

ПОЗИЦИЯ

№ 45 (1100) • 20 - 26 ДЕКАБРЯ 2012 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

22 ДЕКАБРЯ - ДЕНЬ ЭНЕРГЕТИКА

**Уважаемые работники
и ветераны
энергетической отрасли!**

**От всей души поздравляю
вас с профессиональным
праздником!**

**В нашей важной жизне-
обеспечивающей отрасли
трудятся квалифицированные
рабочие и специалисты,
успешно решающие задачи
по бесперебойному снабжению
предприятий и населения
электрической и тепловой
энергией, капитальному
строительству, реконструкции
и модернизации энергетических
объектов, что в условиях
Сибири требует не только
высокого мастерства,
но и большой ответственности,
преданности своему делу.
Несмотря на все происходящие
изменения в обществе,
мы с вами должны твердо
помнить, что сила трудового
коллектива в его сплоченности,
в укреплении профсоюзных
рядов. Только так мы можем
отстаивать свои права
и добиваться решения
возникающих в процессе
труда проблем.**

Дороги энергетики!

**Желаю вам доброго здоровья,
счастья и благополучия
в семьях, уверенности
в завтрашнем дне, дальнейшей
успешной работы.**

**Николай ЕФИМКИН,
председатель областной
организации "Всероссийского
электропрофсоюза".**

ОНИ КАК ВСЕ. ТОЛЬКО СОВЕРШЕННО ДРУГИЕ

**НАКАНУНЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРАЗДНИКА ЭНЕРГЕТИКОВ
КОРРЕСПОНДЕНТЫ "ПОЗИЦИИ" ПОБЫВАЛИ НА ТЭЦ-4**



Директор ТЭЦ-4 Валерий Син и электромонтер смены главного щита управления Тамара Малянова.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

Дорога до ТЭЦ-4, структурного подразделения Омского филиала ОАО "ТГК-11", длинная. Улица Комбинатская, на которой находится станция, расположена на самой окраине города, и работники ТЭЦ-4, например, добираются сюда транспортом предприятия. И сопровождающий нас в этой поездке Александр Кобылкин, председатель профкома Омского филиала ОАО "ТГК-11", рассказывает о своей компании:

- Уходящий год был интересным и насыщенным, нашей компании есть кем и чем гордиться. Гордимся мы тем фактом, что профсоюзное членство у нас составляет почти 90 процентов. Гордимся своими тружениками, своими трудовыми династиями, общий трудовой стаж которых порой превышает сотню лет: такими как династии Гробман (181 год совокупного стажа), Пантафлюк-Власовых (165 лет), Хаповых-Панкрашиных (150 лет), Кириленко (101 год) и другими.

Большое внимание на нашем предприятии уделяют социальной политике. У нас разработан коллективный договор на 2012 - 2015 годы, в котором нам удалось объединить интересы всех работников нашего большого предприятия (в состав Омского филиала входит семь структурных подразделений, больше трех тысяч работников), унифицировать интересы всех трех структурных подразделений, входящих в состав ОАО "ТГК-11". Учесть интересы каждого работника не очень просто, поскольку в переговорный процесс были включены профорганизации и администрация предприятий, находящихся в трех разных регионах. Тем не менее всё получилось.

Окончание на с. 4.

ВНИМАНИЕ! ПОДПИСКА-2013!

**В отделениях связи города и области и в редакции газеты идет
подписка на газету «Позиция» на первое полугодие 2013 года.**

СТОИМОСТЬ ПОЛУГОВОДОВОГО КОМПЛЕКТА:

с доставкой по адресу - **178 руб. 62 коп.,**

до востребования (абонентский ящик) - **169 руб. 56 коп.**

в редакции (получать здесь же) - **90 рублей.**



НАШ ИНДЕКС 53022.

НЕЛЬЗЯ ДОПУСТИТЬ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ

РАБОТОДАТЕЛИ ВО ВСЁМ ВИНЯТ ТРУДОВОЙ КОДЕКС

Разговор начал председатель ТОО "ФОП" Валерий Якубович, который напомнил собравшимся, что 21 ноября состоялось заседание Генерального совета ФНПР, где были рассмотрены вопросы о действиях профсоюзов в современных условиях и где точку зрения ФНПР по поводу разработанной РСПП Концепции обновления трудового законодательства РФ высказал в своем докладе лидер российских профсоюзов Михаил Шмаков. Проанализировав текущую ситуацию и материалы РСПП, ФНПР сделала вывод: в стране развивается глобальное наступление на права трудящихся, предпринимаются шаги, направленные на вытеснение государства и профсоюзов из сферы регулирования социально-трудовых отношений.

Авторы Концепции характеризуют действующий с 2002 года Трудовой кодекс как промежуточный, приемлемый для перехода от одноукладной социалистической к многоукладной рыночной экономике (хотя к 2002 году "переход" к рыночной экономике был завершен), и называют его препятствием в современных условиях к инновационному развитию экономики, "сдерживающим фактором для дальнейшего развития рынка труда, появления новых рабочих мест, создания эффективной занятости". По их суждению, не бизнес виноват в том, что в России крайне медленно идет модернизация производства, повышается производительность труда и растет заработная плата. Виноват Трудовой кодекс, "закрепляющий в качестве одного из приоритетов необходимость сохранения рабочих мест", что порождает якобы "социальное иждивенчество и замораживание существующей структуры рабочих мест".

Комментируя эту оценку РСПП, председатель ТОО "ФОП" подчеркнул: "Не работники, уважаемые господа, не хотят переучиваться и переходить трудиться на новые высокоэффективные рабочие места, а вы, остерегаясь российских рисков, предпочитаете другие формы для вложения своих капиталов, поэтому в реальной жизни мы имеем не создание рабочих мест, а их уничтожение. Так что борьба за их сохранение актуальности не потеряла. Дело, по-видимому, в другом: чтобы реализовать интересы бизнеса, не развивая производства, у собственников нет другого пути как усиление эксплуатации наемных работников, поэтому они под благовидными предлогами открыто заговорили о необходимости устранения для этого всевозможных помех, которые содержатся в Трудовом кодексе".

В ДИАЛОГЕ "РАБОТОДАТЕЛЬ - РАБОТНИК" ПОСЛЕДНЕЕ СЛОВО ЗА РАБОТОДАТЕЛЕМ

Обременительными для бизнеса оказались оставшиеся в ТК РФ образца 2002-го государственные гарантии для наемных работников. При этом не замечается, что по Конституции РФ государственная власть (все ее ветви) должна гарантировать соблюдение трудовых прав и свобод граждан через установление государственных гарантий, не случайно именно с этого начинается Трудовой кодекс. К тому же фундаментальным принципом трудового права с момента его возникновения была именно повышенная защита прав работника. Сегодня же авторы Концепции, прикрываясь лозунгом расширения свободы действия работников и работодателей в трудовых отношениях, культивируют идею о том, что работник должен непосредственно договариваться с работодателем - один на один.

В этой связи Валерий Якубович сказал: "Как никто другой, мы-то знаем, что непосредственный диалог между работниками и работодателями - это диалог далеко не равных, работник всегда был и остается самой уязвимой стороной, и поэтому как правило в этом диалоге не обеспечивается достижение справедливого баланса интересов. История показала, что двухсубъектная система взаимодействия работников и работодателей для разрешения противоречий их интересов не устойчива и не равновесна. Именно с рождением профсоюзов и с включением государства как полноправного субъекта регулирова-

Как мы уже сообщали, на прошлой неделе Совет Федерации омских профсоюзов обсудил материалы "О Концепции обновления трудового законодательства Российской Федерации", подготовленные Российским союзом промышленников и предпринимателей и направленные им для рассмотрения в Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

ния социально-трудовых отношений возникает трехсубъектная система, которая обеспечивает более устойчивый баланс интересов и большую устойчивость самого взаимодействия. А нас опять господа из РСПП толкают к двухсубъектной, неустойчивой и неравновесной. И почему - тоже понятно: только интересы бизнеса, а дальше хоть потоп".

В материалах РСПП говорится, что действующий Трудовой кодекс не стимулирует работодателей к созданию высокоэффективных новых рабочих мест, не отвечает современным реалиям и не учитывает активного развития новых разнообразных форм вовлечения граждан в трудовую деятельность, что такие понятия, как "рабочее время", "рабочий день", "рабочее место", подлежат коренной корректировке. Авторы Концепции признают, что в советское время сложился высокий уровень правовой защищенности и гарантий трудовых прав работников. Но поскольку производство в те годы было государственным, то и права обеспечивало государство. Сегодня же наемный труд используется не только в государственном, но и в частном секторе. А частник не хочет обеспечивать права и гарантии работников. Он считает их избыточными.

Как отметил в своем выступлении председатель Федерации, сегодня эти идеи уже имеют и материальное воплощение. Есть много примеров, когда люди работают по договорам подряда, есть так называемый "заемный" труд и другие формы работы по найму, при которых человеку не оплачивается больничный, не начисляются отпускные, не производятся выплаты в пенсионный фонд. И при этом ответ у работодателей простой: хотите - работайте так, не нравится - увольняйтесь. "А это - не что иное, как очередной переход, но теперь уже к торговле людьми", - подчеркнул Валерий Якубович. - В материалах же РСПП заемный труд подается как новация, чтобы создать гибкую и мобильную занятость. Но только в чьих интересах - догадаться не трудно". Практика показала: "заемные" технологии не ведут к повышению производительности труда, созданию новых рабочих мест - тоже обман, это виртуальный сектор экономики, и в реальности происходит обратное, а именно - ликвидация рабочих мест. И потом, там, где заемный труд, там не может быть профсоюзов.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИЛИ "СОЦИАЛЬНАЯ" ОТЧЕТНОСТЬ

Члены Совета согласны с мнением председателя ТОО "ФОП": в России действует достаточно прогрессивный Трудовой кодекс. Если человек оформил свои отношения с работодателем в соответствии с его нормами, если на предприятии есть профсоюзная организация, то можно уверенно говорить о защищенности работника. Но, как уже было проиллюстрировано, именно против этого и выступают авторы Концепции. Профсоюзы также считают, и жизнь доказала это, что действующий Трудовой кодекс в целом не противостоит интересам работодателей по управлению организацией. Работодатели, применяя его нормы, вполне могут обеспечивать и эффективное функционирование производства, и предоставление гарантий работникам, и ответственность общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации.

"Как было сказано на Генсовете, главный показатель социальной ответственности бизнеса - его включенность в систему социального партнерства в сфере труда на всех уровнях (локальном, территориальном, региональном, федеральном), что означает и членство в объединениях работодателей, и выполнение достигнутых договоренностей, договоров и согла-

шений", - отметил в своем выступлении Валерий Якубович. Поэтому у профсоюзов вызывает недоумение предложение РСПП, который в целом не отвергает систему соцпартнерства, исключить из Трудового кодекса возможность более широкого присоединения работодателей к отраслевым соглашениям. Взамен вообще предлагается либерализация принципов регулирования трудовых отношений в рамках системы социального партнерства - уход работодателей предприятий и организаций от обязательности выполнения соглашений по причинам экономического характера. "Объективность этих причин, как вы понимаете, установить практически невозможно. То есть соглашения превращаются в декларацию благих намерений", - подчеркнул председатель ТОО "ФОП".

Далее он остановился на другой "новации". В Концепции также предлагается увеличение индивидуализации и персонализации в процессе регулирования трудовых отношений, размывание роли профсоюзов в связи с участием в коллективных переговорах неограниченного количества иных представительных органов работников, сгруппированных по любым признакам, по которым надо будет договариваться, чтобы создать и наделить полномочиями и согласованной платформой единый выборный орган для представительства интересов в отношениях с работодателем. Ни о каком приоритете профсоюзов при их численности более 50 процентов на представительстве речь не идет. А это практически вытеснение профсоюзов из сферы регулирования социально-трудовых отношений.

Правда, в материалах РСПП есть и справедливые замечания, в частности, о том, что Трудовой кодекс является результатом компромисса. В связи с этим Валерий Якубович заметил: "... А любой компромисс содержит и отрицательные черты. Может быть, стоит постепенно избавляться от них". И привел здесь цитату из доклада Михаила Шмакова на Генсовете: "Только представления о том, что такое хорошо и что такое плохо, у нас с РСПП - разные. Бизнес видит, что отношение к работнику как к расходному материалу сейчас затруднено, и тем огорчается. Мы видим, что механизмы реализации защитной функции профсоюзов не всегда четко определены и оптимально действуют". Речь здесь, конечно же, идет об утомительной процедуре проведения забастовок и отсутствии четких гарантий профсоюзным активистам. Кроме того, отрицательными сторонами Трудового кодекса профсоюзы считают то, что в нем не отражены их предложения по ответственности собственника по трудовым и социальным вопросам, а также недостаточно отрегулированы вопросы оплаты труда, социального партнерства, особенно в части распространения принятых соглашений на всех работодателей и др.

ДОГОВОР ДОГОВОРУ - РОЗНЬ

По понятным причинам РСПП не замарачивается этими проблемами. Бизнес озабочен другим. Так, у него есть желание изменить систему режима рабочего времени: расширить возможности для введения гибких графиков, вызовов работников по необходимости, самостоятельного регулирования сторонами "дополнительной занятости работника" за пределами установленного рабочего времени на основании его добровольного волеизъявления. Однако не ясно, каким образом это возможно в предложенном варианте, поскольку вся Концепция является попыткой упрощения правового регулирования отношений между работником и работодателем, и на практике это повлечет ухудшение положения работников, которых работодатель сможет на законных основаниях в любое время привлечь к сверхурочной работе без повышенной

оплаты, отметил Валерий Якубович и далее остановился на следующих новациях.

В Концепции также речь идет о введении разнообразных видов трудовых договоров, альтернативных существующему трудовому договору, заключаемому преимущественно на неопределенный срок, существенном расширении оснований для заключения срочного трудового договора и более того - недопущении для этого каких-либо законодательных запретов. Здесь можно посмотреть на практику европейских стран: они не спешат полностью перейти на систему срочных трудовых договоров. Прежде всего этому препятствует Директива Европейского союза 1999/70/ЕС о работе на основании срочных договоров. Согласно данному документу необходимо создание правовых механизмов, при помощи которых можно избежать злоупотреблений при заключении срочных договоров.

По мнению разработчиков Концепции, в Кодексе следует также упростить процедуру изменения условий трудового договора и его расторжения (принудительного) по инициативе работодателя по экономическим причинам. Уволить работника, как известно, можно и сейчас, но только заранее предупредив его и выплатив ему компенсации. Однако эта процедура не устраивает работодателей, они хотят - сразу и без компенсаций.

Обращает на себя внимание и явное противоречие предложений Концепции международно-правовым подходам как в части невозможности самовольного увеличения сторонами трудового договора продолжительности рабочего времени за пределы нормальной (40 часов в неделю), так и в части исключения работы, выполняемой сверх нормальной продолжительности, из числа сверхурочных (Рекомендация МОТ № 116, 1962 г.).

Вполне понятно, что отсутствие дополнительной оплаты за сверхурочную работу скажется на объеме пенсионных отчислений работнику, его среднем заработке и т.д. Кроме этого нарушаются санитарные нормы в части сокращения времени отдыха, требуемого на восстановление организма работника. Более того, работодатели предлагают изменить подход к пересмотру заработной платы в период экономической нестабильности предприятий, таким образом пытаются переложить тяжесть экономического кризиса на плечи простых работников и государство.

При таком подходе, как подчеркнул председатель ТОО "ФОП", бесправие работника является более чем очевидным. Реальным станет положение, при котором первоначальные условия труда и его оплаты, уровень социальной защищенности работника работодателя может произвольно менять в зависимости от интересов бизнеса, объективных и субъективных факторов.

"Если обратиться к зарубежному опыту, то станет очевидным, что ни в одной из европейских стран вопрос о необходимости внесения кардинальных изменений в трудовое законодательство не ставился так широко, как в России; там не выдвигалась задача переосмысления трудовых норм в пользу расширения прав работодателей за счет отказа от ряда социальных гарантий для работников. Все меры, которые вводились в период финансового кризиса (именно это ставится в основу модернизации трудового права в "Зеленой книге", на которую ссылается РСПП) в странах Европейского союза, носили характер временных и действовали не более одного года под жестким контролем профсоюзов. Поэтому можно сделать вывод о том, что в настоящее время нет объективной необходимости в проведении широкомасштабной реформы трудового законодательства. Достаточно выявить проблемы, вынести их на широкое обсуждение трёх сторон соцпартнерства и находить решения, которые устроили бы всех", - сказал в заключение Валерий Якубович.

При обсуждении доклада председателя ТОО "ФОП" Совет единодушно поддержал прозвучавшие оценки и выразил категорическое несогласие как с предложенной РСПП Концепцией обновления трудового законодательства Российской Федерации, так и с её дальнейшим рассмотрением и обсуждением сторонами социального партнерства в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

К ВОПРОСУ О НОВОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЕ

Обеспокоенный ситуацией, связанной с проектом Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года, Центральный комитет профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ направил обращение в адрес министра сельского хозяйства РФ Николая Федорова и заместителя председателя Правительства РФ Ольги Голодец, в котором изложил свою позицию по проекту Стратегии для работников АПК.



ПРЕФЕРЕНЦИИ ДЛЯ СЕЛЬЧАН НЕОБХОДИМЫ

В обращении, в частности, говорится, что основной принцип тарифно-бюджетной политики проекта Стратегии предусматривает обязательность уплаты единого для всех категорий страхователей тарифа страховых взносов.

В настоящее же время для сельхозтоваропроизводителей установлены льготы. Организации и предприниматели, которые платят единый сельскохозяйственный налог, а также прочие сельхозпроизводители отчисляются в Пенсионный фонд 16 процентов от фонда заработной платы. А согласно проекту Стратегии они должны будут перечислять 22 процента, и таким образом их налоговое бремя возрастет.

Предполагается также, что пенсия будет формироваться из трех частей - государственной, корпоративной и добровольной. ЦК профсоюза считает: реализовать второй и третий уровни работникам сельхозпредприятий будет крайне проблематично, поскольку из заработная плата в течение последних 12 лет балансирует примерно на по-

ловинном уровне от среднероссийского показателя и остается на последнем месте. Бедность на селе, хотя и отступает, тем не менее остается широкомасштабной: в 2011 году там насчитывалось 7 миллионов бедных, население с денежными доходами ниже прожиточного минимума составляло 18,7 процента.

Кроме того, ЦК поднимает и такую крайне острую проблему пенсионного обеспечения сельского населения, как выплата пенсий многочисленной армии самозанятых и сезонных работников. Согласно разработанной модели страховой взнос для них увеличится в 3,4 раза.

В связи с чем делается вывод: реализация предложенной Стратегии приведет к увеличению фискальной нагрузки на доходы сельхозтоваропроизводителей и сделает ее для большинства непосильной.

В 2011 году в сельской местности проживало 8,4 миллиона пенсионеров. Это 22,6 процента от численности сельского населения и 26 процентов от общей численности

российских пенсионеров. Росстат, к сожалению, оперирует данными по пенсиям только в целом по стране. Однако, по мнению ЦК, в аналитических целях, тем более при разработке и обсуждении проекта Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года, важно знать, как складывается трудовая пенсия у работников сельского хозяйства и в среднем по сельским территориям.

"По имеющимся у нас данным, средняя пенсия на селе в прошлом году составила 7,5 тысячи рублей при прожиточном минимуме пенсионера 5032 рубля. То есть пенсия превышала прожиточный минимум, который едва обеспечивает физиологическое выживание, только в 1,5 раза" - подчеркивается в обращении.

Профсоюз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации считает необходимым более взвешенно подойти к проекту Стратегии и предусмотреть в новой пенсионной системе преференции для работников сельского хозяйства.

С ЗАСЕДАНИЯ ОБЛАСТНОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ СТОРОНЫ ОДОБРИЛИ ПРОЕКТ СОГЛАШЕНИЯ

18 декабря состоялось очередное заседание областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, главным вопросом которого было рассмотрение проекта соглашения о социальном партнерстве на 2013 - 2015 годы. Выступившие с изложением своих точек зрения координаторы комиссии от сторон социального партнерства - министр труда и социального развития Омской области Михаил Дитятковский, председатель Федерации омских профсоюзов Валерий Якубович и председатель совета Омской региональной ассоциации промышленников и предпринимателей Александр Грезин - одобрили проект соглашения и рекомендовали его к подписи всеми сторонами в срок до 15 января 2013 года.

С отчетом о поступлении и расходовании страховых средств за 9 месяцев 2012 года региональным отделением Фонда социального страхования РФ выступил его руководитель Александр Лось. Как свидетельствуют данные, приведенные им, основная доля доходов Фонда приходится на поступления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (2387,1 миллиона рублей), а также страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (482,2 миллиона рублей).

На выплату пособий по временной нетрудоспособности израсходовано 1104,1 миллиона рублей при 430 днях нетрудоспособности на 100 работающих, что почти на 58 дней меньше, чем за 9 первых месяцев 2011 года. А расходы на пособия по материнству и детству составили 1558,4 миллиона рублей, что выше уровня аналогичного периода прошлого года на 153,2 миллиона рублей. "Рожать омичи стали больше, а болеть - меньше", - резюмировал Александр Лось.

Лев ГРАЧЕВ.

Подробный отчет о заседании комиссии - в следующем номере "Позиции".

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

ОМСКИЕ СТУДЕНТЫ ДАЛИ АПОС "ВТОРОЕ РОЖДЕНИЕ"

Работу Ассоциации профсоюзных организаций студентов Омской области планируется вывести на качественно новый уровень. На прошлой неделе состоялась выборная конференция АПОС. Делегаты, представляющие десять крупнейших вузов региона, избрали состав правления ассоциации и определили планы ее деятельности на перспективу.

В начале двухтысячных годов АПОС в регионе была достаточно сильной организацией, плодотворно сотрудничающей с представителями власти, но затем постепенно утратила свое влияние. Сейчас назрела серьезная необходимость повысить авторитет и кардинально активизировать работу. Студенческие первички вузов проявляли себя активно, отметил председатель молодежного совета Федерации омских профсоюзов Андрей Ефремов, однако по отдельности им не справиться со всеми проблемами, которые в ближайшее время могут возникнуть. Будущий закон "Об образовании", если его принять в том виде, в каком он находится на нынешней стадии, может не лучшим образом отразиться на финансовом положении учреждений и существенно ослабить роль профсоюзных организаций студентов. Чтобы противостоять этим негативным явлениям, нужно объединиться и обозначить принципиальную позицию. Представители Российской ассоциации профсоюзных организаций студентов включились в обсуждение проекта закона и уже передали депутатам Госдумы свои предложения по внесению в него важных поправок.

Об этом собравшимся сообщил член РАПОС от Омской области, председатель первички студентов аграрного университета Андрей Ярошевич. Кстати, в адрес конференции поступила приветственная телеграмма от лидера РАПОС Олега Денисова.

На важности сплочения студенческого братства сделала акцент и заместитель председателя обкома профсоюза работников народного образования и науки Нелли Скворцова. Отраслевая облпрофорганизация сегодня не только самая многочисленная, но и самая "молодая": каждый третий ее представитель является студентом. Объединяет она первички четырех сильнейших вузов региона - педагогического, технического университетов, Сибирской автомобильно-дорожной академии, а также университета им. Достоевского. При содействии обкома учащая молодежь эффективно отстаивает свои права. Сложнее приходится тем вузам, у которых нет такой поддержки. Сейчас студентов всех учебных заведений волнуют примерно одинаковые проблемы - повышение качества образования, увеличение стипендиального фонда, расшире-

ние числа социальных гарантий, справедливое распределение мест в общежитиях. Возобновление плодотворной работы АПОС, укрепление ее структуры стали бы серьезными шагами в их решении.

Добиваться положительных изменений в названных направлениях - так определили приоритетную задачу ассоциации и претенденты на должность ее руководителя: председатель студенческой профорганизации университета путей сообщения Юрий Солодянкин и заместитель председателя профкома технического университета Герман Федотов. Разумеется, для достижения поставленных целей необходимо выстраивать конструктивные партнерские отношения с органами власти. Здесь, по мнению кандидатов, многое зависит от компетентности, правой грамотности студенческого профактива, поэтому пристальное внимание стоит уделить его обучению. Большинство голосов делегаты поддержали Юрия Солодянкина. В новый состав правления АПОС Омской области вошли представители десяти вузов, по должности включен в него и председатель молодежного совета ТОО "ФОП" Андрей Ефремов.



С важным событием студентов поздравил заместитель председателя Федерации омских профсоюзов Виктор Хмельницкий. В своем выступлении он подчеркнул, что опыт по защите своих интересов и способность действовать сообща, приобретаемые со студенческой скамьи, безусловно, пригодятся молодежи и в будущих трудовых отношениях. Ассоциация, фактически получившая "второе рождение", может рассчитывать на всестороннюю поддержку ТОО "ФОП". В программе Федерации по работе с молодежью на 2012-2015 годы существенная роль отведена деятельности студенческих профорганизаций.

Вновь избранные члены правления АПОС утвердили план работы на 2013 год. Налаживать сотрудничество организации предстоит не только с представителями власти всех уровней, но и с руководством вузов. Пока еще не во всех учебных

заведениях заключены соглашения между ректорами и профорганизациями студентов. Чем больше будет принято таких документов, тем проще будет расширить сферу влияния - установить партнерские отношения с Омским советом ректоров. Еще одно перспективное поле деятельности - привлечение в АПОС представителей профорганов средних специальных учебных заведений. В этом направлении есть определенные сложности, связанные с непродолжительным сроком обучения студентов в колледжах, низким уровнем профчленства в некоторых из них. Однако наиболее сильные и многочисленные первички учреждений среднего профессионального образования планируется "подтянуть" в ряды ассоциации уже в ближайшее время.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.

Фото
Василия МОЛОШНИКОВА.



ОНИ КАК ВСЕ. ТОЛЬКО СОВЕРШЕННО ДРУГИЕ

Окончание. Начало на с. 1.
Энергетики имеют возможность реализовать свои таланты не только в профессии. У нас хорошо поставлена спортивная работа, третий год подряд мы побеждаем в областной спартакиаде трудящихся, удачно выступаем на мероприятиях, проводимых обкомом профсоюза. В соревнованиях спортклубов отраслей промышленности РФ команда ТГК-11 заняла первое общекомандное место, в прошедшем при поддержке Министерства энергетики РФ Всероссийском турнире предприятий ТЭК России по мини-футболу среди ветеранов - третье место. Проводится спартакиада среди структурных подразделений, внутри которых в свою очередь также организуются турниры - на построенных собственноручно спортивных площадках. Труд у энергетиков тяжелый, и руководство понимает, что поддержание их здоровья на должном уровне требует определенных затрат. Поэтому наши работники активно посещают спортзалы и бассейны.

Спорт - это, конечно, только одно из направлений деятельности профорганизации ТГК-11. Самое пристальное внимание в компании уделяется условиям работы: среди уполномоченных по охране труда регулярно проводится смотр-конкурс, который в Омском филиале ОАО "ТГК-11" третий год подряд выигрывает старший машинист по котельному оборудованию Кировской районной котельной Александр Трумес. Отметим к слову, что на протяжении двух последних лет в компании не было ни одного несчастного случая на производстве - несмотря на то, что энергетика является одной из самых сложных отраслей, она требует от работников повышенного внимания, высокой квалификации и слаженности действий. Добавим также, что в нынешнем году в структурных подразделениях полностью завершена аттестация рабочих мест.

Как известно, организация разнообразных конкурсов профессионального мастерства очень положительно сказывается на формировании командного духа, которым так гордятся энергетики. Буквально на днях, 15 декабря, в ОАО ПРП "Омскэнергоремонт" состоялся традиционный конкурс имени Бажина - среди сварщиков, огнеупорщиков и токарей. Участвовали в нем три команды - ОАО ПРП "Омскэнергоремонт", ОАО "ИСКОМ" и МУП г. Омска "Тепловая компания". Однако все три главные номинации, разыгрывавшиеся в конкурсе, выиграли представители хозяев - Григорий Резниченко ("Самый молодой участник"), Лидия Новикова ("Самая обаятельная участница") и Сергей Казанцев ("Лучший сварщик").

За обстоятельным разговором мы и не заметили, как прибыли на Комбинатскую. И Александр Кобылкин заканчивает свой рассказ о тех больших и малых свершениях, с которыми ОАО "ТГК-11" и его профорганизация подошли ко Дню энергетика:

- Спортом интересное заполнение досуга у наших работников не ограничивается, есть и творческие достижения. Кстати, 7 декабря состоялся гала-концерт, на котором были представлены лучшие творческие коллективы структурных подразделений и аппараты управ-

ления. Кроме того, регулярно проходит выставка "Флора-Энергия", где можно прекрасно совместить сразу несколько увлечений: там дачники и садоводы выставляют свои достижения, а параллельно проходит концерт художественной самодеятельности. И в нынешнем году ТГК-11 получила диплом за лучшую концертную программу на "Флоре-Энергии". Кроме того, среди подразделений проводятся кон-

число авторов - пишут свои воспоминания. И еженедельно собираются на родном предприятии, чтобы подвести промежуточные итоги, кого-то подбодрить, кого-то похвалить, а кому-то помочь со сбором материала. На станции, кстати, работает музей славы, где собраны уникальные данные о становлении и развитии ТЭЦ-4, так что, видимо, отцы-основатели станции со своей задачей справятся.



Председатель профкома Омского филиала ОАО "ТГК-11" Александр Кобылкин.

курсы по благоустройству, озеленению и образцовому содержанию территорий. В этом году победителем такого конкурса стала СП ТЭЦ-3...

Ну а нас тем временем уже встречает директор ТЭЦ-4 Валерий Син.

"НИЧЕГО ОСОБЕННОГО"

Валерий Син производит впечатление довольно молодого человека, однако он работает на ТЭЦ-4 уже 27 лет, придя сюда сразу по окончании вуза. "В этом году мы делали то, что и должны были делать всегда, ничего особенного", - подчеркивает он в самом начале разговора. Стабильная, налаженная работа без сараханов и срывов - это, конечно, ничего особенного и не требует внимания общественности. Если речь не идет о предпраздничном репортаже.

- В коллективе у нас более шестисот человек, - начинает знакомить нас со станцией Син. - Главная наша задача - выработка тепла и электроэнергии. Основными потребителями нашей продукции являются ОНПЗ, ОАО "Транссибнефть", поселок Юбилейный. Персонал у нас ответственный, чтущий славные традиции станции, которой, кстати, 29 декабря исполнится 47 лет. Благодаря этой ответственности в нынешнем году мы, наверное, одними из первых среди подразделений ТГК-11 получили паспорт готовности.

Добрые традиции для ТЭЦ-4 действительно не пустой звук. Здесь не теряют связь с ветеранами, всеми силами вовлекая их в общественную жизнь коллектива. Такой вот примечательный штрих: сейчас готовится к изданию книга, посвященная 70-летию большой омской энергетики. О каждом подразделении энергокомплекса будет свой раздел. Так вот, ветераны ТЭЦ-4 самым активным образом входят и в редакционную комиссию, и в

ДЛЯ СПРАВКИ:

ОАО "ТГК-11" объединяет генерирующие мощности Омской и Томской областей. Вообще же деятельность ОАО "ТГК-11" осуществляется на территории трех субъектов Российской Федерации - Омской, Томской и Новосибирской областей. С мая 2011 года ОАО "ТГК-11" является дочерним обществом ОАО "ИНТЕР РАО ЕЭС", имеющего подразделения в нескольких странах ближнего и дальнего зарубежья.

профессии и пока явно не собираются на покой. О них мы и говорим сейчас с Валерием Сином.

- Я хотел бы особенно отметить руководителей подразделений предприятия: начальника электроцеха Геннадия Ничаева, начальника химцеха Владимира Митькина, начальника топливно-транспортного цеха Александра Гиндина, главного инженера Юрия Козакулу... да, впрочем, всех, кто работает на станции. Энергетик вылеплен из особого теста, поскольку понимает,

того приобретены профорганизацией. Работают секции футбола, баскетбола, настольного тенниса, волейбола. "А девочки в обед ходят ещё на бадминтон и шейпинг", - добавила встречавшая нас в спортзале работница станции Алла Деркачева. И конечно, для тех, кто уже набегался, напрыгался и наотжимался, есть бани - мужская и женская. С бассейном!

Здравпункт ТЭЦ-4 работает в круглосуточном режиме, в нем три медицинских работника во главе с заведующей Людмилой Пилюгиной. Есть всё необходимое для снятия важнейших медицинских показателей, для оказания неотложной помощи. Два раза в месяц приезжают узкие специалисты, проводят тщательный осмотр работников. На мой вопрос о состоянии организма среднего энергетика Пилюгина отвечает серьезно: "Энергетики как все, на сто процентов здоровых нет". Вот тебе и из особого теста...

"ИСТИННЫЙ ГЕРОЙ НАРОДА"

Главный щит управления - сердце станции, отсюда осуществляется круглосуточное оперативное руководство предприятием. В смену входит 65-70 человек, в момент нашего приезда её возглавлял Юрий Диканов - в феврале будет 31 год, как он работает на ТЭЦ-4, где начал дежурным электромонтером. Кстати, нам повезло: каждый год в ОАО "ТГК-11" проводится конкурс лучших оперативных бригад, так вот в 2012 году первое место заняла именно бригада ТЭЦ-4 под руководством работающего в данный момент на ГЩУ начальника смены электроцеха Бориса Захарова. А третий человек на главном щите управления - электромонтер ГЩУ Тамара Малайнова. Ради корреспондентов они на несколько минут отвлекаются от своей работы, но понятно, что лучше этим не злоупотреблять: такое количество контролируемых ими приборов, табло и графиков требует неослабного внимания.

Работа у людей на ГЩУ - это, как уже понятно, постоянная сосредоточенность, собранность и готовность к немедленным действиям. Поэтому они не ходят в столовую - столовая с листом заказов сама ходит к ним. Но вообще-то побывать в столовой ТЭЦ-4, обслуживающей примерно 120 человек в день, стоит: здесь кормят вкусно и дешево, а ещё предлагают замечательную выпечку. К слову, столовую на ТЭЦ-4 в шутку называют "цех № 1". Так когда-то говорил легендарный директор ТЭЦ-4 Борис Панов, руководивший станцией 26 лет и начинавший производственные совещания именно с состояния дел в точке общепита.

В рамках смотра художественной самодеятельности в данный момент в столовой ТЭЦ-4 располагалась выставка лучших работ энергетиков и их детей. Вот цитата из одного из стихотворений:

*Без света встанут города
И останутся заводы,
А энергетик - это да!
Вот истинный герой народа!
Что добавить к этому? Только
одно: с праздником вас, энергетики!*

**Лев ГРАЧЁВ.
Фото
Василия МОЛОШНИКОВА.**



В столовой ТЭЦ-4 кормят вкусно и дешево.

Самые энергичные участники традиционных встреч с ветеранами - конечно, молодежь. Опыт предшествующих поколений - та прочная основа, на которой будут зиждиться их собственное мастерство и квалификация. И работа с молодежью - предмет особого внимания руководства станции, её директора: - У нас люди, обучающиеся в аспирантуре, и мы их всячески поддерживаем: нам нужны грамотные, высочайшей степени подготовки специалисты. Есть совет молодых специалистов, работает программа подготовки молодежного резерва на ключевые должности. А в конце сентября стартовал новый проект, нацеленный на раскрытие в работниках станции, и прежде всего молодых, творческого начала - так называемый "Банк идей", некий конгломерат предложений по развитию производства и рабочего быта. Сейчас проект как раз на стадии сбора предложений.

Ветераны и молодежь - это эмоционально крайние составляющие производственного процесса: для одних все волнения и заботы уже улеглись, для других всё ещё только начинается. А в основе находятся опытные, зрелые работники, уже знающие все тонкости своей

за что ответствен: именно от его работы зависит наличие в домах и на производствах тепла и света. Наша профессия, по сути, очень гуманная, вдумайтесь в одни только эти слова "тепло" и "свет"... Можно, наверное, даже сравнить с профессией врача.

Невозможно сегодня представить себе цивилизованную жизнь без электричества и отопления (тем более у нас в Сибири), поэтому я считаю, что именно энергетик - одна из главнейших и престижнейших в современной жизни профессий. А наша станция, соответственно, - одно из важнейших предприятий города.

По социальным объектам этого предприятия нас проводит председатель цехкома ТЭЦ-4 Зинаида Приезжева. И начинает, разумеется, с того, что здесь сделано для здоровья. Здоровый образ жизни, как уже было сказано, для энергетиков является приоритетом, поэтому на станции в свое время был построен спортзал, в котором практически ежемесячно проходят соревнования между цехами. Зал оборудован даже небольшой, но вполне вместительной трибуной для болельщиков. Рядом со спортзалом тренажерный зал, снаряды для ко-

КОНКУРС

МОЛОДЁЖИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

ИНТЕРЕСНО!



Дмитрий Трактиров стал лучшим молодым инженером ОмПО "Иртыш".

Конкурс "Лучший молодой инженер" на Омском производственном объединении "Иртыш" можно с полным правом назвать традиционным - проводится он уже десятый раз. И с каждым годом число желающих принять в нем участие растет. Двенадцать молодых инженеров представили свои работы на суд жюри в этот раз.

молодежью. Но в этом году работы оценивали не только члены комиссии, хотя последнее слово было, естественно, за ними: участники тоже могли высказать свое отношение к работкам соперников.

Несмотря на то, что по условиям конкурса присуждается только звание "Лучший молодой инженер", жюри, учитывая уровень и актуальность разработок участников, приняло решение отметить занявших второе и третье места. Трудности в оценке выступлений добавляло то, что среди конкурсантов были и "второгодки", имеющие определенный опыт борьбы, и победители других конкурсов, например, Кирилл Елецкий из радиотехнологического отдела совсем недавно стал призёром Федеральной инновационной программы "УМНИК". Впервые одну тему раскрывали двое, иногда и трое конкурсантов - каждый свою часть проработанной работы, а так как положением не оговаривались подобные случаи, отборочная комиссия допустила к конкурсу все доклады. Выступления вызвали живой интерес и у зрителей: молодые коллеги

из разных подразделений задавали конкурсантам много вопросов.

В итоге звание "Лучший молодой инженер" получил Дмитрий Трактиров из конструкторского отдела. Именно его разработку - применение в заводских изделиях отечественной навигационной спутниковой системы ГЛОНАСС - жюри посчитало наиболее актуальной, значимой и важной на сегодняшний день для работы предприятия. Кроме того, её внедрение уже реально позволило предприятию существенно снизить затраты на производство. Помимо звания Дмитрия ждёт единовременная денежная выплата в размере трёх окладов, ежемесячная доплата (тысяча рублей), повышение категории и право приобрести жильё на льготных условиях в строящемся заводском доме, сдача которого намечена на февраль 2013 года.

Условное второе место по баллам завоевал Дмитрий Тимченко, инженер-технолог цеха № 11, с темой "Перевод и внедрение деталей изделия "Финик" на итальянский станок с ЧПУ SPEED-20-8". Его работа на стадии

внедрения, но также позволит предприятию снизить трудозатраты и значительно увеличить выпуск деталей в заготовительном производстве.

Перспективной темой для развития гальвано-малярного производства занимаются и инженеры-технологи цеха № 1 Валентина Шпикат и Вероника Язова. Они так интересно и увлекательно рассказали о химизме в изготовлении двухсторонних и многослойных печатных плат, что вполне могли бы завоевать приз зрительских симпатий, если бы таковой был, а по баллам вышли на третье место.

В целом же конкурс в который раз показал: на заводе есть по-настоящему талантливые, увлечённые, инициативные молодые люди. Им интересно на производстве и небезразлично, каким будет их предприятие завтра. Они готовы работать, хотят развиваться сами и развивать завод, поддерживать имидж предприятия на высоком уровне.

Ольга КОВАЛЕВА.
Фото автора.

ТРАДИЦИИ

ЛУЧШИЕ СЕМЬИ РЕГИОНА ПОЛУЧИЛИ НАГРАДЫ

В Омском государственном академическом театре драмы состоялось торжественное награждение лауреатов премии губернатора Омской области "Семья года". Победителям в каждой из пяти номинаций - "Многодетная семья", "Приемная семья", "Династия", "Молодая семья" и "Преодоление" - были вручены дипломы и сертификаты на получение денежной премии в размере 60 тысяч рублей.

В этом году на почетные звания претендовали сто семей. Это люди из разных уголков Омского Прииртышья, представители многих профессий. Но все они чем-то похожи: их объединяют неравнодушие, целеустремленность, уважение к старшему поколению, любовь к детям, своим и чужим. "Наша задача - больше рассказывать о таких семьях, ориентировать на них наше общество", - отметил на церемонии министр труда и социального развития Омской области Михаил Дитятковский.

Очень часто об интересных семьях, достойных внимания, Правительство Омской области узнает благодаря инициативам трудовых коллективов. Многих кандидатов на почетные



звания и награды представляют профсоюзные организации. Надежду на дальнейшее плодотворное сотрудничество с ними выразила заместитель руководителя управления Минтрудсоцразвития области по г. Омску Анастасия Мехова. Особенно активно профорганы выдвигают претендентов на победу в номинации "Династия" - в ней участвуют представители трех и более поколений семьи, занятые в одной сфере деятельности. Именно в дружных коллективах, объединенных профсоюзными традициями, нередко формируются династии, заслуживающие наград и признания.

Светлана АНДРЕЕВА,
ведущий специалист Управления
Министерства труда
и социального развития Омской
области по г. Омску.

На снимке: семья Гончаровых - лауреат премии в номинации "Многодетная семья".



ЖИЗНЬ ОЛИ ГУСАРЬ ЗАВИСИТ ОТ КАЖДОГО ИЗ НАС!

Трехлетней малышке необходимо отправиться на обследование в Германию до 25 декабря. Врачи университетской клиники немецкого города Тюбинген готовы принять Олю на обследование до новогодних праздников. Сейчас время играет против ребёнка: после проведения нового МРТ медики констатировали ухудшение состояния здоровья малышки.

Вот уже несколько месяцев Оленька страдает от неизвестной болезни мозга. Сначала врачи ставили ей эпилепсию, теперь подозревают энцефалит Расмуссена. Оля практически не пользуется правой ручкой, правая нога ребёнка сильно деформирована.

Напомним, на родине - в Омске - возможности медиков для Оленьки исчерпаны, поэтому вся надежда - на европейских специалистов. На обследование и операцию требуется 150 000 евро. Малышку уже ждут в Германии, а вся Олина семья надеется, что в эти праздничные дни Оленька получит свой главный подарок - возможность снова стать здоровой!

Омская региональная общественная организация "Благотворительный центр помощи детям "Радуга"



ОРОО "БЦПД "Радуга".
Р/с 40703810945400140695,
ИНН 5503097573,
КПП 550301001.

Омское отделение Сбербанка России № 8634 г. Омска.
БИК 045209673, ИНН 7707083893, КПП 550532066,
к/с 3010181090000000673 в ГРКЦ ГУ
Банка России по Омской области.

НЕ ОСТАВАЙТЕСЬ РАВНОДУШНЫМИ К ЧУЖОМУ ГОРЮ!

Сидоренко Ане пять лет. Малышка страдает ДЦП с нарушением функций верхних и нижних конечностей. В семье Анечки ещё трое детей, мама вынуждена сидеть дома и присматривать за больной дочерью. Единственный их кормилец - отец, весь семейный бюджет уходит на лечение ребёнка. Аня нуждается в лечении в специализированном иногороднем медицинском центре. Стоимость лечения - 65 тысяч рублей.

Наш Фонд от имени родителей обращается с просьбой помочь Анечке!

Вы можете перечислить денежные средства на расчетный счет Фонда из любого банка с обязательной пометкой "благотворительный взнос для Сидоренко Ани".

РЕКВИЗИТЫ:

Расчетный счет в рублях РФ.
Получатель: Детский Благотворительный Фонд "Дети планеты Земля".
ИНН 5506074623, КПП 550601001,
р/с 40703810902600191909 в филиале "Омский" ОАО "ОТП Банк",
БИК 045209777, к/с 3010181000000000777.

Всю необходимую информацию можно узнать, обратившись по адресу:
г. Омск, ул. Учебная, 76, офис 303. Или позвонить по телефону: 634-635, 634-636.



ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КАЛЕНДАРЬ НА 2013 ГОД

	ЯНВАРЬ					ФЕВРАЛЬ					МАРТ				
ПОНЕДЕЛЬНИК		7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25		
ВТОРНИК	1	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26		
СРЕДА	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27		
ЧЕТВЕРГ	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7*	14	21	28		
ПЯТНИЦА	4	11	18	25	1	8	15	22*	1	8	15	22			
СУББОТА	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23			
ВОСКРЕСЕНЬЕ	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24			

	АПРЕЛЬ					МАЙ					ИЮНЬ				
ПОНЕДЕЛЬНИК	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24		
ВТОРНИК	2	9	16	23	30*	7	14	21	28	4	11*	18	25		
СРЕДА	3	10	17	24	1	8*	15	22	5	12	19	26			
ЧЕТВЕРГ	4	11	18	25	2	9	16	23	6	13	20	27			
ПЯТНИЦА	5	12	19	26	3	10	17	24	7	14	21	28			
СУББОТА	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22			
ВОСКРЕСЕНЬЕ	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23			

	ИЮЛЬ					АВГУСТ					СЕНТЯБРЬ				
ПОНЕДЕЛЬНИК	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23		
ВТОРНИК	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24		
СРЕДА	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25		
ЧЕТВЕРГ	4	11	18	25	1	8	15	22	5	12	19	26			
ПЯТНИЦА	5	12	19	26	2	9	16	23	6	13	20	27			
СУББОТА	6	13	20	27	3	10	17	24	7	14	21	28			
ВОСКРЕСЕНЬЕ	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22			

	ОКТАБРЬ					НОЯБРЬ					ДЕКАБРЬ				
ПОНЕДЕЛЬНИК		7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23		
ВТОРНИК	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24		
СРЕДА	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25		
ЧЕТВЕРГ	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26		
ПЯТНИЦА	4	11	18	25	1	8	15	22	6	13	20	27			
СУББОТА	5	12	19	26	2	9	16	23	7	14	21	28			
ВОСКРЕСЕНЬЕ	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22			

*Предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на один час.

2013 год	Январь	Февраль	Март	I квартал	Апрель	Май	Июнь	II квартал	1-е полугодие
Количество дней									
Календарные дни	31	28	31	90	30	31	30	91	181
Рабочие дни	17	20	20	57	22	18	19	59	116
Выходные и праздничные дни	14	8	11	33	8	13	11	32	65
Рабочее время (в часах)									
при 40-часовой рабочей неделе	136	159	159	454	175	143	151	469	923
при 36-часовой рабочей неделе	122,4	143	143	408,4	157,4	128,6	135,8	421,8	830,2
при 24-часовой рабочей неделе	81,6	95	95	271,6	104,6	85,4	90,2	280,2	551,8

2013 год	Июль	Август	Сентябрь	III квартал	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	IV квартал	2-е полугодие	2013 год
Количество дней										
Календарные дни	31	31	30	92	31	30	31	92	184	365
Рабочие дни	23	22	21	66	23	20	22	65	131	247
Выходные и праздничные дни	8	9	9	26	8	10	9	27	53	118
Рабочее время (в часах)										
при 40-часовой рабочей неделе	184	176	168	528	184	160	175	519	1 047	1 970
при 36-часовой рабочей неделе	165,6	158,4	151,2	475,2	165,6	144	157,4	467	942,2	1 772,4
при 24-часовой рабочей неделе	110,4	105,6	100,8	316,8	110,4	96	104,6	311	627,8	1 179,6

КОММЕНТАРИЙ К ПРОИЗВОДСТВЕННОМУ КАЛЕНДАРЮ НА 2013 ГОД

В производственном календаре приведена норма рабочего времени на месяцы, кварталы и 2013 год в целом при 40-, 36- и 24-часовых рабочих неделях, а также количество рабочих и выходных дней при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

ТК РФ установлено, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Исключения составляют выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями января. Изменениями, внесенными в ст. 112 ТК РФ федеральным законом от 23.04.2012 № 35-ФЗ, предусматривается, что начиная с 2013 г. Правительство Российской Федерации вправе переносить два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими январскими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 10482 "О переносе выходных дней в 2013 году" в связи с совпадением праздничных нерабочих дней 5 и 6 января с субботой и воскресеньем, а 23 февраля с субботой 5 января на четверг 2 мая, с воскресенья 6 января на пятницу 3 мая и с понедельника 25 февраля на пятницу 10 мая.

Таким образом, с учетом переноса выходных дней в 2012 г. в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07.2011 № 581 период зимнего отдыха работников составит 10 дней - с 30 декабря 2012 г. по 8 января 2013 г. В мае 2013 г. продолжительность отдыха работников, связанного с празднованием Праздника Весны и Труда, будет 5 дней - с 1 по 5 мая, а период отдыха, совпадающего с празднованием Дня Победы, составит 4 дня - с 9 по 12 мая. При этом будет соблюдена норма ст. 110 ТК РФ, согласно которой продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна быть менее 42 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В 2013 году такими предпраздничными рабочими днями являются 22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня и 31 декабря.

Исчисленная в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Например, в январе 2013 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями будет 17 рабочих дней и 14 выходных дней.

Норма рабочего времени в этом месяце составит:

при 40-часовой рабочей неделе 136 часов

(8 часов x 17 дней);

при 36-часовой рабочей неделе 122,4 часа

(7,2 часа x 17 дней);

при 24-часовой рабочей неделе 81,6 часа

(4,8 часа x 17 дней).

В 2013 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями будет 247 рабочих дней, в том числе 6 сокращенных на один час рабочих дней, указанных выше, и 118 выходных и нерабочих праздничных дней.

Норма рабочего времени в 2013 г. составит:

при 40-часовой рабочей неделе 1 970 часов

(8 часов x 247 дней - 6 часов);

при 36-часовой рабочей неделе 1 772,4 часа

(7,2 часа x 247 дней - 6 часов);

при 24-часовой рабочей неделе 1 179,6 часа

(4,8 часа x 247 дней - 6 часов).

Производственный календарь и комментарий к нему разработаны советником Российской Федерации 1-го класса Л. РЕВИЗОРОВОЙ.



Хочешь
быть среди
друзей -
в профсоюз
вступай скорее!

"ИНОГО НЕТ У НАС ПУТИ": ПЕНСИОННАЯ РЕВОЛЮЦИЯ НЕИЗБЕЖНА

Российскую пенсионную систему сегодня не критикует разве что ленивый. Действительно, размер выплат оставляет желать лучшего, при этом кивают в сторону благополучных европейцев. Почему не стоит ожидать от государства экономических чудес и как обеспечить себе достойную старость? Проведем экскурс в чужую историю и заглянем в собственное будущее.

ПРИЧЕМ ЗДЕСЬ ОТТО ФОН БИСМАРК?

"Работающий платит за того, кто уже не работает" - данный принцип сформулировал первый канцлер Германии еще в 1889 году. Именно Отто фон Бисмарк предложил установить государственную пенсию с 60 лет. Это был ответ на рост в обществе социалистических настроений. Правда, средняя продолжительность жизни в то время составляла около 45 лет, кроме того, пенсион полагался городским жителям - рабочим заводов и фабрик, у которых не было подсобного хозяйства: то есть крестьяне по логике "железного канцлера" могли прокормить себя сами, что вполне соответствовало реалиям XIX века.

Система Бисмарка прижилась в большинстве стран, где государство берет на себя обязательства полностью или частично содержать своих престарелых граждан. При этом со временем пенсии стали получать все без исключения, в том числе зажиточные граждане и крестьяне. С другой стороны - с середины двадцатого века доля работающего населения непрерывно сокращалась, и сегодня трудящиеся уже физически не могут прокормить всех тех, кому положено содержание. По оценкам экспертов, в России к 2030 году на каждого работающего будет приходиться по одному пенсионеру, причем бюджет государственного Пенсионного фонда верстают с дефицитом уже сегодня, недостачу же покрывают за счет федеральной казны.

В ноябре 2012 года Госдума приняла закон, согласно которому с 1 января 2014 года накопительная часть пенсии будет сокращена с 6 до 2 процентов. Это касается так называемых "молчунов", которые оставили накопительную часть в государственной управляющей компании. Никто особо и не скрывает, что мера направлена на сокращение дефицита Пенсионного фонда. Вместе с тем появление этой самой накопительной части - один из результатов проводимой в России реформы. Ее первоначальная задача - создать многоуровневую систему пенсионного обеспечения, где государство является в большей степени регулятором, чем донором. В Европе или США пенсии, соизмеримые со средним заработком в стране, во многом дело рук самих пенсионеров: существует определенный минимум, который гарантирует государство, часть отчислений делает работодатель, а еще часть - и иногда самая весомая - личные сбережения пенсионера.

ПЕНСИОННЫЙ "ПИРОГ"

Сегодня в России уже существует система, которая позволяет получить в итоге пенсию, соизмеримую со средним заработком. Выплаты в районе четверти от средней заработной платы по стране обеспечивает государство. Размещая накопительную часть в негосударственном пенсионном фонде (НПФ), можно улучшить результат вдвое. Доходность НПФ традиционно выше, чем государственной управляющей компании. "Мы обгоняем инфляцию", - констатирует исполнительный директор НПФ "Образование" Алексей Филиппов. Действительно: там, где доходность государственной управляющей компании 6-7%, некоторые НПФ показывают 9-11% годовых, при этом их деятельность тщательно контролируется государством.

"В России, например, сегодня всего 45 банков, где НПФ могут держать свои накопления. За нами следит специальная служба. Она называется Спецдепозитарий. С ней мы согласовываем любую операцию по размещению денег. Мы не ставим ее в известность о



проведенной операции, а фактически спрашиваем разрешение и только потом переводим деньги, и так с каждой копеечкой. У нас нет возможности заниматься спекуляцией, зато каждому мы можем показать инвестиционный портфель и сказать: "Мы обеспечили сохранность ваших денег", - рассказывает Алексей Филиппов. Даже при таком необходимом консерватизме максимального результата достигает тот, кто самостоятельно откладывает относительно небольшую часть заработанных средств. Если говорить сегодняшними цифрами, то в идеале обычная пенсия, сформированная с использованием всех доступных инструментов, будь они доступны лет 20 назад, составила бы 20000 - 25000 рублей.

КАПИТАЛИЗМ В ДЕЙСТВИИ

Экономисты подсчитали, что любой человек может откладывать до 10-15 процентов своего дохода без какого-либо ущерба для уровня жизни. "Запасная" тысяча рублей сегодня найдется в бюджете любого работающего человека. Если аккуратно откладывать ее каждый месяц на пенсионный счет с начислением вполне осязаемых 10% годовых, через 30 лет в распоряжении пенсионера окажется сумма равная 2 млн 250 тыс. рублей, где 1 млн 900 тыс. - начисленные проценты. Если таким образом копить не 30, а 35 лет, то общая сумма на счету составит 3 млн 795 тыс. рублей. Но это при условии, что всё время клиент НПФ будет ежемесячно вносить по одной тысяче рублей, без учета постепенного увеличения дохода по мере профессионального роста, а также без учета общего увеличения уровня зарплат вместе с инфляцией.

Тем не менее, если представить, что сегодня на счету у клиента НПФ 3 млн 795 тыс. рублей, то в течение 25 лет в ежемесячном режиме он будет получать порядка 12000 рублей. Впрочем, существуют программы с выплатами раз в полгода. Нетрудно посчитать, что тогда клиент НПФ будет получать на руки по 72 тысячи рублей. Сегодня этих денег вполне достаточно, чтобы, скажем, съездить отдохнуть. Вот, собственно, и весь секрет респектабельности заграничных пенсионеров. Напомним: цена вопроса - 1000 рублей в месяц, или 3-5% от средней зарплаты.

Все эти тонкости стоит обсудить с представителем НПФ. Наиболее продвинутые в техническом плане компании обзаводятся

удобными сайтами, на которых можно получить консультацию специалиста, а также воспользоваться специальным калькулятором для расчетов. Также по электронным каналам клиент получает развернутую информацию о состоянии счета, доходности, инструментах, в которых размещены деньги. В общем, средства, которые находятся на счету в НПФ, сегодня полностью подконтрольны своему владельцу, при необходимости их можно забрать, расторгнув договор, перевести в другую компанию, положить в банк, завещать.

ТЕСТ НА ПРОЧНОСТЬ

Примерно пару лет назад во многих НПФ констатировали приток клиентов, которые желали сформировать персональную пенсию. С одной стороны, пришло понимание, что капитализм диктует определенные условия, с другой - он же расставляет точки над "i". По оценке Алексея Филиппова, 2008 год показал, что система негосударственных пенсионных фондов жизнеспособна, она устойчива к проявлениям финансового кризиса. В устойчивость не отдельных фондов, но самой системы НПФ поверили как потенциальные клиенты, так и финансовые аналитики.

Экспертная оценка деятельности фи-

ЧЕТЫРЕ ВАЖНЫХ ШАГА



нансовых учреждений, безусловно, является важным индикатором для потребителей, которые сегодня критически оценивают тех, с кем они будут работать, чьими услугами пользоваться. Это связано, прежде всего, с повышением общего уровня финансовой грамотности населения.

"Всегда оцениваются два основных фактора: финансовая устойчивость и рыночные позиции. Если заглянуть в рейтинги НПФ, то, с одной стороны, мы видим фонды, которые "привязаны" к нефтяной или газовой промышленности, другим монополиям. Это вполне логично и понятно. Однако, с другой стороны, сегодня в верхних строчках рейтингов присутствуют структуры, которые изначально возникли не как "дочки", а как самостоятельные финансовые организации, в том числе и регионального уровня", - отмечает исполнительный директор НПФ "Образование" Алексей Филиппов.

ПОЧЕМУ НЕ БАНК?

В принципе, для сбережений вполне можно использовать банковские депозиты. Многие так и поступают, перед тем как начать размещать деньги в негосударственном пенсионном фонде. Перевести деньги в НПФ владельцы долгосрочных депозитов побуждает возврат уплаченного ранее подоходного налога, что фактически увеличивает доходность сразу на 13%. То есть государство всячески стимулирует граждан направлять деньги в негосударственные пенсионные фонды, сокращая при этом до минимума накопительную часть. В итоге остаются два варианта: страховая часть под условным названием "поможем, чем можем". А также не рыба, но удочка в виде возможности самостоятельно делать пенсионные сбережения под условным же названием "помоги себе сам". Это не хорошо и не плохо. Просто определенные обстоятельства, в которых на пенсию выйдет поколение тех, кому еще предстоит поработать двадцать-тридцать лет. Потому о перспективах провести годы заслуженного покоя в достатке следует задуматься уже сейчас.

Агентство "Эксперт РА" повысило рейтинг негосударственного пенсионного фонда "Образование" с А ("Высокий уровень надежности") до А+ ("Очень высокий уровень надежности"), с прогнозом по изменению рейтинга на уровне "стабильный", что означает сохранение позиций в среднесрочной перспективе.

Уважаемые читатели!
По вопросам управления накопительной частью вашей трудовой пенсии и формирования дополнительной (негосударственной) пенсии обращайтесь в негосударственный пенсионный фонд "Образование":
г. Омск, ул. Фрунзе, 40, оф. 301-13, тел: (3812) 27-28-29,
сайт: www.npfo.ru
Лицензия Минсоцтруда РФ № 412 от 04.03.04 г.



ОБРАЗОВАНИЕ
негосударственный
ПЕНСИОННЫЙ ФОНД