накопленных граждан? Эти вопросы сегодня волнуют многих, они широко обсуждаются в СМИ и в сообществе экспертов. Причины объяснимы и понятны.

Власть - хочет дистанцироваться от явно провалившегося эксперимента, в который более чем 10 лет назад сама загнала работающее население.

Предприниматели - не очень хотят расставаться с "легкими" деньгами (которые они, совместно с финансовым блоком, по привычке продолжают называть "длинными") и прожектерствуют в отношении инвестирования этих средств.

Застрахованные - в тревоге и мрачных ожиданиях: неужели опять обманули?

Пенсионеры - в слабой надежде на улучшение жизни за счет возвращения отчислений в солидарную страховую систему.

Ну а политики различных окрасок пытаются получить свои дивиденды, поддерживая ту или иную позицию.

Вопросы не оставили равнодушными практически никого.

Ситуация сложная, так как очевидно, что каждая точка зрения имеет не только свое теоретическое обоснование, но и прошла уже проверку временем. А время показало, что созданная у нас накопительная система не оправдывает ожиданий ни государства, ни граждан.

Федерация независимых профсоюзов России еще в начале 2000-х годов, на стадии проектирования пенсионной реформы, предлагала энергию сторонников немедленного внедрения накопительного элемента в пенсионную систему тратить не на доказывание преимуществ этой системы, а на разворачивание работы по созданию теоретической, правовой, финансовой базы, необходимой для успешного функционирования системы в будущем.

Никто не спорил и не спорит о том, что такая система способна формировать "длинные деньги", инвестировать их в экономику, способствовать развитию у населения здорового интереса к накоплению средств на свою защиту в старости - через эффективный производительный, честно оплачиваемый труд и выведение доходов граждан из "тени". Так должно бы быть, но у нас не случилось.

Можно до бесконечности спорить по этому вопросу, приводить различные цифры, ссылаясь на то, что период функционирования системы очень короткий, для того чтобы объективно оценить ее. Можно, но очевидно одно: ожидаемого интереса у большинства работающего населения к формированию своего пенсионного завтра не наблюдается. Часть людей действительно проголосовала "ногами", как любят утверждать специалисты крупнейших негосударственных пенсионных фондов, но очень, очень большая часть застрахованных по-прежнему хранит молчание. И это понятно: доходы, которыми они располагают, не позволяют формировать солидарное пенсионное обеспечение и в солидарной системе, что же гоняться за доходами (будут они или нет) в накопительной системе? Тем более что никто толком не агитирует за нее, не объясняет, что ему лично, его региону и стране принесут "длинные деньги".

Ожидаемый консерватизм при продвижении системы не только не был преодолен, но и получил развитие. Финансово-экономический блок так и не создал ни эффективных механизмов инвестирования средств, ни надежной системы их защиты. Нормативная база не доработана, взаимоотношения солидарной и накопительной составляющих государственного обязательного пенсионного страхования государством же практически не уре-

гулированы. Более 10 лет система движется, по сути, на ощупь - отсюда и уровень эффективности.

Понятна реакция большей части работающих, услышанная и обнародованная ФНПР в 2012 году, при обсуждении "новой" стратегии реформирования пенсионной системы: накопительная составляющая должна быть исключена из структуры государственного обязательного пенсионного страхования, а тарифы отчисления страховых взносов - восстановлены в объемах, обеспечивающих выполнение обязательств по пенсионному обеспечению в солидарной страховой системе (согласно рекомендациям МОТ, это не менее 40% утраченного по старости заработка). Подчеркиваем - из государственного обязательного пенсионного страхования, а не из природы пенсионного обеспечения вообще. На наш взгляд, это пойдет на пользу не только солидарной части пенсионного обеспечения, но и накопительной.

Сегодня очевидно, что "легкие" деньги не способствовали развитию самих НПФ. Работники, фактически выключенные из процесса формирования своего пенсионного будущего (так как теперь и накопительная система решила все за них и по

одному стандарту), не только не проявили интереса к развитию рынка пенсионных услуг, но и не очень боролись за появление в их доходах "свободных денег", которые они могли бы инвестировать в свое пенсионное завтра. Разнонаправленность развития, спор, что лучше - солидарная или накопительная системы, затянувшаяся на многие годы дискуссия - все это только осложнило положение и солидарной, и накопительной частей. В результате в российской модели, созданной без учета многих правил и практик, мы получили крайне слабую в социальном и финансовом отношениях солидарную составляющую и непредсказуемую накопительную.

Дальше так продолжаться не может и не должно. Вот почему мы постоянно и все настойчивее требуем убрать накопительную составляющую из государственной солидарной обязательной пенсионной системы. Предложить власти создать необходимые условия развития как обязательного пенсионного страхования работающих граждан, на подлинно страховых основах, так и системы добровольного пенсионирования через НПФ. Безусловно, все, что накоплено людьми, должно быть для них сохранено,

**СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ МАТЕРИАЛЫ "СОЛИДАРНОСТИ", № 31, 2014 Г. В ПОЛНОМ ВЫПУСКЕ ГАЗЕТЫ**

**вы также можете прочесть:**

- Экспорт российского угля ориентирован на восточный рынок.
- О сокращении продолжительности рабочего времени.
- Как работает система формирования добровольных пенсионных накоплений в разных странах.
- 21 августа состоялся видеомост Москва - Берлин по теме "Энергетическая безопасность Европы: роль России".

МОНОЛОГ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

## МЕНЬШЕ, ДА ЛУЧШЕ-3

Две первые части статьи "Меньше, да лучше" ("Солидарность", № 26, 27, 2014) вызвали весьма активную полемику на сайте газеты. В связи с этим продолжаем.

Вначале процитирую одного из активных комментаторов - Евгения Ламбина:

"Рядиться можно долго. Мне, как простому человеку, не наделенному профсоюзными погонами, глубоко любопытно наблюдать за разговорами на эту тему, что здесь наверху, что там внизу, на уровне ППО. Мне глубоко безразлично, кто будет отстаивать мои права: ППО, или уполномоченный профсоюза, или это будет центр защиты наемных работников объединенных профсоюзов. Мне форма безразлична.

Для меня главное: чтобы это было независимое профсоюзное объединение, а не профурсетка, социально партнерствующая со всеми, кроме трудовых коллективов. Мне нужны профессиональные переговорщики, способные с учетом мнения трудящихся заключать коллективные договоры, отвечающие интересам трудящихся. А не кучка ноющих идеалистов, призывающих работодателя к гуманизму и общечеловеческим ценностям, во главе с "лидером", играющим свою игру.

Мне нужны специалисты по охране труда, способные влиять на политику компаний и государства по этому вопросу. А не красиво говорящие ораторы, красиво критикующие работодателя, участвующие во всевозможных комиссиях и мероприятиях без выдачи конкретных результатов. Мне нужны юристы, способные действительно защищать мои интересы. А не борцы за права трудящихся, которые борются там, где выгодно или безопасно профсоюзному "лидеру". Мне нужны политики, влияющие на законодательство в этом царстве-государстве и работающие в интересах его народов. А не несколько человек, занимающихся политикой в интересах трудящихся, когда им разрешат это делать.

Также мне нужны: забастовочный фонд (или не важно, как его вы назовете), деньги которого работали, но при необходимости могли идти целевым направлением на компенсацию потерь трудящихся от протестных действий. Мне нужны пенсионные фонды с долевым участием профсоюзов в управлении ими, учрежденные единолично профсоюзами. Можно еще учредить благотворительные фонды для поддержки наемных работников, оказавшихся в тяжелом положении.

Может быть, когда-нибудь в качестве социальной рекламы мне попадет на глаза рекламный щит со слоганом "Профсоюз это сила - вступай в ряды".

Вот, наверно, когда это будет и это будет работать, тогда и народ потянется к вам...

А пока, кроме склок, взаимных упреков между уровнями структуры... - понятно, наступают на самое больное, на корыто. Довольно неприятно зрелище".

Сразу скажу - почти со всем согласен. В том смысле, что все названное нужно. И забастовочные фонды. И специалисты. И лидеры. И нужно не только автору. Единственный маааленький вопросик: откуда что возьмется?

Откуда берутся забастовочные фонды? Откуда берется зарплата специалистов? За счет чего обучают лидеров? Оттуда! Из денег профсоюзного бюджета. За счет чего формируется бюджет? За счет взносов и доходов от профсобственности. Понятно, что собственности больше не в первичке, а на вышестоящих уровнях. Поэтому получается так, что первичка живет за счет взносов, а вышестоящие уровни (к примеру, региональное профобъединение) в большей степени за счет доходов от профсобственности. С той разницей, что отраслевые структуры формируют бюджет за счет взносов.

Но! Не секрет, что число отраслевых профсоюзов, материально готовых формировать свои забастфонды, платить специалистам, учить лидеров, скажем так, невелико. Вопрос: кто вместо них оплатит "банкет"? Проще всего сказать - а пусть оплатят ФНПР и региональные профобъединения.

Эти идеи регулярно продвигаются в стиле "давайте продадим профсобственность, а деньги поделим". Думаю, что с подобными идеями некоторые читатели сталкивались в своих совпрофах. На практике это означает разовое вливание и - скажу откровенно - проедание всех этих средств. Деньги оканчатся, действующую систему авторы "распродаж" изменить не предполагают. И что? Специалисты разошлись, фонды скукожились...

Регулярно слышу критику, что-де "нас призывают отдать все деньги ФНПР". Ни разу не писал это и не говорил. Но! Любые фонды, специалисты и лидеры могут быть реализованы только через сильные отраслевые профсоюзы. Именно там должны быть централизованы взносы. И именно отраслевым профсоюзам эти деньги отказываются отдавать многие первички. Обоснований слышится много и разных. Но суть их сводится к подмене причин и следствий. Не отдают, говоря о слабости. А ведь слабость именно потому, что "не отдают". Как ни странно, некоторых отраслевых лидеров это устраивает. Потому что был бы бюджет - был бы и спрос, и контроль снизу. А так - что контролировать: "Живите наверху, как хотите, только нас не трогайте - ни в смысле интенсификации работы, ни в смысле контроля за расходами первички".

Конечно, изменение схемы распределения взносов внутри отраслевого профсоюза должно быть связано с усилением демократических процедур контроля - кто спорит? Но и соглашаться на эти изменения внутри СВОЕГО профсоюза желающих немного. Проще всего отбояриваться ссылками на "демократию". Можно говорить о нежелании "склок" в профсоюзах. Но без ответа на классический вопрос "кто виноват?" не обойтись. Кто мешает сделать СВОЙ профсоюз сильнее? Не ФНПР, тоталитаризм или Кремль мешает. А именно нежелание усиливать свою отраслевую организацию. Так и нужно понимать ситуацию. Кто убил старуху-процентщицу? Как сказал Порфирий Петрович: "Вы, Родион Романович, и убили-с". Все по Достоевскому. Только применительно к профсоюзам.

Александр ШЕРШУКОВ.

НЕХОРОШАЯ СИТУАЦИЯ

# КАРАТЕЛЬНОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

КАК СОТРУДНИКОВ ОДНОЙ ИЗ МОСКОВСКИХ БОЛЬНИЦ ПЫТАЮТСЯ ЗАСТАВИТЬ УВОЛИТЬСЯ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Зарплаты меньше прожиточного минимума, почти полугодичная задержка выплат, отсутствие возможности получить расчет по справедливости... Реально ли такое в современной, богатой и престижной Москве? Да, если вы работник АНО "Артрологическая больница НПО "СКАЛ" или аффилированного с ней ООО "НПО "СКАЛ". Администрация медучреждения лишилась финансирования ОМС, избавилась от платных пациентов, а теперь портит жизнь персоналу самыми разными способами.

## ХАМСТВО ВМЕСТО ЗАРПЛАТЫ

В небольшом врачебном кабинете собралось несколько сотрудников АНО "Артрологическая больница НПО "СКАЛ" и ООО "НПО "СКАЛ". Врачи, работники регистратуры, лаборанты - все хотят рассказать о постигших их неприятностях. А поделиться медикам есть чем. И начать, пожалуй, следует с того, что они вот уже почти полгода как не получают зарплату. Задерживать выплаты администрация начала еще весной, кто-то последние деньги получил в марте, кто-то - в апреле. Но общая ситуация понятна: средства на оплату труда у больницы кончились давным-давно.

Здесь всегда платили мало, - признается ревматолог Татьяна Афанасьева. - Последнее время я получала порядка 14 тысяч. А ведь я врач - 27 лет рабочего стажа! У меня, правда, 0,75 ставки, но больных всегда принимала больше чем на полную ставку... Сильные сбои с зарплатой начались примерно с марта: с 1 марта по сегодняшний день я получила всего 14 тысяч!

В частное коммерческое учреждение больница "выросла", сначала выделившись из Первого московского мединститута во Всесоюзное научно-практическое объединение Минздрава СССР, а потом, после перестройки, уйдя в коммерцию. Как и прежде, персонал занимался лечением заболеваний суставов и позвоночника. Проблемы с финансами, судя по всему, были здесь и раньше. Как поясняют коллеги Афанасьевой, в последние годы перебои с выплатами случались частенько. Деньги задерживали, аванс и зарплату выдавали не по тем дням, которые были прописаны в трудовых договорах, и так далее. Но чтобы зарплату не платили вовсе - такого прежде не бывало. Отдельно, кстати, стоит сказать о размере этих зарплат.

Зарплаты в коллективе небольшие, от 6 тысяч до 15 тысяч рублей, в последнее время зарплата только понижалась, - говорит старший научный сотрудник больницы Мусса Гетагазов. - Говорили всё "нет денег, нет денег"... А сейчас мы предполагаем, что деньги то были. По слухам, осваивались даже не все средства, выдаваемые страховыми компаниями. Это даже кто-то из администрации случайно на собрании сказал.

В этом году будет 31 год, как я работаю в этой больнице, - добавляет Светлана Никитина, заведующий клиникой диагностической лаборатории. - В свое время и оплата нормальная была, хотя в последнее время ставки очень низкие. Оклад - 3240 рублей плюс 15% за вредность. В целом же я тысяч 10 получала... Так и жила. В апреле получила где-то 8000 рублей, и это была последняя выплата... Я жду, что больница выплатит мне заработанные деньги. Я же честно работала! Не нарушала ничего!

Если небольшой заработок и даже задержку денег еще можно было бы стерпеть и как-то пережить (при правильном подходе руководства к общению с коллективом), то случаи откровенного хамства и угроз со стороны больницы администрации стали последней каплей для и без того расстроенных людей.



Я здесь работаю довольно недолго, всего три года. Первые два платили регулярно 6700 в месяц. А в марте перестали, - говорит Галина Цветкова, медицинский регистратор. - Сейчас больных нет, но на работу ходить приходится. И.о. заведующего регистратурой Владислава Волосевич мне все время угрожала: "Я тебя по статье уволю!" Говорила, что если не уволимся по собственному желанию или не уйдем в отпуск без сохранения заработной платы, то нас уволят по статье.

Примерно то же самое рассказывает коллега Галины, медрегистратор Ирина Кузнецова:

Приблизительно в середине июня к нам подошла Владислава Волосевич и потребовала написать заявления об увольнении по собственному желанию. Мы попросили объяснить, на каком основании мы это делать должны, и представить соответствующий документ. Она никакого документа нам не представила и особо ничего не объясняла. А когда мы отказались, нам сказали, что уволят нас по статье и мы никакую работу не найдем.

Вместе с тем врачи и медперсонал предполагают, что ряд административных сотрудников больницы получают-таки свои деньги даже в этих условиях. Причем платят, по мнению обиженных и оскорбленных медиков, именно тем, кого поставили за ними следить и, при случае, придираются к невыполнению служебных обязанностей.

Официальная позиция администрации больницы: в возникшей ситуации виновата Межведомственная комиссия по разработке московской территориальной программы обязательного медицинского страхования. Дескать, комиссия внезапно, без всякого обоснования, сократила квоты ОМС для больницы на 2014 год в восемь раз - с более чем 40 млн до 5 млн рублей. Доходы с платной клиентуры еле покрывали аренду помещений. На закупку лекарств, медицинских расходников и фонд заработной платы средств уже не оставалось. К марту деньги, полученные по квоте, были израсходованы, и начались проблемы с выплатами.

По отзыву персонала, квоты действительно снизились. Но вот почему это произошло - большой вопрос. Самая расхожая версия среди сотрудников больницы, с которыми удалось пообщаться, - произошло это из-за нецелевого расходования предыдущих денег, выделяемых по системе ОМС. "Солидарность" направила запрос в Московский городской фонд медицинского страхования, чтобы выяснить, так ли это на самом деле.

## БОЛЬНЫЕ... НА ВЫХОД!

Интересно, что пострадавшими в этой ситуации оказались не только врачи, но и пациенты, которых в один далеко не прекрасный день попросту выгнали из медучреждения.

В конце июня директор Эдуард Пихлак неожиданно вызвал всех врачей, особенно из стационара, и заявил, что надо сегодня написать всех больных. Вне зависимости от состояния. Некоторые больные только-только поступили, а их все равно выписали, - поясняет один из сотрудников. - На 30 июня в стационаре было шесть человек. Все они были выписаны за один день! Также поступили и с больными, проходящими лечение амбулаторно. Причем это же были платные пациенты! Кто-то из них запротестовал - таким деньги сразу вернули. Другим пообещали перечислить позже.

Конечно, это не тот случай, когда пациенты находятся совсем уж в остром состоянии. Но ведь с болями в суставах срочно срывать куда-то, будучи недолеченным, да еще и оставшись без денег, - то еще удовольствие. Да и врачам приятного мало выполнять такие распоряжения руководства.

Но заставили же! - разводит руками Гетагазов. - Этически это, конечно, плохо.

Мария Лисеева, молодой специалист, относительно недавно устроилась работать в это медучреждение. Но и на ее долю уже пришлось немало приключений. Вначале девушка хотела добиться выплаты зарплаты, затем увольнения в связи с нарушением условий трудового договора. Но во всем этом ей было отказано. Отказали ей и в просьбе выдать хоть какие-то документы о том, что больница задерживает зарплату сотрудникам.

Я подходила к заместителю директора Пиляеву Валерию Геннадьевичу с просьбой выдать мне бумагу о том, что в связи с невыплатами ОМС сотрудникам не выплачивается зарплата за два месяца, чтобы мне можно было в случае чего эту бумажку показать в метро и бесплатный проезд получить - мне о такой практике отец рассказывал, - говорит Лисеева. - Замдиректора сделал большие глаза: откуда вы о таком знаете? Сначала он со мной разговаривал вежливо, но как только начались какие-то реальные просьбы, перешел на повышенный тон. Сказал, что я не понимаю ситуации, что директор такой бедный и несчастный, все такие бедные и несчастные, и не я одна-единственная без хлеба сижу.

Окончание на с. 8.



# "ПЕРЕХОДНЫЙ ТРУД" ДЛЯ КРЫМЧАН И СЕВАСТОПОЛЬЦЕВ



Уже в сентябре парламент примет закон об особенностях регулирования трудовых отношений в Крыму и Севастополе в переходный период (до начала 2015 года). На прошлой неделе группа депутатов-единороссов внесла в Госдуму соответствующий законопроект. Новые нормы закона при его принятии планируется ввести в действие сразу после его официального опубликования.

Авторы проекта - депутаты ГД вице-спикер палаты Александр Жуков, Андрей Исаев, Михаил Тарасенко и глава комитета СФ РФ по социальной политике Валерий Рязанский. Законопроект разработан по итогам мониторинга социальной ситуации в Крыму. Также был проведен сравнительный анализ ТК РФ и законодательства, регулирующего вопросы трудовых отношений и непосредственно связанных с ними, которое действовало на полуострове до вступления в состав РФ.

Выяснилось, что "украинское" социальное и трудовое законодательство Крыма весьма отличается от действующих в РФ законов. Причем в худшую сторону. Это может отрицательно сказаться на получении "новыми россиянами" гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством РФ. А потому законы надо корректировать. Например, ежегодный основной оплачиваемый отпуск в Крыму - 24 дня, а во всех других регионах РФ - 28 календарных дней. Вскоре на полуострове будет предоставляться "российский" отпуск.

Кроме того, "украинское" законодательство Крыма содержит лазейки для бесконтрольной смены собственника, для "высвобождения" работников из организаций в связи с их перерегистрацией, нахо-

ждением учредителей на территории Украины", каковые учредители "не приняли решения о дальнейшей деятельности на территории Крыма". И даже для "перехода хозяйствующих субъектов в разряд предприятий, имеющих стратегическое значение". Для того и составлено большинство статей нового законопроекта, чтобы обезопасить работника от связанных с подобными пертурбациями сюрпризов (увольнение, "понижение", перемещение, урезание выплат и соцгарантий). Предложенные нормы призваны обеспечить "сохранение установленных трудовым законодательством РФ гарантий трудовых прав работников при реорганизации (смене собственника) и ликвидации предприятий, учреждений и организаций" на территории Крыма и Севастополя.

Базовый федеральный конституционный закон о принятии новых субъектов в состав РФ допускает обращение на территории полуострова национальной денежной единицы Украины - гривны - до 1 января 2015 года. Это не вполне соответствует российскому законодательству и косвенно ущемляет интересы и трудовые права работников-крымчан; наконец, рубль просто более стабильная валюта. Новый закон обяжет крымских работодателей вы-

плачивать зарплату исключительно в рублях.

Помимо этого на время переходного периода будут сохранены все ранее установленные компенсации за работу во вредных или опасных условиях труда. Причем на переходный период для компенсаций вводится принцип приоритета более высоких соцгарантий. А именно: если трудовым законодательством РФ предусмотрены более высокие компенсации, чем в нормах трудового права, которые действовали на полуострове, то применяются положения трудового законодательства РФ. Если нормами трудового права, ранее действовавшими в Крыму, предусмотрены более высокие компенсации по сравнению с "общероссийскими", то в переходный период применяются положения прежнего законодательства.

Так, согласно "украинскому" законодательству Крыма занятия во вредных условиях труда обеспечивались лечебно-профилактическим питанием (молоком, равноценными пищевыми продуктами), газированной соленой водой, имели право на оплачиваемые перерывы санитарно-оздоровительного назначения, сокращение рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, льготную пенсию, оплату в повышенном размере и

другие льготы и компенсации. (Это более широкий набор гарантий, чем у нас.) Указанные компенсации предоставлялись по результатам аттестации рабочих мест (а она в РФ будет заменена специальной оценкой условий труда). Законопроект предусматривает сохранение прежних компенсаций на переходный период за работу во вредных (опасных) условиях по результатам ранее проведенной аттестации.

Разработка поправок к трудовому законодательству была анонсирована в середине августа в ходе поездки группы депутатов фракции "Единая Россия" в Крым. Председатель комитета ГД по труду, соцполитике и делам ветеранов Андрей Исаев заявил, что уже с этой осени в Крыму будет действовать большая часть норм ТК РФ, а оставшиеся введут поэтапно. И пообещал, что на полуострове внедрят лучшие практики регулирования трудовых отношений. Кроме того, в процессе интеграции будут учтены региональные особенности Крыма и "лучшее, что реализовано в РФ, будет внедрено в Крыму".

Во время крымской поездки депутат заверил местных жителей в том, что полуостров перейдет на российскую пенсионную систему с января 2015 года (после переходного периода), а "прежний период

тоже будет засчитываться в общий стаж работы". Это "оптимальная формула", считает Исаев: зарплаты в период работы с 2001 по 2014 год будут считаться "аналогичными нынешней зарплате в Краснодарском крае и Ростовской области - более 24 тысяч рублей". То есть для крымчан и севастопольцев пенсионные права сформируют почти аналогично тому, как это делается для близлежащих южных регионов РФ: зачтут пенсионные взносы, рассчитанные исходя из зарплаты в 24,2 тыс. рублей. В зачет пенсионного стажа крымчанину пойдут не только годы, проработанные в Крыму, но и отработанные на территории "континентальной" Украины с 2001 года. Таким образом, пенсионные права "новых россиян" защитят.

Напомним, что парламент уже принял закон об увеличении пенсий крымчанам почти вдвое, а с начала 2015 года жители полуострова станут получать пенсии согласно законодательству РФ. (По статистике, пенсия по старости в Крыму и Севастополе не превышала 6 тыс. рублей, тогда как с будущего года средний размер социальной страховой пенсии в РФ превысит 10 тыс. рублей.) "Украинские" социальные выплаты, действовавшие до воссоединения, должны сохраниться до конца года.

**Фирмам могут запретить увольнять работников по сокращению штата за два года до пенсии, поскольку таким сотрудникам, если они лишаются места, почти невозможно найти новую работу, и в итоге часть стажа "пропадает".**

Депутаты от "Справедливой России" внесли в Госдуму соответствующий законопроект - поправку к ст. 179 ТК РФ.

## ПРЕДПЕНСИОННЫЙ ЗАПРЕТ НА УВОЛЬНЕНИЕ

Согласно проекту работники, которым до пенсии осталось не больше двух лет, получают право сохранения своего места, причем это пропишут непосредственно в трудовом законодательстве. Предлагается ввести запрет на увольнение по сокращению штата "лиц предпенсионного возраста" ("за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости"). Право на досрочный выход на пенсию для лиц предпенсионного возраста сохранится.

По мысли разработчиков, те сотрудники, которым до пенсии остались считанные месяцы, до сих пор слабо защищены от увольнения при сокращении штата. Необходимо дать им возможность спокойно, не боясь увольнения по инициативе работодателя, трудиться до выхода на пенсию. Разработчики также считают "важным условием" то, что данное правило должно действовать "только при равной производительности труда лиц предпенсионного возраста и иных работников".

Авторы уверены, что их проект поможет хотя бы частично решить и проблему "коррупции внутри организаций". Суть в том, что в предпенсионном возрасте устроиться на работу неимоверно трудно, а даже если и удастся, то такой человек, скорее всего, потеряет в деньгах ("жалование" будет меньше, чем там, откуда его



увольнили). Поскольку работодатели это знают, постольку "это может повлечь с их стороны необоснованные и незаконные требования к таким работникам под угрозой увольнения".

По сведениям депутатов, сейчас в госсекторе этот вопрос "частично решен", но в основном у силовиков: "В ряде отраслевых соглашений данная категория работников отнесена к тем, кто имеет преимущественное право оставления на работе (службе) - например Отраслевое соглашение по организациям, подразделениям и органам ФМС на 2014 - 16 годы; по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям ФСИН на 2014 - 16 годы и пр.". Но проблема остается, и не только для госорганов, но в еще большей степени для частных фирм. Вопрос, считают депутаты, следует решать уже "не отраслевыми соглашениями, а принятием изменений в Трудовой кодекс".

Сегодня согласно трудовому законодательству при равной производительности труда приоритетом по части сохранения рабочего места пользуются лишь работники нескольких категорий: высококвалифицированные специалисты; получившие на работе у данного работодателя травмы, увечья или профзаболевания; инвалиды ВОВ и боевых действий; единственные кормильцы в семье при наличии двух или более иждивенцев; повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

## С ВЫСЛУГОЙ ЛЕТ - В ОЧЕРЕДЬ НА ЖИЛЬЕ

Милицонеров (полицейских), досрочно уволенных со службы, поставят в очередь на льготное жилье - аналогично ветеранам службы в органах внутренних дел. Но только при наличии большого стажа службы, не менее 10 лет.

Правительство РФ внесло в Госдуму соответствующий законопроект.

Проект призван исполнить постановление Конституционного суда от 22.11.2013 № 25-П. КС РФ признал, что некоторые нормы законов о статусе и об обеспечении жильем военнослужащих трактуются в ущерб правам и интересам части милиционеров. А именно - "граждан, которые в период прохождения службы в органах внутренних дел РФ были приняты органами местного самоуправления на учет в качестве нуждающихся в жилых помещениях до 1 января 2005 г. и уволены со службы после 1 января 2005 г.". Разумеется, если их уволили не по дисциплинарным причинам, а "по достижении предельного возраста пребывания на службе, или по состоянию здоровья, или в связи с организационно-штатными мероприятиями".

Несправедливость признана по отношению к тем милиционерам, "продолжительность службы которых составляет 10 лет и более". Эта категория лишена права на обеспечение льготным жильем (в форме бесплатного предостав-



ления помещения в собственность или по договору соцнайма) и даже прав на единовременную денежную выплату для приобретения или строительства жилья...

Это - очередная льготная категория россиян, которые пострадали из-за правовой неразберихи после принятия печально знаменитого закона о монетизации льгот. Как известно, "122-й закон" многих лишил полагававшихся им ранее льгот либо существенно урезал эти льготы.

ЕСТЬ ПРОБЛЕМА

# ИВАНОВСКИЕ РАЗБОРКИ

## НА "АВТОКРАНЕ" ЖДУТ ЗАРПЛАТУ И НЕ РАБОТАЮТ

На ивановском заводе "Автокран" около 250 человек приостановили работу. Председатель Ивановского обкома профсоюза машиностроителей Вячеслав Степашкин рассказал корреспонденту "Солидарности", из-за чего люди решились на этот шаг и каковы намерения руководства предприятия.



По данным на 25 августа, около 250 из 2,5 тыс. сотрудников ОАО "Автокран" написали заявления о приостановке работы. В соответствии со ст. 142 ТК работник вправе сделать это, если зарплата задерживается более чем на 15 дней. Администрация обязана оплачивать простой по средней зарплате.

Первичка ФНПР на предприятии ориентирует трудящихся, объясняет, как и кому написать такое заявление. Ей удалось договориться с нанимателем о том, что работникам, написавшим заявления, не придется находиться на территории завода. Вначале у коллектива по этому поводу возникли трения с руководством, но недопонимание смогли преодолеть.

Как пояснил "Солидарности" председатель Ивановского обкома профсоюза машиностроителей Вячеслав Степашкин, "Автокран" должен своим сотрудникам 46 млн рублей, тогда как общий фонд заработной платы составляет 51 млн рублей. Работники некоторых подразделений не получали зарплату уже два месяца, сборочному производству выплатили аванс за июль.

Мы контролируем ситуацию. Я регулярно связываюсь с генеральным директором, - уверяет Вячеслав Степашкин. - Мы договорились, что руководство выплатит деньги тем, кому надо платить по кредитам. Генеральный директор обещал, что в конце августа закроет все долги за июль и начнет выплаты за июль.

По словам председателя обкома, задолженность возникла по вине фирм, которые заказали краны, внесли предоплату, а потом объявили, что денег на покупку нет, и потребовали вернуть средства.

ОАО "Автокран" является российским лидером в производстве автомобильных кранов и кранов на специальном шасси грузоподъемностью от 16 до 100 тонн. Созданный предприятием бренд "Ивановец" - легенда российской крановой техники. За прошлый год завод выпустил более 2 тыс. автокранов.

Юлия РЫЖЕНКОВА

НЕХОРОШАЯ СИТУАЦИЯ

# КАРАТЕЛЬНОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

Окончание. Начало на с. 6.

Потом пришло уведомление - просьба ко всем сотрудникам подписать заявление о том, что за апрель им, с их согласия, выплатят неполную зарплату, а либо 50%, либо 70%. То есть, грубо говоря, поделитесь письменно с директором, чтобы он оплатил аренду.

В общем, ситуация в больнице напоминает старый, еще перестроенных времен, анекдот:

"Встречаются два директора: - Ты своим зарплату платишь? - Нет. - И я нет. А они все равно на работу ходят? - Ходят. - И мои ходят. Может, вход платный сделаем?"

## ПОЗИЦИЯ АДМИНИСТРАЦИИ

Поговорив с Марией, направляемся напрямик в бухгалтерию больницы.

- У нас один специалист, который справками занимается, - заявили в бухгалтерии. - Сейчас в отпуске, будет только 26 августа. Да, это ненормальная ситуация, но у нас один специалист. Второго из-за материальных проблем позволить себе не могли.

При этом в бухгалтерии признали, что Мария и остальные специалисты действительно не могут получить расчет из-за отсутствия на счетах учреждения денег.

Следующий пункт нашего назначения - кабинет одного из многочисленных руководителей, Валерия Пилева. Первым делом заместитель директора пристально проверяет мое журналистское удостоверение. Что ж, его право.

Коллектив ведет себя по-разному, - проясняет он позицию руководства. - Кто-то очень достойно - понимают, что-то предлагают некоторые. Некоторые в силу различия нервных систем, ситуаций, недопонимания, со злости какой-то, неприязни... Есть группа, человек где-то 13 - 15, которым "даешь правду-матку". Отдай деньги - и все. Сними штаны - продай. Администрация тоже не получает ни копейки. Слухи - это слухи. Я не получаю с марта или с середины апреля.

По словам Пилева, директор сам вносил внушительные денежные средства в надежде, что в Департаменте здравоохранения города Москвы одумаются и вернут учреждению нормальное финансирование. Но этого так и не случилось.

Однако же Валерий Геннадьевич так и не смог внятно объяснить, почему сотрудников больницы не могут уволить в соответствии с ТК РФ. Понятно, что средств у учреждения нет, но законность в увольнении собластительно можно было? Также заместитель главного врача пореко-

мендовал ознакомиться с объяснительной бумагой, выданной руководством сотрудникам больницы.

## ДЕНЕГ НЕТ И НЕ ПРЕДВИДИТСЯ

В заявлении позиция администрации действительно изложена более или менее последовательно. Здесь пишется и о проблемах с финансированием со стороны ОМС, и о проблемах с арендной платой, и о том, как руководство пытается героически привлечь спонсорские средства. Есть здесь и несколько абзацев о "разъяснительной работе с различными сотрудниками Больницы по поводу сложившейся ситуации". Они особенно интересны для любого специалиста, занимающегося трудовым правом.

"Третье направление - нормализация сложившейся сейчас обстановки в коллективе Больницы. Из 123 сотрудников 73, оценив сложность положения и приняв адекватное решение, уволились из больницы по собственному желанию, и большинство из них уже нашли новое место работы. Это решение не затронуло их права на получение долгов Больницы по заработной плате.

Из остальных 50 человек 37 находятся сейчас в отпусках, по окончании которых будут принимать соответствующие решения. Однако 13 человек (11%) настойчиво желают в настоящее время продолжать "работать" в больнице, которая не функционирует уже 1,5 мес. При этом ничего не известно о поисках ими другой работы, хотя обшая ситуация с трудоустройством в здравоохранении Москвы не представляется достаточно определенной. Требование этой группы сводится к желанию: а) немедленного возвращения причитающихся им денег, б) увольнения по сокращению штатов (что, как известно, сопровождается повышением выплатами со стороны Больницы).

По этому поводу сообщаем 1) каких-либо денег у Больницы в настоящее время нет (сама администрация одолжила Больнице весьма значительную сумму денег) 2) вероятность возобновления работы больницы существует как с помощью внешних спонсоров, так и при положительном решении Департамента здравоохранения Москвы. Однако эти возможности сейчас не могут быть гарантированы и ВЕРОЯТНОСТЬ ОБЪЯВЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИЕЙ БАНКРОТСТВА БОЛЬНИЦЫ ВЕСЬМА ВЕЛИКА. В последнем случае компенсация долгов по зарплате может оказаться более чем скромной 4) поэтому активный поиск нового места работы (при сохранении права на выплату задол-

женностей Больницы) представляется достаточно целесообразным. При этом будет сохраняться возможность возвращения на работу в Больнице в случае продолжения ее деятельности".

Вот такая вот "нормализация". С одной стороны, денег нет и гарантировать никто ничего не может, с другой - увольняйтесь, люди добрые, "по собственному". Оканчивается же послание восхвалением славных страниц истории больницы, новыми претензиями к руководству московского здравоохранения, принявшему "безответственное решение", и обращенным к работникам искренним сожалением о случившемся. Правда, ни подписей, ни печатей на "административной" бумаге не стоит, так что с какой долей серьезности можно относиться к этому "документу", не очень понятно.

- К этому заявлению мы относимся скептически, - объясняет Мария Лисеева. - На собраниях тоже говорилось, что директор ни в чем не виноват, а весь такой золотой и пушистый. Нам непонятно: почему даже это заявление от администрации поступило только в августе, когда реальные проблемы начались еще в феврале?! Не было ни одного приказа, ни одного официального документа. Все только в устном виде, пинают из кабинета в кабинет, ничего не объясняя!

Работая в профсоюзном СМИ, довольно быстро понимаешь: терпение российских трудящихся очень велико. И все же с каждым новым примером невольно поражаешься глубине этого терпения. Прежде чем обратиться в прокуратуру и пойти по судам, сотрудники больницы ждали несколько месяцев, надеясь, видимо, что деньги им все-таки выплатят добром. Но дни шли, а выплата так и не было... На данный момент группа работников обратилась с жалобой на действия администрации больницы в прокуратуру и планирует обратиться в суд. Но и тут есть определенные проблемы.

- Нам не выдают здесь справки, необходимые для суда, - говорит ревматолог Татьяна Афанасьева. - Фактически бухгалтерия препятствует. Для того чтобы подать иск, нам нужны справки о среднем заработке и о том, что нам здесь не выплатили. Пихлак подписал заявление, чтобы нам выдали справки. Но, мы так поняли, дал устное распоряжение справки не давать. Заместитель главного бухгалтера утверждает, что она не может "влезть" в компьютер, который оставил другой бухгалтер, уехавший на месяц.

Организованная группа сотрудников намерена вести дальнейшую борьбу за свои деньги и добиться от больницы всех положенных выплат.

Александр КЛЯШТОРИН.

# ТАЙНА МОЗГА РАСКРЫТА

Мотивация профсоюзного членства на самом глубоком уровне!

Подпишись на газету "Солидарность" и узнавай все подробности этого и других открытий!

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

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

## КОММЕНТАРИЙ

Михаил АНДРОЧНИКОВ, заместитель председателя профсоюза работников здравоохранения РФ:

- Либо этой больнице предстоит основательная реорганизация, либо она вообще прекратит свое существование. Планы собственника мы узнать не можем - он их нигде не афишировал. Это достаточно типичная ситуация для организаций, которые попали в трудное финансовое положение и где администрация хочет минимизировать расходы, в том числе выплаты в случае сокращения персонала. Конечно, уговоры "написать заявление "по собственному" - абсолютно неэтичны. Так выдвигают коллектив. Самые стойкие работники ходят на работу, готовы приступить к выполнению своих обязанностей. А что больных нет - не вина сотрудников. За что увольнять?

Надо понимать, что если заработная плата не выплачивается определенный срок, то это уже уголовное преступление. Работники молодцы, что обратились в прокуратуру и суд. Скорее всего, после прокурор-

ской проверки собственника обяжут выплатить задолженность по зарплате. Как он это будет делать - трудно сказать.

Я считаю, что если бы на предприятии сохранилась первичная профсоюзная организация, ситуация никогда бы не дошла до такого проблемного уровня. Во-первых, собственник и администрация больницы смогли бы своевременно доносить информацию до коллектива о текущем положении дел в организации. Во-вторых, профсоюзная организация четко ставила бы вопрос о сокращении персонала, а в случае чего могла бы отстаивать интересы медиков в суде, и руководство было бы куда аккуратнее в своих высказываниях и действиях. В-третьих, вообще неизвестно, как дело бы повернулось: когда коллектив сплочен, когда люди в курсе происходящего и среди них есть юридически грамотные специалисты, можно справиться с любой проблемой.

# О НОВОМ ПОРЯДКЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

23 мая 2014 г. Минюст России зарегистрировал приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, которым был утвержден порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Порядок аттестации 2014 г.).

Одновременно был признан утратившим силу приказ Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209, которым был утвержден порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (далее - Порядок аттестации 2010 г.). До вступления нового порядка аттестации в силу Порядок аттестации 2010 г. мог применяться только в части, не противоречащей ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»), т. е. в части, регулирующей вопросы аттестации в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, проводимой на основании заявления педагогического работника.

## Статус нового порядка аттестации

С 1 сентября 2013 г. фактически была приостановлена аттестация педагогических работников с целью подтверждения их соответствия занимаемым должностям, поскольку регулирующие ее проведение положения Порядка аттестации 2010 г. вступили в противоречие с положениями ст. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и применяться уже не могли. По сути, аттестационные комиссии, сформированные на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ, со дня вступления этого закона в силу утратили право на ее проведение.

Аттестационные комиссии образовательных организаций также не могли с 1 сентября 2013 г. проводить аттестацию педагогических работников с целью подтверждения их соответствия занимаемой должности из-за отсутствия установленного порядка ее проведения.

Учитывая, что положения ст. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» должны применяться во взаимосвязи всех ее частей, тот факт, что за образовательными организациями было закреплено полномочие по формированию аттестационных комиссий, не означает, что они одновременно получили право устанавливать и регулировать порядок проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педаго-

**В соответствии с законодательством аттестацию должны проходить все педагогические работники независимо от формы собственности организации, в которой они работают.**

гических работников занимаемым должностям.

Частью 4 указанной статьи определено, что порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Порядок аттестации 2014 г. был утвержден приказом Минобрнауки России по согласованию с Минтрудом России и в соответствии с правилами вступления в силу федеральных ведомственных нормативных правовых актов введен в действие с 15 июня 2014 г., т. е. по истечении 10 дней после дня его официального опубликования в «Российской газете»\*.

Поскольку ни ст. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ни приказ Минобрнауки России не содержат указания на возможность иного регулирования проведения аттестации педагогических работников, в т. ч. путем принятия органами государственной власти субъектов РФ какого-либо порядка или положения об аттестации педагогических работников, можно утверждать, что Порядок аттестации 2014 г. является ведомственным нормативным правовым актом прямого действия.

## Сфера применения нового порядка аттестации

Порядок аттестации 2010 г. применялся не ко всем педагогическим работникам. Так, его действие не распространялось на работников:

- негосударственных (част-

ных) образовательных учреждений; учреждений здравоохранения, социального обслуживания и иных организаций, не являющихся государственными или муниципальными образовательными учреждениями.

Порядок аттестации 2014 г. применяется при аттестации педагогических работников всех организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением педагогических работников, должности которых отнесены к профессорско-преподавательскому составу. Иными словами, он распространяется на всех педагогических работников образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих обучение.

Следует отметить, что в соответствии с п. 20 ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются осуществляющие образовательную деятельность индивидуальные предприниматели. В свою очередь, к педагогическим работникам, к которым применяется Порядок аттестации 2014 г., относятся работники, замещающие должности педагогических работников, поименованные в подразд. 2 разд. I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утв. постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 (далее - Номенклатура должностей педагогических работников организаций).

Аттестация должна проводиться в отношении указанных выше педагогических работников и в случаях, когда замещение таких должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (например, наряду с основной

работой в должности руководителя организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений, а также наряду с основной работой в других должностях в той же организации).

## Особенности проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям должна проводиться аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационные комиссии организаций). В такие комиссии могут, в частности, входить работники организаций, в т. ч. являющиеся представителями коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом организаций.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается пред-

По п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение педагогических работников из числа лиц, указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, а именно:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет, а также иных лиц, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственными кормильцами ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственными кормильцами ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Кроме того, по данному основанию нельзя уволить беременную женщину, т. к. согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

## К КОЛЛЕГИАЛЬНЫМ ОРГАНАМ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОТНОСЯТСЯ:

- общее собрание (конференция) работников образовательной организации;
- педагогический совет;
- попечительский совет;
- управляющий совет;
- наблюдательный совет;
- другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом образовательной организации.

Ч. 4 ст. 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

ставитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при его наличии). Данное положение Порядка аттестации 2014 г. обусловлено требованиями ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ) в целях защиты прав педагогических работников, поскольку результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т. е. в случае его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по данному основанию не является обязательным, но допускается в случае, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Порядком аттестации 2014 г. установлены категории педагогических работников, в отношении которых аттестация в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям не проводится.

К ним прежде всего относятся педагогические работники, имеющие высшую и первую квалификационные категории, а также вторую квалификационную категорию, поскольку срок ее действия у некоторых работников еще не истек.

Кроме того, не может проводиться аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям тех педагогических работников, которые проработали в данной должности два и менее года в организации, в которой проводится аттестация.

По этой же причине недопустимо проведение аттестации педагогических работников «на входе» в педагогическую профессию, т. е. сразу после получения среднего или высшего профессионального образования по специальности. На это указывают нормы ТК РФ и Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Продолжение на с. 10.

## ОСНОВНЫМИ ЗАДАЧАМИ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ЯВЛЯЮТСЯ:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

П. 3 Порядка аттестации 2014 г.

\* Порядок аттестации 2014 г. был опубликован в «Российской газете» 4 июня 2014 г.

# О НОВОМ ПОРЯДКЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Продолжение.  
Начало на с. 9.

Так, согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ\* в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня испытание для впервые поступающих на работу по полученной специальности не устанавливается.

В силу ч. 8 ст. 60 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» уровень профессионального образования и квалификация, указываемые в документах об образовании и о квалификации, выдаваемых лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию,

**§** **Аттестация педагогических работников - женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, отсутствовавших на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.**

**П. 22 Порядка аттестации 2014 г.**

дают их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в т. ч. занимать должности, для которых в установленном законодательством РФ порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности также не проходят следующие педагогические работники:

- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- лица, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников (за исключением перечисленных выше категорий работников) в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет.

На этапе подготовки Порядка аттестации 2014 г. рассматривалась возможность установления нормы, согласно которой «проштрафившийся» педагогический работник (например, при наличии жалобы на ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей) должен проходить внеочередную аттестацию. Однако она была отклонена из-за отсутствия правовых оснований. В настоящее время работодатель в подобной ситуации может руководствоваться ч. 1

**В отличие от Порядка аттестации 2010 г. Порядок аттестации 2014 г. не предусматривает прохождение педагогическим работником в рамках аттестации квалификационных испытаний в письменной форме.**

ст. 192 ТК РФ, согласно которой за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

тверждения их соответствия занимаемым должностям оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, и хранится вместе с представлениями и дополнительными сведениями, представленными самим работником (в случае их наличия), у работодателя.

**На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая следующие сведения:**

- фамилия, имя, отчество (при наличии) аттестуемого, наименование его должности;
- дата заседания аттестационной комиссии организации;
- результаты голосования;
- решение, принятое аттестационной комиссией организации.

В течение трех рабочих дней после составления выписки работодатель обязан ознакомить с ней педагогического работника, а затем вложить ее в его личное дело.

Таким образом, Порядок аттестации 2014 г. не предусматривает оформление результатов аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям, в форме аттестационного листа.

В разд. II Порядка аттестации 2014 г., регулирующем порядок аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям, содержится п. 23, закрепляющий за ат-

**Порядком аттестации 2014 г. не предусматривается сохранение результатов аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям, при переходе в другую организацию. Результаты аттестации являются действительными в течение пяти лет только по месту ее проведения. Исходя из этого, новый работодатель вправе осуществлять аттестацию таких педагогических работников на общих основаниях с учетом требований законодательства.**

тестационными комиссиями организаций полномочие коллегиально рассматривать случаи, связанные с возможностью назначения на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, и давать соответствующие рекомендации работодателю\*\*.

## Особенности проведения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории

**Одной из особенностей проведения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с Порядком аттестации 2014 г. является формирование аттестационных комиссий.**

Если в отношении педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, четко определено, что их аттестация в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, то в отношении педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта РФ, а также педагогических работников муниципальных и частных организаций такой ясности нет.

Иными словами, какие органы власти, действующие на территории субъекта РФ, должны быть наделены полномочиями по формированию аттестационных комиссий для проведения аттестации педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта РФ, муниципальных и частных организаций (далее - аттестационные комиссии), в целях установления квалификационных категорий, однозначно не установлено.

В соответствии с ч. 3 ст. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» решение по этому вопросу

не), так и орган государственной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования, который может сформировать необходимое количество аттестационных комиссий:

- по территориальному принципу;
- по направлениям (профилям) деятельности аттестуемых;
- по типам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и их ведомственной принадлежности и др.

В этих целях органы исполнительной власти субъекта РФ, в ведении которых находятся организации, осуществляющие образовательную деятельность, могут внести в орган государственной власти соответствующего субъекта РФ согласованное предложение по формированию аттестационных комиссий для проведения аттестации педагогических работников, поименованных в подразд. 2 разд. I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, в соответствии с Порядком аттестации 2014 г.

**Формирование аттестационных комиссий предполагает:**

- утверждение состава комиссии;
- установление регламента работы;
- определение условий привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников (оплаты труда, компенсации транспортных расходов и др.).

В состав таких аттестационных комиссий, как и в состав аттестационной комиссии организации, должен входить представитель соответствующего профессионального союза.

Регламент работы аттестационных комиссий должен обеспечивать педагогическим работникам реализацию права:

- на обращении с заявлением о прохождении аттестации в аттестационную комиссию в любое время;
- на рассмотрение заявления о прохождении аттестации в срок не более 30 дней;
- на проведение аттестации в течение периода, не превышающего 60 дней, с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории.

**Порядком аттестации 2014 г. определено, что аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется по их желанию на основании заявления, в котором указываются квалификационная категория и должность, по которой работник желает пройти аттестацию.**

**Окончание  
в следующем номере.**

\* В редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»».

\*\* Случаи, а также механизм назначения на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, рассмотрены в статье: Понкратова В. Особенности заключения трудового договора с лицами, не имеющими требуемого образования или стажа работы // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2014. № 6. С. 39.



На вопросы наших читателей отвечает правовой инспектор Федерации омских профсоюзов Елена ХМЕЛЬНИЦКАЯ. Ваши письма присылайте по адресу: [voros@omskprof.ru](mailto:voros@omskprof.ru)

## УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТАЮЩЕГО ПО СРОЧНОМУ ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

Каков порядок увольнения работника по окончании заключенного с ним срочного трудового договора?

Понятие срочного трудового договора дано в ст. 58 Трудового кодекса РФ, согласно положениям которой срочный трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. При этом срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Статьей 79 ТК РФ регламентирован порядок прекращения срочного трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть преду-

прежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Правило о трехдневном сроке предупреждения о предстоящем прекращении срочного трудового договора не распространяется на случаи, когда трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, поскольку не может быть заранее определено время его выхода на работу.

Кроме того, трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Основаниями прекращения действия срочного трудового договора являются:

- завершение определенной работы, для выполнения которой с работником заключили срочный трудовой договор;
- выход на работу отсутствующего работника;

- окончание периода сезонных работ;

- прекращение деятельности организации в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она была создана.

Расторжение срочного трудового договора возможно по общим основаниям прекращения трудового договора, перечисленным в ст. 77 ТК РФ. Наиболее распространенными из них являются:

- соглашение сторон;
- инициатива работника;
- инициатива работодателя.

ТК РФ не ограничена возможность расторжения срочного трудового договора по инициативе работника, поэтому для расторжения такого трудового договора применяется порядок, установленный ст. 80 ТК РФ.

По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не



установлен трудовым законодательством.

Следовательно, если ни работник, ни работодатель не имеют намерения расторгнуть трудовой договор ранее окончания его срока, то он прекращается с истечением срока действия. При этом необходимо иметь в виду, что в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

## ОТДЫХ ДЛЯ ДОНОРА

Вправе ли работодатель по заявлению работника, сдавшего кровь, заменить предоставленный в связи с такой сдачей крови дополнительный день отдыха денежной компенсацией?

Из ч. 1 ст. 186 Трудового кодекса РФ следует, что в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

Частью 4 ст. 186 ТК РФ установлено, что после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному

оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Частью 5 ст. 186 ТК РФ предусмотрено, что при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Таким образом, положениями ТК РФ работнику, сдавшему кровь, предоставлено безусловное право на дополни-

тельный день отдыха после дня сдачи крови, который также может быть перенесен работником на иную дату.

При этом следует отметить: положения ст. 186 ТК РФ не предоставляют работнику права на замену дополнительного дня отдыха, предоставляемого работнику в связи со сдачей крови, денежной компенсацией.

Таким образом, можно сделать вывод, что работодатель не вправе заменить до-



полнительный выходной день, предоставляемый работнику, сдавшему кровь, на денежную компенсацию даже при наличии соответствующего заявления работника.

## ОТКАЗ ОТ УЧАСТИЯ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ОТРАСЛЕВОМ СОГЛАШЕНИИ

У работодателя отсутствует коллективный договор. Обязан ли такой работодатель, несмотря на письменный отказ от присоединения к федеральному отраслевому (межотраслевому) соглашению, руководствоваться положениями данного соглашения при установлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 45 ТК РФ соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ним экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства. При этом ч. 4 ст. 45 ТК РФ законодатель установил перечень соглашений, которые могут заключаться в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Понятие отраслевого (межотраслевого) соглашения определено ч. 8 ст. 45 ТК РФ. Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Соглашения заключаются полномочными представителями ра-

ботодателей и работников на всех уровнях социального партнерства. В соответствии со ст. 26 ТК РФ на отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях). Взаимоотношения между отраслевым (межотраслевым) уровнем не носят двусторонний характер и выражаются в заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения, устанавливающего основы регулирования труда в конкретной отрасли (отраслях). В соответствии со ст. 46 ТК РФ содержание и структура отраслевого (межотраслевого) соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Указанная статья содержит примерный перечень вопросов, которые могут найти отражение в соглашении. Отраслевыми соглашениями, как правило, определяются размеры отраслевого минимума оплаты труда, порядок индексации заработной платы, направления и формы повышения социальной защищенности работников в дополнение к гарантиям, установленным законодательством. Статья 48 ТК РФ определяет сроки действия соглашения и круг лиц, в отношении которых оно действует. При этом, при-

нимая во внимание такой принцип социального партнерства, как добровольность принятия на себя обязательств сторонами, закрепленный ст. 24 ТК РФ, законодатель в ч. 8 ст. 48 ТК РФ предусмотрел механизм отказа от присоединения к соглашению организаций, не являющихся членами объединения работодателей, заключивших данное соглашение.

Работодателю предоставлено право в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению представить в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ от присоединения к нему. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющим работников данного работодателя. Таким образом, законодатель обязывает работодателей проводить предварительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющим работников данного работодателя, что способствует обоснованности споров работодателя от



присоединения к соглашению. В случае, если работодателем не представлен мотивированный отказ от присоединения к отраслевому (межотраслевому) соглашению или нарушена процедура отказа от присоединения к нему, работодатель по умолчанию становится стороной соглашения и, соответственно, принимает на себя обязательства по данному соглашению в отношении всех своих работников со дня официального опубликования предложения о присоединении к указанному соглашению.

Согласно п. 1 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 № 610, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

ИНФОРМИРУЕТ  
ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

## ДОЛГОЖДАННЫЕ СПИСКИ

С 1 января 2015 года вступает в силу федеральный закон «О страховых пенсиях», регламентирующий в том числе и назначение досрочных страховых пенсий. Как и в действующем законе, в новом предусмотрено 28 видов пенсий, назначаемых досрочно, из них 24 связаны с осуществлением определенной профессиональной деятельности.

16 июля 2014 года постановлением № 665 Правительство РФ утвердило перечень списков работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений, которые будут применяться при определении стажа соответствующих видов работ в целях досрочного пенсионного обеспечения с 1 января 2015 года.

Постановление Правительства РФ не позволяет допустить ухудшения пенсионного обеспечения, на которое рассчитывали застрахованные лица до введения в действие нового пенсионного законодательства.

Кроме того, для отдельных случаев постановлением устанавливаются правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии. Этим законодательно гарантируется закрепленная возможность выбора застрахованным лицом, засчитывать ли ему в стаж на соответствующих видах работ при определении права на пенсию периоды работы и иной деятельности по законодательству, действовавшему в период выполнения этой работы (деятельности), или по законодательству, действующему в настоящее время.

## ОТ МИНИМУМА К МАКСИМУМУ

С 1 августа 2014 в Омской области проведен перерасчет пенсии работающим пенсионерам. Такой перерасчет производится ежегодно в беззаявительном порядке с учетом страховых взносов, уплаченных работодателями за прошедший год и I квартал текущего года.

В этом году пересчитаны пенсии 135 тыс. работающих пенсионеров. Размер повышения у каждого получателя пенсии индивидуален, в зависимости от суммы взносов, поступивших на лицевой счет пенсионера в ПФР. Средний размер увеличения страховой части трудовой пенсии в результате корректировки составил 170,76 руб., максимальный – в пределах 5000 руб.

## «ДЕТСКИЕ» БАЛЛЫ. И НЕ ТОЛЬКО

По новым правилам назначения пенсий в страховой стаж наряду с трудовым будут включаться социально значимые периоды жизни будущего пенсионера. Это время, когда человек по объективным жизненным причинам не мог работать.

Например, это период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет. По новому пенсионному законодательству за один год ухода за первым ребенком родитель получает 1,8 балла, за вторым – 3,6 балла, за третьим и четвертым ребенком – по 5,4 балла.

Также баллы полагаются за службу в армии по призыву; за уход трудоспособного лица за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или лицом, достигшим 80-летнего возраста.

В страховой стаж также будут включено время проживания супругов военнослужащих, проходящих службу по контракту в местах, где они не могли трудиться из-за отсутствия работы (не более пяти лет в общей сложности); за периоды проживания за границей супругов работников, направленных в консульские учреждения, дипломатические, торговые и представительские государственные органов РФ (также не более пяти лет).

Всем перечисленным выше категориям полагается по 1,8 балла за год.

Домашний уголок



# СОК ИЛИ НЕКТАР?

**Очень часто, покупая в магазине сок, впоследствии обнаруживаешь, что он совсем не сок, а нектар. Информация на упаковке, свидетельствующая о настоящем ее содержании, к большому сожалению покупателей, хитро скомпонована, и надпись "нектар" обычно не очень заметна. Так в чем же разница?**

Соком может называться только стопроцентно натуральный продукт, полученный из фруктов или овощей путем прямого отжима или воспроизведенный из концентрата. К тому же в натуральном соке не допускается присутствие любых консервантов, красителей, искусственных ароматизаторов или ароматизаторов, идентичных натуральным. Использовать в качестве ароматизаторов в натуральных соках разрешается только натуральные вещества, полученные из фруктов или ягод.

А вот нектар - это продукт, содержащий лишь от 25 до 50% натурального сока, остальное - это вода, сахар, мед. Нектары, как правило, делают из тех плодов, из которых невозможно приготовить сок из-за насыщенного кислого или сладкого вкуса или недостатка в них влаги. К таким фруктам принадлежат вишня, красная и черная смородина, персик, банан, абрикос, манго. Есть фрукты, из которых можно делать как соки, так и нектары - апельсин, грейпфрут, груша и другие.

Стоит знать, что существуют нормативы содержания в нектарах натурального сока в зависимости от вида фрукта. Например, в нектаре из маракуйи, белой, красной или черной смородины, лимона, банана, папайи и сладкого яблока должно быть не меньше 25% натурального сока. В нектаре из сливы, рябины и клюквы - не меньше 30%, из кислой вишни и манго - не меньше 35%, из абрикосов, малины и клубники - не меньше 40%, из персиков - 45%, из ананасов, айвы, яблок (кроме сладких), груш и цитрусовых (кроме лимона и лайма) - не меньше 50% сока. Поэтому, выбирая определенный нектар, поищите информацию о его составе на упаковке.

Кроме соков и нектаров существуют еще напитки, содержащие сок. В них составляющая натурального сока еще меньше, чем в нектарах, от 10 до 40% (в овощных напитках). Кроме сахара и лимонной кислоты в таких напитках допускается присутствие искусственных ароматизаторов, красителей, замените-



лей сахара, стабилизаторов мякоти и других пищевых добавок. При изготовлении напитков, содержащих овощные соки, могут добавляться соль, уксус, специи, травы.

Открытую пачку сока можно хранить в холодильнике не более 3-4 суток. Первым признаком того, что сок испортился, является возникновение запаха спирта или уксуса.

Но предпочтение лучше отдавать сокам, приготовленным собственноручно. В них (особенно с мякотью) переходят все растворимые вещества: сахара, минеральные соли, органические кислоты, витамины, ферменты. Недаром их называют жидкими фруктами или овощами.

Пищевая ценность свежевыжатого сока снижается со временем. Чем дольше стоит сок, тем меньше полезных веществ в нем остается.

**ПОМНИТЕ:**

- Для приготовления соков используют только зрелые фрукты или овощи.

- Лучшие соки получают из сырья, переработанного сразу после сбора. Чтобы получить максимальное количество сока, отбирайте сочные сорта фруктов и овощей.

- Ягоды с нежной мякотью (малину, ежевику, землянику) мыть только под душем в сите или дуршлаге и давать воде стечь.

- Пользоваться мясорубками с металлическими ножами не рекомендуется, поскольку теряется значительное количество аскорбиновой кислоты, изменяется цвет сока: он становится мутным.

- Сырье нарезают непосредственно перед приготовлением.

- Соки косточковых не рекомендуется пить в смеси с другими напитками или соками.

- Сок арбуза и дыни не стоит смешивать с другими напитками.

Рекомендуется выпивать его в первые 15 минут после приготовления. В дальнейшем из-за контакта с кислородом он окисляется, и витамины начинают разрушаться.

Не употребляйте соки "ударными" дозами, вполне достаточно 200 мл любого свежего сока в день.

**НЕСКОЛЬКО ОПТИМАЛЬНЫХ СОЧЕТАНИЙ ПРОДУКТОВ В СОКЕ**

- Мандарин + грейпфрут + лайм + кусочки льда (по желанию).

- Томатный сок можно смешать с яблочным, тыквенным и лимонным (2:4:2:1).

- Сок из моркови хорошо сочетается с яблочным, апельсиновым или соком из побегов сельдерея. Рекомендуемая доза морковного сока - 100 мл в день.

- Огуречного сока тоже можно употреблять до 100 мл в сутки. Его можно смешивать с другими соками: томатным и чесночным (20:20:1), черносмородиновым, яблочным и грейпфрутовым (2:2:1:1).

- Сок сельдерея хорошо со-

четається с другими овощными соками. Попробуйте такие комбинации: морковь, свекла, сельдерей (8:3:5); морковь, капуста, сельдерей (1:4:5); морковь, сельдерей, редька (8:5:3); помидоры, сельдерей, кислое молоко (1:1:4).

- Удачно сочетание сока салата с соком моркови (1:2); моркови и огурца (5:7:4); с яблочным соком и кислым молоком (1:1:3); соком томата, яблок и кислым молоком (2:1:17).

- Сок петрушки можно выпивать не более 1 ст. л. за один прием. Чаще всего его смешивают с морковным (1:3). Также хорошо сочетается с соком шпината, салата, сельдерея.

**СМЕХ ПО ПРИЧИНЕ**

Лучший способ заправить одеяло в пододеяльник - положить их вместе в стиральную машинку.

Странные эти телевизионщики - почему-то все программы о болезнях они называют "Здоровье"!

Жена - мужу:  
- Вчера провела в магазине всего полчаса, а оставила там пять тысяч!

- Да... дома ты проводишь гораздо больше времени и ни копейки не оставляешь.

Плохая у меня репутация. Из всех, кому я ВКонтакте написала, что сломала руку, только один поинтересовался - правую или левую. Остальные спросили: "Кому?"

Сначала мода пошла на телефоны со встроенным телевизором. Потом на телевизоры с интернетом... Теперь у меня два кредита и две ненужные вещи...

Что может быть отвратительнее, чем откусить яблоко и обнаружить там червяка?

Откусить яблоко и обнаружить там полчервяка.

Два строителя проверяют звукоизоляцию стен только что построенного дома:

- Вася, ты меня слышишь?  
- Не ори, я тебя вижу...

С тех пор, как вы у меня стали работать прислугой, пропали серебряные ложки, пропала моя косметика, продукты из холодильника пропадают! Мне кажется, пришла пора вам указать на дверь!

- А дверь-то мне зачем?

Хотела продать шубу, но оказалось, что мошь уже взяла ее в ипотеку...

Учредитель - Совет Федерации омских профсоюзов.

Издатель - учреждение "Аппарат ТОО "ФОР"

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

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

Редактор Л. Н. ТРУШ.

Адрес издателя и редакции: Россия, 644024, г. Омск, пр. Маркса, 4, комн. 277, 279, 280.

Телефоны: 311842 - редактор, 310549 - общий.

Факс 311842. E-mail: position@omskprof.ru

Рукописи не рецензируются и не возвращаются, документы высылаются по согласованию с редакцией.

Ответственность за достоверность фактов, изложенных в материалах газеты, несут авторы.

Мнение авторов материалов не всегда совпадает с позицией редакции.

При перепечатке ссылка на газету "Позиция" обязательна.

Ответственность за содержание и достоверность сведений в рекламных и частных объявлениях несет рекламодатель.

Газета выходит по четвергам. Тираж 4000 экз.

Индекс подписки: 53022.

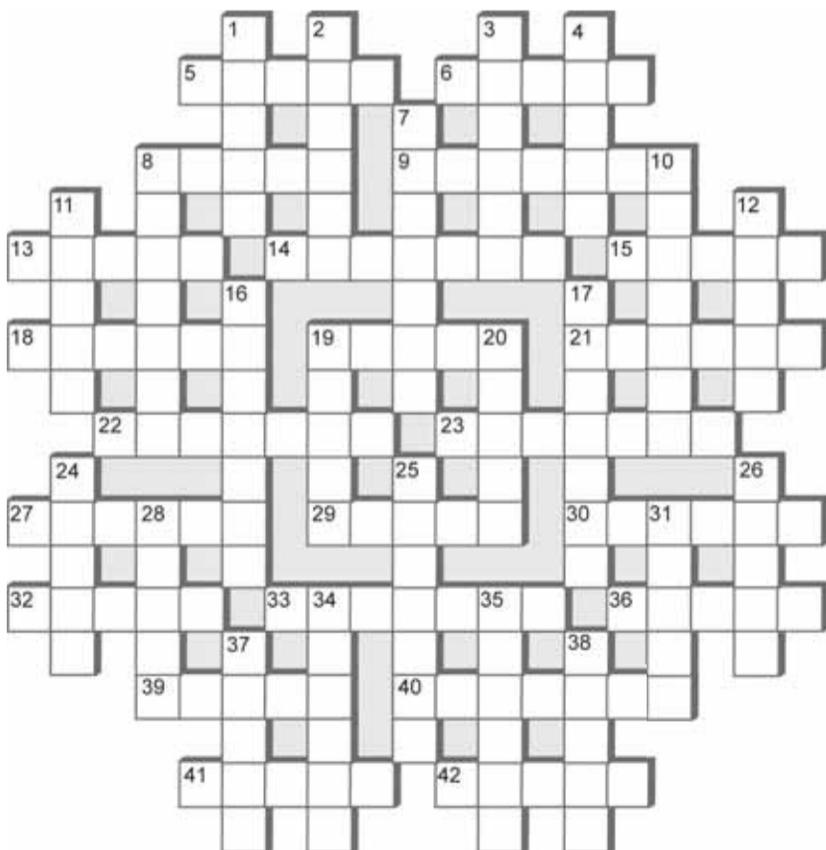
Отпечатано: в ООО "Квадро", 644042, Омск, проспект К. Маркса, 39.

Срок подписания в печать по графику: 20.08.14 г. в 18.00.

Номер подписан 20.08.14 г. в 18.00. Заказ № 2528.



# КРОССВОРДА



**ПО ГОРИЗОНТАЛИ:** 5. Поселок в Ивановской области, центр лаковой миниатюры. 6. Российский композитор (балет "Ангара", музыка к кинофильмам). 8. Вид осадков. 9. Город в Калужской области, где находится первая в мире АЭС. 13. Мельчайшие формы жизни, возбудители инфекционных болезней человека, животных и растений. 14. Французский писатель XIX века, автор эпопеи "Человеческая комедия". 15. Многолетнее осоковое водное и болотное растение. 18. Оно общее у Цветаевой, Лядыниной, Неёловой, Зудиной. 19. Ирландский писатель, автор "Улисса". 21. Она - рыболовецкая, плотницкая, грузчиков, носильщиков. 22. Произведение живописи. 23. Две жерди в конской упряжке. 27. Глава компании "РЖД". 29. Имя многих римских пап. 30. Английский математик, астроном и физик, создатель классической механики. 32. Морская птица, гнездится на северных "птичьих базарах", объект промысла. 33. Части корпуса снаряда, бомбы, гранаты, раздробившихся при взрыве. 36. Река в Польше. 39. Лучшее органическое удобрение. 40. Взрыватель, передающий вспышку основному заряду снаряда. 41. Город в Эстонии, приморский климатический курорт. 42. Быстролетающая птица, она не может ходить по земле и взлетать с нее.

**ПО ВЕРТИКАЛИ:** 1. Лицемер. 2. Крупная северная рыба семейства лососевых. 3. Зимняя шапка. 4. Болгарский город-порт, центр курортной зоны. 7. Русский поэт XIX века. 8. В Древней Руси: княжеское войско. 10. Часть города, ограниченная пересекающимися улицами. 11. Иллюзия в пустыне. 12. Толстая оглобля в конской парной упряжке. 16. Тончайшая сеть, которую плетет членистоногое насекомое. 17. Название Богоматери у католиков. 19. Светский щеголь, франт. 20. Французская писательница (роман "Здравствуй, грусть"). 24. Поверхность, на которую проецируется киноизображение. 25. Город в Херсонской области Украины, а также известная песня о Гражданской войне. 26. Рыба, которая хороша в вяленом виде. 28. Река в Киргизии, исток Сырдарьи. 31. Героиня Ветхого завета, обольстившая вавилонского полководца Олоферна и отрубившая ему голову во сне. 34. Французский живописец-постимпрессионист. 35. Сажа, оседающая на стенах. 37. Муж сестры жены. 38. Город в Швейцарии, банковский центр.

Составил Юрий БОБКОВ.

**ОТВЕТЫ НА КРОССВОРД ПРОШЛОГО НОМЕРА**

**ПО ГОРИЗОНТАЛИ:** 1. "Блокада". 7. Плавник. 11. Боров. 12. Пешком. 13. Баркас. 14. Буква. 15. Награда. 16. Пестик. 17. Звено. 20. Заводь. 22. Тритон. 25. Сатана. 28. Оговор. 30. Чайхана. 31. Рубчик. 32. Заплыв. 33. Антарес. 34. Такси. 36. Кисин. 37. Троица. 40. Десна. 43. Акция. 46. Крамола. 47. "Арсенал". 48. Шипка. 49. Система. 50. Баррель. 51. Риони. 52. Застава. 53. Зарница.

**ПО ВЕРТИКАЛИ:** 2. Лиепая. 3. Кукуруза. 4. Демидова. 5. Хоругвь. 6. Конвент. 8. Либретто. 9. Веретено. 10. Игарка. 17. Здравница. 18. Оранжевая. 19. Острота. 21. Антимир. 23. Огранка. 24. Прованс. 26. Табак. 27. Охват. 29. Велес. 35. Стоматит. 38. "Обломов". 39. Актиния. 40. Диккенс. 41. Нирвана. 42. Орбита. 44. Щедрин. 45. Наглец.

**ДИПЛОМ В № 578359, выданный 30.06.2000 г. Омским государственным колледжем профессиональных технологий (ОмГКПТ), считать недействительным в связи с утерей.**