

ПОЗИЦИЯ



№ 30 (1085) • 6 - 12 сентября 2012 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

ПОЧТАЛЬОНА КОРМЯТ НОГИ И ЛИЧНОЕ ОБАЯНИЕ

Всё меньше становится поклонников эпистолярного жанра. По скорости преодоления расстояний обычное письмо в конверте, конечно, не может конкурировать с электронными посланиями.

Но в этом и его прелесть: общение по e-mail и посредством SMS стало явлением настолько будничным, что весточка, полученная из рук почтальона, кажется настоящим событием.

Но так могут рассуждать горожане, а жителям некоторых отдаленных сельских уголков, куда еще не добрались Интернет и сотовая связь, и в голову не приходит, что эта профессия утрачивает актуальность. Тем более функции современных почтальонов отнюдь не исчерпываются доставкой корреспонденции. Это вполне доказали участницы конкурса профмастерства, организованного Омским филиалом ФГУП "Почта России".

Материал читайте на с. 3.



Заместитель директора УФПС Омской области Сергей Глемба вручает подарок победительнице конкурса профмастерства Ольге Колесниковой, посвятившей работе на Тарском почтамте 15 лет.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.



Внимание! Подписка-2012!

Подписаться на «Позицию» можно в любом отделении связи.

Индекс подписки 53022.

СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ ЧИТАЙТЕ:

В ИСПОЛКОМЕ ФОП

КЛЮЧЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ПРЕЖНИЕ

На заседании исполкома ТОО "ФОП" рассмотрен вопрос об участии в акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий "За достойный труд!".

2-я стр.

ОЗДОРОВЛЕНИЕ

КОРОЛЬ ОРАНЖЕВОЕ ЛЕТО



Состоялся восьмой областной фестиваль детских оздоровительных лагерей "До свидания, лето!", одним из организаторов которого выступила Федерация омских профсоюзов.

4-я стр.

ОБЩЕСТВО

"НОВАЦИИ" БИЗНЕСА: ВЕРСИЯ 2.0



Профсоюзы выступили против изменения Трудового кодекса

6-я стр.

ДОКУМЕНТЫ

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

9 - 10-я стр.

В ИСПОЛКОМЕ ФОП



4 сентября на заседании исполкома ТОО "ФОП" рассмотрен вопрос об участии в акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий "За достойный труд!", обсужден ход выполнения Федерацией за первое полугодие 2012 года областного соглашения о социальном партнерстве и территориального соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2010 - 2012 годы, а также утвержден календарный план обучения профактива на новый 2012/13 учебный год в Омском центре профсоюзного образования.

КЛЮЧЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ПРЕЖНИЕ

ГЛАВНАЯ ТЕМА АКЦИИ - "СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА"

На заседание исполкома в первую очередь прозвучала информация о том, что в декабре 2012 года в Москве состоится международная конференция по практическому достижению целей Международной организации труда, сформулированных в Программе достойного труда. Как известно, с инициативой её проведения выступил на 100-й сессии МОТ, состоявшейся в Женеве в июне 2011 года, председатель Правительства России Владимир Путин.

В рамках подготовки к такому важному форуму прошли конференции "Достойный труд - основа социальной политики" в федеральных округах, в том числе в СФО, в кото-

рой приняли участие представители Федерации омских профсоюзов. На конференциях обсуждался проект документа "Стандарты достойного труда".

В соответствии с постановлением исполкома ФНПР от 22 августа 2012 года № 5-1 "О проведении акции профсоюзов в октябре 2012 года в рамках Всемирного дня действий "За достойный труд!", приложением к которому был проект "Стандартов достойного труда", и в целях придания широкого общественного резонанса коллективным действиям исполком ТОО "ФОП" решил провести акцию в форме собраний, "круглых столов", конференций в организациях профсоюзов с приглашением к обсуждению проекта "Стандартов..." работодателей, представителей органов исполнительной и законодательной власти, органов местного самоуправления и объединений работода-

телей. Итоговое собрание профсоюзного актива с участием сторон социального партнерства намечено на 5 октября. Говоря о важности предстоящей акции, председатель ТОО "ФОП" Валерий Якубович, в частности, подчеркнул, что стандарты достойного труда не являются достижением далекого будущего, они основаны на имеющейся международной практике, и именно из этого следует исходить при обсуждении и разработке своих предложений.

ДОБИВАТЬСЯ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРПЛАТЫ

Что касается выполнения соглашений за первое полугодие 2012 года, то, например, озвучены такие цифры: из общего количества обя-

зательств областного (138) и Омского территориального (129) соответственно 67 и 68 пунктов приняты для реализации профсоюзной стороной, в том числе 55 и 44 - совместно с другими сторонами социального партнерства. Из этого количества "выполняются не в полном объеме" по одному пункту. Речь об обязательствах работодателей и профсоюзов предусматривать в соглашениях и коллективных договорах индексацию заработной платы: менее чем в 5 процентах колдоговоров есть такой пункт. Так как подобная ситуация неприемлема в условиях роста цен и тарифов, исполком считает, что профсоюзные органи-

зации, участвуя наряду с работодателями в разработке комплекса мер по увеличению объемов производства, повышению мотивации работников к увеличению производительности труда, должны настоятельно добиваться не только включения в коллективные договоры обязательств по индексации заработной платы, повышению её минимального размера до уровня не ниже предусмотренного областными трехсторонним соглашением о социальном партнерстве, но и безусловного их выполнения.

Анна НИКОЛАЕВА.

ОТ РЕДАКЦИИ. В этом номере мы публикуем проект документа "Стандарты достойного труда" (с. 9-10) и приглашаем руководителей профорганизаций, профсоюзных активистов, рядовых членов профсоюзов к его обсуждению на страницах "Позиции". Ждем вас в редакции. Кроме того, вы можете воспользоваться тел./факсом 31-68-43 и E-mail: position@omskprof.ru.

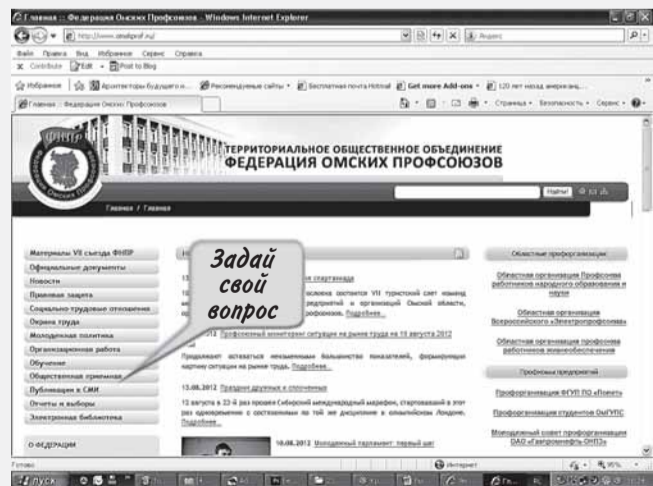
ХОРОШЕЕ НАЧАЛО

ПИСЬМО ПОЗВАЛО В ДОРОГУ

17 августа в Общественную приемную обратилась Людмила Сизева, преподаватель Сергеевской сельской школы Оконешиковского района. Учитель биологии с десятью часами нагрузки, она спрашивала, обязан ли директор школы доплачивать ей учебные часы, которых не хватает до полной ставки, если реальной нагрузки для неё он не находит. Это обращение послужило для областной профорганизации ра-

ботников народного образования и науки поводом для оперативного выезда в Оконешиковский район с целью встречи с самой Людмилой Сизевой, а также с директором Сергеевской СОШ, руководителем районного управления образования и председателем райкома отраслевого профсоюза. В результате этого разговора с 1 сентября преподаватель тарифицируется на полную ставку.

На сайте Федерации омских профсоюзов работает **ОБЩЕСТВЕННАЯ ПРИЕМНАЯ.**



Здесь вы можете задать интересующие вас вопросы и получить квалифицированные ответы специалистов ТОО "ФОП".

WWW.OMSKPROF.RU

СОЦПРОС

КАКИХ ПЕРЕМЕН В ЖИЗНИ ЖДУТ РОССИЯНЕ?

В конце августа Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) опубликовал данные о том, каких перемен в жизни ждут россияне через год.

На протяжении августа индекс социального оптимизма* сохранял стабильность и находился на отметке 66 пунктов. Высокое значение показателя возможно благодаря преобладанию доли россиян, которые полагают, что через год их жизнь не изменится (56%). Тех, кто считает, что будет жить лучше, больше, нежели пессимистично настроенных респондентов (25% против 15% соответственно). Если рассматривать движение индекса по месяцам, то в течение апреля - июля он постепенно снижался (с 73 до 61 пунктов).

Не ожидают изменений в своей жизни в основном респонденты старше 45 лет (60-61%). Они же чаще других ждут негативных перемен (19-20%). Россияне моложе 45 лет настроены более оптимистично, чем остальные (32-35%).

*Индекс социального оптимизма показывает, насколько оптимистично россияне смотрят в будущее. Он строится на основе вопроса: "Как Вы считаете, через год Вы (Ваша семья) будете жить лучше или хуже, чем сейчас?" Индекс рассчитывается как разница положительных, средних и отрицательных оценок. Чем выше значение индекса, тем более оптимистично настроены респонденты. Значение индекса может колебаться в диапазоне от 100 до 100 пунктов. Положительное значение индекса свидетельствует о том, что в обществе в настоящее время больше оптимистов. Нулевое значение фиксирует баланс оптимистичных и пессимистичных прогнозов.

Инициативный всероссийский опрос ВЦИОМ проведён 18-19 августа 2012 г. Опрошено 1600 человек в 138 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.



КОНКУРС

Окончание. Начало на с. 1.

За лидерство боролись 11 почтальонов из разных районов области. На кону стоял не только статус лучшего по профессии на уровне региона, но и право представлять омскую почту на окружных соревнованиях, которые скоро пройдут в Томске.

- В филиале трудится более 2200 почтальонов - это почти половина коллектива, - рассказывает корреспондент "Позиции" заместитель директора УФПС Омской области Сергей Глемба. - Профессия справедливо считается ведущей в отрасли связи, однако мы по-прежнему ощущаем дефицит кадров в этой сфере. Необходимо искать пути повышения престижа. В последнее время произошли определенные позитивные изменения в плане оплаты труда почтовых работников. Но и моральные стимулы очень важны. ФГУП "Почта России" по всей стране проводит подобные конкурсы с целью популяризации профессии и поощрения самых достойных ее представителей. Труд почтальона не из легких, и дело здесь не в одной лишь физической нагрузке. Сегодня почтальона не только ноги кормят. В этом, я думаю, вы убедитесь, наблюдая за соревнованиями.



Опыт и внимательность помогли большинству участниц разобраться в бумажной неразберихе.

ПОЧТАЛЬОНА КОРМЯТ НОГИ И ЛИЧНОЕ ОБАЯНИЕ



Профсоюзную премию за преданность профессии председатель обкома Елена Савина вручила представительнице Таврического почтамта Людмиле Назаренко.

Для начала состоялось знакомство участников друг с другом, жюри и зрителями. Трудовая биография, коллектив, близкие люди, досуг - все эти темы нашли отражение в рассказах конкурсанток о себе, сопровождаемых демонстрацией слайдов. Домашнее задание они готовили старательно, проявили максимум фантазии. Уникальной экспозицией художника "С почтой по жизни" назвала самопрезентацию представительница отделения почтовой связи "Черлак" Таврического почтамта Снежана Темирбулатова. С серией "картин", иллюстрирующих рабочие будни, гармонично сочетались портрет "Моя семья" и эскиз "Мир увлечений". Любовью к малой родине было проникнуто выступление участницы из Тары Ольги Колесниковой. На фотокадрах предстали достопримечательности, которые каждый день встречает почтальон на своем маршруте. Приятно наблюдать, отметила конкурсантка, как город растет и развивается - за то время, что она работает, рядом со старинными зданиями появились не менее красивые современные постройки: библиотека, Северный драматический театр, Самсоновский мост.

В самой творческой части состязаний почтальоны даже побаловали жюри пирогами "собственного производства", а еще стихами и песнями. В поэтических строчках порой звучала ирония по поводу "многофункциональности" сегодняшней почтовой службы. "Супермаркетом услуг" окрестили ее участницы. "Чтоб денешки нынче исправно ковать, нам нужно не марки - шампунь продавать" - так охарактеризовала специфику своей работы Ирина Архипенко из ОПС "Гуровское" Муромцевского почтамта. Впрочем, юмор был вполне беззлобным. "Толстая сумка на ремне" становится всё объемнее, но именно этот факт дает возможность увеличить заработок.

- Сфера деятельности почтальонов, особенно на селе, и правда, в последнее время значительно расширилась, - поясняет нам начальник Любинского почтамта Вера Чебаненко, приехавшая поддержать представительницу своего коллектива. - Наши сотрудницы сегодня не просто разносят корреспонденцию, но и принимают на дому коммунальные платежи, предлагают лотерейные билеты, карты оплаты и самые разные товары народного потребления - от продуктов до мощных средств. От суммы реализации напрямую зависит их доход. Поначалу к внедрению такой сдельной формы оплаты труда многие отнеслись с опаской. Но практика показала, что у большинства работниц зарплата действительно увеличилась, у некоторых - даже вдвое: с пяти тысяч до десяти-одиннадцати. Чтобы привлечь клиентов, почтальоны должны обладать хорошими коммуникативными навыками, отличной памятью. Эти качества вполне присущи нашей участнице Людмиле Сухой, хотя и работает она всего один год. Решили, что независимо от результата полученный во время соревнований опыт пойдет ей на пользу. Коллектив у нас дружный, многие коллеги помогли Людмиле готовиться к конкурсу, а профком почтамта оказал и финансовую поддержку.

После "домашнего задания" почтальонов ждало еще несколько испытаний: каждое следующее оказывалось сложнее предыдущего. Профессиональные навыки предстояло показать, ответить на тестовые вопросы, рассортировать почту по условным адресатам, достойно выйдя из инсценированной проблемной ситуации. На заключительном этапе демонстрировалось умение общаться с требовательным "клиентом". Вежливость здесь была обязательным, но не единственным условием успешного выполнения задания. Прежде всего

принималось во внимание знание правил оказания почтовых услуг. Нужно было установить причины пропажи судебного заказного письма, грамотно разъяснить посетителю, как долго оно хранится в почтовом отделении, может ли его получить родственник адресата и как сделать так, чтобы корреспонденция вручалась только лично в руки. В целом все выглядело компетентными, если не считать мелких оглошностей. Одна из типичных заключалась в том, что у "клиента" иногда забывали спросить паспорт. Отчасти ошибка объяснялась волнением, но очевидна и другая причина. Дело в том, что в сельской местности почтальоны многих жителей знают и доверяют им - в этом некоторые конкурсанки просто доверчиво признались жюри. Смягчить его было непросто, и всё же приветливые улыбки на лицах участниц невольно вызвали симпатию.

Профессионализм и обаяние Ольги Колесниковой заслужили самую высокую оценку. Работница Тарского почтамта с 15-летним стажем признана лучшим почтальоном Омской области-2012.

- Победа, если честно, была неожиданной, - делится она впечатлениями. - Согласилась участвовать в конкурсе, чтобы не подвести коллектив, о результатах не задумывалась. Но, конечно, приятно, что многолетний опыт меня не подвел. А ведь когда-то попала на почту случайно. Окончила я медицинское училище. Но в медучреждениях с зарплатой в тот период были проблемы, и свекровь, работавшая в почтовом отделении, позвала к себе. Так получилось, что профессия, которую считала временной, стала для меня постоянной и любимой. Наверное, потому, что я поняла: добрая весть и ободряющее слово порой помогают лучше любого лекарства. Со своей сумкой прохожу до 15 километров в день, и участок мой продолжает расширяться, поскольку город постоянно строится. Хоть и тяжело, зато пешие прогулки полезны для здоровья. Общение с клиентами мне доставляет радость, во многих домах я желанный гость. Ну а то, что нужно и разнообразные товары доставлять, нисколько не напрягает. Ведь и раньше нередко одинокие пожилые люди обращались ко мне с просьбами, и я всегда их выполняла. Так что ничего не изменилось: кому-то приношу пенсию, кому-то - продукты и всем стараюсь дарить хорошее настроение.

Свои коллективы порадовали также Галина Бака (ОПС "Шербаккуль" Полтавского почтамта) и Снежана Темирбулатова из Черлака, занявшие второе и третье места. Тройка призеров награждена дипломами и денежными премиями УФПС Омской области. Все участницы получили в подарок сотовые телефоны. Специальную награду учредил и обком профсоюза работников связи. Председатель облпрофорганизации Елена Савина, входившая в состав жюри, вручила ее Людмиле Назаренко, представляющей Таврический почтамт. Сумма профсоюзной премии за преданность профессии была не меньше той, которой удостоена абсолютная победительница конкурса.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

ФАКТ!

ПОЛКУ ВETERANОВ ПРИБЫЛО

Распоряжением Правительства Омской области 1406 жителям Прииртышья присвоено звание «Ветеран труда». Расходы региональной казны на предоставление мер социальной поддержки этим гражданам составят более 6,7 млн рублей. Им дается право на 30 бесплатных поездок в месяц всеми видами пассажирского транспорта городского сообщения в пределах территории Омской области. Также они имеют льготу по оплате жилья и коммунальных услуг. Кроме того, ветеранам труда предоставляется ежемесячная денежная выплата.



На сегодняшний день в Омской области зарегистрировано более 204,6 тыс. ветеранов труда.

ЗИМОЙ В ШКОЛАХ ДОЛЖНО БЫТЬ ТЕПЛО

Ход подготовки образовательных учреждений к предстоящему отопительному сезону обсуждался на аппаратном совещании у министра образования Омской области Сергея Алексева.



По словам заместителя министра Александра Германа, подготовка проходит в штатном режиме, договоры на поставку топлива заключены, отставания от сроков поставки ресурсов на котельные, отапливающие образовательные учреждения, нет. Во время проведения летних ремонтных работ в школах реконструировали 81 систему отопления, 124 системы водоснабжения и 53 системы электроснабжения, в рамках программы по энергосбережению в учреждениях активно заменялись старые оконные блоки на современные стеклопакеты.

Кроме этого в 2012 году на теплоисточниках, подающих тепло в школы, заменят шесть котлов, сообщила пресс-служба министерства.

ОМСКИЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИГЛАШАЕТ НА ОБУЧЕНИЕ:

- по программам по охране труда, утвержденным Министерством труда и социального развития Омской области, с выдачей удостоверения установленного образца членов комитета (комиссии) по охране труда - представителей работодателя, руководителей бюджетных организаций, руководителей структурных подразделений предприятий и организаций, руководителей малых предприятий с 18 по 21 сентября 2012 г. Стоимость обучения - 1100 руб. Стоимость обучения членов профсоюзов - 825 руб.;

- по 40-часовой программе "Основы компьютерной грамотности" с выдачей удостоверения установленного образца с 10 сентября по 10 октября 2012 г.; с 11 сентября по 11 октября 2012 г. Режим работы 2 раза в неделю: каждые понедельник и среда (1-я гр.), вторник и четверг (2-я гр.), 14.00-17.10. Стоимость обучения - 2500 руб. Стоимость обучения членов профсоюзов - 1875 руб.

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

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

ОЗДОРОВЛЕНИЕ

В санаторно-оздоровительном лагере "Альпийский" прошел восьмой областной фестиваль детских оздоровительных лагерей "До свидания, лето!", одним из партнеров в организации которого выступила Федерация омских профсоюзов.

КОРОЛЬ ОРАНЖЕВОЕ ЛЕТО

Как совершенно справедливо отметил в своем приветственном слове на торжественном открытии фестиваля представитель ТОО "ФОР", заместитель заведующего отделом по социальным вопросам и работе с молодежью Андрей Ефремов, ближе вожатым к детям в оздоровительных лагерях нет никого, именно от мыслей и поступков вожатых зависят настроение и качество отдыха детей. Фестиваль "До свидания, лето!" как раз и собирает главным образом этих самых важных в детском лагере людей. Поэтому здесь так много задорных молодых лиц, а в свободную минуту участники фестиваля не отдыхать ложатся, а... принимаются танцевать.

Непосредственно за проведение фестиваля отвечала Дирекция программ в сфере оздоровления и отдыха несовершеннолетних, работающая в тесном взаимодействии с областным Министерством по делам молодежи, физкультуры и спорта. А одним из партнеров в организационной части форума стала Федерация омских профсоюзов.

Свои делегации на фестиваль прислали шестнадцать ДОЛ, по которым можно изучать географию региона. Пять лагерей представляли областной центр, а кроме них попо-

рваться с летом прибыли посланцы Тарского, Одесского, Саргатского, Знаменского, Марьяновского, Москаленского, Кормиловского, Большереченского, Исылкульского и Колосовского районов.

Программа фестиваля, продлившись всего лишь сутки с небольшим, была исключительно насыщенной. Поскольку фестиваль - это и отдых, и соревнование, и обмен опытом, время его проведения для участников спрессовалось до предела. Шутка ли: за считанные часы в "Альпийском" прошли смотр-конкурс творческих работ "История наших лагерей", состязание фото- и видеопрезентаций "Такого вы еще не видели", игра "Давайте знакомиться", два "круглых стола", состоявшийся из трех этапов конкурс "Виват, вожатый!", шоу-программа "Вожатская радуга", соревнования по футболу и пляжному волейболу, спортивные эстафеты... И это мы еще не считали "Танцевальный калейдоскоп", скажем, и ночные песни под гитару у гигантского, объединяющего весь лагерь костра.

Тема прощания с таким коротким и таким веселым летом, конечно же, проходит через весь фестиваль красной... нет, извините, оранжевой нитью. Оптимистичный оранже-



вый цвет здесь главенствует: этого окраса специальные фестивальные футболки, в которые одеты участники, да и символом форума выступает рыжий вихрастый мальчуган. Свою долю нужного цвета добавило и солнце, решившее ради прощания с летом подарить фестивалю два погожих солнечных дня.

Победителем индивидуального смотр-конкурса "Виват, вожатый!" стал вожатый ДООЦ СТКД имени Карбышева Кайрат Сулейменов, второе и третье места достались представителем омского ДООЦ "Солнечная поляна" Вадиму Пономареву и Владимиру Барабанову. С последним мы успели пообщаться прямо во время первого этапа конкурса, на котором участники представляли свои "визитные карточки" - небольшие номера-самопрезентации. Барабанов в шуточной форме описывал свой первый день в качестве вожатого, включив в свой скетч всех зрителей, и это было по-настоящему смешно придумано и мастерски исполнено.

- Нет, на самом деле мой первый день проходил иначе, - со смехом ответил Владимир на естественный в этой ситуации вопрос.

- Но вообще у меня впечатления от него остались просто фантастические: я так долго ждал момента, когда стану вожатым, и вот он настал! Я был просто счастлив...

Призерами конкурсной программы фестиваля в общем зачете стали коллективы лагерей имени Карбышева, "Лесная поляна" (Тарский район), имени Стрельникова, а также две "Березки" - из Омска и из Москаленского района.

Название у команды тарчан, кстати, было нестандартным: "Устрицы". Почему именно этот моллюск вдохновляет на победы уже не первое поколение вожатых "Лесной поляны"? Четкого ответа сами "Устрицы" не дают, поскольку история об этом уходит своими корнями в самую глубь времен. Понятно только, что по традиции в лагере всегда образуется дополнительный, седьмой, отряд, в который входят вожатые. Он-то и называется "Устрицы", а почему - так ли важно? Главное, что необычно, весело и детям нравится.

А это и вообще - главное.

Лев ГРАЧЁВ.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

ПРОФСПОРТ

ЧЕТЫРЕ ИЗ ПЯТИ ПЛЮС "ПЕРВАЯ РАКЕТКА"

В очередной раз спортивный турнир на кубок обкома профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства собрал вместе трудовые коллективы предприятий отрасли. Соревнования проходили на базе оздоровительного лагеря "Дружные ребята". Участие в них приняли 42 команды первичных профорганизаций.

В программу вошли состязания по мини-футболу, волейболу, настольному теннису, шахматам и дартсу. Вокруг каждой арены сражений собралось немало болельщиков. Страсти кипели, но спортивный азарт и дух соперничества не нарушали общей дружелюбной атмосферы. Заряд энергии, положительные эмоции и расширение круга общения были главным результатом для всех. Ну а спортивные дос-

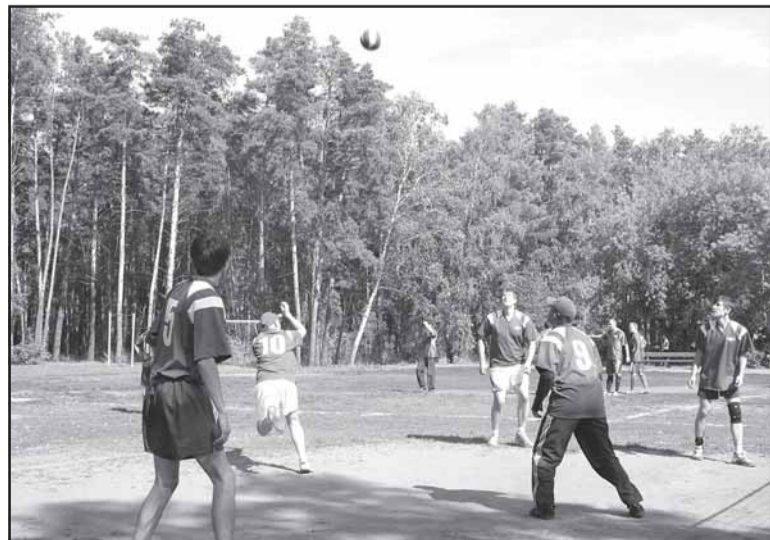
тижения для некоторых команд стали приятным дополнением.

Команда ГП "Омскоблавтотранс" (председатель профкома В. Самойленко) по праву получила титул фаворита. Представители этого коллектива стали лучшими в четырех из пяти видов спорта - в мини-футболе, настольном теннисе, шахматах и дартсе. Пальму первенства не удалось завоевать лишь в волейболе, где не было равных работни-

кам пассажирского предприятия-9 (председатель профкома Л. Бусаргина), которые вышли на третье место в общекомандном зачете. Вторым же на пьедестале почета стал коллектив ПП-7 (председатель профкома Н. Шмакова), вошедший в тройку лидеров в большинстве видов программы. Победы есть и у ПП-1 (председатель профкома С. Павлюк), работники которого отличились за шахматным столом, заняв второе место, и на футбольном поле, завоевав "бронзу". Столь же хорошие результаты в активе команды ГП "Большереченское ДРСУ" (председатель профкома С. Дубиков) - в соревнованиях по дартсу и настольному теннису.

Отдельно поощрили представительниц прекрасного пола, определив лучшие "ракетки". В личном первенстве по настольному теннису лидировала бухгалтер "Омскоблавтотранса" Азиза Ибраева, закрепившая абсолютный успех предприятия. Второй стала кондуктор ПП-9 Елена Тамбовцева, третьей - представительница той же профессии из ПП-4 Юлия Рекичанская. Всем победителям турнира председатель облпрофорганизации Владимир Колесников вручил кубки, дипломы, призы и денежные премии.

Ольга САВИЦКАЯ.



МИЛЛИОН РУБЛЕЙ НЕОБХОДИМ ДЛЯ СПАСЕНИЯ МАКСИМА МАЛЫШЕВА!



Максиму МАЛЫШЕВУ, проживающему со своей мамой в г. Омске, необходима дорогостоящая медицинская помощь. У юного скрипача - Максим увлеченно обучается игре на скрипке - прогрессирующая мышечная дистрофия, редкое, малоизученное в России заболевание, при котором мышечная ткань разрушается, а вместо нее появляется соединительная, тонус мышц падает, и они постепенно атрофируются. Мальчику всего 11 лет, и он медленно угасает. Его силы могут окончательно иссякнуть, и он уже не сможет взять в руки скрипку и смычок. Болезнь прогрессирует, поражая внутрен-

ние органы: мышцы, почки, сердце...

Помочь Максиму могут немецкие доктора. В Германии уже есть нарботки в лечении этой болезни. Стоимость его здоровья - 1 000 000 рублей.

Одинокая мама ребенка работает медсестрой, ей негде взять необходимую для спасения сына сумму. Максим - очень способный мальчик, учеба в школе дается легко, у него широкий круг интересов - мечтает стать путешественником, делает успехи в изучении английского языка.

Омский региональный центр помощи детям "Радуга" объявляет срочный сбор средств для Максима Малышева. Просим откликнуться всех неравнодушных людей.

Не упустим время, спасем юный талант!

Перечислить пожертвования для Максима можно в любом отделении Сбербанка (или через банкомат) - без комиссии, путем электронного платежа на сайте www.raduga-omsk.ru или принести в Центр "Радуга" по адресу: ул. Красина, 4/1. Телефон для справок: 908-902.

Благотворительный центр помощи детям "Радуга"

Тел. (3812) 908-902, 24-68-60

www.raduga-omsk.ru



СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Достойная заработная плата - заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

1. Минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета

Механизмы:

Ратификация конвенции Международной организации труда №131 "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран" (1970 год).

Принятие федерального закона о восстановительной потребности корзине трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

Принятие федерального закона о минимальном потребительском бюджете в Российской Федерации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимального размера оплаты труда не ниже минимального потребительского бюджета.

Принятие федерального закона о порядке и сроках поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины минимального потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

Индикаторы:

Доля работников, получающих заработную плату ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации.

Доля работников, получающих заработную плату ниже величины минимального потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

2. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Установление в коллективном договоре, соглашении минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Индикатор:

Количество коллективных договоров, соглашений, в которых минимальная тарифная ставка (минимальный оклад) установлена на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Минимальный размер оплаты труда - минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как вознаграждения за труд.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда; в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Индикатор:

Количество работников, получающих вознаграждение за труд на уровне МРОТ, должно соответствовать количеству работников, занимающихся неквалифицированным трудом.

4. Соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах и соглашениях размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным уровням и их доли в заработной плате.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления понятия "квалификация".

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления взаимосвязи между уровнем квалификации и размером оплаты труда.

Индикаторы:

Количество отраслевых (межотраслевых) соглашений, в которых установлены минимальные отраслевые стандарты заработной платы.

Количество коллективных договоров и соглашений, в которых доля постоянной части заработной платы составляет 70 и более процентов.

5. Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации

Механизмы:

Принятие постановления Правительства Российской Федерации по установлению базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам.

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части установления прогрессивной шкалы налогообложения доходов физических лиц.

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части финансирования, разработки, согласования, утверждения и применения всех элементов Национальной системы квалификаций, в том числе профессиональных стандартов.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в отраслевых соглашениях отраслевых систем квалификаций с обязательной дифференциацией каждого квалификационного уровня по размеру заработной платы.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах минимальных стандартов заработной платы по каждому квалификационному уровню.

Индикаторы:

Количество обращений работников в суды, в ФНПР по несоблюдению вышеуказанного принципа.

Количество коллективных договоров, в которых установлены минимальные стандарты по каждому квалификационному уровню.

Количество отраслевых соглашений, в которые включены отраслевые системы квалификаций и размеры заработной платы по каждому квалификационному уровню.

6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в соглашениях и коллективных договорах механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы.

Принятие нормативного правового акта Российской Федерации о порядке и сроках индексации заработной платы работников бюджетных и казенных учреждений.

Индикаторы:

Повышение среднемесячной реальной заработной платы. Повышение реальной заработной платы по каждой децильной группе.

7. Государственное содействие системной организации нормирования труда

Механизмы:

Принятие нормативного правового акта Российской Федерации о финансовом обеспечении и мерах государственного содействия системной организации нормирования труда во исполнение ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разработка и принятие Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации нормативно-правовой базы по установлению типовых (отраслевых, межотраслевых, профессиональных) норм труда во исполнение ст. 161 Трудового кодекса Российской Федерации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об установлении систем нормирования труда.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления и пересмотра норм труда на предприятии (в учреждении, организации) по согласованию с представительным органом работников.

Индикаторы:

Количество коллективных договоров и соглашений, включающих положения по установлению систем нормирования труда.

Количество случаев нарушений Трудового кодекса Российской Федерации в части установления и пересмотра норм труда без согласования с представительным органом работников.

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГРАЖДАН ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

Эффективная занятость - максимально возможная занятость на рабочих местах, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и повышения квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.

1. Полная занятость населения

Наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие образованию, опыту работы.

Механизмы:

Принятие государственной программы по содействию занятости населения.

Индикаторы:

Уровень общей безработицы.
Уровень регистрируемой безработицы.
Длительность поиска работы.

2. Стабильная занятость населения

Стабильная занятость - это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключаемому с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения. Если человек трудится у одного работодателя, если эта работа обеспечивает достаточ-

ный человеку доход и исключает необходимость искать дополнительный заработок, если срок трудового договора между работником и работодателем не ограничен, тогда можно говорить о стабильности трудовых отношений и устойчивой занятости.

Механизмы:

Принятие законопроекта депутатов Государственной Думы А. Исаева и М. Тарасенко № 451173-5 о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части усиления защищенности работников в случаях уклонения работодателей от заключения трудовых договоров путём необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов "заёмного труда".

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части исключения выполнения работы членами семьи надомника без возникновения трудовых отношений между такими исполнителями работы и работодателем.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обеспечения безопасных условий труда за счет средств работодателя, а также обязательности включения в трудовой договор места и даты получения заработной платы работником при выполнении работы на дому или дистанционно.

Индикаторы:

Количество лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Количество трудовых договоров, оформленных по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда.

Количество незаконных увольнений по инициативе работодателя.

Количество выявленных нарушений законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

3. Востребованность на рынке труда граждан Российской Федерации, получивших профессиональное образование

Механизмы:

Разработка прогноза развития отраслей и регионов с целью определения потребности предприятий в трудовых ресурсах в зависимости от инвестиций, технического перевооружения предприятий и диверсификации экономики.

Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда.

Индикаторы:

Потребность работодателей в работниках, заявленная в государственные учреждения службы занятости населения.

Уровень общей безработицы.

Уровень зарегистрированной безработицы (по уровням образования).

Общий объем недоиспользования труда.
Количество работников, охваченных внутрифирменным обучением.

Количество коллективных договоров и соглашений, в которые включены обязательства работодателя по обеспечению профессионального обучения работника.

3.1. Востребованность молодежи на рынке труда

Механизмы:

Разработка и обеспечение финансирования из средств федерального бюджета мероприятий по регистрации и учету в службах занятости выпускников профессиональных учебных заведений с целью выявления востребованных и невостребованных профессий и специальностей на рынке труда.

Увеличение финансирования из средств федерального бюджета бюджетных мест в профессиональных учебных заведениях по наиболее востребованным профессиям и специальностям на рынке труда.

Обеспечение финансирования из средств федерального бюджета разработки и реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников: государственное распределение обучающихся в профессиональных учебных заведениях, профориентация и стажировка выпускников, открытие курсов по обучению молодежи и финансовое обеспечение для ведения предпринимательской деятельности.

Внесение изменений в федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" в части закрепления за учебными заведениями всех уровней профессионального образования обязанности по трудоустройству выпускников, обучившихся на бюджетных местах.

Индикатор:

Уровень безработицы среди молодежи.

3.2. Оптимизация привлечения иностранной рабочей силы

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Введение специальной главы в Трудовой кодекс Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования трудовой деятельности иностранных работников на территории Российской Федерации.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части разрешения использовать иностранную рабочую силу работодателям, присоединившимся к региональным (отраслевым, межотраслевым) соглашениям.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части передачи полномочий по регулированию трудовой деятельности иностранных работников одному федеральному органу исполнительной власти.

Окончание на с. 10.

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Окончание. Начало на с. 9.

Индикатор:

Численность трудовых мигрантов, имеющих разрешение на работу, в том числе из стран СНГ.

4. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника

Механизмы:

Обеспечение частно-государственного финансирования учебных заведений профессионального образования всех уровней.

Обеспечение доступности и бесплатности начального и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

Обеспечение работодателем дополнительного профессионального образования, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и переквалификации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения обязательств работодателя по обеспечению непрерывного профессионального развития работника, в том числе на рабочем месте за счет средств работодателя.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части предоставления преференций работодателям, осуществляющим за свой счет профессиональное обучение работников.

Индикаторы:

Количество выпускников учебных заведений профессионального образования.

Количество работников, прошедших обучение, повышение квалификации, получивших дополнительное образование за счет средств работодателя.

Количество коллективных договоров, соглашений, в которые включены обязательства работодателей по обеспечению профессионального обучения работника.

5. Достойный уровень жизни безработных граждан

Механизмы:

Установление двух видов пособия по безработице: одно - социальное базовое пособие по безработице, выплачиваемое из средств федерального бюджета, другое - страховое пособие по безработице, выплачиваемое из средств социального страхования от безработицы.

Установление размера социального базового пособия по безработице на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации за счет средств федерального бюджета.

Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления механизмов и сроков индексации социального базового пособия по безработице.

Внесение изменений в Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" в части обеспечения безработных граждан социальным базовым пособием по безработице независимо от наличия трудового и страхового стажа гражданина. Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления обязательного страхования от безработицы в размере одного процента за счет страховых взносов работодателя.

Внесение изменений в федеральные законы Российской Федерации в части возмещения утраты заработка работнику за счет страховых взносов работодателей при наличии у гражданина оплачиваемой работы в течение двух лет, предшествующего наступлению безработицы, - установление страхового пособия по безработице.

Индикаторы:

Количество безработных граждан, получающих социальное базовое пособие в размере прожиточного минимума трудоспособного населения.

Количество безработных граждан, получающих страховое пособие по безработице.

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

Эффективное социальное партнерство - система взаимоотношений работников, их представителей, работодателей, их представителей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.

1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства

Механизмы:

Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях внесения проектов законодательных актов в сфере труда органами государственной власти в Государственную Думу Российской Федерации, органы законодательной власти субъектов Российской Федерации только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях принятия проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

Индикаторы:

Количество законодательных и иных нормативных право-

вых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренных всеми сторонами социального партнерства и принятых органами власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при приватизации или смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.

Индикаторы:

Количество нарушений в сфере труда.

Количество штрафных санкций к работодателям.

Количество коллективных трудовых споров.

Количество коллективных договоров, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Количество соглашений, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности создания постоянно действующих органов социального партнерства на всех уровнях для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности ежегодного предоставления отчетности о ходе выполнения условий коллективного договора, соглашения органами социального партнерства всех уровней в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности выдачи государственным инспектором труда в месячный срок работодателю предписания об устранении нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Индикаторы:

Количество нарушений в сфере труда.

Количество штрафных санкций к работодателям.

Количество коллективных трудовых споров.

4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя.

Индикаторы:

Численность работников, охваченных коллективными договорами, соглашениями.

5. Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров

Механизмы:

Совершенствование процедур внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров.

Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, условий соглашений и коллективных договоров.

Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций.

Индикаторы:

Число организаций, на которых проходили коллективные трудовые споры и забастовки.

Численность работников, участвовавших в коллективных трудовых спорах и забастовках.

Количество времени, не отработанного работниками, участвовавшими в забастовках.

6. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения видов участия представителей работников в управлении организацией, в том числе в работе коллегиальных органов управления (общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении).

Внесение изменений в Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ "Об акционерных обществах" в части установления положений в уставе порядка и условий участия представителя профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления (в общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении) общества.

Внесение изменений в Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ "Об акционерных обществах" в части установления

перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации.

Внесение изменений в Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" в части установления положений в уставе порядка и условий участия представителя профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления (в общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении) общества.

Внесение изменений в Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" в части установления перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации.

Индикаторы:

Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления (общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления).

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА И СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Социальное страхование - высокоэффективный механизм социальной защиты работающих и регулирования качества жизни.

1. Совершенствование пенсионного законодательства и повышение уровня пенсионного обеспечения граждан

Механизмы:

Принятие федерального закона "О ратификации конвенции МОТ "Установление минимальной заработной платы" (конвенция № 131).

Приведение минимального размера пенсии по старости к нормам не ниже прожиточного минимума пенсионера.

Индикатор:

Минимальный размер пенсии по старости.

Механизм:

Принятие федерального закона "О ратификации конвенции МОТ "О минимальных нормах социального обеспечения" (конвенция № 102).

Индикатор:

Коэффициент замещения пенсией утраченного заработка при наступлении страхового случая.

Механизм:

Создание дополнительной профессиональной пенсионной системы для работников, задействованных во вредных и опасных условиях труда, с установлением взаимосвязи между величиной страхового тарифа и категорией рабочего места в зависимости от вредности и опасности условий труда.

Индикатор:

Численность получателей дополнительных профессиональных пенсий.

2. Управление рисками для здоровья экономически активного населения

Механизмы:

Включения лекарственного обеспечения в систему обязательного медицинского страхования и Программу государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи.

Индикатор:

Процент охвата населения лекарственным обеспечением в амбулаторных и стационарных условиях.

Механизм:

Выявление и лечение заболеваний, являющихся основными причинами смертности и инвалидности трудоспособного населения России, на основе всеобщей диспансеризации работающих за счет средств обязательного медицинского страхования, с включением в объем мероприятий санации полости рта и обследование на онкомаркеры.

Индикаторы:

Количество впервые выявленных заболеваний.

Динамика заболеваемости и смертности работающих по отношению к предыдущему году.

Доступность медицинской помощи и удовлетворенность ее качеством.

Механизм:

Внесение изменений в ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в части оплаты периодов временной нетрудоспособности на основании актуального текущего заработка за текущий период страхования.

Индикаторы:

Расчетный период, предшествующий страховому случаю. Размер пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Механизм:

Восстановление и развитие сети санаториев-профилакториев как системы предупреждения общей и профессиональной заболеваемости и формирования здорового образа жизни.

Индикаторы:

Динамика численности санаториев - профилакториев. Количество работающих, воспользовавшихся их услугами.

Механизм:

Разработка и принятие федерального закона "Об организации питания на предприятиях и в организациях".

Индикатор:

Процент охвата предприятий сетью общественного питания.



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

НОЧНОЙ ТРУД

Что означает понятие "работа в ночное время"? Должен ли работодатель предоставлять сторожу один час на перерыв? Этот час включается в рабочее время?

В соответствии со ст. 1 конвенции Международной организации труда № 171 термин "ночной труд" означает любую работу, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра. Согласно ч. 1 ст. 96 ТК РФ ночное время включает в себя период с 22 до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ).

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (ч. 4 ст. 96 ТК РФ). Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитыва-

ющие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ).

Режим рабочего времени сторожей должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, выходные дни по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

Согласно ст. 106 ТК РФ время отдыха представляет собой время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и



которое он может использовать по своему усмотрению. К времени отдыха относится в том числе перерыв в течение рабочего дня (смены) (ст. 107 ТК РФ).

Как следует из ч. 1 ст. 108 ТК РФ, в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. В рабочее время данный перерыв не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 108 ТК РФ).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Сторожа, как и всем остальным работникам, работодатель обязан предоставить время для приема пищи продолжительностью не менее 30 минут. Указанное время в рабочее время сторожа не включается.



щаться с иском в суд.

Ответственность перевозчика за зарегистрированный багаж без объявленной ценности ограничивается:

на международных линиях - 250 франками за 1 кг веса (п. 2 ст. 22 Варшавской конвенции),
на внутренних линиях - двумя минимальными размерами оплаты труда за 1 кг (п. 1 ст. 119 Воздушного кодекса РФ).

Если повреждены или утрачены вещи, находящиеся при пассажире, то ответственность перевозчика ограничивается:

на международных линиях - 5000 франками с пассажира,
на внутренних линиях - 10 минимальными размерами оплаты труда.



вашим выходом из отпуска по уходу за ребенком в силу ст. 79 ТК РФ автоматически прекращается трудовой договор с работником, заменившим вас на время отпуска.

Таким образом, по выходу из отпуска по уходу за ребенком вы вправе требовать от работодателя предоставления работы на прежней должности. Если же ваш работодатель откажется от исполнения своих обязанностей, то вы можете обратиться в Федеральную инспекцию труда с просьбой привлечь работодателя к ответственности за нарушение трудового законодательства РФ, в прокуратуру либо суд.

ОДНАКО ЗА ВРЕМЯ ПУТИ...

Я летел на самолете из отпуска, по прилете оказалось, что мой багаж вскрыт и пропали некоторые вещи. Что делать в этом случае? Какое возмещение я должен получить?

Вам нужно составить акт о повреждении (или утере) багажа и направить перевозчику (авиакомпанию) письменную претензию в течение 7 дней. Если ответ не будет получен в течение 45 дней после вручения претензии перевозчику - можно обращаться с иском в суд. Если вы объявляли ценность багажа, то возмещение должно производиться в соответствии с объявленной ценностью, иначе - по весу багажа.

Если при получении багажа оказалось, что багаж либо поврежден, либо пропал, пассажиру нужно:

составить акт о повреждении (или утере) багажа,
направить перевозчику письменную претензию в течение 7 дней.

Для составления акта нужно сразу же после обнаружения утери или повреждения багажа вызвать работ-

ников аэропорта, пригласить свидетелей (еще двух-трех человек, летевших тем же рейсом) и в их присутствии составить акт. Акт должен подписать представитель перевозчика и пассажир.

В случаях повреждения или утери багажа нужно направить перевозчику претензию в письменной форме в срок не позднее 7 дней со дня получения багажа, а в случае просрочки доставки багажа - в срок 21 день (ст. 127 Воздушного кодекса РФ).

Перевозчик обязан в течение 30 дней с даты поступления претензии рассмотреть ее и в письменной форме уведомить пассажира об удовлетворении или отклонении претензии (ст. 128 Воздушного кодекса РФ).

Если пассажир не получил ответа в течение 45 дней после вручения претензии перевозчику - можно обра-

ИЗ ДЕКРЕТА - НА СВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО

Я уведомила работодателя о своем выходе на работу после декретного отпуска на прежнюю должность - администратора магазина. Работодатель ответил, что моя должность занята другим работником, и предложил выйти на должность продавца магазина. Я не согласилась на эти условия, поскольку работаю с 2005 года и прошла все ступени от продавца до администратора магазина. Подскажите, как поступить в данной ситуации? Какие у меня есть права и на что мне можно рассчитывать?

И правильно сделали, что не согласились на условия вашего работодателя. Согласно ч. 1 ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Частью 4 ст. 256 ТК РФ установлено, что за работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность). Как следует из ч. 2 ст. 59 ТК РФ, с работником, принимаемым на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы, заключается сроч-

ный трудовой договор. Он прекращается с выходом работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

Это означает, что основной работник в любое время в течение предусмотренного ч. 1 ст. 256 ТК РФ трехлетнего отпуска по уходу за ребенком вправе прервать отпуск и выйти на работу. При этом работник выходит именно на свою должность, занимаемую им до ухода в отпуск по уходу за ребенком, а не на иную должность, предложенную работодателем. Любые заявления работодателя о том, что ваша должность занята другим работником, неправомерны, поскольку с

ИНФОРМИРУЕТ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

КОМУ ПОЛОЖЕНЫ ВЫПЛАТЫ?

В Омском отделении Пенсионного фонда прошел информационный марафон на тему корректировки пенсий с 1 августа и выплаты средств пенсионных накоплений. На самые распространенные вопросы отвечает заместитель управляющего Галина ГОРСТ.

У кого увеличились пенсии с 1 августа?

С 1 августа каждого года производится корректировка страховой части трудовой пенсии по старости и по инвалидности по страховым взносам, которые не были учтены ранее при назначении пенсии, ее перерасчете или предыдущей корректировке. Для такого перерасчета во внимание принимаются суммы страховых взносов по состоянию на 1 июля года, в котором производится корректировка.

Например, трудовая пенсия по старости была назначена с 25 июля 2011 года, пенсионер продолжал работать. При расчете размера пенсии были учтены страховые взносы на дату ее назначения. С 1 августа 2012 года размер пенсии скорректирован (увеличен) за счет страховых взносов, поступивших на лицевой счет получателя в системе персонифицированного учета ПФР за период работы после назначения пенсии.

С 1 августа текущего года увеличились размеры трудовых пенсий по старости и по инвалидности и у тех пенсионеров, кто в 2011 году и в I квартале 2012 года осуществлял трудовую деятельность, и за кого работодатель отчислял страховые взносы на страховую часть их пенсии. Уже в августе работающие пенсионеры получают свои пенсии в новых более высоких размерах.

При этом особенность корректировки состоит в том, что пенсионеру не нужно подавать заявление о перерасчете пенсии. Такая корректировка страховой части трудовой пенсии осуществляется автоматически на основании данных о страховых взносах, имеющих на индивидуальных лицевых счетах граждан в ПФР по состоянию на 1 июля.

От чего зависит сумма увеличения трудовой пенсии в результате произведенной корректировки с 1 августа?

Сумма увеличения пенсии в результате произведенной корректировки у каждого индивидуальна и зависит, в первую очередь, от суммы страховых взносов, отраженной на лицевом счете в Пенсионном фонде. Поэтому узнать о конкретной сумме увеличения можно в территориальном управлении ПФР.

У кого формируются пенсионные накопления?

Пенсионные накопления формируются у граждан 1967 года рождения и моложе, являющихся участниками системы обязательного пенсионного страхования (если они работают или работали в любой из периодов начиная с 2002 года). Также пенсионные накопления формировались у мужчин 1953-1966 годов рождения и женщин 1957-1966 годов рождения, в пользу которых в период с 2002 по 2004 год работодателем уплачивались страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.

Кроме того, накопительная часть трудовой пенсии формируется у участников Программы государственного софинансирования пенсий, а также у мам, направивших средства (часть средств) материнского (семейного) капитала на формирование накопительной части трудовой пенсии.

Кто имеет право на выплату пенсионных накоплений?

Для выплат за счет средств пенсионных накоплений должны быть соблюдены одновременно два условия: гражданин должен иметь накопленные средства и иметь право на трудовую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно, или уже являться пенсионером.

Нужно ли подавать заявление для назначения накопительных выплат или они будут выплачиваться автоматически?

Выплаты за счет средств пенсионных накоплений устанавливаются только по заявлению. Если гражданин впервые обращается за назначением пенсии по старости, то ему одновременно будет назначена страховая часть, а также определяться и рассчитываться вид выплаты пенсионных накоплений. Те граждане, которые уже вышли на пенсию, но не обращались за выплатой пенсионных накоплений, должны обратиться за их назначением.

Заявление на установление выплат за счет средств пенсионных накоплений подается в территориальный орган ПФР либо в негосударственный пенсионный фонд, в зависимости от того, где формируются его пенсионные накопления.

Кто имеет право на получение единовременной выплаты средств пенсионных накоплений?

Право на получение единовременной выплаты из средств пенсионных накоплений имеют следующие граждане:

- получатели трудовой пенсии по инвалидности или трудовой пенсии по случаю потери кормильца либо получатели пенсий по государственному пенсионному обеспечению (социальной пенсии), которые не приобрели право на установление трудовой пенсии по старости из-за отсутствия необходимого страхового стажа, но достигли установленного возраста назначения трудовой пенсии: женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет при наличии у них пенсионных накоплений;

- лица, которым назначена трудовая пенсия по старости, если размер накопительной части составляет 5% и менее по отношению ко всему размеру трудовой пенсии по старости (включая страховую и накопительную части). Это, прежде всего, относится к тем, у кого пенсионные накопления на обязательное пенсионное страхование формировались только в течение трех лет (в 2002, 2003, 2004 годах).