

ПОЗИЦИЯ



№ 41 (1051) • 24 - 30 НОЯБРЯ 2011 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

КОНКУРС ПЕРВЫХ ПОМОЩНИКОВ ПРОФКОМА

Итоги конкурса на лучшую цеховую профорганизацию, традиционно проводимого профсоюзным комитетом ОмПО "Иртыш", в этом году не были предсказуемыми. Реальными претендентами на победу стали и те первички подразделений, где профработа стабильно ведется на высоком уровне, и те, где за недолгий срок ее удалось улучшить по целому ряду показателей. И это большой плюс, отмечает председатель профкома Татьяна Соловьева. Значит, конкурс, организуемый в целях повышения значимости роли цехкомов, распространения их позитивного опыта, оправдывает ожидания. Значит, здоровая конкуренция помогает профактиву правильно оценить свои возможности и стремиться к новым достижениям.

Материал читайте на с. 9.



Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

Идет подписка на газету "Позиция" на первое полугодие 2012 года.

Оформить подписку можно в любом отделении связи.

ИНДЕКС ПОДПИСКИ 53022.

СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:

С ПЛЕНУМА ОБКОМА

"НИКТО НЕ ДОЛЖЕН ПОТЕРЯТЬ НИ КОПЕЙКИ"

На прошлой неделе состоялся II пленум областной профорганизации работников культуры.

2-я стр.

В СОВЕТЕ ФОП

БУДУЩЕЕ РЯДОМ

Одной из тем прошедшего заседания Совета ФОП была молодежная политика.



3-я стр.

ТОЧКА КИПЕНИЯ

КОГДА СТИМУЛ - СО ЗНАКОМ МИНУС

Внедрение любой новой системы оплаты труда будет иметь отрицательный результат, если извратить ее суть.



4-я стр.

ВАЖНО

ВЫЖИВЕТ СИЛЬНЕЙШИЙ

На РТК обсуждали некоторые итоги уходящего года.

5-я стр.

С ПЛЕНУМА ОБКОМА

"НИКТО НЕ ДОЛЖЕН ПОТЕРЯТЬ НИ КОПЕЙКИ"

На прошлой неделе состоялся II пленум областной профорганизации работников культуры, прошедший под председательством руководителя облпрофорганизации Надежды Лашиной.

В работе пленума приняли участие заместитель министра культуры Омской области Константин Игнатенко и заместитель директора департамента культуры администрации г. Омска Олег Конев.

Как известно, с 1 января нынешнего года вступил в силу федеральный закон № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений". Принят этот закон в целях усиления имущественной самостоятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе учреждений культуры. Наряду с этим 26 января 2011 года вышло распоряжение Правительства Омской области № 3-рп, в соответствии с которым в срок до 1 июня 2011 года должны были быть приняты меры по увеличению среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников бюджетных и муниципальных учреждений на 6,5 процента.

Поэтому основным из рассмотренных пленумом вопросов стали действия и задачи сторон социального партнерства в условиях реформирования правового статуса учреждений культуры и совершенствования оплаты труда их работников в 2011 году. С развернутой информацией по этому поводу выступили представители исполнительной власти.

Напомним, кстати, что федеральный закон № 83-ФЗ определяет три типа государственных (муниципальных) учреждений: казенные, бюджетные и автономные. Они отличаются по степени финансово-хозяйственной самостоятельности и независимости от государства. Казенные учреждения отвечают по своим обязательствам находящимся в их распоряжении денежными средствами. При недостаточности средств субсидиарную ответственность по обязательствам казенных учреждений несет собственник имущества. Эти учреждения могут осуществлять приносящую доходы деятельность, но получаемые доходы поступают в соответствующий бюд-

жет. Бюджетное учреждение, как и автономное, отвечает по своим обязательствам имуществом, находящимся у него на праве оперативного управления (за исключением недвижимого и особо ценного движимого), а финансовое обеспечение деятельности обоих типов учреждений осуществляется за счет субсидии из соответствующего бюджета.

Так вот, по состоянию на 15 ноября из 395 учреждений культуры Омска и области 85 приобретают статус казенного, 309 - бюджетного и одно (историко-культурный комплекс "Омская крепость") - автономного учреждения. И в своем выступлении заместитель министра культуры областного правительства Константин Игнатенко подчеркнул, что 83-й закон ни в коей мере не может ущемлять права людей, и никто из них не должен потерять ни копейки: единственное, что для них меняется в этой ситуации, - это структура финансирования их организаций. Более того: как поведал высокий чиновник, при формировании областного бюджета на три ближайших года фонд оплаты труда для персонала, занятого в учреждениях культуры, рассчитывался исходя из его количества на 1 января 2011 года. То есть никаких сокращений численности работников или уменьшения окладов бюджетом просто не предусмотрено.

Однако в диалоге Константина Игнатенко с профсоюзными активистами выяснилось, что в некоторых районах области зарплата работников культурной сферы подверглась урезанию. И ситуацию в двух таких районах - Тевризском и Большеуковском - замминистра прямо в ходе пленума взял под свой контроль.

В свою очередь Олег Конев разделил убежденность своего коллеги в том, что реформирование правового статуса учрежде-

ний культуры не должно сказаться на уровне доходов их работников. И в областном центре ситуация в целом нормальная - что, в общем-то, понятно: здесь департаменту культуры контролировать подведомственные организации гораздо легче.

центров"). А с 1 января 2012 года основной и технический персонал всех категорий ожидает прибавка еще на 25 процентов.

Как всегда, очень познавательным и насыщенный было выступление заведующего правовым отделом Федерации омских профсоюзов Светланы Малюк на тему "Правовые основы и гарантии деятельности профсоюзов". Участники пленума узнали, в частности, что на территории России действуют 6400 (!) нормативно-правовых актов, так или иначе регулирующих трудовые отношения. Поэтому можно себе представить, с каким трудом даже квалифицированные юристы ориентируются в этом законодательском море. Тем не менее статья 352 Трудового кодекса РФ, описывающая способы защиты работниками их трудовых прав и свобод, на первое место ставит... самозащиту (иными словами, резюмировала Светлана Малюк, как хочешь, так и защищайся). Поэтому тем ценнее были для присутствующих советы и рекомендации опытного профессионала, выигравшего сотни тяжб по поводу защиты трудовых прав работников.

И в завершение пленума председатель областной профорганизации Надежда Лашина вручила Почетные грамоты обкома профсоюза за активную работу председателям первичных профсоюзных организаций Тать-



Что же касается повышения зарплаток, то с 1 июня работники городских учреждений культуры получили 6,5 процента увеличения зарплаты ("Хотя, если говорить честно, у нас получилось немножко больше, - доверительно сказал Олег Конев. - Мы подняли на 10 про-

яне Зябревой (СибГУФК), Наталье Ложниковой (р.п. Знаменское), Зое Филоновой (БУ "Омские муниципальные библиотеки") и Ирине Ершовой (р.п. Русская Поляна).

Лев ГРАЧЁВ.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

СЕМИНАР

О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПЕРВИЧКИ И АДМИНИСТРАЦИИ ВУЗА

На прошлой неделе в Красноярске прошел семинар-совещание председателей первичных профсоюзных организаций работников государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования СФО по теме "Актуальные вопросы работы профсоюзных организаций работников вузов Сибирского федерального округа". В составе омской делегации были председатель областной профорганизации работников народного образования и науки Александр Шрам и председатель профкома Омского филиала Всероссийского заочного финансово-экономического института Надежда Мозжерина.

Программу семинара составили вопросы взаимодействия первичной профсоюзной организации с администрацией вуза по созданию здоровых и безопасных условий труда и обучения, опыт Красноярской краевой организации профсоюза. В семинаре-совещании принял участие заместитель председателя общероссийского профсоюза работников образования Вадим Дудин.

В своем выступлении на семинаре Вадим Дудин отразил самые злободневные проблемы педагогического сообщества: ход исполнения федерального закона № 83-ФЗ, введение образовательных стандартов третьего поколения, проблемы реструктуризации сети государственных вузов, отдельные частности работы над отраслевым соглашением, а также процесс обсуждения федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

Из выступления заместителя председателя отраслевого профсоюза явствует, что отдельные аспекты сферы преподавательского труда всё ещё вызывают озабоченность: "Пока мы можем внятно говорить об индексации на 6,5 процента с 1 октября 2011 года и на 6 про-

центров с первого октября следующего года фондов оплаты труда работников федеральных государственных, в том числе образовательных, учреждений. Индексацию фондов оплаты труда по бюджетным учреждениям в 2013-2014 годах предполагается осуществлять на уровне инфляции, однако размер индексации будет определяться ежегодно".

Кроме того, участники семинара-совещания тесно ознакомились с опытом Федерации профсоюзов Красноярского края, и в частности краевой организации общероссийского профсоюза работников образования, возглавляемой Людмилой Косарынцевой. Интересным для всех собравшихся было, в частности, её выступление о сотрудничестве краевой профорганизации с региональной общественной организацией "Профессорское собрание Красноярского края", Советом ректоров. Вообще, как подытожил Александр Шрам, красноярские профсоюзы накопили достаточно богатый опыт в деле сотрудничества как с властными, так и с общественными структурами региона. Пересаженный на омскую почву, этот опыт может дать неплохой урожай.

Юлия САВРАСОВА.

ПРОФСОЮЗНЫЙ МОНИТОРИНГ

НА ТРУДОВОМ ФРОНТЕ ПРАКТИЧЕСКИ БЕЗ ПЕРЕМЕН

За истекшую неделю, 12 - 18 ноября, остались неизменными два показателя из описывающих региональный рынок труда - численность работников, находящихся в простое по вине работодателя (70 человек), а также уволенных с начала высвобождения (11994 человека).

В то же время уменьшилось на 109 человек количество работников, предполагаемых к увольнению (всего их стало сейчас 1232): отменено соответствующее решение, касавшееся 229 человек, в войсковой части № 63779, предупреждены о сокращении 105 человек в ГОУ "Омский кадетский корпус" (в связи с реорганизацией) и 15 в муниципальных учреждениях образования.

Работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы,

стало меньше на 219 человек за счет отъезда из отпуска 128 человек в ОАО "Омкшина" и 91 человека на ФГУП "ОМО им. Баранова". Итого на сегодняшний день 749 человек.

Число работающих в режиме неполной занятости сократилось на 6 человек, вышедших на полный рабочий день на ФГУП "ОМО им. Баранова", и составило 3772.

Просроченная задолженность по заработной плате перед работниками предприятий, профорганизации которых стоят на учете в обкомах отраслевых профсоюзов, увеличилась на 442 тыс. рублей за счет ФГУП "Омский завод подъемных машин".

Отдел экономического анализа и трудовых отношений ТОО "ФОП".

ИЗ РЕДАКЦИОННОЙ ПОЧТЫ

ЕСТЬ КУДА ОБРАТИТЬСЯ ЗА ПОМОЩЬЮ

Добрый день! Я работаю лаборантом в МУЗ "Городская поликлиника № 2" г. Омска. Ранее в других учреждениях трудилась фельдшером, медсестрой. Пришло время, и я обратилась в Пенсионный фонд за оформлением льготной пенсии по старости. Однако у работников Фонда возникло много вопросов, и в итоге мне было отказано в назначении пенсии.

Через газету "Позиция" я узнала о существовании юридической службы профсоюзов и что мне могут помочь в сложившейся ситуации. С моими проблемами меня приняла юрист Федерации омских профсоюзов Татьяна Анатольевна Кокшенева. Она помогла написать исковое заявление в суд. Заседание районного суда проходило три раза, затем был и областной суд (с мая по август 2011 г.). Татьяна Анатольевна была на всех заседаниях. Грамотно, обстоятельно выступала, защищая мои интересы. В августе было вынесено окончательное решение. Суд назначил мне пенсию с мая 2009 года. И вот наконец-то я получила свою первую пенсию.

Огромное спасибо юристу ТОО "ФОП" Татьяне Анатольевне Кокшеневой. Как хорошо, что рядовому работнику, члену профсоюза, есть куда обратиться и получить необходимую консультацию и помощь.

С уважением, Наталья Микрюкова.

Как мы уже сообщали, одной из тем прошедшего 11 ноября заседания Совета Федерации омских профсоюзов была молодежная политика. Рассматривались действия профорганизаций по созданию организационной системы в этом направлении, основополагающий документ "Программа ТОО "ФОП" по работе с молодежью на 2012 - 2015 годы" и Положение о молодежном совете Федерации, нацеленные не только на дальнейшее формирование молодежных советов (комиссий) на всех уровнях профструктуры, совершенствование и координацию работы профсоюзов, но и формирование активной гражданской позиции молодого поколения. (Кстати, пообсуждать проекты документов есть возможность у более широкого круга профактива - они размещены на сайте www.omskprof.ru в разделе "Молодежная политика").



Ставший уже традиционным конкурс на лучший молодежный совет и лучшую молодежную первичку, организуемый Федерацией омских профсоюзов, в этом году проходил в новом формате: участникам, кроме представления письменных отчетов, пришлось в живую общаться с жюри, и с конкурентами.

БУДУЩЕЕ РЯДОМ

Разговор начался с доклада заместителя председателя Федерации Виктора ХМЕЛЬНИЦКОГО, в котором проанализирован ход реализации предыдущей программы, последующих решений коллегиальных органов ТОО "ФОП" и ФНПР, актуализирующих деятельность, а также поставлены задачи по работе профсоюзов с молодежью. Сегодня мы публикуем основные положения этого доклада.

СОЗДАВАТЬ И СТИМУЛИРОВАТЬ

Реализация молодежной политики является одним из приоритетов в деятельности ТОО "ФОП", её членских организаций. И прежде всего здесь предпринимаются последовательные меры по защите социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи и по вовлечению её во все сферы деятельности профессиональных союзов, с тем чтобы укрепить само продвижение, внести в него новое, современное начало, соответствующее требованиям времени. В результате за 2005-2011 годы было создано более 70 молодежных советов и комиссий на предприятиях реального сектора экономики и в учреждениях бюджетной сферы. В 2009 году положено начало их формированию в муниципальных образованиях области: МС появились при координационных советах в Любинском, Одесском и Искиткульском районах.

Наибольшей активностью работа с молодежью отличается в отраслевых организациях "Всероссийского электропрофсоюза", профсоюзов работников жизнеобеспечения, здравоохранения, народного образования и науки, химических отраслей промышленности, в первичках ФГУП "Иртыш", "Полет", ОАО "ОНИИП", "Омский аэропорт", объединения им. Баранова и в ряде других организаций. К примеру, в этом году целых четыре раза обком профсоюза просвещенцев рассматривал на заседаниях вопросы молодежной политики, а в марте провел областной конкурс студенческих агитбригад по мотивации профчленства "Ты нужен профсоюзу - профсоюз нужен тебе!". Молодежный совет филиала ОАО "МРСК Сибири" - "Омскэнерго" ежегодно организует более 40 мероприятий и проектов по профессиональному развитию молодежи, информационной политике, социальной поддержке, культурно-спортивной жизни. И не случайно треть руководителей предприятия - молодежь до 35 лет.

Время показало: стимулом к активной работе стали регулярно проводимые ТОО "ФОП" смотры-конкурсы по номинациям: "Лучший молодежный совет (комиссия)" и "Лучшая профсоюзная организация студентов". Неоднократными их победителями становились молодежные советы (комиссии): ОАО "Газпромнефть-ОНПЗ", "ОНИИП", "Омскшина", ФГУП "Иртыш", МП г. Омска "Тепловая компания"; профорганизации студентов ОмГТУ, ОмГУ, ОмГУПС, областного медицинского колледжа, педагогического колледжа № 4. Кроме того, с 2005 года Федерацией организуется конкурс агитбригад по мотивации профчленства среди работающей и студенческой молодежи. Участниками этих конкурсов были молодежные советы более 20 предприятий, а команда ОмГУПС стала призером Всероссийского конкурса агитбригад в

2009 году в г. Екатеринбурге. Делегации, сформированные из молодежного актива членских организаций, участвовали и достойно представляли Федерацию омских профсоюзов на Всероссийском молодежном профсоюзном слете "Чкаловск-2010" и третьем Всероссийском молодежном форуме в октябре этого года в г. Новосибирске. Ежегодно при поддержке членских организаций проводятся спартакиады, туристические слеты, молодежная лига КВН, конкурс пиар-проектов студентов и другие мероприятия, в которых с большим интересом участвует молодежь.

ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ С СОЦПАРТНЕРАМИ

Свою работу Федерация, её молодежный совет строят также опираясь на сотрудничество с Министерством по делам молодежи, физической культуры и спорта Омской области и департаментом по делам молодежи администрации г. Омска. Так, в течение нескольких лет молодежный совет и правовой отдел Федерации совместно с министерством осуществляли проект по правовому консультированию студентов учреждений среднего и высшего образования, а вместе с департаментом проводится совместная консультативная работа в Молодежном антикризисном центре. По предложению МС Федерации внесены поправки в областную программу "Новое поколение", городскую целевую программу "Молодежь города Омска" на 2009-2012 годы. Разработан и в 2009-2010 годах реализован проект "Общественный рейтинг ДОЛ" по созданию общественного контроля за отдыхом детей.

Кроме того, заключено и успешно реализуется соглашение с департаментом по делам молодежи администрации г. Омска. В 2011 году молодежный совет ТОО "ФОП" получил грант мэра на 100 тысяч рублей за представленный проект проведения туристического слета и летней спартакиады МС предприятий и организаций Омской области. Участвуют молодежные советы и в ежегодном областном конкурсе "Лучший по профессии", организуемом министерством.

Но далеко не всё при этом гладко. Сегодня в ряде членских организаций работа по созданию молодежных советов либо не проводится (профорганизации работников текстильной, лесной промышленности, торговли, машиностроителей) или проводится крайне недостаточно (профорганизации строителей, работников пищевой и перерабатывающей промышленности, культуры, связи, автотранспорта, АПК, железнодорожников).

ОБУЧАТЬ КАДРЫ

Свою роль в выработке активной позиции молодежных советов, работающей и учащейся молодежи сыграла система профобучения. На базе УМЦ ТОО "ФОП" за 2007-2010

годы специальные знания получили более тысячи человек, по специальной программе "Школа профсоюзного лидера" обучено сто юношей и девушек. Выдвижение активной молодежи, прошедшей профобучение, на выборную профсоюзную работу стало реальным ответом на поставленную ФНПР и ТОО "ФОП" кадровую задачу.

Сегодня уже есть хорошая практика организации выездных семинаров профактивистов, в том числе молодых, в объединениях "Полет", "Иртыш", ОАО "Газпромнефть-ОНПЗ", обкомах профсоюзов работников народного образования и науки, жизнеобеспечения. По специально разработанным программам проводилось обучение председателей студенческих профкомов, бюро факультетов в ОмГТУ, институте сервиса, ОмГУПС. Однако при этом есть один большой пробел - уже несколько лет омскими профсоюзами недостаточно используются возможности подготавливать молодые кадры в вузах ФНПР.

Статистика отмечает ежегодный рост удельного веса молодых членов профсоюзов. В настоящее время люди в возрасте до 35 лет составляют более трети членов профсоюзов, и это должно учитываться при формировании кадровой политики. Сегодня же, к сожалению, в выборных руководящих органах всех уровней регионального профобъединения представительство молодежи не отвечает требованиям ФНПР и значительно ниже их удельного веса среди членов профсоюзов.

ЗАКРЕПЛЯТЬ МОЛОДЕЖЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Серьезным вопросом остается адаптация и закрепление молодых рабочих и специалистов на предприятиях и в организациях, и задача профкомов, молодежных советов - оказание им поддержки на начальном этапе их профессиональной деятельности, вхождения в трудовой коллектив.

В настоящее время при активном участии МС на таких предприятиях, как ОАО "ЦКБА", "ОНИИП", ФГУП "Иртыш", филиал ОАО "МРСК Сибири" - "Омскэнерго", МП г. Омска "Тепловая компания", и некоторых других предпринимаются меры по восстановлению системы наставничества, проводятся конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников "Лучший по профессии", научных работ и рационализаторских предложений.

Членским организациям, профсоюзам и их молодежным советам необходимо активизировать работу по формированию советов молодых специалистов, вовлечению молодых работников в рационализаторское движение, созданию условий для их профессионального и карьерного роста, решению их социальных вопросов. И, конечно, всё это должно находить свое закрепление в коллективных договорах и соглашениях.

На всех уровнях социального партнерства необходимо поставить вопрос о включении в соглашения и коллективные договоры раздела по работе с молодежью. Колдоговор на предприятии - это улица с двухсторонним движением, и там, где профкомы и молодежные советы зарекомендовали себя надежными партнерами в производственной и общественной жизни, там и конкретные обязательства работодателя выполняются.

В колдоговоре ОАО "ОНИИП" за счет ра-

ботодателя установлены конкретные суммы выплат молодым рабочим при вступлении в брак, рождении ребенка, подъемных при вступлении молодых специалистов на работу, специальных стипендий, компенсаций при съеме молодой семьей квартиры и расчете по ипотеке. Различными формами такой поддержки в 2011 году пользуются около 60 молодых работников предприятия. Подобные гарантии определены в колдоговорах ФГУП "Иртыш", ОАО "Газпромнефть - ОНПЗ", Омского филиала ТГК-11, ОАО "Омский аэропорт" и многих других организаций.

ИНФОРМИРОВАТЬ И ФИНАНСИРОВАТЬ

Очевидно, что лучшей мотивацией для вступления молодежи в профессиональные союзы являются реальные действия самой профорганизации. И здесь очень важно хорошо поставленное информирование о деятельности профсоюзов начиная с первички и заканчивая ФНПР. Активизация в информационной политике профсоюзов произошла после принятия Федерацией в 2006 году специальной программы. С 2008 года материалы о проведенных мероприятиях регулярно размещаются на сайте ТОО "ФОП", направляются на сайт ФНПР. Открыли свои сайты облпрофорганизации работников народного образования и науки и "Электропрофсоюза", профкомы ПО "Полет", ОмГУПС, ОАО "Газпромнефть-ОНПЗ", "Омский аэропорт". Увеличен объем газеты "Позиция", которая уже три года выходит с четырехполосной вкладкой "Солидарность в Омске".

Однако нельзя сказать, что сегодня достаточно хорошо используются даже имеющиеся возможности. Мы не решили задачи, чтобы в каждой профсоюзной ячейке была газета "Позиция", в каждой профсоюзной ячейке - газета "Солидарность", каждый профсоюзный орган, в том числе и молодежный, имел свой профсоюзный уголок. Отстаем и в использовании современных информационных технологий. В условиях, когда областные и городские СМИ либо замалчивают защитную деятельность профсоюзов либо подают её необъективно, мы должны включить и развивать все наши информационные ресурсы, не забыв о корпоративных газетах.

Реализация всех названных мероприятий программы молодежной политики Федерации омских профсоюзов стала возможной и в результате финансового сопровождения. За 2009 год из бюджета ФОП на молодежную политику было израсходовано 164 325 рублей, в 2010 году - 145 710 рублей, на 2011 год намечено 172 000 рублей. Из других, непрофсоюзных, источников, спонсорской помощи было привлечено порядка 400 тысяч рублей. На работу учебного центра Федерации, где в том числе проводилась учеба и молодого профактива, затраты за этот же период составили более 10 миллионов рублей. Конечно, только за счет профбюджета всех вопросов не решить. Поэтому необходимо эффективнее использовать систему социального партнерства, так как всё, что мы делаем, мы делаем для работников и для предприятий...

С полной версией доклада можно ознакомиться на сайте www.omskprof.ru в разделе "Официальные документы".

ТОЧКА КИПЕНИЯ

КОГДА СТИМУЛ - СО ЗНАКОМ МИНУС

Внедрение любой новой, даже самой "продвинутой", системы оплаты труда будет иметь отрицательный результат, если извратить ее суть. Именно это и произошло в Сосновской общеобразовательной средней школе. Следствие - протест педагогов и обращение за защитой в областную профсоюзную организацию работников народного образования и науки.

Сосновка - одно из сел Азовского немецкого национального муниципального района. Как и во всех его школах, в сосновской в 2009 году начался переход на отраслевую систему оплаты труда. Но почему именно здесь он по сути на время закончился, вызвав бурную реакцию в коллективе? Поводом для этого стало несогласие работников с процедурой и самой системой распределения стимулирующей части оплаты их труда в том виде, в каком она действовала исключительно по воле руководителя этого учебного заведения. Областной профсоюзной организации прежде уже приходилось заниматься проблемами сосновской школы: ее педагог Елена Шремзер обращалась в обком с просьбой оказать правовую помощь по поводу восстановления на работе, а также установления ей учебной нагрузки. Поэтому областной комитет сразу же предложил Министерству образования Омской области создать совместную комиссию, чтобы проанализировать положение

дел в Сосновке и принять необходимые меры.

Изучив ситуацию, проверяющие пришли к выводу: нарушения в этом учебном заведении есть, и серьезные. В частности, несмотря на то, что школа перешла на отраслевую систему оплаты труда в 2009 году, комиссия по распределению стимулирующих выплат здесь была создана (да и то формально) лишь в октябре 2010-го. До этого же момента распределение выплат осуществлялось исключительно на основании приказов директора Любови Шнайдер. Причем некоторым работникам в нарушение основополагающих принципов ОСОТ стимулирующие выплаты устанавливались не за какие-то конкретные заслуги, а "автоматом" сразу на весь учебный год. К тому же по отдельным должностям в ущерб другим они составляли более ста процентов ежемесячно. Трудно сказать, почему столь ценными работниками для директора были не учителя, а, например, водитель и специалист

по кадрам, но получали они выплаты, фактически съедавшие весь фонд стимулирования.

Комиссия в составе представителей обкома профсоюза и Министерства образования также установила, что в Положении об оплате труда работников сосновской школы отсутствуют четкие критерии распределения средств, наименование выплат не совпадало с утвержденными в нем. Игнорируя Трудовой кодекс, руководитель образовательного учреждения делала выплаты, не интересуясь мнением профсоюзного комитета. В таких условиях, конечно же, не могло идти и речи о прозрачности, доступности информации, объясняющей, на основании чего решался вопрос стимулирования тех или иных работников.

Итоги проверки были направлены в комитет по образованию Азовского района. Министерство образования Омской области рекомендовало ему взять ситуацию в сосновской школе на особый контроль и привлечь ее директора к



дисциплинарной ответственности. В результате в районе появился приказ об усилении контроля за внедрением новой системы оплаты труда во всех образовательных учреждениях. Любови Шнайдер было объявлено замечание, ей настоятельно предложили впредь не допускать подобных вольных трактовок ОСОТ.

Только вот наставления эти прошли мимо цели: повторная проверка сосновской школы комиссией, в которую вместе с правовым инспектором труда обкома профсоюза работников народного образования и науки Леонидом Сивиринным вошли представители местного райкома профсоюза и комитета по образованию, установила: ос-

новные нарушения трудового законодательства так и не были устранены. Потребовались кардинальные шаги для исправления сложившейся обстановки. И они по настоянию обкома профсоюза были предприняты.

Сегодня Любовь Шнайдер уже не работает директором. Коллектив учебного заведения получил возможность привести распределение выплат стимулирующего характера в соответствие с требованиями ОСОТ. Сосновцы взяли тут на вооружение критерии, разработанные в других школах района, и сегодня с успехом их применяют. Будем надеяться, им больше не придется обращаться за помощью в профсоюз.

Яков ШИЛИН.

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ

О СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПОЛОЖЕНИИ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА ЯНВАРЬ - СЕНТЯБРЬ 2011 ГОДА

Основные показатели развития экономики Омской области	Январь - сентябрь 2011 г.	К январю - сентябрю 2010 г., %
Индекс промышленного производства		108,0
Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами по видам деятельности, млн руб.:		
- добыча полезных ископаемых	6189	109,2
- обрабатывающие производства	380111	134,4
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды	24873	109,1
Объем выполненных работ и услуг по виду деятельности "строительство", млн руб.	25836,2	107,9
Ввод в действие жилых домов, тыс. кв. м	530,8	132,1
Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий, млн руб.	45538,5	106,5
Производство продукции животноводства в хозяйствах всех категорий:		
- мясо (скот и птица на убой в живом весе), тыс. тонн	149,0	99,1
- молоко, тыс. тонн	695,3	101,6
- яйца, млн штук	588,9	101,5
Объем платных услуг населению, млн руб.	43526,3	105,8
Оборот розничной торговли, млн руб.	162959,2	115,7
Индекс потребительских цен на товары и платные услуги населению		(сентябрь к декабрю 2010 г.) 103,7
В том числе:		
- на жилищно-коммунальные услуги		112,1
- на медицинские услуги		107,0
- на санаторно-оздоровительные услуги		107,9
- на услуги пассажирского транспорта		108,1
Среднемесячная начисленная заработная плата (январь-август 2011 г.):		(к январю - августу 2010 г.) 112,1
номинальная, руб.	18018,0	103,3
реальная (с учетом роста цен), %		(к 01.10.10 г.) 30,9
Просроченная задолженность по заработной плате на 1 октября 2011 г., млн руб.	11	
Количество организаций, имеющих просроченную задолженность по зарплате (на 01.10.11 г.)	7	
в том числе в районах области	3	(к январю - сентябрю 2010 г.) 97
Общая численность безработных в январе - сентябре 2011 г. (оценка), тыс. чел.	82,3	(к концу сентября 2010 г.) 85,1
Численность безработных, официально зарегистрированных в органах службы занятости на конец сентября 2011 г., тыс. чел.	12,3	
Среднедушевые доходы населения (предварительные данные), руб.	15808,3	113,8
Реально располагаемые денежные доходы населения (т.е. номинальные доходы с учетом роста цен)		105,0

По данным Омскстата, индекс промышленного производства в нашем регионе за период январь - сентябрь 2011 года к соответствующему периоду 2010-го составил 108 %. По видам деятельности "добыча полезных ископаемых" и "производство и распределение электроэнергии, газа и воды" наблюдался рост показателя отгруженных товаров собственного производства не менее 9,1 %. Значительный подъем показателя отмечен в отрасли "обрабатывающие производства" - 34,4 %.

Организациями всех форм собственности и индивидуальными застройщиками введено в эксплуатацию 6919 квартир общей площадью 530,8 тыс. кв. метров, в прошлом году за это же время - 5334 квартиры общей площадью 402,2 тыс. кв. метров, что на 24,2 % меньше.

По предварительным данным, в агропромышленном комплексе в хозяйствах всех категорий уменьшилось на 0,9 % производство мяса, а производство яиц и молока увеличилось на 1,5 и 1,6 % соответственно. Продажа молока и яиц по сравнению с январем - сентябрем 2010 года увеличилась, реализация зерна, скота и птицы снизилась.

Что касается потребительских цен, то за январь - сентябрь 2011 года они возросли на 3,7 % (относительно декабря 2010 года), в том числе на продовольственные и непродовольственные товары на 0,5 и 4,6 % соответственно и на платные услуги населению на 7,4 %. За аналогичный период 2010-го потребительские цены повысились на 5,9 % относительно декабря 2009 года, в том числе на продовольственные и непродовольственные товары на 8,3 и 2,2 % соответственно и на платные услуги населению на 6,7 %.

Особенно заметно повышение цен на жилищно-коммунальные услуги - прирост составляет 12,1 %, на услуги пассажирского транспорта - 8,1 % и на санаторно-оздоровительные - 7,9 %. На покупку товаров и оплату услуг население израсходовало 25590,7 млн рублей, что на 21,1 % больше, чем в сентябре 2010 года. На сбережения населением было направлено 1901,9 млн рублей.

Относительно долгов по заработной плате: на 1 октября 2011 года они составили 11 млн руб. и уменьшились по сравнению с 1 октября 2010 года на 24,6 млн руб. (на 69,1 %), по сравнению же с 1 сентября 2011-го увеличились на 4,1 млн рублей (на 59,1 %). Наибольшая просроченная задолженность образовалась по видам экономической деятельности в следующих размерах: обрабатывающие производства - 4,6 млн рублей и строительство - 5,4 млн рублей. Численность работников, перед которыми организации имели долги по заработной плате, на 1 октября 2011 года составляла 354 человека, на 1 октября 2010-го - 1036 человек.

Общая численность безработных, по официальным данным, за период с сентября 2010 года по сентябрь 2011-го снизилась на 2,5 тыс. человек. В госучреждениях службы занятости к концу сентября 2011 года статус безработного имели 12,3 тыс. человек, в том числе 10,3 тыс. получали пособие по безработице.

Количество незанятых граждан, обратившихся в службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, к концу сентября составило 13 тыс. человек (снизилось на 3,1 тыс., или на 19,3 % по сравнению с соответствующим периодом 2010-го). Число безработных, нашедших работу, уменьшилось на 10,3 % и составило 1780 человек.

Работавших неполное рабочее время по инициативе администрации в сентябре 2011 года было 1506 человек, что на 39,3% меньше, чем в сентябре 2010-го.

Отдел экономического анализа и трудовых отношений ТОО "ФОР".

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ

КОНКУРС ПЕРВЫХ ПОМОЩНИКОВ ПРОФКОМА

Окончание. Начало на с. 1.

Для оценки результатов конкурса, посвященного в этот раз 20-летию образования Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, была создана специальная комиссия. За каждым участвующим подразделением закреплялись члены профкома, которые в течение месяца анализировали качество его профработы. Особое внимание обращалось на уровень охвата профчленством, регулярность проведения профсоюзных собраний, состояние охраны труда и техники безопасности, информированность работников, участие коллективов в различных заводских мероприятиях... - всего учитывалось 12 критериев. Победители определялись в трех группах, сформированных в зависимости от количества членов профсоюза в цехах и отделах.

- Цеховой профактив - это первый помощник профсоюзного комитета крупного предприятия, - подчеркивает Наталья Данилова, председатель профорганизации штамповочного цеха № 2, признанной лидером в своей группе (свыше 50 членов профсоюза). - В любой сложной ситуации, с чем бы она ни была связана, работнику проще всего обратиться именно к предцехкому, который даст консультацию, полезный совет, постарается решить проблему через руководителя подразделения или профсоюзный комитет завода. Профактив на местах курирует самый широкий спектр вопросов - мы следим за условиями труда, своевременным обеспечением спецодеждой, ходатайствуем о награждениях, выделении материальной помощи и оздоровительных путевок. Или взять хотя бы проведение коллективных акций, спортивных и культмассовых мероприятий: как собрать участников без организационной работы в цеховых первичках?

На первомайских митингах, в турслетах и спартакиадах работники цеха № 2 всегда в авангарде. Нередко они радуют талантами и на заводских праздниках - сама Наталья Данилова отлично поет. Во многом благодаря такой активности и сплоченности первичка подразделения достигла успеха и в конкурсе на лучшую цеховую профорганизацию.

Доверительная атмосфера в коллективе и авторитет профорганизации на предприятии, конечно, в значительной мере зависят от опыта профлидера. В ОмПО "Иртыш" немало людей, которые посвятили профсоюзной деятельности не один десяток лет. Среди них Геннадий Милютин, Надежда Сомова, Любовь Шаромова, Галина Белоглазова, Николай Крыгин, Любовь Рафиенко... Сегодня профак-



Немало полезных сведений работники цеха № 2 могут почерпнуть, ознакомившись с информацией профсоюзного уголка.

тивисты со стажем щедро делятся знаниями и умениями с молодежью. Достойную смену подготовила себе Галина Николаевна Белоглазова, которая около 25 лет возглавляла первичку сборочного цеха № 17, а не так давно передала полномочия молодому профлидеру Елене Голмаковой. Решиться возглавить профорганизацию одного из крупнейших заводских подразделений, где трудится более 300 человек, Елене было нелегко. Но Галина Николаевна убедила, смогла вселить уверенность в своих силах. Первичка цеха № 17 уже не раз признавалась лучшей по итогам конкурса. В передовых она остается и с новым председателем: у нее наибольшее количество баллов в группе с численностью свыше 100 членов профсоюза.

- Главное, чему я научилась у Галины Николаевны, - рассказывает Елена Голмакова, - умение отстаивать свою позицию. Важно оно в общении и с руководством подразделения, и с самими работниками. Не последнюю роль играет это качество в мотивации

профчленства. Недавно, например, была такая ситуация. Устроилась в наш цех девушка, работавшая раньше на другом предприятии. По ее словам, там профсоюзная поддержка никак не ощущалась. Пришлось мне искать грамотные аргументы, чтобы изменить скептическое отношение к профорганизации. Познакомила сотрудницу с гарантиями колдоговора, подчеркнув, что многих из них добивалась профсоюзная сторона, рассказала об интересных мероприятиях, которые организует для молодежи профком. Наверное, получилась убедительно: моя собеседница обещала подумать, но уже через пять минут вернулась в профком, чтобы написать заявление о вступлении в профсоюз. Надо сказать, что такое решение принимает абсолютное большинство молодых работников, приходящих к нам в цех.

Если победа профорганизации цеха № 17 не была большой неожиданностью, то результат первички конструкторского отдела гражданской продукции, ставшей лидером в

группе с численностью до 50 членов профсоюза, организаторов несколько удивил. Здесь сделан серьезный шаг вперед в совершенствовании профработы. Профчленство в подразделении за год выросло на шесть человек, что при небольшой численности коллектива весьма существенно. Есть достижения и в других направлениях.

- Сначала мы просто поставили для себя цель победить, - признается председатель профорганизации Ирина Лебедева. - Ведь призовой фонд был установлен очень солидный. Внимательно изучили условия конкурса и решили "подтянуть" работу в тех областях, где у нас были пробелы. Расширили, например, стенд по охране труда - теперь любо-дорого на него взглянуть. Считаю, что нашей победой стали не только первое место и почетный приз. В процессе совместной деятельности укрепилась дружеская обстановка в коллективе, и главное, многие члены коллектива лучше осознали значимость некоторых аспектов профсоюзной работы, о которых раньше просто не задумывались.

Незадолго до подведения итогов соревнований цехкомов в ОмПО "Иртыш" прошел еще и конкурс профсоюзных уголков, результаты которого также брались в расчет при определении лидеров. Значимость этого мероприятия, по мнению профкома, не менее велика. Ведь отношение к профорганизации определяется и осведомленностью работников о профсоюзных делах. Как показывает практика, в подразделениях, где профактив уделяет серьезное внимание информационной работе, выше уровень профчленства. Высокие требования предъявлялись как к оформлению, так и к содержанию стендов. Информация, касающаяся совещаний профактива, списки состава профкома и цехкома, различные приказы, вырезки из газет на актуальные темы, фотографии передовиков производства, поздравления членов коллектива... - примерно так должен был выглядеть идеальный профсоюзный уголок. С учетом всех критериев в этом конкурсе лидировали цеха № 1 и 17.

Что касается поощрений, то конкурсантам действительно было за что побороться. Победители получают награды: дипломы и денежные премии - 20 тысяч, 15 тысяч и 10 тысяч рублей соответственно. Как с пользой потратить эти средства, выделенные из профбюджета, будет решаться на собраниях в подразделениях. В числе вариантов рассматриваются коллективные выезды за город.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.

ДЛЯ ЛЮБИМЫХ МАМ

«При солнышке - тепло, при матушке - добро» - так называется вечер-чествование, посвященный Дню матери, который прошел 23 ноября в Омском городском детском (юношеском) дворце творчества.

Поздравить с праздником и отдать дань уважения матерям пришли представители общественных организаций, депутаты. Мамам будут посвящены лучшие номера творческих коллективов города. Среди них: образцовый ансамбль танца «Мечта», солисты образцового вокального коллек-



тива «Надежда», ансамбля «Русь», русский камерный оркестр «Лад». Для многодетных мам, достигших особых успехов в воспитании детей, приготовлены цветы и подарки.

НОВЫЕ РЕСУРСНЫЕ ЦЕНТРЫ В ОМСКЕ

В Омске готовятся к открытию сразу два новых ресурсных центра - по информационным и нанотехнологиям. Уже полностью завершена работа по их оснащению необходимым оборудованием.

За последние годы в Омской области создано несколько многопрофильных и специализированных ресурсных центров профессионального образования в сфере машиностроения, радиоэлектроники, строительства, сельского хозяйства и нефтехимии. В составе только Омского государственного технического университета сегодня успешно работают 4 учебных центра. ОмГТУ-Festo готовит специалистов в области автоматизированных производств и робототехники. Учебный центр «Машиностроение» ведет обучение специалистов совместно с ОМО им. П.И. Баранова, ОАО «Высокие технологии». Центр «Радиотехника и приборостроение» занимается разра-

ФАКТ!

боткой и изготовлением гражданской продукции в сотрудничестве с ОАО «ОНИИП», ОАО «Омский приборостроительный завод им. Н.Г. Козицкого». «Ракетно-космическая и авиационная техника» работает с ОКБ ПО «Полюс» в области разработки и производства микроспутников.

С НОВОСЕЛЬЕМ!

38 семей получили ключи от новых квартир, предоставленных по программе переселения из аварийного жилья. В микрорайоне Павловский района Русская Поляна в рамках программы введены в эксплуатацию 19 двухквартирных кот-



теджей общей площадью 2,3 тыс. кв. метров.

При строительстве использовались современные энергосберегающие материалы и технологии. Во всех квартирах установлены приборы учета энергоресурсов. Квартиры полностью благоустроены, сообщает пресс-служба облправительства. В домах имеются газовое отопление, резервный электрический котел, канализация, горячее и холодное водоснабжение. Для каждого хозяина предусмотрен огороженный приусадебный участок площадью до 10 соток.

Микрорайон Павловский - перспективная площадка комплексной застройки, обеспечена всеми необходимыми коммуникациями, что удешевляет стоимость строительства малоэтажного жилья. По различным программам господдержки построено более 200 домов усадебного типа. В перспективе население поселка увеличится вдвое. Всего в Русско-Полянском районе до конца года будет введено 10 тыс. кв. метров жилья. В декабре по программе переселения будет сдан в эксплуатацию 22-квартирный энергоэффективный дом в районном центре. Сейчас в нем установлено энергосберегающее оборудование, до конца месяца будет проведен монтаж солнечных батарей.

ОСТАНОВКИ ПЕРЕЕХАЛИ



Как сообщает пресс-служба мэрии, несколько остановочных пунктов общественного транспорта изменили свое местоположение.

В частности, незначительно переместились остановки на улице Госпитальной. Теперь они расположены в более безопасных и удобных местах с учетом действующих нормативных требований.

Кроме того, теперь автобусы маршрутов № 15 и 56 останавливаются в обоих направлениях на новых обустроенных остановках «Улица 9-я Ремесленная», «Улица 4-я Ремесленная» и «Улица Кемеровская».

Также между остановками «Воинская часть» и «Поселок Степной» начала действовать новая остановка. В то же время новый остановочный пункт, который называется «По требованию», появился по маршруту следования автобусов № 10 и 39. Решение об изменении приняли, чтобы улучшить транспортное обслуживание населения.

ВСЁ О ГРИППЕ

БОЛЬШОЙ ГОРОД – ЭТО ВСЕГДА ОСОБАЯ ЗОНА РИСКА: ГРИПП И ОРВИ ОСТАЮТСЯ САМЫМИ РАСПРОСТРАНЕННЫМИ ИНФЕКЦИЯМИ, КОТОРЫЕ УГРОЖАЮТ ЖИТЕЛЯМ РОССИЙСКИХ МЕГАПОЛИСОВ. ЕЖЕГОДНО ГРИППОМ ЗАБОЛЕВАЕТ ОТ 2,8 ДО 4,09 % ВСЕГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ.

Грипп — это острое инфекционное заболевание дыхательных путей, вызываемое вирусом гриппа, который входит в группу острых респираторных вирусных инфекций (ОРВИ). Более 100 различных вирусных типов могут вызывать общую простуду, тогда как только лишь вирусы гриппа А, В, и С вызывают грипп! Заболевание периодически распространяется в виде эпидемий и пандемий. В настоящее время выявлено более 2000 вариантов вируса гриппа, различающихся между собой антигенными свойствами внутренних белков, что определяет принадлежность вируса гриппа к роду А, В или С, которые были выделены соответственно в 1933, 1940 и в 1947 гг.

Гриппом может заболеть любой человек, в этом смысле вирус гриппа абсолютен. Эпидемии гриппа, периодичность которых связана с частым изменением антигенной структу-

На 15 ноября эпидемический порог заболеваемости гриппом и ОРВИ был превышен только в одном субъекте РФ - Калмыкии.

В Омске и области за прошедшую неделю зарегистрировано 8 372 заболевших ОРЗ и гриппом. Пока эта цифра ниже эпидемического порога.

В целях профилактики заболевания проводится иммунизация населения против гриппа. Всего в Омской области прививки получили 518 772 человека, что составляет 25,8 % населения региона. Большая часть заболевших – жители Омска, причем в основном дети.

ры гриппом С почти никогда не болеют. Это удел именно детей. И если грипп С – болезнь исключительно детей, то грипп В – преимущественно детей. Серотип С не вызывает эпидемий, только единичные вспышки у детей и ослабленных людей.

Итак, грипп А – самый коварный, именно он, постоянно меняясь, вызывает эпидемии. Главная особенность гриппа – способность к изменчивости. Иначе говоря, вирус может самым принципиальным образом изменять свой антигенный состав. И это приводит к тому, что у очень большого количества людей полностью отсутствует иммунитет к данному, новому, не известному ранее варианту вируса гриппа.

Подсчитано, что, повторяясь периодически, грипп и ОРЗ уносят в течение всей нашей жизни суммарно около 60 лет! На время человек теряет работоспособность, страдая от лихорадки, общей разбитости, головной боли, отравления организма ядовитыми вирусными белками. Группами повышенного риска считаются дети, посещающие детские сады и школы, люди преклонного возраста, беременные женщины, люди с хроническими болезнями сердца, лёгких, а также страдающие хронической почечной недостаточностью.

Нередко словом «грипп» в обиходе также называют любое острое респираторное заболевание (ОРВИ), что ошибочно, так как кроме гриппа на сегодняшний день описано еще более 200 видов других респираторных вирусов (аденовирусы, риновирусы, респираторно-синтициальные вирусы и др.), вызывающих гриппоподобные заболевания у человека. Поскольку оба заболевания, грипп и ОРВИ, имеют вирусную природу, для их лечения не применяются антибиотики. Их назначают только в том случае, если присоединяется

вторичная бактериальная инфекция. Существуют противовирусные препараты для лечения гриппа, но не для лечения простуды.

Соприкасаясь с зараженными вирусом гриппа предметами, человек «цепляет» грипп на кожу и заражает сам себя, когда он трёт свои глаза, нос или касается рта. Именно поэтому частое мытье рук – основной метод ограничить распространение гриппа.

Признаки гриппа начинают развиваться от одного до четырех дней после инфицирования вирусом. Начало гриппа, как правило, всегда острое: заболевший может назвать час, когда почувствовал недомогание. В течение нескольких часов температура достигает максимальных значений (39-40 °С и даже выше) и может держаться два-три дня. Озноб, обильное потоотделение, сильная головная боль в лобно-височной области, боль при движении глазных яблок, светобоязнь, головокружение, ломота в мышцах и суставах – всё это проявления интоксикации при гриппе. Чихание при гриппе бывает редко, обычно это – симптом ОРВИ, как и боль в горле, покраснение (так называемые катаральные явления). При гриппе обычно болит задняя стенка глотки и мягкое нёбо, позже присоединяется кашель. Характерные проявления гриппа – утомляемость, слабость, головная боль, раздражительность, бессонница, или астенический синдром, который после выздоровления может сохраняться на протяжении двух-трех недель, а при ОРВИ бывает выражен незначительно.

Лечить грипп нужно обязательно, так как это очень коварное заболевание, которое может не только поражать дыхательную систему, но и давать грозные осложнения на сердце, почки, органы брюшной полости. Однако, как и другие ОРВИ, грипп не требует специального лечения, так как эффективных



В СЕМЬЕ БОЛЬНОЙ

Больного уложить в постель.

Изолировать от остальных членов семьи (в отдельной комнате или отгородив ширмой или занавеской). Выделить ему отдельную посуду и средства личной гигиены.

Вызвать врача на дом. Только врач может оценить состояние тяжести заболевания и назначить правильное и адекватное состояние больного лечение.

До прихода врача больного нужно укрыть, напоить горячим, лучше травяным или ягодным, чаем. Если нет аллергии, можно добавить в чай мед.

Недопустимо подавлять повышение температуры тела. Повышенная температура тела является одним из механизмов, создающих условия для быстрого освобождения организма человека от возбудителей инфекционных заболеваний (вирусов гриппа и бактерий). Препараты для снижения температуры принимают в тех случаях, когда лихорадка ведет к нарушению функций организма. Как правило, это бывает при повышении температуры тела до 38,0–38,5 °С.

Согласно рекомендациям Всемирной организации здравоохранения для снижения температуры назначают парацетамол или препараты на его основе.

средств, действующих на вирус гриппа стопроцентным эффектом, нет. Это обстоятельство объясняется постоянно происходящими мутациями вируса гриппа. Противовирусные препараты в первую очередь способствуют более быстрому исчезновению симптомов. Легкие и среднетяжелые формы гриппа лечатся в домашних условиях, при этом главным принципом терапии является строгий постельный режим и обильное питье для снятия симптомов интоксикации.

ЧЕЛОВЕК ЗАРАЖАЕТСЯ ГРИППОМ

Вдыхая с воздухом мельчайшие капельки слюны и мокроты, выделяемые больными при кашле и чихании.

Вирусы гриппа могут передаваться даже при разговоре, так как выделяемые капельки могут распространяться на расстояние 2-3 метра от больного. Не следует забывать о рукопожатиях.

При вступлении в непосредственный контакт с секретами больного человека, при несоблюдении правил личной гигиены, при пользовании общими с больным гриппом предметами такими, как, например, вилки или ложки.

ры вируса при пребывании его в естественных условиях, случаются каждый год, обычно в холодное время года, и поражают до 15 % населения Земного шара.

Эпидемии, вызванные гриппом А, возникают примерно каждые 2-3 года (именно столько времени действует приобретенный на этот серотип иммунитет), а вызванные гриппом В – каждые 4-6 лет. Вирус гриппа С практически стабилен. Переболев им однажды, человек почти на всю жизнь имеет иммунитет, т. е. заболеть гриппом С можно лишь при первой с ним встрече. Поскольку вирус широко распространен, очевидно, что взрос-

ПРИВЫЧНЫЙ ОБРАЗ



Сколько людей, столько и отношений к красоте. Можно относиться к ней скептически — «с лица воды не пить» или «встречают по одежке, а провожают по уму». Считать, что красота — это индивидуальность. Обожествлять. Стремиться переладать себя во имя эталона красоты.

С ЛИЦА ВОДЫ НЕ ПИТЬ?

На что вы в первую очередь обращаете внимание, когда знако-

митесь с человеком. Неважно, какая цель этого знакомства. На то, что он говорит? Хм... На то, как он представляется? Да, но позже. На особенности голоса? Нет.

В первый момент мы видим. Зрение для нас самый мощный информативный источник. Осознанно или нет, мы решаем: «да, нравится» либо «нет, не нравится». Моментально. Потом, конечно, при близком знакомстве все карты можно переиграть и поменять первое впечатление.

Что же мы видим, когда встречаем человека? Его внешность, манеры, мимику, жесты и другие невербальные компоненты.

МИР НЕСПРАВЕДЛИВ?

Внешняя привлекательность оказывает существенное влияние на те суждения, которые люди выносят о других. Даже в общении с близкими людьми, которые, казалось бы, должны любить и принимать нас такими, какие мы есть, внешность играет далеко не последнюю роль. Это может оказаться неожиданностью, но вне зависимо-

сти от душевных черт близкого человека нас может раздражать неряшливый вид, грязные волосы или «помятое» после сна лицо. Как вы выглядите дома? Вспомните.

КРАСОТА

ЕСТЬ НЕВИНОВНОСТЬ?

Присяжные с большей готовностью признают факт сексуального домогательства, когда обвиняемый менее привлекателен или когда в роли истицы выступает миловидная женщина. Если же обвиняемый был привлекательным, то ему назначали меньший срок. Если жертвой выступала некрасивая женщина, то обвиняемых реже признавали виновными.

Но! Эффект красоты снижает, когда коварная обольстительница использует свою внешность в корыстных преступных целях. Если же она напрямую не использовала внешность в преступлении (например, кража со взломом), то ее приговаривают к более мягкому наказанию, чем менее хорошенькую обвиняемую.

ВНЕШНОСТЬ И КАРЬЕРА

Вопреки закону о запрещении дискриминации по внешности она

неизбежна. Человек больше эмоциональное существо, чем рациональное. Какое бы шикарное резюме у вас ни было, нет гарантии того, что ваш галстук или древние ботинки, неопрятные волосы или небрежный макияж не помешают работодателю с выбором в вашу пользу.

Но было бы неразумно утверждать, что красота — это ключ ко всем дверям. Женщинам красота при приеме на работу может не только помочь, но и помешать. Эффектным женщинам чаще отказывали в трудоустройстве, когда те претендовали на руководящие позиции. Но внешность помогала, когда женщины не посягали на управленческие должности.

Руководитель более снисходительно относится к ошибкам, которые допускают менее привлекательные подчиненные. В то время как от привлекательных ожидают большего усердия.

ОБРАТНАЯ

СТОРОНА МЕДАЛИ

Существуют и другие стереотипы относительно внешней красоты — это самовлюбленность и эгоистичность ее обладателей. Не ис-

ключено, что такие оценки связаны с банальным, но мучительным чувством зависти. Значительно проще обесценить красоту — «не родись красивой, а родись счастливой», «не все то золото, что блестит» и т. д., чем попытаться прикоснуться к ней.

А ведь одно и то же у одних вызовет зависть, а у других — восхищение.

ЭФФЕКТ

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ

Красивых людей считают:

- счастливыми в браке;
- успешными в карьере;
- более честными;
- более приспособленными к жизни;

• более успешными и коммуникабельными;

- психически уравновешенными;
- более талантливыми и способными.

Симпатичные люди:

- чаще побеждают в споре;
- чаще вызывают большее доверие;
- имеют больше шансов получить работу.



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

СКОЛЬКО ОТДЫХАЮТ "ВРЕДНИКИ"

В апреле устроился на работу с вредными условиями труда. Когда я могу взять отпуск и какой продолжительности он должен быть?

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ).

При назначении отпуска учитывается не календарный - с 1 января по 31 декабря, а рабочий год, то есть 12 месяцев со дня поступления сотрудника на работу к данному работодателю. Это предусмотрено п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 № 169. Следовательно, рабочий год определяется для каждого работника индивидуально. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ч. 2 ст. 122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью, установленной графиком (ч. 4 ст. 122 ТК РФ).

Если работнику положен дополнительный отпуск, он предоставляется одновременно с ежегодным отпуском (п. 14 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 № 169). При расчете общей продолжительности отпуска основной и дополнительный отпуска суммируются (ч. 2 ст. 120 ТК РФ).

Право на дополнительный отпуск имеют:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями (ст. 117 ТК РФ). При этом в стаж, дающий право на дополнительный отпуск, включается только время, фактически отработанное в таких



условиях (ч. 3 ст. 121 ТК РФ). Отпуск в полном размере сотруднику положен, только если он фактически отработал во вредных условиях не менее 11 месяцев. В противном случае отпуск ему предоставляется пропорционально проработанному времени (п. 9 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20);

- лица, работающие в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и районах с тяжелыми климатическими условиями (ст. 321, ч. 5 ст. 302 ТК РФ и ст. 14 закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"). Но если работник выезжает в командировки в такие районы, то дополнительный отпуск ему не положен (ч. 1 ст. 287 ТК РФ);

- лица, пострадавшие в результате аварии на ЧАЭС (ст. 14, 18, 19 и 20 закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");

- работники с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

- профессиональные спортсмены и спортивные тренеры (ст. 348.10 ТК РФ) и др.

Кроме того, дополнительный отпуск (сверх установленных в законодательстве) организация может предоставить в соответствии с трудовым или коллективным договором (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

Право на удлиненный отпуск (более 28 календарных дней) имеют работники, перечисленные в ст. 115 и 334 Трудового кодекса. Например, сотрудники моложе 18 лет и инвалиды (ст. 267 ТК РФ, ст. 23 федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

В СООТВЕТСТВИИ С ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИЕЙ



В должностной инструкции имеется пункт "выполняет иные распоряжения начальника". Можно ли, ссылаясь на этот пункт, возложить на меня все обязанности, соответствующие моему образованию, но не указанные отдельными пунктами в должностной инструкции?

Наличие данного пункта в должностных инструкциях достаточно распространенное явление, которое может привести к конфликтной ситуации между подчиненными и начальством.

Действительно ли наличие в должностной инструкции положения "выполнять иные распоряжения начальника" делает перечень обязанностей работника открытым, и предела им нет? К сожалению, практика показывает, что нередко, опираясь на данное положение, на работника возлагают всевозможные обязанности, не соответствующие ни должности, ни образованию. Решить данную проблему можно, обратившись к Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (утвержден постановлением Правительства РФ № 787 от 31.10.2002 г.), в котором содержится перечень должностей, широко распространенных в различных организациях, и соответствующие этим должностям обязанности. Соответственно при наличии положения "выполнять иные распоряжения начальника" для конкретизации должностных обязанностей необходимо обратиться к разделу "Должностные обязанности" по конкретной должности.

В ОТПУСК - ПО ГРАФИКУ

В организации, где я работаю уже третий год, работодатель не составляет график отпусков, а отпуска работникам предоставляет по своему усмотрению. Чем грозит работодателю отсутствие графика?

Составление графика отпусков предписано Трудовым кодексом (ч. 1 и 2 ст. 123 ТК РФ). График отпусков относится к тем документам, которые прежде всего проверяют правовые инспекторы профсоюза и сотрудники Государственной инспекции труда. Если в организации его нет, за несоблюдение трудового законодательства работодателя могут оштрафовать на сумму от 30 000 до 50 000 руб. или приостановить деятельность организации на срок до 90 суток (п. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Составление графика отпусков не только обеспечивает право работников на ежегодный отдых, но и дает ряд преимуществ работодателю.

Во-первых, если отпуск предоставляется в соответствии с графиком, это позволяет заблаговременно его оформить и подготовиться к выплате отпускных. Они выдаются не менее чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Во-вторых, у работодателя при необходимости будет время найти замену уходящему в отпуск сотруднику.

В-третьих, график позволяет контролировать своевременность предоставления работникам отпусков. При условии его соблюдения у сотрудников не будут накапливаться неотгулянные отпуска.

РАБОТАЕМ ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОМУ ДОГОВОРУ

Я работаю в организации по гражданско-правовому договору. Имею ли я право взять неоплачиваемый отпуск или больничный?

Если вы работаете именно по гражданско-правовому договору, то положения Трудового кодекса РФ, действующие в отношении работников, которые состоят с работодателем в трудовых отношениях, на вас не распространяются. Отношения, основанные на гражданско-правовом договоре (например, договоре оказания услуг и др.), регулируются нормами Гражданского кодекса РФ.

В связи с этим у вас отсутствует право на получение от работодателя по договору пособия по временной нетрудоспособности, ежегодного оплачиваемого и неоплачиваемого отпуска. Отсутствие вышеуказанных прав объясняется тем, что вы, работая по гражданско-правовому договору, не подчинены правилам внутреннего трудового распорядка организации и свободны в выборе времени работы и отдыха. Гражданско-правовым договором может определяться лишь срок, к которому должен быть получен результат работы, а также работа, целью которой является достижение ее конечного результата.

Однако, если ваш гражданско-правовой договор содержит признаки фактического наличия трудовых отношений, таких как систематический характер работы, закрепление трудовой функции, отсутствие конкретного объема работ, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, иным локальным актам организации, выполнение работы, соответствующей штатной должности, имеющейся в организации, ежемесячная оплата труда, обеспечение работодателем условий труда и т.д., вы вправе обратиться в суд с требованием о признании договора трудовым. В случае удовлетворения заявленных требований вы будете иметь право на ежегодный оплачиваемый и неоплачиваемый отпуск, а также гарантии получения пособия по временной нетрудоспособности.

ИНФОРМИРУЕТ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

КО ДНЮ МАТЕРИ - ЮБИЛЕЙНЫЙ СЕРТИФИКАТ

Большой общественный резонанс и интерес молодых семей в нашей области получила такая мера государственной поддержки, как федеральный материнский (семейный) капитал. С 2007 года - начала действия этого государственного проекта - обладателями сертификатов МСК в Омской области стали около 50 тысяч мам, родивших или усыновивших второго или последующего ребенка.

Работа государства направлена на создание условий, обеспечивающих молодым семьям с детьми достойную жизнь. 365 698,4 рубля - именно столько на сегодняшний день составляет размер материнского капитала. Эту сумму можно использовать по трем направлениям: на улучшение жилищных условий, на получение образования детьми и на формирование накопительной части трудовой пенсии матери.

По общему правилу распорядиться капиталом можно в любое время по истечении трех лет со дня рождения (усыновления) второго или последующего ребенка. Исключительное право распорядиться этими средствами независимо от возраста второго или последующего ребенка предусмотрено только в случае его использования на погашение основного долга и процентов по кредитам (займам) на приобретение (строительство) жилья.

Новое развитие закон о материнском капитале получил в 2010 году. Семьи, имеющие детей, теперь могут направить капитал на строительство или реконструкцию индивидуального жилого дома своими силами, что особенно актуально для сельских районов.

15,5 тысячи омских семей уже распорядились этими средствами. Главным направлением является улучшение жилищных условий: более 10 тысяч семей воспользовались правом досрочного использования МСК на погашение кредита или займа на приобретение (строительство) жилья, более 4 тысяч приобрели с участием материнского капитала жилое помещение, 917 семей строят на эти средства индивидуальные дома.

На получение образования детьми использовали материнский (семейный) капитал 309 семей, 23 женщины направили капитал на формирование своей будущей пенсии.

На территории Омской области начиная с января 2011 года предусмотрено предоставление дополнительной меры социальной поддержки в виде областного материнского (семейного) капитала за счет областного бюджета в размере 100 000 рублей.

Право на областной материнский (семейный) капитал возникает при рождении (усыновлении) третьего (последующего) ребенка у граждан Российской Федерации, проживающих на территории Омской области, не имеющих места жительства за ее пределами.

Средства капитала могут быть направлены на улучшение жилищных условий (на территории Омской области), получение образования детьми, формирование накопительной части трудовой пенсии матери.

За десять месяцев текущего года государственными учреждениями, находящимися в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, принято 1 784 заявления на выдачу сертификата для получения областного материнского (семейного) капитала, выданы сертификаты 1 652 семьям. 22 семьи получили средства областного материнского (семейного) капитала на погашение кредита на приобретение жилья.

Участие федеральных и региональных средств в поддержке семей, имеющих детей, позволяет создавать благоприятные условия для развития детей, позитивно влияет на улучшение демографической ситуации в области и в целом по России.

Накануне Международного дня матери жительнице Кировского округа Анне Мизиной был в торжественной обстановке вручен юбилейный, 50-тысячный, сертификат на материнский капитал. Право на него маме дала маленькая Маргарита, которой 24 ноября исполняется годик. Маргарита, ее старший брат Рома и их мама получили не только сертификат, но цветы и подарки и услышали много теплых слов и поздравлений.

