

ПОЗВИЩИЯ



№ 32(1087) • 20 - 26 сентября 2012 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

И ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ

Порядка 150 новых рабочих мест в скором времени появится в акционерном обществе "Хлебодар". Профсоюзный комитет рассчитывает, что и первичная организация предприятия тоже пополнится новыми членами.

Не столь уж много времени прошло с того момента, когда руководство этого акционерного общества, снабжающего омичей не только нужной, но и вкусной продукцией - хлебом, всевозможными булочками, пирожными, тортами, задумало построить в поселке Магистральный новый производственный корпус да еще обзавестись собственной мельницей. И вот узнаем: мельница уже работает, скоро наступит черед запуска в Магистральном в эксплуатацию мощностей по выпуску сладостей - сегодня здесь ведется монтаж оборудования. Что ж, новость хорошая: по нынешним временам любое новое производство, открывающее дополнительные рабочие места, повсеместно воспринимается едва ли не на ура. А для председателя профкома "Хлебодара" Ольги Шпак люди, которые придут сюда работать, это потенциальный резерв расширения первички. Хотя охват профчленством на предприятии и без того неплохой: 75 процентов тех, кто трудится здесь, состоит в профсоюзной организации. Но цель-то достичь большего никто не отменял!

Окончание на с. 3.



В коллективном договоре, заключенном в прошлом году в ОАО "Хлебодар", среди мероприятий по охране труда была предусмотрена установка вентиляции в тестомесильном отделении. Теперь работать здесь намного комфортнее.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

В ПЕНСИОННОМ ФОНДЕ - ИНФОРМАЦИОННЫЙ МАРАФОН

Омское отделение Пенсионного фонда РФ сегодня, 20 сентября, проводит информационный марафон на тему выплаты правопреемникам умерших застрахованных лиц средств их пенсионных накоплений, а также порядка приема заявлений о распределении средств пенсионных накоплений.

Кто имеет право на подобные выплаты? Куда и в какие сроки нужно обращаться? Можно ли самому написать заявление о наследовании своих пенсионных накоплений? На эти и другие вопросы ответят специалисты Пенсионного фонда.

ЗВОНИТЕ С 8.00 ДО 20.00 ПО ТЕЛЕФОНАМ 23-18-06 И 24-74-01.

СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ ЧИТАЙТЕ:

ЕСТЬ МНЕНИЕ

КАКИМИ БУДУТ ОТВЕТЫ НА ВЫЗОВЫ ЭПОХИ?

Омские профсоюзные лидеры продолжают обсуждение "Стандартов достойного труда".

2-я стр.

ОБРАЗОВАНИЕ

ОБЯЗЫВАЕТ ДОВЕРИЕ

Размышления в начале учебного года.

3-я стр.

ЛЮДИ ТРУДА

УПРАВЛЯЮТ "ВЕЛИКАНАМИ" СТРОЙКИ

Уже долгие годы ЗАО "Управление механизации-4" является ведущим на рынке услуг по обслуживанию грузоподъемных механизмов. А его работники стабильно удерживают лидерство в профессиональных соревнованиях строителей.

4-я стр.

ВАЖНО

ШМАКОВ ВОЗЬМЕТСЯ ЗА РЕФОРМУ ВКП

Съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов обсудил проблемы и планы.

5-я стр.

ДАТА

ПОБЕДЫ КО ДНЮ РОЖДЕНИЯ

Многочисленными победами - научными, производственными и спортивными - коллектив ОАО "Центральное конструкторское бюро автоматики" встретил 63-ю годовщину со дня образования предприятия.

9-я стр.

ЕСТЬ МНЕНИЕ

КАКИМИ БУДУТ ОТВЕТЫ НА ВЫЗОВЫ ЭПОХИ?

ОМСКИЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ЛИДЕРЫ ПРОДОЛЖАЮТ ОБСУЖДЕНИЕ "СТАНДАРТОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА"

НИКОЛАЙ ЕФИМКИН,

**председатель областной организации
"Всероссийского Электропрофсоюза":**

**"СВЕРЯЕМ СО "СТАНДАРТАМИ ДОСТОЙНОГО
ТРУДА" СОБСТВЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ"**

- Особо в документе, представленном ФНПР, нас заинтересовал, конечно, самый важный вопрос - заработной платы. Если честно, то мы считаем, что омские энергетики недооценены: их мастерство, умение, старание и преданность делу должны оплачиваться более достойно. Поэтому в переговорах по отраслевому тарифному соглашению на федеральном уровне мы выдвинули ряд требований в духе, как видим сейчас, "Стандартов достойного труда". (Однако, сверяя свои пожелания с весьма жесткими тезисами этого документа, мы видим, что еще и скромничаем: можно было бы потребовать от наших социальных партнеров побольше.) Кроме того, ведя переговоры по коллективному договору в филиалах ОАО "МРСК Сибири" - "Омскэнерго" и ОАО "ТГК-11", считаем необходимым заложить в них пункты об индексировании зарплаты и будем всячески их отстаивать. "Стандарты достойного труда" нас в этих непростых переговорах очень поддерживают самим фактом своего существования.

Для нас актуален вопрос соответствия уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, условиям и качеству труда - опять-таки потому, что работники энергосистемы в основном являются работниками очень высокой профессиональной подготовки. И мы поддерживаем усилия ФНПР по внесению в Трудовой кодекс понятия "квалификация", а также взаимосвязи между её уровнем и размером оплаты труда.

Работая в одной из ведущих отраслей народного хозяйства, где люди могут получать неплохие зарплаты, мы озабочены нашим будущим, поскольку по выходе на пенсию жизнь квалифицированного работника начинает строиться на не соответствующих нормальным стандартам средствах. Мы считаем, что пенсия в размере 40 процентов замещения зарплаты - минимум, за который стоит бороться.

Чрезвычайно важна обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений всеми сторонами социального партнерства с государственным контролем над этой стороной взаимоотношений. Непременна нужна и обязательность распространения соглашения на каждого работодателя, чтобы не было больше уходов от ответственности под лозунгом "Я не член объединения работодателей, меня это не касается". Государство должно жестко пресекать такие чреватые социальным взрывом вещи.

ЗУФАР ИСКАКОВ,

**заместитель руководителя Омского
структурного подразделения дорожного
комитета профсоюза Западно-Сибирской
железнодорожной дороги:**

**"ЭТОТ ДОКУМЕНТ ДОЛЖЕН БЫТЬ
НАСТОЛЬНОЙ КНИГОЙ ПРОФСОЮЗНОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ"**

- Отличительной особенностью "Стандартов достойного труда" является то, что в одном документе собраны все направления работы, которые профсоюзы обозначали для себя как приоритетные в последние годы. Однако всё это время каждое из этих направлений было как бы реакцией на острое проявление той или иной проблемы, ликвидацией локальных узких мест. А сейчас всё сконцентрировано, систематизировано, расставлены акценты, вновь обращено внимание на те проекты, которые на какое-то время выпали из сферы общественного внимания - например, создание фонда средств социального страхования от безработицы. Это механизм не новый, уже опробованный когда-то в условиях современной России и доказавший при этом свою эффективность: остроту проблемы для потерявшего работу фонд, конечно, не снимет, но позволит его семье продержаться какое-то время, отдалит пресловутый "черный день".

Получили новое рассмотрение и те требования, которые ФНПР ни на день не снимала с повестки дня - скажем, комплекс вопросов, связанных с МРОТ или с программой государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи. А самое главное - каждая профсоюзная организация получила четкий ориентир, к которому следует стремиться. Ведь, в конце концов, не так уж важно, когда то или иное положение "Стандартов достойного труда" будет реализовано; прекрасно уже то, что намечены конкретные социальные цели. Подсказаны даже индикаторы эффективности работы профсоюзной организации любого уровня. Есть ал-



горитмы, на которые стоит равняться при составлении и анализе коллективных договоров.

"Стандартами достойного труда" сформулированы самые главные профсоюзные требования сегодняшнего дня. Так что о наборе минимальных требований, включаемых в коллективный договор, можно уже голову излишне не ломать. А значит, любой руководитель профсоюзной организации должен иметь "Стандарты достойного труда" в качестве настольной книги, чтобы сверять с ними свои замыслы и решения.

АЛЕКСЕЙ ЯЦИН,

председатель профкома ОАО "Сатурн":

**"СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО - КЛЮЧЕВОЙ
РАЗДЕЛ "СТАНДАРТОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА"**

- Я стараюсь рассматривать "Стандарты достойного труда" с двух сторон: не только как профсоюзный руководитель, но и как производитель, знающий все рабочие процессы и взаимосвязи изнутри. Так вот, исходя из этих двух точек зрения, я выделил бы как ключевой раздел о социальном партнерстве. Дело в том, что в ситуации эффективного социального партнерства, когда каждая из сторон исполняет свои функции в полном объеме, не пришлось бы заводить речь о многих требованиях, формулируемых "Стандартами достойного труда". Для нашего предприятия, скажем, эта ситуация выглядит так: долгосрочное размещение государственного заказа (забота властной стороны) приносит заводу стабильный доход, который позволяет работодателю и профсоюзной организации собственными силами повышать квалификацию работников, решать проблемы молодежи и ветеранов, плотнее заниматься оздоровлением персонала - словом, развивать социальную сферу.

В нынешних условиях деньги, как бы мы к этому ни относились, решают всё - и может получиться так, что, повысив зарплату всем без исключения, мы оставим, например, молодежь без возможной подмоги в выплате ипотеки, а ветеранов без материальной помощи. Вот поэтому я считаю, что сначала нужно в полной мере реализовать принципы социального партнерства, чтобы вести между сторонами договаривающегося треугольника постоянный разумный и аргументированный диалог.

Многие из проблем, упоминаемых в "Стандартах достойного труда", носят системный, комплексный характер - об этом не нужно забывать. Так, вопрос занятости тесно связан с переизбытком кадров одних специальностей и дефицитом других. Какая из сторон партнерства виновата в том, что молодой специалист по окончании вуза не может найти работу по своей специальности - к примеру, экономиста? Пять лет назад, может быть, ситуация была иной и экономисты были нужны как воздух - вот он и пошел учиться на этот факультет. Кто мог спрогнозировать изменение конъюнктуры? В одночасье эту проблему не исчерпать, нельзя отдать приказ срочно закрыть одни специализации и открыть другие. Мне реально жаль тех молодых людей, которые приходят к нам, пытаются трудоустроиться: и хотелось бы помочь, да специальность не та. Они - заложники ситуации, на которую, повторю, мы должны смотреть через призму социального партнерства.

И вот тут особое значение приобретает раздел "Стандартов достойного труда", в котором речь идет об участии профсоюзов в управлении предприятием. Действительно, вместо того чтобы постоянно показывать пальцем на работодателя, нужно просто взглянуть на вещи его глазами, вникнуть в круг его забот и обязательств. И совместными усилиями, конструктивно и осмысленно взяться за решение общих проблем. В этом смысле реализация "Стандартов достойного труда" сослужит нам всем добрую службу.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

СТУДЕНТЫ УКРЕПЛЯЮТ ПРОФСОЮЗНОЕ ЕДИНСТВО

Как мы уже сообщали, в ноябре должна состояться конференция студенческих профсоюзных организаций высших и средних специальных учебных заведений города, на которой будут вновь выбраны руководящие органы АПОС - Ассоциации профсоюзных организаций студентов. О том, насколько назрела идея возобновления деятельности АПОС, сегодня рассказывает председатель профсоюзной организации студентов ОмГУПС **Юрий СОЛОДЯНКИН:**

- На мой взгляд, консолидация сил молодежи очень актуальна - это и сэкономит ресурсы, и поможет выработать общий вектор развития. Молодежные профсоюзные организации наметят единые цели, достигать которых будет легче коллективными усилиями. Ассоциация сможет выдвигать своих представителей в Общественную палату Омской области, в Молодежный парламент, другие общественные организации, выносить какие-то идеи и проекты для обсуждения в мэрии и горсовете. Ну и, в конце концов, АПОС - это возможность для студенческой молодежи громче заявить о себе, показать: мы есть, мы - вот они, не только со своими потребностями и проблемами, но и с желанием сделать жизнь в регионе лучше, с необходимыми для этого силами и энергией.

- Среди студенческих профсоюзных организаций есть и сильные, и сравнительно слабые. Насколько этот фактор может сказаться на работе АПОС?

- В студенческой жизни всегда есть что улучшать, и крепкая профсоюзная организация в силах это сделать. Профсоюзная организация ОмГУПС справедливо считается одной из сильнейших, у нас накоплен очень большой опыт, и мы готовы им делиться. Ассоциация ведь создается в том числе и для того, чтобы помочь наиболее слабым или неопытным. Так что разница в весовых категориях в общем-то должна только укрепить профсоюзное единство студентов.

- Как будут проходить выборы главы АПОС?

- До 20 октября профсоюзные организации вузов и ссузов должны подать заявки с кандидатурами на пост председателя АПОС, а сами выборы состоятся на ноябрьской конференции студенческих профсоюзных организаций с квотой представительства "один человек от тысячи студентов учебного заведения". Как обычно, кандидаты расскажут о себе и своих достижениях, развернут перед делегатами свои программы, и вско- ре после этого мы узнаем имя нового студенческого профсоюзного лидера.

Записал Лев ГРАЧЁВ.

ПРОФСОЮЗНЫЙ МОНИТОРИНГ

РЕАЛЬНО И ПОТЕНЦИАЛЬНО УВОЛЕННЫХ СТАЛО БОЛЬШЕ

К 14 сентября численность работников, предлагаемых к увольнению, увеличилась на 11 и составила 755 человек: предупрежден о возможном сокращении 41 работник войсковой части 63779, уволено 3 человека в учреждении здравоохранения, 18 человек в учреждениях образования, 5 человек в учреждениях социальной сферы, 4 человека в ОАО "Омск-Полимер". На эти 30 работников возросло и количество уволенных с начала высвобождения, достигнув на данный момент 13261 человека.

В режиме неполной занятости работают сейчас 1122 человека, на 46 меньше (за счет выхода этой части персонала на полный режим работы в ООО "Тепловодоканал").

Число работников, находящихся в простое по вине работодателя, равно как и находящихся в отпусках без сохранения заработной платы, осталось на прежнем уровне - 31 и 826 человек соответственно. Также остался неизменным и объем просроченной задолженности по заработной плате перед работниками предприятий, профсоюзные организации которых стоят на учете в обкомах отраслевых профсоюзов: 99 миллионов рублей.

Отдел экономического анализа и трудовых отношений ТОО "ФОП".

ОБРАЗОВАНИЕ

ОБЯЗЫВАЕТ ДОВЕРИЕ

РАЗМЫШЛЕНИЯ В НАЧАЛЕ УЧЕБНОГО ГОДА

Недавно в Горно-Алтайске, в рамках объявленного Российским профсоюзом работников народного образования и науки года первичной профсоюзной организации, проходила конференция территориальных профорганизаций Сибирского федерального округа. Под председательством члена исполкома профсоюза, председателя Красноярской краевой профорганизации Людмилы Косарынцевой участники встречи обсуждали актуальные вопросы мотивации профсоюзного членства. В работе конференции принял участие председатель Омской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Александр ШРАМ.

Фрагменты его выступления на "круглом столе", состоявшемся во время конференции, мы предлагаем сегодня вашему вниманию.



Обновление деятельности профсоюзных организаций в условиях модернизации системы образования, на наш взгляд, предусматривает рассмотрение некоторых назревших проблем.

Это, в частности, повышение уровня защиты трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников в условиях государственно-общественного управления образованием; реализация социального партнерства, особенно на уровне образовательного учреждения; мотивация профсоюзного членства и повышение эффективности внутрисоюзной работы; НСОТ в учреждениях образования, опыт и проблемы совместной деятельности профорганизации и работодателей.

При этом одно дело - назвать проблемы. И совершенно другое - как правильно и рационально распределить, кому и что делать в профорганизации. Ведь получить однозначные и полные ответы на эти задачи может только команда единомышленников. Поэтому мы считаем одной из важнейших задач выработку продуманных путей решения. Речь идет, во-первых, об оперативном выявлении резервов, просчетов и упущений в организационной деятельности. Во-вторых, о повыше-

нии качества и эффективности анализа мероприятий профорганизации. И в-третьих, о мерах совершенствования данной работы.

Возьмем, к примеру, систему действий контрольно-ревизионных комиссий в нашем профсоюзе. В основном, так сложилось в нашей практике, они охватывают прежде всего финансово-хозяйственную сферу. Но почему такой подготовленный актив, как ревкомиссия, не рассматривает участие профорганизаций в регулировании социально-трудовых отношений или проблемы, связанные с организационным укреплением? Согласитесь, когда об этих аспектах нашей работы будет информировать ревкомиссия, то можно как минимум надеяться на четкость расстановки акцентов и конкретику анализа.

Продолжая мысль, замечу: а может, незрела необходимость внедрить в качестве одной из технологий анализа эффективности деятельности профорганизации внешний аудит? Почему бы, скажем, членам ревкомиссии одной организации не проверить, как действовала в отчетный период профорганизация другого коллектива? Ведь при этом мы достигнем реального обмена опытом, получим анализ независимых, если так можно сказать, экспертов.

Вопрос вопросов - мотивация профсоюзного членства и повышение эффективности внутрисоюзной работы. Как и социальное партнерство - на уровне образовательного учреждения. Причем по этим темам написано столько статей, рекомендаций, советов. Почитаешь, согласишься - здорово! А как применить на практике?

Первое - может быть, недостает внимания к тем, кто столкнулся с непреодолимыми сложностями или посчитал их таковыми. Среди путей разрешения вижу конкретные индивидуальные собеседования с глубоким анализом, с выработкой совместных с руководством планов и, конечно же, с поддержкой со стороны работодателя.

Второе - вспомним Макаренко: во всех случаях мы обсуждаем поступок, а не человека. Пока же мы не даем человеку возможности совершить этот поступок, и обсуждать нечего. Надо учитывать, что многие нормативные акты ориентируют педагога на собственный выбор приемов и методов. Дадим возможность действовать по своему выбору, поддержим - продвигаться вперед.

Третье - нередко мы упускаем из виду, что родители - равноправные участники образовательного процесса. И отношения с

ними должны быть партнерскими. А для этого типа отношений характерны уважение и доверие.

И четвертое: всем известно, что дети - лучшие исследователи и рецензенты в учительском деле. Так что если оценка преподавателя руководителем не совпадает с мнением детей (или коллег, или родителей), значит, либо учитель завышает свою самооценку, либо руководитель ориентируется не столько на успехи, сколько на недостатки педагога.

...В скором будущем нам предстоит работать по новому закону "Об образовании в РФ", уже внесенному правительством в Госдуму. Надо полагать, что концептуально законопроект более менять не будут, в нем могут быть только отдельные поправки. Однако СМИ и профильные эксперты уже поднимают проблемы сохранения компенсации коммунальных расходов сельским педагогам, а также предлагаемых Минтруда РФ изменений в сфере оплаты труда. Эти и другие вопросы волнуют педагогов, и защитниками их интересов должны выступить мы. Обязывает нас к этому не только уставное положение, но и оказанное доверие - быть лидерами.

ВЕСТИ С ПРЕДПРИЯТИЙ

И ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ

Окончание.
Начало на с. 1.

Тем более что привлечь есть чем. В прошлом году заключили с администрацией новый коллективный договор, укрепивший позиции профсоюза и права работников акционерного общества. В частности, на десять процентов увеличился размер оказываемой материальной помощи. Большое количество мероприятий было заложено в колдоговор по вопросам охраны труда, и многие из них уже выполнены. К примеру, только в первом полугодии этого года установлена вентиляция в тестомесильном отделении и мужских бытовках хлебного цеха (где, кстати, также проведен косметический ремонт), на многих участках появились кондиционеры. Почти тридцать человек прошли обучение по охране труда и промышленной безопасности. Кроме того, по коллективному договору решены вопросы со спецодеждой, средствами защиты, обеспечением аптечками для оказания первой помощи при необходимости и др. А теперь вот с января будущего года планируется увеличить заработную плату.

Это всё шаги навстречу, которые делает руководство "Хлебодара". Но ведь никуда не делась и работа самой профсоюзной организации, ее профкома. В тот день, когда мы общались с Ольгой Викторовной, для детишек работников предприятия был организован День первокурсника. Двадцати пяти новоиспеченным школярам профсоюз

устроил настоящий праздник: сводил на экскурсию в цех, где выпекают душистый хлеб, вручил каждому подарок, а потом отвез в "Континент" в игровой клуб "Трансформер". Ну и, конечно, не обошлось без фирменных хлебодаровских пирожных с чаем.

Дети для профкома - особая, приятная "статья расходов". Нынешним летом около семидесяти ребят побывали в лагерях отдыха. Будущих хлебопексов всегда готовы встретить в театре-студии "Рассвет", театре Любви Ермолаевой, предоставляющих акционерному обществу свои площадки для проведения праздника. Новогодние подарки - ну это уж непременно.

А еще говорят, старики как дети, тоже требуют к себе постоянного внимания. Споры нет - заслужили. С ветеранами связь у первички постоянная. Если кому требуется - предоставляется возможность подлечиться в комплексном центре социального обслуживания населения "Любава". Проходят традиционные встречи накануне Дня Победы. И еще такой вот, можно сказать, трогательный знак оказываемого им внимания: бывшие работники предприятия бесплатно обеспечиваются тем самым хлебом, который и они когда-то тоже пекли. Доброе дело!

Впрочем, на "Хлебодаре" хороших традиций немало. Стоит посмотреть, как проходит здесь ежегодный конкурс профессионального мастерства. Изготовленное его участниками с удовольствием пробуют все: сами конкурсанты, жюри,



За качеством продукции на предприятии ведется строгий контроль.

зрители и обязательно генеральный директор акционерного общества Аркадий Гольдштейн. Ведь что-то из этого может и "в серию" пойти.

Очередной такой конкурс на предприятии не за горами, в октябре. В этом году его главная тема - праздник. Будет предложено выставить на суд жюри изделия для праздничного стола, не важно свадьба ли это, день рождения или юбилей. Как всегда, победители получают денежную премию, и все участники -

подарки. Но уже сегодня известно, что представлять омский "Хлебодар" на подобном смотре мастерства в Красноярск поедет Кенюль Мамедова, ее творчество не раз уже оценивалось самыми высокими баллами.

Эффективно трудиться, повышать профессиональный уровень и, конечно же, интересно отдыхать - три важнейшие составляющие успешности любого коллектива. Последняя из них, как обычно, всецело на плечах профкомов. Только что на

базе отдыха "Радуга" прошел очередной туристический слет, в котором приняли участие практически все цеха, подразделения, службы и даже ветераны "Хлебодара". В турнирных баталиях выявляли сильнейших в мини-футболе, волейболе, теннисе. Впервые была проведена легкоатлетическая эстафета. И впервые же на слет приехали не три, а четыре сборные команды.

Среди тех, кто нередко завоевывает переходящий кубок, спортсмены транспортного отдела и отдела доставки. Всегда неизменные участники слета - заместитель начальника транспортного отдела Дмитрий Кузьмин, водитель Евгений Пушкарев, его супруга, диспетчер Елена. Между тем опыт, которого они и их товарищи по команде набираются за счет такого активного участия в соревнованиях, - тот самый залог достигаемых в итоге побед.

И вот еще что: хорошо, когда к спортивным победам добавляются успехи на рабочем месте и лад в семье. Будет всё это у "хлебодаровцев" - в выигрыше в конечном счете окажемся мы, омичи. Ведь то, что производится на предприятии, - у каждого в доме на столе.

Яков ШИЛИН.
Фото
Василия МОЛОШНИКОВА.

ЛЮДИ ТРУДА

УПРАВЛЯЮТ "ВЕЛИКАНАМИ" СТРОЙКИ

Место, где идет масштабное строительство, можно увидеть еще издали. Главная примета - устремленные ввысь силуэты башенных кранов. Многие из этих "великанов" находятся в эксплуатации ЗАО "Управление механизации-4". Парк оборудования предприятия насчитывает более ста единиц техники. В свое время краны УМ-4 возвышались над площадками, где возводились такие знаковые для города объекты, как театр "Арлекин", спорткомплекс "Арена-Омск", Успенский собор. Сейчас их стрелы маневрируют там, где строятся самые красивые жилые микрорайоны. Уже долгие годы это предприятие является ведущим на рынке услуг по обслуживанию грузоподъемных механизмов. А его работники стабильно удерживают лидерство в профессиональных соревнованиях строителей.

Не стал исключением и нынешний год. Предприятие было признано одним из лучших среди монтажных организаций региона. И, как всегда, репутацию компании укрепили победы представителей коллектива в конкурсе профмастерства, проводимом территориальной организацией отраслевого профсоюза, региональным Минстроем и Союзом строителей Омской области. В поединке машинистов башенных кранов не было равных молодым работникам Александру Кобзенко и Алексею Мамонтову. С ними корреспонденты "Позиции" встретились на строительстве жилого комплекса "Полет". Снизу увидеть машинистов было нереально: созвонились и попросили на несколько минут "спуститься с небес на землю". Конкурсные страсти к тому моменту давно утихли. Да и когда проходили соревнования, признаются ребята, излишним эмоциям они старались не поддаваться.

- Хладнокровие, внимание и мгновенная реакция - первое, что необходимо в нашей профессии, - говорит Александр Кобзенко, занявший первое место в своей номинации. - Эти качества важны в повседневной работе. В сочетании с опытом они и на конкурсе дают хороший результат. В прошлом году во время состязаний я немного попервничал и в итоге не вошел в призовую тройку. Зато в этот раз представил, что делаю обычную работу, и такой метод меня не подвел.

Звучит просто, но эта "обычная работа" предполагает способность просчитывать ситуацию на несколько шагов вперед, оперативно определять вес груза и нужную высоту подъема, без слов понимать действия строителей, которые находятся внизу. Такие умения оттачиваются годами. Машинистом башенного крана Александр работает пять лет. До этого трудился в нескольких организациях, пробовал себя в других строительных специальностях. И вот в Управлении механизации-4 добрался до самых больших высот как в метровом измерении, так и в профессиональном мастерстве. Сегодня Александру доверяют один из приобретенных предприятием новых кранов, оснащенных современной электронной аппаратурой.

Между собой Александр Кобзенко и Алексей Мамонтов на конкурсе конкуренции не чувствовали. Главное, что предприятие в соревнованиях сохранило первенство. Алексей закрепил статус лидерства УМ-4 своим вторым призовым. Здесь его первое и единственное место работы. Профессия машиниста башенного крана раз и навсегда покорила еще в школьные годы.



Машинисты башенных кранов Александр Кобзенко и Алексей Мамонтов уверены, что свою работу на более приземленную никогда не променяют.

- Один из моих друзей работал на стройке, - рассказывает Алексей, - и как-то пригласил "на экскурсию". - Я поднялся на кране, и мне показалось, что весь город передо мной буквально как на ладони. Захотелось работать среди такой красоты. Вскоре пошел получать специальность в колледж профессиональных технологий. Теперь не могу подсчитать, на скольких объектах приходилось работать. Конечно, любовать открывающимися панорамами времени особо нет. И всё же могу сказать, что свою профессию на более приземленную уже вряд ли променяю.

Но не только небесная романтика привлекает молодежь в УМ-4. Во-первых, здесь можно освоить профессию, одну из самых востребованных в строительном комплексе. Во-вторых, работники здесь чувствуют защищенность, уверенность в завтрашнем дне, что характерно далеко не для всех организаций отрасли. Генеральный директор ЗАО "Управление механизации-4" заслуженный строитель РФ Олег Хальпуков считает социальной стабильностью главным фактором сохранения высокопрофессионального коллектива. Так что в "царстве великанов" Трудовой кодекс уважают. Как отмечают Александр и Алексей, порой им приходится трудиться сверхурочно. Вся-

кое ведь бывает: техника забарахлит - возникает простой, и нужно наверстывать упущенное время, чтобы уложиться в срок. Но в таких случаях можно не сомневаться, что каждый час переработки обязательно будет оплачен.

Неотъемлемой частью кадровой политики предприятия является наставничество. Осваивать непростую науку управления башенными кранами, как и постигать навыки по другим специальностям, молодым помогают опытные наставники. Если у новичка что-то не получается на одном участке, ему, как правило, предлагают варианты. На практику в УМ-4 часто приглашаются студенты различных учреждений профобразования. Постоянно работники проходят курсы повышения квалификации.

Все решения, связанные с жизнью коллектива, принимаются при согласовании с профкомом, возглавляемым Еленой Козловой. Приоритетом в сотрудничестве администрации и профсоюзной стороны, безусловно, является охрана труда. В управлении механизации проводится аттестация рабочих мест, организуются медосмотры, производственные участки обеспечиваются аптечками. Мероприятиям по охране труда отводится

ключевое место в коллективном договоре, в который регулярно стараются вносить изменения в пользу работников. Вот и в прошлом году после обсуждения с профактивом были включены определенные новшества: в два раза сократились сроки ношения зимней спецодежды и обуви, появились дополнительные средства индивидуальной защиты. Результаты партнерства в сфере охраны труда налицо: в 2009-2011 годах на предприятии не зафиксировано ни одного случая профзаболеваемости. Заботятся здесь и о "здоровье" техники. Традиционно администрация и профком проводят конкурс на состояние башенных кранов. Работники, которые бережно относятся к своим "великанам", получают премии.

Поощрения, и моральные, и материальные, - важный стимул для совершенствования в своем деле, уверены соцпартнеры. В канун профессионального праздника обязательно обсуждаются кандидатуры на представление к наградам различного уровня. Причем отметить стараются как молодежь, так и ветеранов. В этом году Почетная грамота Минстроя области вручена молодому руководителю электролаборатории, главному механику Дмитрию Калинин. Начальник комплексной бригады Александр Деме награжден благодарственным письмом администрации г. Омска. Почетных дипломов "За высокий профессионализм и обеспечение стабильной работы предприятия" удостоены электромонтер Анатолий Бандур и машинист башенного крана Владимир Шабалин, которые посвятили управлению механизации более сорока лет.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

УБОРКА ПРОДОЛЖАЕТСЯ

По последним данным, представленным на сайте ИП "Омская губерния", в Омской области обмолочено 1 млн 584 тысяч гектаров зернового клина, что составляет 89% уборочной площади. Намолочено 1505 тысяч тонн зерна. Средняя урожайность по области составляет 9,5 центнера с гектара. Хлеборобам осталось работы максимум на одну неделю. Однако в сложившихся неблагоприятных погодных условиях специалисты не берутся прогнозировать сроки окончания уборочной страды. Как полагают эксперты, урожай зерна в бункерном весе с поля может превысить 1,8 млн тонн. В целом же с учетом имеющихся на территории региона резервов зерна его запасы составят 2 млн тонн. И это-

го количества более чем достаточно для обеспечения в полном объеме потребностей региона в стратегически важном сырье. В первую очередь поступающее с полей зерно проходит экспертную оценку качества с точки зрения пригодности для семенного фонда. Хозяйствам южных районов, наиболее пострадавшим от летней засухи, потребуются дополнительно 36 тысяч тонн качественного семенного материала. В качестве государственной поддержки из областного бюджета на эти цели выделены средства в объеме 36 млн рублей. До 1 октября ожидается поступление в регион первого транша федерального финансирования на сумму 346 млн рублей на частичное возмещение сельхозпроизводителям потерь, в частности на приобретение кормов и семян под будущий урожай. Кроме того, банковские структуры начали пролонгацию и реструктуризацию кредитов товаропроизводителе-

ФАКТ!

лям на сумму причиненного стихийной ущерб.

В ОБЛАСТИ СТАРТОВАЛА АКЦИЯ «ЗАБОТА»

До 26 сентября в Омской области проводится социальная акция «Забота», цель которой - выявление несовершеннолетних, не приступивших к учебе в школах и не работающих, оказание содействия в их трудоустройстве и обучении. В профилактическом мероприятии примут участие специалисты 48 государственных учреждений социального обслуживания населения всех районов Омской области, округов Омска, территориальных органов

регионального Министерства труда и социального развития. Совместно со специалистами комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, образовательных учреждений они посетят семьи, в которых дети не приступили к учебе, пропустят занятия без уважительных причин, проверят условия проживания детей, окажут необходимую социальную помощь.

СООТЕЧЕСТВЕННИКИ СТАНУТ ФЕРМЕРАМИ

В Омской области ведется разработка проекта региональной программы оказания содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, на 2013-2017 годы. Как сообщили в областном Министерстве труда и социального развития, новая программа в большей степени будет рассчитана на привлечение соотечественников на постоян-

ное место жительства в сельскую местность.

Предполагается предусмотреть для переселяющихся граждан меры социальной поддержки, направленные на создание условий для занятий личным подсобным, крестьянско-фермерским хозяйством, а также привлекать на работу медицинских работников. Это будет способствовать закреплению соотечественников на селе и улучшению демографической ситуации. Ожидается, что за 2013 год в Омскую область придет 850 соотечественников (442 участника программы и 408 членов их семей).

Напомним, что на территории Прииртышья осуществляется реализация долгосрочной целевой программы «Оказание содействия добровольному переселению в Омскую область соотечественников, проживающих за рубежом (2009-2012 годы)».

ДАТА



Многочисленными победами - научными, производственными и спортивными - коллектив ОАО "Центральное конструкторское бюро автоматики" встретил 63-ю годовщину со дня образования предприятия. Уважение к истории и традициям необходимо проявлять не только в преддверии круглых дат, убеждены администрация и профком. Тем более каждый прожитый год - это небольшая ступенька в развитии, период, отмеченный определенными успехами. Поэтому, как и всегда, очередному дню рождения был посвящен целый комплекс мероприятий: конкурс профмастерства среди представителей рабочих специальностей, конкурс научно-производственных достижений молодых работников и спартакиада.

ПОБЕДЫ КО ДНЮ РОЖДЕНИЯ

- Стараемся, чтобы весь коллектив почувствовал значимость события, - рассказывает начальник управления по персоналу и социальной политике Екатерина Ветчинкина. - Программу празднования стремимся разнообразить, обогащать чем-то новым. Взять хотя бы традиционный конкурс "Лучший по профессии". В этом году мы расширили число номинаций, и, соответственно, увеличился круг участников. Впервые в соревнованиях включились токари, водители и заливщики компаундами. Некоторые номинации были поделены еще и на категории в зависимости от разрядов, которыми обладают работники. Так что условия для борьбы были созданы равные. Только призовых мест у нас получилось 28. И каждый, кто вошел в тройку лидеров в своей номинации, будет в течение года получать ежемесячную прибавку к зарплате.

В организации и финансировании праздничных мероприятий активное участие принял профсоюзный комитет. Как отмечает председатель первички ЦКБА Ольга Цокурова, в некоторых подразделениях решения о выдвижении претендентов на победу в конкурсе профмастерства принимались совместно с председателями цехов. Больше месяца заняло проведение профессиональных поединков. День за днем то одно, то другое подразделение становилось ареной сражений. За соревнованиями участников в большинстве номинаций могли наблюдать лишь экспертная группа и коллеги по цеху. Это и понятно: скажем, тонкости "ювелирной" работы сборщика микросхем способен оценить только узкий круг опытных специалистов.

А вот состязания водителей, состоявшиеся на площади перед транспортным цехом, стали зрелищем публичным и весьма впечатляющим. Визг тормозов и клубы пыли привлекли сюда массу болельщиков. Среди условных препятствий ловко маневрировали не только изящные легковушки, но и громоздкие КамАЗы и погрузчики. Высший пилотаж в управлении специализированным автотранспортом продемонстрировал машинист автокрана Виктор Матвеев. Среди водителей грузовых автомобилей лидером стал Николай Гаев, а звания лучшего водителя легкового автомобиля удостоен Юрий Богданов.

Самые интересные моменты конкурсной борьбы в других номинациях тоже в итоге стали доступны широкой общественности. Сейчас проходную предприятия украшает большая стенгазета, иллюстрирующая этапы



Впервые в конкурс профмастерства была включена номинация "Заливщик компаундами". Участвовали только женщины - им на ЦКБА доверяют самую кропотливую работу.

состязаний в различных подразделениях. Имена всех победителей и призеров были названы на торжественном собрании, посвященном дню образования ЦКБА. Лучшими токарями в своих категориях признаны Николай Ткаченко и Анастасия Овечкина. Работа, требующая предельной внимательности, усидчивости и терпения, доверена на ЦКБА прекрасному полу. Вершин мастерства в профессии сборщика микросхем достигла Марина Круглова. В номинации "Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов" в своих категориях победили Ольга Курчатова, Наталья Стукошина и Вера Ермоленко.

С представительницами еще одной сугубо женской профессии удалось побеседовать корреспондентам "Позиции". Работницы цеха № 4 Юлия Власенко, Светлана Ходак и Светлана Стреленко составили призовое трио в номинации "Заливщик компаундами". Мы попросили девушек поделиться впечатлениями о конкурсе и заодно рассказать о ремесле с любительным названием.

- Компаунды - это специальные смеси, которыми заливаются мельчайшие элементы

радиоэлектронной аппаратуры, тем самым обеспечивается герметичность изделия, его защита от внешних воздействий, - поясняет Светлана Ходак. - Труд достаточно кропотливый. И нам было обидно, что по нашей специальности соревнования до сих пор ни разу не проводились. Так что конкурс для нашего коллектива был долгожданным. Мы не раз обращались к руководству цеха по поводу возможности его организации, и вот дебют наконец-то состоялся. Ожидания оправдались полностью. Во-первых, нам троим теперь должны повысить разряд, да и прибавка к зарплате будет существенная. И еще одно важное преимущество в том, что, готовясь к конкурсу, мы хорошо подучили техпроцессы - ведь нужно было выполнять еще и теоретические задания. Пополнил багаж знаний, я чувствую себя увереннее, даже в каких-то случаях и с контролером могу поспорить.

Не остались без внимания и результаты работы инженерно-технического персонала. Впервые в этом году состоялся конкурс на лучшее изобретение, получившее патент. Таковым признан фазовый пеленгатор - творе-

ние группы сотрудников отдела № 2. На конкурс научно-производственных достижений молодые специалисты представили 18 работ. Все они имеют прикладной характер и реализуются на практике. Наиболее высоко научно-технический совет предприятия оценил проекты Романа Бекишева, Николая Сологуба и Алексея Белоусова.

Успехи молодых не были бы возможны без опыта, накопленного старшим поколением. Наград в честь знаменательной даты были удостоены работники, посвятившие предприятию более 50 лет и сегодня продолжающие добросовестно трудиться. Самые теплые слова благодарности на торжественном собрании прозвучали и в адрес ветеранов Центрального конструкторского бюро автоматики Валерия Кравцова, Анатолия Безхмельницына, Валерия Пислакова, Германа Коробейникова, Александра Цветкова и Владимира Гринберга. Почетными грамотами ОАО "ЦКБА" награждены 56 представителей коллектива, благодарственные письма вручены 60 работникам.

По традиции в преддверии дня образования предприятия прошла спартакиада. В спортивной части праздника тоже не обошлось без новшества. В нынешнем году на территории ЦКБА была оборудована волейбольная площадка. И это позволило дополнить программу новым видом спорта. Дню рождения были посвящены также победы в силовом троеборье, легкоатлетической эстафете, настольном теннисе и дартсе.

Торжества прошли, а спортивная жизнь на предприятии не затихает. В минувшие выходные пришел черед ребятишек работников ЦКБА принять участие в большом красивом празднике. Ежегодно совет трудовой молодежи при поддержке профкома организует детский турслет для мальчишек и девочек от трех до 15 лет. Вместе с ними с удовольствием выезжают на природу родители, бабушки и дедушки. Тематикой семейного праздника в этот раз стал космос. На просторах "вселенной" детей ждали встречи с инопланетянами, веселые конкурсы и, конечно, призы. Преодолев полосу препятствий, проявив сноровку и выносливость, юные туристы обнаружили сладкий клад. Сегодня предприятие дарит ребятишкам развлечения и хорошее настроение. И, как знать, быть может, кто-то из них в будущем придет работать в ЦКБА и сможет преподнести в подарок к очередному дню рождения свою победу...

Елена ГЕНЕРАЛОВА.

КУЛЬТУРНЫЙ КОД

ТРЕТЬЯКОВКА В ОМСКЕ

"Санта Лючия" и другие неаполитанские мелодии звучали 18 сентября во Врубелевском корпусе Омского областного музея изобразительных искусств. Здесь при широком стечении публики состоялось открытие выставки "O dolce Napoli" ("Прекрасный Неаполь глазами русских художников") из собрания Третьяковской галереи. Перед собравшимися выступили представители организаторов - а это Министерство культуры Российской Федерации, Государственная Третьяковская галерея,



Министерство культуры Омской области и Омский музей.

Италия всегда была землей обетованной для русских художников. Сюда Академия художеств отправляла своих лучших выпускников для ознакомления с ее искусством. Многие из них подолгу здесь жили и работали.

На выставке в двух залах представлены работы русских художников конца XVIII - первой половины XIX века. В первом зале мы видим в основном портреты прекрасных итальянок и картины из неаполитанской жизни, среди них выделяются "Неаполитанцы, читающие газету" Ореста Кипренского, "Свидание" Евграф Сорокина и прекрасная итальянка Петра Шамшина, ставшая эмблемой выставки. Во втором зале представлены пейзажи Неаполя. Здесь, конечно, наибольшее внимание привлекают многочисленные картины Сильвестра Щедрина, на которых изображен Неаполитанский залив в разное время суток, а также две небольшие работы Александра Иванова.

Приходите в музей, смотрите солнечную Италию! Это особенно приятно в серые, ненастные дни.

ОБЛАСТНАЯ СТАНЦИЯ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ

ПРИГЛАШАЕТ ШКОЛЬНИКОВ В КРУЖКИ:

- ракетно-космическое моделирование,
- информатика и вычислительная техника,
- авиамодельный,
- автомодельный,
- судомодельный,
- фото-видеостудия,
- лаборатория исторической реконструкции,
- начальное техническое моделирование,
- картинг,
- радиоконструирование и робототехника.



Занятия в кружках БЕСПЛАТНЫЕ.

АДРЕС СТАНЦИИ:
Омск, ул. Почтовая, 38,
тел. 53-22-33.



Наступающая осень со своим пронизывающим ветером и морозящим дождем заставляет нас одеваться потеплее: мы кутаемся в шарфы, поднимаем воротники, надеваем шапки... Ох уж эти шапки, у многих они с детства вызывают неприязнь. Мамина фраза «Надень шапку!» и в зрелом возрасте не дает покоя. Еще бы, ведь за детские годы отсутствие шапки для многих стало символом самостоятельности и «взрослости». Хотя именно головной убор (а не его отсутствие) у многих народов в свое время являлся показателем статуса своего обладателя.



ДЕЛО В ШЛЯПАХ!

Когда и кто первым надел головной убор, можно определить лишь примерно. С окончанием ледникового периода людям, избравшим местом жительства север, пришлось придумывать защиту от холода и ветра. Наряду с шубами и накидками появились меховой капюшон и шапка-малахай. Тогда же степные кочевники создали войлочный колпак с наушниками — прототип знаменитого русского треуха или шапки-ушанки. У жителей южных стран была другая проблема — жаркое солнце, от которого спасали шляпы с широкими полями. Первой такой шляпой стал греческий петасос, который, согласно легенде, изобрел хитрый бог Гермес. От него произошли все стетсоны, сомбреро, панамы и другие шляпы Старого и Нового Света. Азия изобрела другую фасон — маленькую шапочку, закрывающую лишь темя, тибетейку и кипу.

Но задолго до всего этого головные уборы выполняли другие задачи, например, удерживали волосы, которые нельзя было остригать как источник силы (у мужчин) или плодородия (у женщин). Отросшие волосы мешали видеть, есть и работать, а порой и угрожали жизни, как это было с библейским Авессаломом, который, убегая от погони, запутался волосами в ветвях дерева. Поэтому их начали стягивать в узел, заплетать в косы, склеивать в причудливые прически, украшенные бусами, ракушками и перьями. Первые головные уборы были сделаны из собственных волос, подобные и сейчас существуют у нуэров и лангов Южного Судана. Высота их достигает полуметра, а вес — нескольких килограммов. С появлением ткани стали скреплять волосы лобной повязкой или платком, а бедуйны Аравии соединили и то и другое, придумав исключительно удобную в условиях пустыни куфию. Дальше к востоку платок превратился в многослойный тюрбан, или чалму.

По другому пути шло развитие головных уборов в Древнем Египте, где шапки по-прежнему делались из волос, но только чужих. Все египтяне и египтянки, кроме рабов, бриллианты, а из отходов делали парики, которые на ночь снимали — гигиенично и удобно. Правда, жрецы парики не носили, а фараон вместо него надевал клафт — бело-голубой полосатый платок, символ власти. Была у него и настоящая корона, сделанная из тывки-горлянки, предтеча всех последующих корон, венцов и тиар. Во все века их старались делать более дорогими и громоздкими, короли и особенно королевы порой буквально теряли сознание от тяжести этих драгоценных «шапок». Так случилось с королевой Викторией, когда ей во время коронации в 1838 году водрузили на голову золотую корону весом семь килограммов. Кстати, русская шапка Мономаха, изготовленная в XV веке, весит всего 698 граммов, хотя ее украшают более 60 драгоценных камней и соболя опушка.

Египтяне изобрели и другую функцию головных уборов — определять место их носителя в табели о рангах. Вельможи фараона сообразно своему статусу украшали парики яркими перьями и самоцветами. Позже китайский император уже официально присваивал своим придворным право носить на шапке перья павлина, жемчужины, шарки из нефрита и коралла, чтобы важную персону было видно издали. Индейцы Северной Америки гордились не придворным рангом, а числом снятых скальпов, которое определяло количество воткнутого в волосы орлиных перьев. Правда, вожди, независимо от своей храбрости, надевали целый перьевого венка — тот самый, что сегодня продается в любой сувенирной лавке американского Запада. Он символизировал Солнце, а также, как считалось, защищал от стрел и даже от пуль, правда, в войнах с бледнолицыми индейцы быстро убедились, что это не так.

У некоторых племен орлиные перья заменялись рогами бизона, а у семинолов Флориды — шапкой из кожи крокодила. В Африке вожди украшали голову ермолкой из шкуры леопарда, на Гавайях — шапкой из перышек красного кардинала, в Новой Гвинее — перьями райской птицы. Были и менее эстетичные головные уборы. Воины разных народов носили маски, сделанные из снятой с головы кожи или черепа убитого животного, от

которых, по преданиям, они вели свой род (например, волка, медведя или льва). Тем самым воины не только обеспечивали себе связь с предками, но и запугивали врагов оскверненными мордами хищников. В дальнейшем изображения этих животных начали делать из металла, дополнительно защищая голову от удара. Так появился шлем, превратившийся позже в солдатскую каску, — еще один головной убор, востребованный, к сожалению, и в наше время.

Не так-то легко, особенно в бою, носить на голове череп быка, да еще с рогами. Но не легче и священнослужителям разных религий, например тибетским монахам, носящим войлочные шапки высотой до метра. По цвету шапок различаются буддийские секты, в том числе желтошапочная гелугпа, к которой принадлежит далай-лама. В исламе зеленую чалму носят только паломники, побывавшие в священной Мекке, а у сикхов тюрбан (обычно синего цвета) — неприменный признак мужчины, наряду с гребнем и кинжалом. В Средней Азии по узору тибетейки еще недавно можно было определить не только национальность человека, но и область, из которой он приехал. Есть народы, тесно связанные в массовом сознании со своими головными уборами. К примеру, вьетнамца обычно изображают в конусовидной соломенной шляпе, араба — в куфии, турка — в феске. Хотя на самом деле феска родилась в Марокко, а туркам запрещено носить эти круглые шапочки со времен основателя республики Ататюрка. И если киргизский колпак или грузинская сванка легки и удобны, то национальный убор индийской народности нага, похожий на индейский — с перьями и рогами, весит до восьми килограммов.

Однако первое место по тяжести прочно удерживают женские головные уборы, особенно свадебные. У народа гереро в Намибии женщины надевали на свадьбу кожаный шлем, увешанный спадающими до пят бусами из раковин и слоновой кости, — всё это весило до 10 килограммов. Не меньше был вес двурогих шапок монгольских невест и казахских саукеле — высоких войлочных тиар, щедро украшенных серебром, жемчугом и кораллами. Высота их достигала 70 сантиметров, а стоили они дорожке сотни лошадей — при том, что их надевали всего один раз и никогда не передавали другим, чтобы не отдать вместе с ними свое счастье. Китайки, обычно не носившие головных уборов, на свадьбу надевали «фениксову шапку» (фэнгуань) из шелка, расшитого золотыми фениксами и драконами. Не менее колоритны уборы невест у народностей Южного Китая — ли и чжуанов — большие шляпы-венцы, украшенные бумажными цветами, монетами и колокольчиками. Их носили и после свадьбы; по мелодичному звону муж всегда мог догадаться, где находится его благоверная.

На Руси свадебный венец с лентами был легким, зато головные уборы замужней женщины отличались тяжестью, а главное, носились постоянно — появиться на людях без них, опростоволоситься, считалось позором. Уборов было великое множество: высокие кокошники, островерхие шишаки, рогатые кики, сороки в форме каблука. Их украшали жемчугом, бисером, цветным стеклом, а то и драгоценными камнями. Чем богаче была женщина, тем тяжелее и выше делали ее головной убор. Впрочем, у мужчин было то же самое — бояре гордились своими «горлатыми» шапками высотой в полметра. Кавказские горцы старались перещеголять друг друга высотой папах, мексиканцы — шириной полей сомбреро. А в средневековой Франции знатность дам определяла высоту их эннена — высокого колпака с вуалью. Мужчины в ту эпоху носили внушительных размеров бархатный берет, украшенный жемчугом и страусовыми перьями.

На смену берету пришла треуголка, а сменившая эннен дамская шляпка стала на-

стоящей царицей моды. Еще в XVIII веке шляпы парижских модниц стали если не самыми тяжелыми, то уж наверняка самыми громоздкими головными уборами за всю историю. Отпуская на волю фантазию, их обладательницы носили на своих прелестных головках корабли под всеми парусами, многобашенные замки и целые композиции наподобие «Изгнание Адама и Евы из рая». Часто всё это великолепие помещалось не на шляпах, а на громадных пудренных париках. Не раз накануне бала слугам приходилось срочно расширять парадные двери, иначе дамы с громоздкими прическами просто не смогли бы туда войти. В следующем столетии нравы стали скромнее, но любое светское мероприятие всё равно превращалось в состязание модных шляпок. Их было бесчисленное множество — чепцы, тюрбаны, маленькие «токи» с перьями-эгретами, крохотные «биби» и алые мушкетерские береты (в таком блистала на

балу Татьяна Ларина). Мужчины были куда скромнее: цилиндры, котелки, а на отдыхе — соломенные канотье. Западная мода проникла в самые отдаленные уголки мира, правда, в довольно неожиданных сочетаниях. Например, цилиндры, расшитые бисером, приобрели популярность у африканских вождей, а индианки аймара в Боливии до сих пор носят такие же черные котелки, как лондонские клерки.

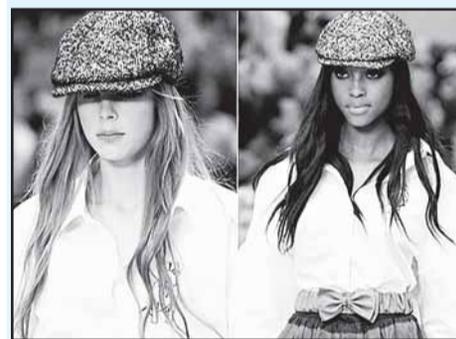
В Европе котелки вышли из употребления вместе с дамскими шляпками — современная мода сделала необязательным ношение головного убора, а для защиты от дождя и холода годится и вязаная шапочка, которую можно носить в кармане. Тяжеловесный шик старинных шляп и шапок остался достоянием музеев, театров и свадоб — тех мест, где человек ощущает связь с традицией и вспоминает о временах, когда о положении в обществе говорило перо страуса на лихо заломленном берете. В современном мире головные уборы выбирают скорее исходя из личных предпочтений и направлений моды. Например, в наступающем осенне-зимнем сезоне дизайнеры предлагают следующие варианты.

КЕПИ

Различные модели кепи давно стали женскими головными уборами, хотя изначально считались мужскими аксессуарами. В моде осень-зима 2012-2013 популярны несколько видов кепи. Модели мужского типа достаточно объемны и изготавливаются из традиционных теплых тканей в клетку или «мышку», например, как в коллекции бренда Burberry. Менее объемные модели кепи похожи на бейсболку, иногда дополненный «ушами».

ШЛЯПЫ

На пике андрогенных тенденций моды не пропадает интерес к шляпам мужского типа, но изменяется их форма. В тренде — небольшие по объему шляпы, зачастую ассиметричного типа, как у Giorgio Armani, так и широкополые модели шляп.



МОДНЫЕ ФУРАЖКИ

Не первый сезон в моде фуражки, и они не собираются покидать своих позиций. Модные фуражки осень-зима 2012-2013 по своему дизайну ближе к мужским моделям кепок для рабочих начала XX века, чем к атрибутам военной формы.

Также популярными считаются в этом сезоне фуражки вытянутой формы, которые созданы по мотивам униформы служащих отелей и рассыльных, как в коллекции бренда Dsquared2.

МЕХОВЫЕ ШАПКИ

Осенью-зимой 2012-2013 в моде меховые шапки в русском стиле — низкие кубанки и высокие папахи, а также объемные модели шапок круглой формы. Для того чтобы изготовить такую шапку, используются привычные для России меха песца и лисы.



ШЛЯПЫ ИЗ МЕХА

Широкополые, объемные шляпы из крашеной стриженной норки предложил в своей коллекции на Нью-Йоркской неделе моды Марк Джейкобс. Они выглядят аккуратно, но если немного подправить объем шапок, получаются очень интересные модели. Возможно, такие изделия будут оставаться модными в осенне-зимнем сезоне 2012-2013, время покажет!



МОДНЫЕ ПЛАТКИ

Русский орнамент на красочных платках — модное предложение дизайнеров в сезоне осень-зима 2012-2013: уютно, тепло, потрясающе красиво!

ВЯЗАНЫЕ ШАПКИ

Нежные и теплые мягкие шапки горячо любимы всеми слоями населения: они всегда в тренде. Для серьезных женщин подходящими будут лаконичные мохеровые шапочки, как



в коллекции Dior, а юные модницы отдадут предпочтение веселым и многоцветным моделям с ушками и глазками от Anna Sui.

КАПЮШОНЫ

Трикотажные и меховые капюшоны могут быть самостоятельным головным убором, но могут являться единым целым с любой верхней одеждой — плащом, курткой, шубой, пальто. Капюшоны смотрятся замечательно, придавая женщине элегантный или экстравагантный вид в зависимости от объема и формы головного убора.



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

ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ

Обязан ли работодатель предоставить мне, как женщине, имеющей детей в возрасте 10 и 6 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для меня время согласно ст. 123 ТК РФ?

До принятия Трудового кодекса РФ женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 12 лет, гарантировалось право на первоочередное получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время (подп. "б" п. 3 постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.81 № 235 "О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей").

После вступления в силу ТК РФ ситуация несколько изменилась. Так, ст. 123 ТК РФ закрепляет, что "отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время".

Как видим, законодатель четко определил, что категории граждан, имеющих право на предоставление отпуска в удобное для них время, должны определяться исключительно в ТК РФ и в иных федеральных законах.

Часть 1 ст. 423 ТК РФ позволяет применять к трудовым отношениям положения, закрепленные в нормативных актах бывшего СССР, если они не противоречат ТК РФ. Однако данное правило не применяется, если речь идет о тех вопросах, регулирование которых отдается строго определенным законодательным актам.

Так, согласно ч. 2 ст. 423 ТК РФ изданные до введения в действие ТК РФ нормативные правовые акты президента РФ, Правительства РФ и применяемые на территории РФ постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с ТК РФ могут регулироваться только федеральными законами, действуют впрямь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Таким образом, ТК РФ в данном случае допускает возможность

применения к трудовым отношениям норм, закрепленных в постановлении Правительства СССР, при одновременном наличии следующих фактов:

- 1) нормативный правовой акт не отменен;
- 2) до сих пор вопрос, который должен быть урегулирован в ТК РФ, федеральных законах, данными нормативными правовыми актами не урегулирован.

То есть цель положений ч. 2 ст. 423 ТК РФ - восполнить правовой пробел в действующем российском трудовом законодательстве путем применения положений, закрепленных в иных нормативных правовых актах, к которым урегулирование спорного вопроса прямо не относится.

Вопрос об определении категорий граждан, имеющих право на предоставление ежегодного отпуска в удобное для них время, на настоящий момент урегулирован действующим законодательством, как того требует ст. 123 ТК РФ. Например, такие категории граждан определены в ст. 267, 123 ТК РФ. Также данная льгота закреплена в федеральных законах от 12.01.95 № 5-ФЗ "О ветеранах", от 27.05.98 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" и др.

При этом ни ТК РФ, ни иными федеральными законами не предусмотрено, что женщины, имеющие двоих детей в возрасте до 12 лет и более, вправе использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Соответственно предоставить женщине, имеющей двоих и более детей в возрасте до 12 лет, отпуск в удобное для нее время работодатель обязан только в том случае, если это предусмотрено трудовым договором с работником либо коллективным договором.



АНУЛИРОВАНИЕ ОТЦОВСТВА

У меня в гражданском браке родился ребенок, суд установил отцовство. Отец ребенка был осужден, сейчас накопилась большая задолженность по алиментам. Можно ли аннулировать запись об отце в свидетельстве о рождении?

Аннулирование отцовства не предусмотрено российским законодательством, есть только процедура оспаривания отцовства.

СК РФ не допускает оспаривания отцовства путем обращения в органы загса даже в том случае, когда мать, фактический отец или лицо, записанное в книге актов гражданского состояния в качестве отца ребенка, желают изменить запись об отце ребенка.

Запись в книге записей рождений может быть оспорена только в судебном порядке по требованию лица, записанного в качестве отца или матери ребенка, либо лица, фактически являющегося отцом или матерью ребенка; самого ребенка по достижении им совершеннолетия; опекуна (попечителя) ребенка или опекуна родителя, признанного судом недееспособным.

Дела об оспаривании отцовства рассматриваются в рамках искового производства, при этом суд обязан привлечь к делу лицо, которое записано в качестве отца ребенка. Суд в исковом порядке рассматривает требования и об исключении записи об отце, произведенной в актовой записи о рождении в соответствии с пп. 1 и 2 ст. 51 СК РФ, и о внесении новых сведений об

отце (то есть об установлении отцовства другого лица), если между заинтересованными лицами (например, между матерью ребенка, лицом, записанным в качестве отца, и фактическим отцом ребенка) отсутствует спор по этому вопросу, поскольку в силу п. 3 ст. 47 ГК РФ аннулирование записи акта гражданского состояния полностью либо в части может быть произведено только на основании решения суда.

Отмечу, что нельзя удовлетворить требования гражданина, записанного отцом ребенка, об оспаривании своего отцовства, если в момент записи ему было известно, что он не является отцом ребенка. Однако он имеет право оспаривать запись, если было нарушено его волеизъявление (например, заявление об установлении отцовства подано под влиянием угроз или в состоянии, когда он не был способен понимать значение своих действий).

Поскольку отец ребенка давно не платит алименты, следует подать заявление о возбуждении в отношении его уголовного дела по ст. 157 УК РФ, так как в случае злостного уклонения от уплаты алиментов должник может быть привлечен к уголовной ответственности.



ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ НАРУШАЕТ ЗАКОН

В середине апреля я нашла работу, но трудовой договор со мной не подписывали. Прошло три месяца, однако ситуация не изменилась. Заработную плату постоянно задерживают и выплачивают не полностью, ссылаясь на то, что организация еще только развивается. Имею ли я право на выплату заработной платы полностью и на официальное оформление? Что делать в такой ситуации?

Да, имеете. По общему правилу трудовой договор должен заключаться в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (абз. 1 ст. 67 ТК РФ). Однако трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В этом случае работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (абз. 2 ст. 67 ТК РФ).

Статьей 136 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя при выплате заработной платы информировать работника посредством выдачи расчетных листов о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Этой же статьей установлена обязанность работодателя выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии со ст. 412 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ. Органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства в соответствии со ст. 356 ТК РФ, является Фе-

деральная инспекция труда.

Кроме того, описанные вами действия работодателя образуют состав преступления, предусмотренный п. 1 ст. 145.1 УК РФ, согласно которому частичная невыплата заработной платы свыше трех месяцев наказуется штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо лишением свободы на срок до одного года.

Полная невыплата заработной платы свыше двух месяцев образует уже состав преступления, предусмотренный п. 2 ст. 145.1 УК РФ.

Таким образом, вы имеете право на официальное оформление в соответствии с нормами ТК РФ и на получение заработной платы в полном объеме и в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

В случае отказа работодателя от исполнения своих обязанностей вы вправе обратиться в Федеральную инспекцию труда с просьбой привлечь работодателя к ответственности за нарушение трудового законодательства РФ, прокуратуру или в суд. В последнем случае вам придется доказывать факт исполнения вами своих трудовых обязанностей (свидетельскими показаниями, документами, подтверждающими выплату заработной платы, и др.).



ВЫХОДНЫЕ В КОМАНДИРОВКЕ

Мой муж работает водителем. Согласно трудовому договору он работает 5 дней в неделю, суббота, воскресенье - выходные. 2 - 3 раза в неделю его отправляют в служебные командировки в Новосибирск (время в пути - от 8 до 10 часов). Он возит руководителя или юристов в командировки. Однако оплачивают ему только работу в будние дни, выходные же, которые выпадают на командировку, - нет (оплачивают только в том случае, если в этот выходной он выезжает обратно). Объясняют это тем, что в выходные дни он не работает, а просто сидит в гостинице. Право ли руководство? Может ли он отказаться от командировки, если она выпадает на выходной?

Согласно ст. 166 ТК РФ служебной командировкой является поездка по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поэтому отказаться от командировки работник не вправе (если иное, конечно, не предусмотрено в его трудовом договоре), в противном случае такие действия следует рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Исключения составляют только беременные женщины (направление в командировки которых запрещено - ст. 259 ТК РФ), а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (направление их в командировки допускается только с их письменного согласия).

В соответствии со ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение средней заработной платы. Согласно п. 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. Таким образом, оплате будут подлежать рабочие дни в соответствии с графиком работодателя, командировавшего работника. А вот выходные дни, приходящиеся на период командировки, оплате не подлежат (за них выплачиваются суточные - п. 11 Положения). Исключение составят только те выходные дни, которые будут считаться днями нахождения в пути, либо если работник был специально откомандирован для работы в выходные дни (абз. 2 п. 8 инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.88 № 62 "О служебных командировках в пределах СССР"). Причем если работник в период командировки привлекался к работе в выходной день либо если выходной день выпал на день нахождения в пути, то такие дни должны быть оплачены работодателем по правилам ст. 153 ТК РФ.

Поэтому дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, дни работы в командировке, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, подлежат оплате согласно ст. 153 ТК РФ в не менее чем двойном размере либо по желанию работника оплата за указанные выходные дни командировки осуществляется в одинарном размере плюс предоставляется один день отдыха за каждый выходной день.

Кроме того, согласно ч. 2 ст. 153 ТК РФ конкретные размеры оплаты за работу в выходные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Следовательно, в рассматриваемой ситуации действия руководства следует признать правомерными.

