

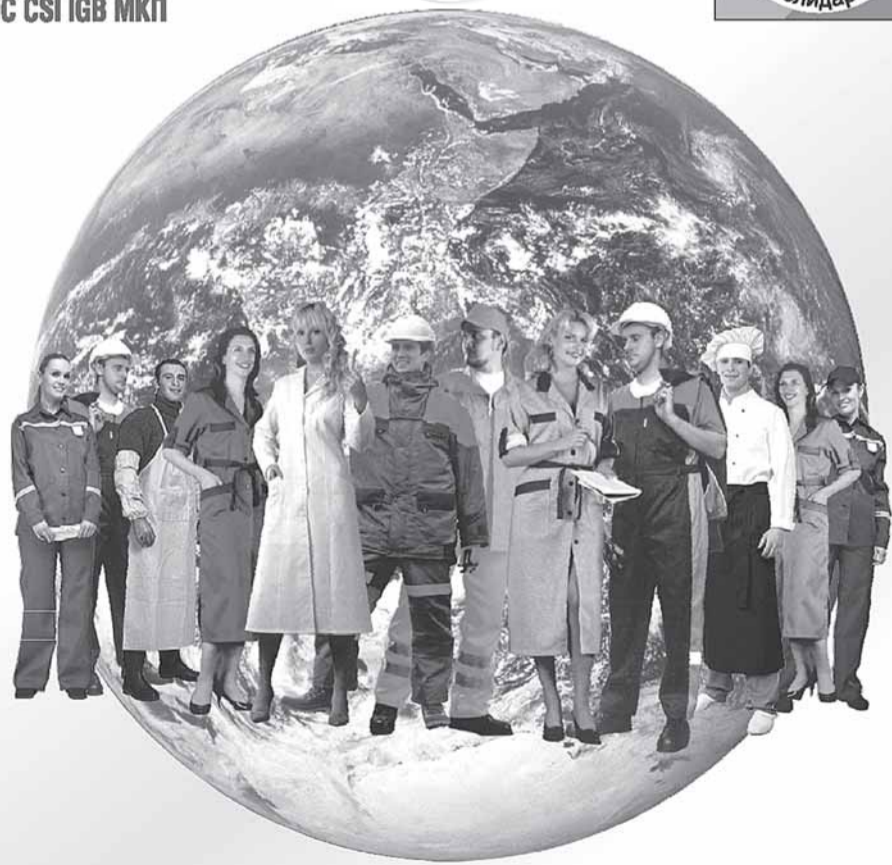
ПОЗИЦИЯ

№ 34 (1044) • 6 - 12 октября 2011 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

7 ОКТЯБРЯ - ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ДЕЙСТВИЙ "ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!"

Уважаемые омичи!

Федерация омских профсоюзов, поддерживая решение Международной конфедерации профсоюзов и Федерации независимых профсоюзов России, проводит в городе Омске митинг в защиту интересов трудящихся, укрепления солидарности профсоюзного движения "За достойный труд!", а также выступает за реализацию Народной программы Общероссийского народного фронта, в разработке которой принимала участие самая широкая общественность, в том числе профсоюзы.



Приглашаем омичей 7 октября 2011 года
в 16 часов на общегородской митинг,
который состоится на площади
возле библиотеки им. А. С. Пушкина.

Совет Федерации омских профсоюзов.

ЛОЗУНГИ ДНЯ

Качественному труду - достойную зарплату!
Человеку труда -
уважение и достойную зарплату!
Программа Медведева - Путина -
программа для народа!
Народная программа - программа решения
интересов человека труда!
Народная программа - демократия в действии!
Народная программа - оптимальный
и эффективный путь развития России!
Народная программа -
программа социального и
политического единства общества!
Народную программу -
под контроль профсоюзов!
Народной программе - ДА!
Росту цен естественных монополий - НЕТ!
Тарифы ЖКХ - под народный контроль!
Цены на топливо -
под народный контроль!
Народной программе продовольственной
независимости России - ДА!
Созданию современных рабочих мест - ДА!
Программу народных интересов - в жизнь!
Построим дороги, доберемся и до дураков!
Гособоронзаказ - инструмент
модернизации ОПК и экономики страны!
Сильная армия - сильная страна!
Послание губернатора
Законодательному собранию поддерживаем!
Пять задач губернатора на 2012 год - в жизнь!
Омское Прииртышье -
время смелых решений на будущее!
Существенному увеличению зарплаты
бюджетников - ДА!

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ШИННИКОВ СОХРАНЕНЫ

В ОАО "Омскшина" 4 октября состоялось подписание нового коллективного договора. Этому событию предшествовали длительные переговоры между профсоюзной стороной и работодателем, от исхода которых зависело, сохранятся ли на прежнем уровне объем социальных гарантий для заводчан...

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫПОЛНЯЛИСЬ ДАЖЕ В КРИЗИС

Свое выступление на колдоговорной конференции, где присутствовали представители всех подразделений предприятия, председатель профсоюзной организации ОАО "Омскшина" Владимир Пивоваров начал с анализа реализации предыдущего документа, заключенного на 2008-2011 годы. В основном его обязательства были выполнены. Исключение составил пункт, касающийся индексации заработной платы. Причины невыполнения всем заводчанам известны. За два истекших года предприятию пришлось пережить серьезные финансовые трудности, связанные с резким снижением объемов производства в период кризисных катаклизмов. Практически в течение всего 2009-го завод функционировал в режиме неполного рабочего времени. Не обошлось на этом этапе без сокращения работников. Однако костяк коллектива удалось сохранить. Как напомнил Владимир Пивоваров, благодаря твердой позиции профсоюзной стороны и администрации "Омскшины" было значительно снижено число сотрудников, изначально заявленных к высвобождению корпоративным центром. Поддержку в ведении переговоров с руководством головной компании ОАО "Сибур - Русские шины" оказали Правительство Омской области, межрегиональная профсоюзная организация и Федерация омских профсоюзов.

В 2010 году средняя зарплата на заводе составляла около 16,7 тысячи рублей. В нынешнем повышении оплаты труда было произведено частично: с февраля - основным рабочим, и с июля - вспомогательному персоналу. У служащих зарплата не увеличивалась, хотя профком настойчиво обращался по этому поводу к администрации. Вопрос о росте доходов заводчан остается открытым, и профактив намерен в дальнейшем добиваться его решения, в том числе и на основе колдоговорного регулирования.

Что касается социальных гарантий, то они предоставлялись работникам в полном объеме даже в самый сложный в финансовом отношении период. Абсолютно выполненным признан молодежный раздел колдоговора, своевременно сотрудникам выделялась матпомощь при различных жизненных обстоятельствах, осуществлялись все мероприятия по оздоровлению шинников и их детей. Неизменными оставались заводские традиции, касающиеся проведения спортивных соревнований, семейных праздников и конкурсов.

ОХРАНА ТРУДА: В ОТВЕТЕ - ВСЕ

Особо председатель профкома остановился на разделе коллективного договора по охране труда. Периодически в подразделениях возникали проблемы с обеспечением спецодеждой, питьевым и температурным режимами. Меры по их устранению администрацией предпринимались довольно оперативно. Определенные претензии есть и к работникам по выполнению своих обязательств. Замечания здесь свя-

заны с недостаточным вниманием к прохождению инструктажа, использованию средств индивидуальной защиты. Именно эти факторы в основном становились причинами производственного травматизма, уровень которого в последнее время возрос. В 2009 году было зафиксировано семь несчастных случаев на производстве, в 2010-м - десять, и столько же их произошло только за истекший период нынешнего года. Чтобы изменить ситуацию, профком намерен направить максимум усилий на совершенствование системы общественного контроля. Практика показывает: в тех подразделениях, где уполномоченные добросовестно подходят к выполнению своих фун-



Несмотря на трудности переговорного процесса, представителям администрации и профкома удалось прийти к взвешенным взаимоприемлемым решениям.



Делегаты конференции единодушно проголосовали за принятие нового колдоговора.

кий, положение дел в сфере охраны труда выглядит значительно лучше.

ЭТИ ТРУДНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ...

Знакомая представителей коллектива с проектом колдоговора на 2011-2014 годы, Владимир Пивоваров подчеркнул, что в нем сохранены все основные льготы и гарантии, которыми шинники пользовались раньше. Но далось это очень непросто. Переговорный процесс шел более двух месяцев - значительно дольше, чем в прежние годы. Особенностью нового колдоговора стало то, что впервые он составлялся по общему макету, предусмотренному в соответствии с договоренностью корпоративного центра и межрегиональной профсоюзной организации для всех дочерних обществ, входящих в ОАО "Сибур - Русские шины". Единая форма предполагает определенный минимум соцгарантий, который на местах может быть расширен дополнительными обязательствами. Вот за них-то и пришлось поборотся профсоюзному комитету "Омскшины", а точнее, за то, чтобы отстаивать социальные завоевания прежних лет. Попытки "срезать" некоторые гарантии со стороны руководства холдинга были. Аргументируя свою позицию, профсоюзная сторона ссылалась на обязательства трехстороннего

соглашения о соцпартнерстве, заключенного на уровне области. Неоднократно приходилось обращаться за консультациями в правовой отдел Федерации омских профсоюзов. Плодотворно работала созданная на предприятии двухсторонняя комиссия по подготовке колдоговора, в состав которой на паритетной основе вошли представители работников и работодателя. В результате принятых взвешенных компромиссных решений проект документа был вынесен на обсуждение конференции без протокола разногласий.

В числе важнейших обязательств, которые находились под угрозой, но были "отвоены", председатель профкома назвал пункт, касающийся предоставления заводчанам денежных вознаграждений к отпуску. Благоприятно также завершились переговоры по поводу выплат при уходе на заслуженный отдых, которые начислялись в зависимости от количества отработанных лет. Размер их остается на прежнем уровне, несмотря на то, что сторона работодателя настаивала на снижении ввиду ограниченных финансовых возможностей. Молодежи на предприятии не так много, и данная льгота весьма значима для большей части коллектива. Отстаивать пришлось и один из пунктов, касающихся оздоровления. Работники завода вместе со своими детьми могли бесплатно посещать бассейн - такая возможность будет у них и впредь.

НЕКОТОРЫЕ ГАРАНТИИ УДАЛОСЬ РАСШИРИТЬ

Ряд гарантий удалось не только сохранить, но и расширить. Речь, в частности, идет об обязательствах, связанных с поддержкой материнства и детства. Многодетным мамам предприятие будет теперь выплачивать денежное пособие до достижения ребенком трех лет, а не полутора, как это было раньше. С трех до пяти дней увеличен дополнительный оплачиваемый отпуск для беременных женщин.

Различные социальные выплаты, пусть размеры их и невелики, для работников - действительно весомое подспорье. Тем более если учесть, что уровень зарплат в ОАО "Омскшина" нельзя назвать высоким. С вопросами по поводу сохранения тех или иных льгот люди неоднократно обращались в профком в период подготовки колдоговора. Так что на конференции для многих прозвучали приятные новости.

Включены в документ и обязательства по индексации заработной платы. Согласно единому макету эти вопросы должны рассматриваться до 1 апреля каждого года. Разумеется, то, какие решения будут приниматься в сфере оплаты труда, прежде всего зависит от реализации планов по развитию производства. С ними коллектив на конференции ознакомил исполняющий обязанности генерального директора ОАО "Омскшина" Алексей Бородин. По его словам, бизнес-план на будущий год предполагает достаточную загрузку заказами. Сегодня необходимо ориентировать выпуск продукции на ситуацию, связанную со спросом на рынке сбыта. В этом направлении на заводе предпринимаются значительные шаги. На базе предприятия планируется запуск перспективных инвестиционных проектов - по производству цельнометаллокордных и крупногабаритных шин. Разработаны они опытными специалистами "Омскшины" и корпоративного центра. В цехах начинаются необходимые преобразования, готовится к выполнению новых производственных задач и коллектив. А социальная защищенность должна стать для него хорошим стимулом. Алексей Бородин высоко оценил работу двухсторонней комиссии и содержание коллективного договора на 2011-2014 годы. По его мнению, колдоговор ОАО "Омскшина" остается одним из лучших в холдинге по социальному наполнению. За принятие нового документа делегаты конференции проголосовали единодушно.

**Елена ГЕНЕРАЛОВА.
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.**

С ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

Ряд важных для развития региона вопросов стал предметом заинтересованного диалога на заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ВАЖЕН ПОСТОЯННЫЙ ОБМЕН ИНФОРМАЦИЕЙ

РОСТ ЗАРПЛАТЫ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ПРОДОЛЖИТСЯ

Повышение заработной платы работников дошкольного образования в нашем регионе идет опережающими темпами по сравнению с планами, намеченными на федеральном уровне. Этот факт констатировали представители трех сторон соцпартнерства. По данным, представленным министром образования Омской области Ириной Прозоровой, в первом полугодии 2011-го средняя зарплата воспитателей в регионе составила более 8500 рублей. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года рост произошел почти на 18 процентов. За 10-процентный увеличением стимулирующего фонда оплаты труда всех педагогов в апреле последовало июльское повышение зарплаты непосредственно персоналу дошкольных учреждений. В среднем она выросла на 25 процентов. На эти цели из областного бюджета было дополнительно выделено свыше двухсот миллионов рублей. Как сообщила Ирина Прозорова, готовится еще один важный шаг по увеличению уровня доходов работников дошкольного образования. В настоящее время рассматривается вопрос о повышении гарантированной части оплаты их труда. Ожидается, что базовый оклад воспитателя возрастет на десять процентов и составит 4590 рублей, что лишь немного недотягивает до нынешнего уровня МРОТ. По прогнозам, в 2012 году средняя зарплата в системе дошкольного образования в целом должна достигнуть до не менее чем 10 тысяч рублей, а конкретно у воспитателей - до не менее чем 11,5 тысячи.

Вместе с тем министр обратила внимание на то, что сохраняется высокая дифференциация в уровне оплаты труда работников городских и сельских детских садов. Областной центр в этом отношении существенно отстает. И дело не только в надбавках, положенных сельским педагогам. Во многих учреждениях города возможности увеличения зарплаты не используются по максимуму. В частности, не решаются вопросы оптимизации кадров - значительное количество вспомогательного персонала по-прежнему числится в штате детсадов. На селе активно создаются инклюзивные группы, где дети с ограниченными возможностями здоровья воспитываются вместе с обычными дошкольниками. Педагогам, работающим в таких группах, выплачивается прибавка к зарплате. В городе же такая практика пока не нашла широкого распространения.

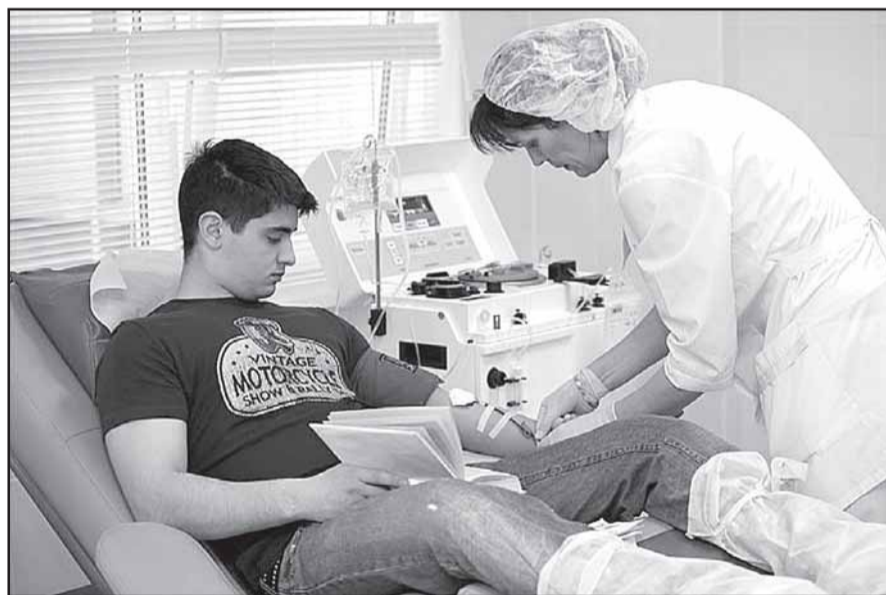
Председатель Федерации омских профсоюзов Валерий Якубович поинтересовался, влияют ли предпринимаемые меры по повышению оплаты труда на решение кадровой проблемы в учреждениях дошкольного образования. Ситуация с укомплектованностью детских садов педагогами, подчеркнула Ирина Прозорова, действительно улучшилась. В целом возросла доля квалифицированных кадров с высшим образованием, в том числе и специальным коррекционным. Заместитель председателя ФОП Николай Кочура обратил внимание на то, что, по данным профсоюзного мониторинга, в ряде детсадов размер стимулирующей части в зарплате педагогов значительно ниже среднеобластного показателя. Информация была принята к сведению. В связи с предстоящими ростом оплаты труда работников дошкольного образования контроль за распределением бюджетных средств, направляемых на эти цели, должен быть усилен, сделал акцент первый заместитель председателя Правительства Омской области Андрей Бес-

штанько. И важную роль здесь будет играть обмен информацией между представителями сторон соцпартнерства.

СРЕДИ ДОНОРОВ СТАЛО БОЛЬШЕ МОЛОДЫХ

Еще одним важным вопросом социального характера, вынесенным на повестку дня, было содействие донорскому движению. Обеспеченность донорами в нашем регионе на 7 процентов выше, чем в среднем по России. Донорами являются около 30 тысяч жителей Омской области, более половины из них сдают кровь регулярно, не менее трех раз в год. Такие цифры озвучил на заседании главный врач БУЗОО "Центр крови" Игорь Пономарев. Столь высоких показателей удалось достичь во многом благодаря повышенному вниманию областного правительства к проблеме донорского движения, и в частности сохранению в полном объеме социальных гарантий для граждан, занимающихся таким благородным делом. В регионе более 11 тысяч человек награж-

дены знаком "Почетный донор" и имеют право пользоваться значительным спектром льгот. В 2010 году регион активно включился в реализацию федеральной программы развития службы крови. Это позволило расширить производственные площадки областного центра крови, располагающего четырьмя отделениями в городе и семью в муниципальных районах. На средства регионального бюджета в прошлом году выполнен капитальный ремонт всех помещений. За счет федеральных финансовых ресурсов было приобретено 74 единицы современного медицинского и компьютерного оборудования. На сегодня центр полностью удовлетворяет заявки лечебных учреждений на кровь и ее компоненты. Работает он не только в стационарном режиме, но и регулярно проводит выездные мероприятия: желающие могут сдать кровь, не только придя на один из пунктов переливания, но и, что называется, без отрыва от производства. За прошлый год центр провел около двухсот выездов на предприятия и в организации, в том числе в районы области. Статистические данные говорят о том, что благодаря таким новшествам возросло число граждан, сдавших кровь впервые. Причем все чаще донорами становятся молодые оми. Центр наладил эффективное взаимодействие с вузами города: очень успешно благотворительные донорские акции прошли в Омском юридическом институте и академии путей сообщения. Многие предприятия и организа-



ции сами выходят с инициативой о проведении на своей базе дней донора. Эффективное сотрудничество у центра крови сложилось с ПО "Полет", ОНИИП, ТЭЦ-5, ОАО "Омский каучук", "Омский аэропорт"... Но, к сожалению, есть и обратные примеры, констатировал Игорь Пономарев. Руководители ряда крупных промышленных предприятий никак не отреагировали на письменные обращения центра. На заседании было особо подчеркнуто, что сторонам соцпартнерства стоит активнее взаимодействовать отраслевые рычаги влияния, чтобы обеспечить более широкое участие работников предприятий и организаций в донорском движении. В настоящее время его развитие имеет очень большое значение для региона, отметил Андрей Бештанько. В Омской области постоянно внедряются новейшие медицинские технологии, особенно в онкологии и кардиологии. И максимального эффекта от их применения можно добиться только при достаточном количестве донорской крови и ее компонентов.

РАЗВИВАТЬ ИННОВАЦИИ И ЗАБОТИТЬСЯ ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДА

Соцпартнеры обсудили также перспективы инновационных программ "СибМаш-ТЭК" и "СибМаш-Транс". Активное участие в них принимают омские предприятия - завод им. Баранова, ОАО "Сатурн", НПО "Мир" и другие. За два года действия в регионе "СибМаш-Транс" объем промышленной и научно-технической продукции, выпущенной в ее рамках для конкретных заказчиков, превысил 1,8 млрд рублей. Программы открывают новые возможности не только для развития наукоемкого машиностроения, но и для создания рабочих мест, поэтому ход их реализации должен постоянно находиться в поле зрения социальных партнеров, подчеркивали члены комиссии.

Заседание было отмечено и торжественным моментом: состоялось награждение по итогам конкурса на лучшее состояние условий и охраны труда, который традиционно проводится социальными партнерами. Победителями признаны 11 предприятий и организаций различных отраслей. Среди лучших - ОАО "Газпромнефть-ОНПЗ", "Электросетьремонт", птицефабрика "Сибирская", Седельниковская средняя общеобразовательная школа № 1, комплексный центр социального обслуживания населения "Родник" Ленинского округа...

Елена ГЕНЕРАЛОВА.

ФАКТ!

МИНИСТР СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИИ ПОЗДРАВИЛА ОМСКИХ ХЛЕБОРОБОВ

Министр сельского хозяйства России Елена Скрынник в правительственной телеграмме на имя губернатора Омской области Леонида Полежаева поздравила главу региона и всех тружеников Омской области «с выдающимся достижением – сбором урожая зерновых в объеме 3 млн тонн». Как подчеркнула Е. Скрынник, это высокий намолот в сложившихся погодных условиях области.



Министр также отметила, что хороший для Сибирского региона урожай зерновых при не совсем благоприятных погодных условиях аграрии области вырастили благодаря соблюдению всех норм агротехнологии.

Урожайность зерновых культур в 17 ц/га подтверждает правильность выбранного направления в работе с тружениками села, подкрепленного опытом и знаниями ученых-аграриев и специалистов, - говорится в обращении Елены Скрынник.

КОМПЕНСАЦИИ ЧЕРНОБЫЛЬЦАМ УВЕЛИЧАТСЯ



С 1 января 2012 года в силу вступает указ губернатора Омской области от 14 сентября 2011 года №99, согласно которому ежемесячная компенсационная выплата на питание будет назначаться данной категории граждан без учета их доходов.

На сегодняшний день компенсация на питание предоставляется гражданам, доход которых не превышает 120% величины прожиточного минимума в расчете на душу населения, то есть 6 650,40 рубля. Сейчас такую выплату получают 68 человек. Но с нового года компенсационные выплаты на питание смогут получать около 1 500 жителей региона. Этому поспособствует финансирование дополнительных мер поддержки из областного бюджета, которое составит более 30 млн рублей.

Размер компенсационных выплат на питание для участников ликвидации последствий радиационных катастроф пересматривается каждый квартал с учетом изменений стоимости продовольственной корзины. С 1 июля 2011 года компенсация на питание инвалидов вследствие чернобыльской катастрофы и проживающим с ними детям до 14 лет, а также приравненным к ним по льготам категориям была установлена в размере 2 724,92 руб. Для участников ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС и приравненных к ним по льготам категорий ежемесячная выплата составляет 1 257,36 руб.

Для назначения компенсации на питание с 1 января 2012 года гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных катастроф и ядерных испытаний, достаточно будет обратиться с заявлением и соответствующими документами в учреждение соцзащиты по месту жительства.

БУДЕМ РАБОТАТЬ

Свыше 20 промышленных предприятий Омской области подтвердили свое участие в выставке «Хочу работать-3». Все они будут предлагать вакансии омичам.

Оргкомитет выставки «Хочу работать-3» принял более 20 заявок от крупнейших предприятий Омской области. Все они примут участие в выставке и предложат свои вакансии омичам.

Среди подавших заявки предприятий – ГК «Титан», ПО «Иртыш», ПО «Электроточприбор». Выставка «Хочу работать-3» пройдет с 27 по 29 октября в областном Экспоцентре и впервые в этом году получит статус международной.



В ОМСКЕ СОСТОЯЛСЯ СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА ЗАПАДНО-СИБИРСКОГО РЕГИОНА, ОРГАНИЗОВАННЫЙ ПРОФСОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ.

В течение трех дней Омский обком профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания принимал коллег из соседних регионов. Подобные встречи представителей региональных организаций отраслевого профсоюза проходят ежегодно и, по словам участников семинара-совещания, приносят несомненную пользу, помогая совершенствовать работу по всем направлениям деятельности.

Вот и в этот раз представители Омской областной организации профсоюза и гости, в частности, обсудили на "круглом столе" многие проблемные вопросы, получили важную юридическую информацию по защите трудовых прав работников от **заведующего правовым отделом ТОО "ФОР" Светланы Малюк**, прослушали лекцию **доцента кафедры практической психологии Омского государственного педагогического университета Ирины Хитриной** "Имидж профсоюзного лидера". В работе семинара-совещания приняли участие **заместитель председателя отраслевого профсоюза работников госучреждений и общественно-государственного обслуживания Николай Водя-**

результата - сегодня в краевой администрации имеется наконец коллективный договор. А вот в Новосибирской мэрии его до сих пор так и нет, хотя численность первичной организации здесь всего лишь за год увеличилась с 96 до 507 человек. Виктор Зверев поделился секретом столь успешной мотивации работников горадминистрации: профкому удалось тут подключить... мэра Новосибирска Владимира Городецкого. И теперь профсоюзная организация даже имеет собственный портал на сайте мэрии, где рассказывает о своей жизни и работе. В итоге (как один из отрядных моментов) в профсоюз потянулась молодежь.

Кстати, вопрос членства мо-



нов, председатель совета председателей краевых и областных профсоюзных организаций Западно-Сибирского региона Валентина Назина, председатель Федерации омских профсоюзов Валерий Якубович, министр труда и соцразвития Омской области Александр Афанасьев, руководитель Омского отделения Пенсионного фонда РФ Сергей Тодоров.

Понятно, что работа организаций этого профсоюза имеет свою специфику, ведь в их числе, например, первички областных, городских администраций, управлений внутренних дел, службы исполнения наказаний, подразделений Пенсионного фонда. Естественно, и подходы к решению многих вопросов тут бывают разные. Это обсуждалось на одном из центральных мероприятий семинара-совещания - "круглом столе", где состоялся обмен практикой работы по основным направлениям профсоюзной деятельности.

О той самой специфике работы профсоюзных организаций в органах власти здесь рассказали председатель профкома администрации Алтайского края Валентин Шибанов и заместитель председателя первички мэрии города Новосибирска Виктор Зверев. Валентин Шибанов рассказал участникам "круглого стола", как в течение полутора лет пришлось выстраивать последовательность действий, чтобы добиться-таки желаемого

лодежи на "круглом столе" закономерен оказался одним из наиболее обсуждаемых. К примеру, председатель Беловской городской организации профсоюза Татьяна Ляшенко даже увязала эту тему с рассказом о проблемах, с которыми приходится сталкиваться вновь избранному профкому. По ее мнению, индифферентное отношение молодых людей к вступлению в профсоюз нередко вызвано тем, что до них просто не доходит информация о его работе, о том, какую роль он играет в защите прав работников, какие интересные организует спортивные или культурные акции.

Свой рецепт есть у Татьяны Ляшенко относительно омолаживания председательского состава профсоюзных организаций: "У меня 150 первичек, и у более половины их председатели в возрасте. Так вот я предлагаю им самим готовить себе замену. Никто не спорит, опыт - вещь неоценимая. Но в новых условиях нам всем будет легче работать с молодыми, профессионально подготовленными кадрами". Татьяна Викторовна здесь поддержал председатель профкома Алтайского промышленно-экономического колледжа Максим Ветров, отметив, что сегодня молодежь больше прислушивается к тем, кто ближе ей по возрасту.

С тем, как строить в этом направлении работу, участников "круглого стола" познакомила и молодой председатель объединенного профсоюзного комитета Отделения Пенсионного фонда РФ по Омской области Ольга Дуд-

ПОЧУВСТВОВАТЬ ЛОКОТЬ ТОВАРИЩА



кова: "Прежде всего мы стараемся лучше узнать друг друга. Для этого используются организуемые в отделении фотовыставки "Я и моя семья", совместные выходы на "Лыжню России", Сибирский международный марафон или "Кросс наций". Кстати, у нас немало молодых работников, которые после знакомства на профсоюзных тусовках впоследствии создали семьи".

Многое из сказанного участниками семинара-совещания брали себе на заметку. Тем более что пока далеко не во всех организациях привлечение молодежи в профсоюз идет достаточно успешно.

Проблемы у работников охранных предприятий - уже иного плана. Здесь потребовалось подключение отраслевого профсоюза, чтобы разобраться в ситуации. А она не простая. Выступая на "круглом столе", заместитель председателя ОПК ФГУП "Охрана" Светлана Быстрова (г. Новосибирск) рассказала, как новое руководство предприятия приказом отменило все коллективные договоры в своих филиалах. Теперь на всю Россию он у них один, содержащий в себе, по сути, перепианный Трудовой кодекс. И если местное руководство пытается хоть что-то изменить, его сразу же увольняют.

Однако надо отметить: обсуждение казалось бы сугубо специфических вопросов жизни и деятельности некоторых профсоюзных организаций всё равно вызвало общий интерес участников "круглого стола", поскольку какие-то из путей их решения вполне можно применить и в достижении собственных целей. А в купе со знаниями, вынесенными с других мероприятий семинара-совещания, омичи и их гости отправились в свои первички с солидным багажом новой информации и опыта. Значит, встреча в Омске своей цели достигла.

Яков ШИЛИН.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

Председатель Омской областной организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Виктор КЛЕПИНИН:

- О том, что прошедший семинар-совещание вызвал интерес не только у членов отраслевого профсоюза, говорит тот факт, что в его работе приняли участие председатель ТОО "ФОР" Валерий Степанович Якубович, министр труда и соцразвития Омской области Александр Александрович Афанасьев, представлявший региональное правительство и зачитавший обращение к участникам семинара губернатора Леонида Константиновича Полежаева (кстати, губернатор является членом нашего профсоюза), а также руководитель Омского отделения Пенсионного фонда РФ Сергей Николаевич Тодоров.

Омичам было чем поделиться с коллегами в вопросах укрепления социального партнерства, заключения коллективных договоров, оздоровления членов профсоюза, привлечения в него молодых работников. Но и сами они интересовались способами решения многих проблем, ведь среди участников семинара-совещания преобладали председатели первичек, а им постоянно приходится находиться между двух огней: с одной стороны, коллектив, интересы которого надо защищать, с другой - руководитель, с которым надо налаживать то самое социальное партнерство. Поэтому неудивительно, что их общение продолжалось даже во время перерывов в работе семинара или в минуты отдыха.

Заместитель председателя профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Николай ВОДЯНОВ:

- Подобные семинары-совещания мы проводим уже более десяти лет. Можно сказать, это система работы нашего отраслевого профсоюза: семинары организуем и в европейской части страны, и на Урале, Дальнем Востоке. Они необходимы, чтобы в перерывах между съездами оценивать проводимую работу, выявлять болевые точки. К тому же мы информируем, как решаются поставленные долгосрочные задачи, на что нужно обратить первоочередное внимание.

Хочу также отметить, что это еще и возможность прямого диалога представителей ЦК профсоюза и руководителей первичных организаций из разных регионов России.

Председатель совета председателей краевых и областных профсоюзных организаций Западно-Сибирского региона Валентина НАЗИНА:

- Замечу, что такие семинары-совещания, как этот, не единственная форма работы с профсоюзными организациями всех краев и областей Российской Федерации, их кадрами и активом. Например, раз в году Центральный комитет обязательно проводит их обучение, полностью собирая все регионы. При этом такие встречи проходят не только в Москве - в этом году она состоялась в Казани.

Что же касается семинара в Омске, то он, несомненно, стал важным этапом в деятельности нашего профсоюза. Коллеги из Томска, Омска, Новосибирска, Барнаула, Кемерово, что называется, вновь ощутили локоть товарища. А такая сплоченность, согласитесь, придает уверенности.

КОНКУРС

РАСКРЫТА ГЛАВНАЯ ВРАЧЕБНАЯ ТАЙНА ГОДА

29 сентября во Дворце культуры им. Баранова состоялось вручение наград победителям конкурса 2011 года среди медицинских работников и учреждений здравоохранения города.

Кто является лучшим медиком миллионного города? Ответ на этот вопрос представляет собой до некоторой степени врачебную тайну - но только не в день подведения итогов конкурса лучших муниципальных учреждений здравоохранения и медицинских работников этих учреждений, внедряющих инновационные медицинские программы.

Этот конкурс, проводившийся во второй раз, успел уже полюбить его участникам, большинство которых, к слову, являются членами профсоюза. Поскольку, как сказал на открытии торжественного вечера мэр города Виктор Шрейдер, "медицина, как никакая другая социальная отрасль, нуждается в поддержке и оценке тех, кто трудится ради нас с вами, не жалея ни сердца, ни времени, ни собственного здоровья, ни сил".

Кроме заслуженной славы и искренних слов благодарности победители конкурса получили еще и весомые материальные награды. Учреждениям здравоохранения, опередившим своих соперников, достанется по миллиону рублей дополнительного финансирования на улучшение и модернизацию материально-технической базы, повышение квалификации и профессиональную переподготовку своих сотрудников. Лучшие медицинские работники муниципального здравоохранения удостоены денежного поощрения в размере 100 тысяч рублей, а самому главному победителю, которым в этот раз стала заведующий отоларингологическим детским отделением городской больницы

№ 3 Луиза Буданова, достался автомобиль "Дэу". Стала первой Луиза Сергеевна, естественно, и в споре за звание лучшего врач-отоларинголога Омска.

Отметим, кстати, что в нынешнем конкурсе появилась новая номинация, "Лучший молодой специалист", победителем которой стал травматолог-ортопед МСЧ № 9 Александр Ярмоленко. Всего же на этот раз участники конкурса рассматривались в двадцати одной номинации, а результаты получились следующие.

Большого успеха добились врачи городской клинической больницы № 1 им. Кабанова, одержавшие победу в шести номинациях. В номинации "Лучший врач-невролог" победила заведующий неврологическим отделением Елена Семенова, лучшим врачом-травматологом-ортопедом Омска оказался заведующий травматологическим отделением Владимир Говоров, среди акушеров-гинекологов всех опередил заведующий гинекологическим отделением Евгений Проданчук, а еще один завотделением этой больницы, Вера Юргель, победила в споре лучших терапевтов. И это не всё: лучшим врачом экстренной медицинской помощи признана заведующий отделением реанимации и интенсивной терапии Татьяна Юдакова, лучшим врачом-реабилитологом - заведующий физиотерапевтическим отделением Ирина Пономаренко.

По два победителя оказалось в составе сразу нескольких учреждений здравоохранения. Так,

в клинической стоматологической поликлинике № 1 трудятся лучший врач-организатор здравоохранения 2011 года главный врач Александр Матешук, а также лучший врач-стоматолог заведующий от-



Луиза Буданова - обладатель звания "Лучший врач года" и автомобиля.

заявила для участия в конкурсе, как оказалось, лучшего врача-исследователя заведующего рентгенологическим отделением Галину

Доровских и лучшего хирурга завотделением Анатолия Малюка. В номинации "Лучший участковый врач" победу одержала врач-терапевт городской поликлиники № 14 Татьяна Володченко, офтальмолог МСЧ № 9 Светлана Свистаенко опередила всех в соответствующей номинации, а старший врач подстанции № 8 станции скорой медицинской помощи Вячеслав Епифанов стал лучшим врачом скорой помощи.

Осталось сообщить, что лучший врач терапевтического профиля по версии 2011 года - заведующий 3-м кардиологическим отделением городской клинической больницы № 4 Елена Булахова, а лучший врач хирургического профиля - заведующий отделением челюстно-лицевой хирургии клинической больницы № 11 Валерий Иванкович.

Что касается победителей в конкурсе лучших муниципальных учреждений здравоохранения Омска, то ими признаны: городская поликлиника № 12 (отделение аллергологии) в номинации "Лучшая взрослая поликлиника", детская городская больница № 4 в номинации "Лучшая детская поликлиника", городская детская клиническая больница № 3 (нейрохирургическое отделение) в качестве лучшего детского стационарного учреждения, а также подстанция № 5 станции скорой медицинской помощи как лучшая подстанция скорой помощи.

И отдельно - о тех, чьи порядковые номера просто обходятся во главе любого начинания и любого списка. БСМП № 1 стала лучшим взрослым стационарным учреждением, лучшей женской консультацией - консультация № 1, лучшей стоматологической поликлиникой - поликлиника № 1.

Лев ГРАЧЁВ.

Фото

Василия МОЛОШНИКОВА.



Награду из рук мэра получает лучший хирург Омска Анатолий Малюк.

делением Елена Попова. Конкурс среди педиатров выиграла заведующий педиатрическим отделением детской горбольницы № 4 Лилия Шляхова, а в номинации "Лучший участковый врач-педиатр" победила её коллега Ольга Балабохина. Родильный дом № 1 может гордиться лучшим врачом-инфекционистом города заведующим бактериологической лабораторией Еленой Наумкиной и лучшим врачом клинической лабораторной диагностики Еленой Пахалковой. Наконец, больница скорой медицинской помощи № 1

Доровских и лучшего хирурга завотделением Анатолия Малюка.

В номинации "Лучший участковый врач" победу одержала врач-терапевт городской поликлиники № 14 Татьяна Володченко, офтальмолог МСЧ № 9 Светлана Свистаенко опередила всех в соответствующей номинации, а старший врач подстанции № 8 станции скорой медицинской помощи Вячеслав Епифанов стал лучшим врачом скорой помощи.

Осталось сообщить, что лучший врач терапевтического профиля по версии 2011 года - заведующий 3-м кардиологическим

СЕЛЬСКОЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

В ФАПЕ ВСЁ ПО-НОВОМУ

Благодаря участию в областной целевой программе модернизации системы здравоохранения Омской области на 2011-2012 годы в медицинских учреждениях Горьковского района проведены реконструкция и ремонт ряда зданий, где размещаются учреждения здравоохранения. В частности, произведен ремонт кровли, а также заменены окна в здании центральной по-

ликлиники. Ведутся ремонтные работы на ФАПе Краснополянского сельского поселения.

Но сегодня разговор пойдет о Рошинском фельдшерско-акушерском пункте. Здесь нынче проведен капитальный ремонт здания. Его заведующий, медик с сорокалетним стажем, Мария Александровна Бондарева не скрывает своей радости по поводу того, что сделано на данное время, выразив суть сравнения с тем, что было до ремонта, коротко и ёмко: "Земля и небо". И это действительно так. От бывшего здания остались прежними лишь стены и кровля. Заново был восстановлен и застелен линолеумом пол, поставлены новые перегородки, окна и двери. Это дало возможность устроить несколько специальных кабинетов. Приезжающие из района терапевты, гинекологи, педиатры и другие специалисты теперь будут вести прием пациентов в специально оборудованных помещениях. Понятно, что это будет только на благо жителей села.



Мария Александровна Бондарева ведет прием пациентов.

М. АЛЕКСЕЕВ.

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОМСКА ПРИГЛАШАЕТ ПРИНЯТЬ
УЧАСТИЕ В IV ГОРОДСКОЙ ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЕ
"ЭРА МОЛОДЫХ. НАСТОЯЩЕЕ. ПРОШЛОЕ. БУДУЩЕЕ".

Смена пройдет с 30 октября по 5 ноября 2011 года на базе муниципального учреждения "Детский оздоровительный лагерь "Лесная поляна" (31-й км по Русско-Полянскому тракту).

Участниками могут стать активные, инициативные и творческие личности, творческие коллективы, лидеры детских и молодежных общественных объединений и организаций в возрасте от 13 до 17 лет. Родительская плата составляет 700 рублей (полная стоимость путевки 3035 рублей).

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ



Программа личностного роста и творческого развития "Эра молодых" будет реализована посредством сюжетно-ролевой игры "Город доброго времени". Широкий спектр направлений деятельности позволяет проявить каждому ребенку свою индивидуальность, уникальность в различных делах на основе свободного выбора и интереса. Участники программы становятся жителями города и делятся по округам разных сфер деятельности и направлений.

"Эра молодых" - это реальная жизнь в предлагаемых обстоятельствах, где создается ситуация выбора. Участие в программе способствует развитию таких качеств, как настойчивость, смелость, целеустремленность, умение ориентироваться в сложной ситуации, умение действовать в интересах коллектива, сообща добиваться победы.

Динамичная смена задач и форм деятельности участников программы позволяет проявить творчество, самостоятельность и индивидуальность. В рамках реализации программы смены предусмотрено обучение на специальных курсах и в мастер-классах, что способствует удовлетворению потребности самоутверждения, профессиональному самоопределению участников проекта.

Приобрести путевки можно по адресу: г. Омск, пр. К. Маркса, 34а, каб. 328. С собой иметь ксерокопию паспорта одного из родителей (лицевая сторона и прописка), ксерокопию свидетельства о рождении ребенка. Подробную информацию можно узнать в социальной сети "ВКонтакте", группа "Эра молодых" или по телефону 48-55-14 (Фомина Наталья Романовна).

"Истина одна, но разным нациям дано видеть ее по-разному", - полагал Николай Бердяев. Непривычная, на первый взгляд, точка зрения согласуется с данными науки. И это нам во благо - культуры дополняют друг друга.

КУЛЬТУРНЫЙ КОД

ГЛАС НЕЙРОНА

Если вы будете рассматривать организм в той схеме, что была сформулирована в XVII веке Рене Декартом, вы увидите машину. Внутри у нее шестеренки, все они созданы Богом, и каждой предназначена своя особая роль. И этот механизм вы помещаете в пространство разных погодных условий. Что же происходит? Одна и та же машина работает по-разному: в одном месте она ржавеет, поскольку влажно, в другом барахлит, так как песочек попадает, а в третьем тормозит: от холода сжимаются шестеренки. Но это все же одна и та же машина. Что касается современных представлений, то организм - это не машина. И его нейроны - не неизменные везде одинаковые чипы. Нейроны человека "специализируются" в зависимости от того, чему они "научились". А учатся они разному в разных культурах.

Мнение о том, что мыслительные процессы у представителей разных культур одинаковы и чуть-чуть подкрашены "местной" спецификой, совершенно неверно. Они очень разные. Шквал исследований, проводившихся в последние лет 10-15 во всем мире, доказал, что мы видим одни и те же вещи неодинаково. Мы считаем время, умножаем два на два по-разному и на одной и той же картинке склонны вычленять непохожие детали. Почему? Да потому, что в разных культурах специализация нейронов различная.

Сомневаетесь? Вот простой тест. Перед вами лежит лист бумаги, на котором изображены корова, курица и трава. С чем у вас ассоциируется корова? Если вы ответили "с травой", то вы поступили точно так же, как 99% студентов МГУ, СПбГУ, Ярославского, Казанского, а заодно Шанхайского и Токийского университетов. Корова ест траву, то есть между ними "отношения". Что же ответят студенты, скажем, Гарварда или Йеля? Как показывают результаты исследования - а этот тест проводился учеными во многих странах, - корова у них ассоциируется с курицей, обе женского рода, домашние животные.

Еще один весьма показательный тест на восприятие времени. Если русского, англичанина, француза или немца попросить расположить на листе два яблока - целое и надкушенное, они поступят следующим образом: слева окажется целое, справа - надкушенное. Время течет слева направо. Тот, кто говорит на иврите, сделает ровно наоборот, а японцы и китайцы расположат яблоки вертикально. Экспериментально доказано, что у испытуемых, родной язык которых английский или китайский, решение арифметических задач опосредуется использованием разных мыслительных стратегий и обеспечивается разными рисунками мозговой активации. Неудивительно, что представители разных культур ищут

причину одних и тех же событий в различных плоскостях. Если носителя западной ментальности спросить, почему, по его мнению, движется тот или иной объект, механика движения которого доподлинно не известна, он будет искать причину в самом объекте. Носитель восточной культуры посмотрит иначе и начнет искать причину в других объектах: "объект что-то движет".

ЛОГИКА ИЛИ ИНТУИЦИЯ?

Эти и многие подобные исследования позволяют говорить о том, что в разных культурах люди склонны к разным типам мышления: к "сходящемуся", когда свойства объекта объясняются его принадлежностью к определенной категории, и "расходящемуся", когда всякий предмет рассматривается в комплексе его взаимодействий с окружающим миром. Первый тип ментальности присущ западной индивидуалистической и рациональной культуре. Второй - восточной холистической и коллективистской. В первой больше анализа и формальной логики, во второй - интуитивности и диалектичности. Ведь когда все взаимосвязано, изоляция элементов от целого может вести лишь к заблуждениям и ошибкам. На Западе действует закон исключенного третьего. "А" это "А", "Б" - это "Б". А как это на Востоке? Например, в Китае "А" - это, с одной стороны, "А", но с другой - "Б", да и вообще "А" меняется в "Б". В рационалистических культурах логика бескомпромиссная: "Если ты выпиваешь лишнее, значит, ты алкоголик". В холистических культурах на первый план выходит интуитивное знание, догадка, "логика сердца", и это позволяет судить о многих вещах с самых неожиданных сторон: "Выпивает, потому что человек творческий". Как это проявляется в обыденности? Например, при приеме на работу босс рассматривает двух кандидатов. У первого отличное резюме, второй просто "хороший парень". Принимают второго. И, как показывают исследования, если вы спросите людей на Востоке, они чаще одобряют выбор босса, а на Западе - осудят.

Что для вас умный человек? Как показали исследования, "умный - значит, эффективный, быстро и качественно решает задачи" - это в Америке. "Умный, то есть тонко чувствующий, понимающий нюансы, нравственный", - это в России и в Японии.

Если взяться чертить карту рационализма и холизма, то получится примерно следующее: на полюсе "рацио" окажутся США (по всем тестам, очень индивидуалистическая страна), далее Западная и Се-



верная Европа, Восточная Европа, Германия, Россия, Азия, Юго-Восточная Азия.

РОССИЯ - ВОСТОКО-ЗАПАД

Что же такое Россия - Восток или Запад? Ближе всех к истине подошел философ Николай Бердяев, полагавший, что наша страна - это Востоко-Запад, именно в такой последовательности. По всем тестам, вроде упомянутой коровы и травы, у нас очень сильна восточная ментальность. Мы склонны рассматривать вещи в их взаимодействии, делать ставку на отношения, доверять интуиции, рассчитывать на случай и благоприятное положение звезд скорее, чем действовать в соответствии с "сухими" выкладками логики. И в то же время мы очень хотим принадлежать к западной культуре, поскольку именно она отождествляется с понятием прогресса.

В итоге наша культура устроена двояким образом: с одной стороны, ее тянет к западному рационализму, с другой стороны, когда эти вещи начинают врезаться, всякий раз всплывает глубокий интуитивистско-холистический слой. Именно поэтому все эти прозападные инновации вскоре "переосмысливаются" и адаптируются к нашему содержанию.

Кстати, очень похожая на нас в этом смысле страна - Германия. Неудивительно, что немецкая культура нигде не оказала

большого влияния, чем в России. И ничуть не странно, что именно Россия и Германия прошли в относительно недавнем прошлом через тоталитаризм. Стремление к рациональности и упорядоченности, наложенное на коллективистское, наполненное правилами и табу общественное сознание, в кризисные периоды порождает вертикально организованные жесткие тоталитарные системы, во всяком случае близкие к этому. Чем больше в обществе ограничителей, тем больше склонности к холизму, ведь когда ваше благополучие зависит от множества людей, их приходится предугадывать, "интуичить".

Одно из проявлений российской культуры - это отвращение к практицизму. Попробуйте сказать про человека "расчетливый" в положительном ключе. Вас не поймут. Расчетливый - это не совсем честный и не очень искренний. Жить или хотя бы просто дружить с таким товарищем - себе дороже. Кстати, эта неприязнь к расчету настолько сильна, что выходит за рамки обыденности и проявляется и в научной и философской мысли.

Наука и философская мысль в России отвлечены от этой "мелочевки". Еще физиолог Иван Павлов замечал, что "русские только схватятся за какое-нибудь дело, и оно им быстро надоедает". А ведь ученый, по его мнению, должен тщательно исследовать, выделять детали, проверять их аналитически.

Вы спросите - какой подход лучше? Оба необходимы, но восточный лучше работает на начальных стадиях "произрастания" идей, западный - на стадии разработки и практического приложения. Поэтому обе культурные матрицы хороши и одна должна дополнять другую. Доказано, например, что наиболее сложные макроэкономические проблемы, анализ которых требует учета множества факторов, лучше решаются именно с преобладанием интуитивного компонента, в то время как более простые вещи эффективнее решаются рациональным путем. Поэтому, вслед за датским физиком Нильсом Бором, мы можем сказать, что разные человеческие культуры дополняют друг к другу.

Понятие "национальный характер" воскрешает в памяти сплошные клише: немцы педантичны, англичане чопорны, русских вообще "аршином общим не измерить"...

Вы вправе отрицать саму постановку вопроса. Однако тот факт, что наши гениальные изобретения то и дело внедряются по ту сторону океана, а их самые выверенные управленческие теории разбиваются в пух и прах о русский "авось", остается непреложным. Как, впрочем, и то, что китайцы чтут фэншуй и гороскопы друидов, а американцы верят в себя, антидепрессанты и немного в божественный промысел. Загада природу? Ученые пришли к важнейшему выводу: культура, в которой был воспитан человек, влияет не только на стереотипы его поведения, но и на его способы восприятия реальности. Эта "разность" реализуется и на уровне нейробиологии. Мы можем рассматривать вещи и явления в их целостности, а можем искать свойства предмета в нем самом. И в этом суть и различие двух полюсов культур: рационалистической, ориентированной на формальную логику и индивидуализм, и холистической (от греческого "целый, цельный"), склонной рассматривать мир в его неразрывной взаимосвязанности. Извечный спор Запада и Востока.

РЕЙТИНГ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

Благотворительный фонд Владимира Потанина в очередной раз составил рейтинг ведущих российских вузов, на этот раз по итогам работы Федеральной стипендиальной программы и программ грантов для молодых преподавателей в 2010/11 учебном году. По данным фонда, третий год подряд в рейтинге лидирует Новосибирский государственный университет.

Всего в рейтинге приняло участие 60 ведущих государственных вузов России, в которых в течение учебного года по единой методике проводились конкурсные отборы среди студентов-отличников и молодых перспективных педагогов. В первую очередь оценивались интеллектуальный и личностный потенциалы студентов

РЕЙТИНГ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ ПО ИТОГАМ 2010/11 ГОДА

1. Новосибирский государственный университет
2. Уральский государственный университет им. А.М. Горького
3. Казанский (Приволжский) федеральный государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина
4. Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
5. Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
6. Томский государственный университет
7. Московский государственный институт (университет) международных отношений МИД РФ
8. Национальный исследовательский Томский политехнический университет
9. Московский физико-технический институт (МФТИ)
10. Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

и профессиональный уровень молодых преподавателей - их умение сочетать преподавательскую и научную работу, внедрять новые формы обучения.

Проводимые конкурсные работы по одинаковому сценарию, иными словами одни и те же тесты, одни и те же методики, дают возможность сравнивать вузы между собой. При этом в конкурсных программах принимают участие те, кого сам вуз считает лучшими, это студенты с отличной успеваемостью, а также преподаватели, которых выдвигает ученый совет данного заведения.

Отбор участников проводился в несколько этапов. На первом этапе было проведено тестирование, где проверялись уровень интеллекта, кругозор и логика. Второй этап - игровой, на котором выявлялись организаторские качества соискателей. Примечательно, но оценивали молодых преподавателей не только эксперты, но и сами студенты, у которых

эти педагоги вели занятия. Лучшие педагоги, по мнению экспертов и студентов, получали призовые гранты фонда, а также возможность подать заявку на конкурс «Преподаватель онлайн», где выигравший получал грант на создание собственного учебного сайта.

Рейтинг ведущих российских вузов составляется ежегодно с 2003/04 учебного года и рассчитывается на основании следующих критериев:

- данные тестирования студентов на интеллект и эрудицию;
- данные игрового тура, выявляющего лидерские и организаторские способности студентов;
- экспертная и студенческая оценка молодых преподавателей, участвующих в грантовом конкурсе, победа преподавателей в конкурсе «Преподаватель онлайн»;
- участие стипендиатов в зимних или летних школах фонда, реализация волонтерских проектов.



На вопросы наших читателей отвечает
правовой инспектор Федерации омских профсоюзов
Елена ХМЕЛЬНИЦКАЯ.

ЕСЛИ ИЗМЕНИЛАСЬ ДОЛЖНОСТЬ

В организации прошла структурная реорганизация, и теперь вместо должности директора появилась должность генерального директора. Об этих изменениях сделана запись в трудовой книжке. Нужно ли изменять наименование должности в трудовой книжке "заместитель директора" на "заместитель генерального директора"?

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовой договор обязательно включаются сведения о трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если согласно ТК РФ или иным федеральным законам с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то их наименование и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках.

В иных случаях трудовое законодательство не устанавливает ограничений на наименование должности, поэтому при появлении должности генерального директора рекомендуем все-таки изменить наименование должности "заместитель директора" на "заместитель генерального директора".

При этом в соответствии со ст. 57 ТК РФ следует внести изменения в трудовой договор заместителя директора. Если при изменении наименования не произошло изменения трудовой функции, то после заключения дополнительного соглашения к трудовому договору необходимо внести запись в трудовую книжку следующего со-

держания: "Должность "заместитель директора" с такого-то числа переименована в "заместитель генерального директора" (п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69). Основанием для такой записи будет приказ об изменении штатного расписания или иное решение работодателя.

Если же в результате переименования должности добавились или сократились какие-либо трудовые функции, то в таком случае следует руководствоваться правилами ст. 72.1 ТК РФ и оформлять перевод. То есть необходимо заключить соглашение с работником об изменении наименования должности (в письменной форме), в котором указать, какие функции добавились и как, возможно, изменился размер оплаты труда. Затем на основании подписанного обеими сторонами соглашения необходимо издать соответствующий приказ. После этого производится запись в трудовую книжку о переводе на другую постоянную работу "Переведен на должность заместителя генерального директора" (п. 4 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225).



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ПРИ НЕНОРМИРОВАННОМ РАБОЧЕМ ДНЕ

Работник работает в режиме ненормированного рабочего дня. Имеет ли он право на дополнительный оплачиваемый отпуск, если в течение отчетного периода ни разу не привлекался к выполнению трудовых обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени?

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

По смыслу данной нормы согласия работника, работающего в режиме ненормированного рабочего дня, на привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени не требуется.

Кроме того, ТК РФ в отличие от сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ) не предусматривает возможности повышенной оплаты работникам, занятым на условиях ненормированного рабочего времени, в случае отработанных сверх установленной нормы часов.

В то же время работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением дополнительного отпуска.

Согласно ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

При этом по смыслу данной нормы право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает даже в том случае, если в течение рабочего периода работник ни разу не привлекался к выполнению трудовых обязанностей за пределами установленной нормы рабочего времени.



ПОГАШЕНИЕ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ЗА НЕОТРАБОТАННЫЕ ДНИ

Работник принят в организацию 1 декабря 2010 г. С 4 апреля 2011 г. ему предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, по окончании которого работник увольняется по собственному желанию. Работодатель принял решение об удержании из заработной платы работника суммы отпускных, приходящихся на использованные, но неотработанные дни отпуска. Сколько дней отпуска считаются неотработанными?

Статьей 137

ТК РФ предоставлено право работодателю производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности в части оплаты за неотработанные дни отпуска при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

При этом количество дней использованного, но неотработанного отпуска определяется в следующем порядке:

а) стаж работника, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в полных месяцах; излишки, составляющие менее половины месяца, отбрасываются, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца. Другими словами, используется тот же порядок, который применяется при определении периода, за который работнику полагается компенсация за неиспользованный отпуск, - п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 № 169;

б) определяется количество дней отпуска, соответствующее продолжительности стажа работника, путем деления установленной работнику продолжительности отпуска на 12 месяцев и умножения на количество месяцев, включенных в стаж;

в) из количества дней фактически использованного работником отпуска вычитается количество дней полагающееся ему в соответствии со стажем отпуска.

Таким образом, в рассматриваемом случае считается, что стаж работника, учитываемый при определении права на ежегодный оплачиваемый отпуск, включает в себя 5 месяцев, в том числе 4 отработанных месяца (с декабря 2010 г. по март 2011 г.) и месяц отпуска - апрель 2011 г.

При продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней работнику, имеющему стаж 5 месяцев, полагается 11,67 календарного дня отпуска (28 дней / 12 x 5).

Поскольку на момент расторжения трудового договора работник использовал 28 календарных дней отпуска, из которых отработано только 11,67 дня, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника суммы оплаты за неотработанные 16,33 дня отпуска.



КОНСУЛЬТИРУЮТ СПЕЦИАЛИСТЫ ПФР

В ДЕНЬ ПОЖИЛОГО ЧЕЛОВЕКА - ВОПРОСЫ ОТ ПОЖИЛЫХ

В Омском отделении Пенсионного фонда постоянно действует телефон "горячей линии" 24-74-01. На наиболее часто встречающиеся вопросы омских пенсионеров отвечает управляющий отделением Сергей ТОДОРОВ.

Через месяц мне исполнится 55 лет. Какие именно документы и в какие сроки мне необходимо представить в Пенсионный фонд для назначения пенсии?

Право на пенсию возникает у женщин в возрасте 55 лет при наличии страхового стажа не менее 5 лет.

Для оформления пенсии гражданам необходимо подать заявление (лично либо через представителя) о назначении пенсии в территориальный орган Пенсионного фонда РФ по месту жительства до наступления пенсионного возраста, однако не ранее чем за месяц до возникновения права на пенсию (хотя подойти на консультацию, если вы сомневаетесь в правильности оформления документов, можно и раньше). С заявлением о назначении трудовой пенсии по старости в территориальный орган ПФР необходимо представить паспорт, страховое пенсионное свидетельство, трудовую книжку, свидетельство о рождении ребенка, документ о смене фамилии (при необходимости).

Что касается заработка, то для определения расчетного размера трудовой пенсии может быть учтена заработная плата либо за 2000-2001 годы, либо за любые 60 месяцев работы подряд из всей трудовой деятельности до 2002 года. При этом:

- заработок за 2000-2001 годы подтверждается на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, то есть по выписке из индивидуального лицевого счета застрахованного в ПФР лица;

- заработок за 60 месяцев - на основании документов, выдаваемых в установленном порядке соответствующими работодателями либо государственными (муниципальными) органами.

Согласно действующему пенсионному законодательству размер пенсии каждого пенсионера зависит от продолжительности его трудового стажа на 31.12.2001 года, величины среднемесячного заработка и суммы страховых взносов, учтенных на лицевом счете начиная с 01.01.2002 года.

В настоящее время территориальными органами Пенсионного фонда проводится благотворительная работа по оценке пенсионных прав граждан, в ходе которой специалисты проверяют записи в трудовой книжке и советуют, за какой период взять заработную плату для расчета пенсии.

Оформился на пенсию в сентябре 2010 года. Продолжил работать. Как увеличивается моя пенсия?

Если вы трудоустроены официально и ваш работодатель делает за вас отчисления в социальные фонды, то согласно действующему законодательству вам положен ежегодный перерасчет пенсии с учетом поступивших страховых взносов. Такой перерасчет положен всем, кто отработал полные 12 месяцев со дня назначения страховой части трудовой пенсии либо со дня предыдущего перерасчета.

Для упрощения системы проведения перерасчетов с 1 августа каждого года производится беззаявительная (т.е. в автоматическом режиме, по имеющимся в ПФР сведениям) корректировка страховой части за счет сумм страховых взносов, поступивших на индивидуальный лицевой счет и не учтенных при назначении пенсии или предыдущем перерасчете. Указанный механизм введен в пенсионное законодательство с 2009 года.

Таким образом, с 1 августа 2011 года вам, как и всем работающим пенсионерам, у которых после назначения пенсии на лицевой счет поступили страховые взносы, произведена беззаявительная корректировка страховой части. В дальнейшем каждый год с 1 августа, если вы продолжите работать, размер вашей пенсии будет пересматриваться с учетом вновь поступивших взносов.

Получала пенсию через банк, ввиду ухудшения здоровья мне удобнее пенсию получать на дому. Что нужно сделать?

Территориальный орган Пенсионного фонда РФ организует доставку пенсии через организации почтовой связи и кредитные организации (банки) на основании письменного заявления пенсионера. Таким образом, для изменения способа доставки пенсии необходимо подать заявление в управление ПФР по месту жительства.

