

ПОЗВИЩА



№ 9 (1064) • 8 - 14 МАРТА 2012 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

С праздником весны!

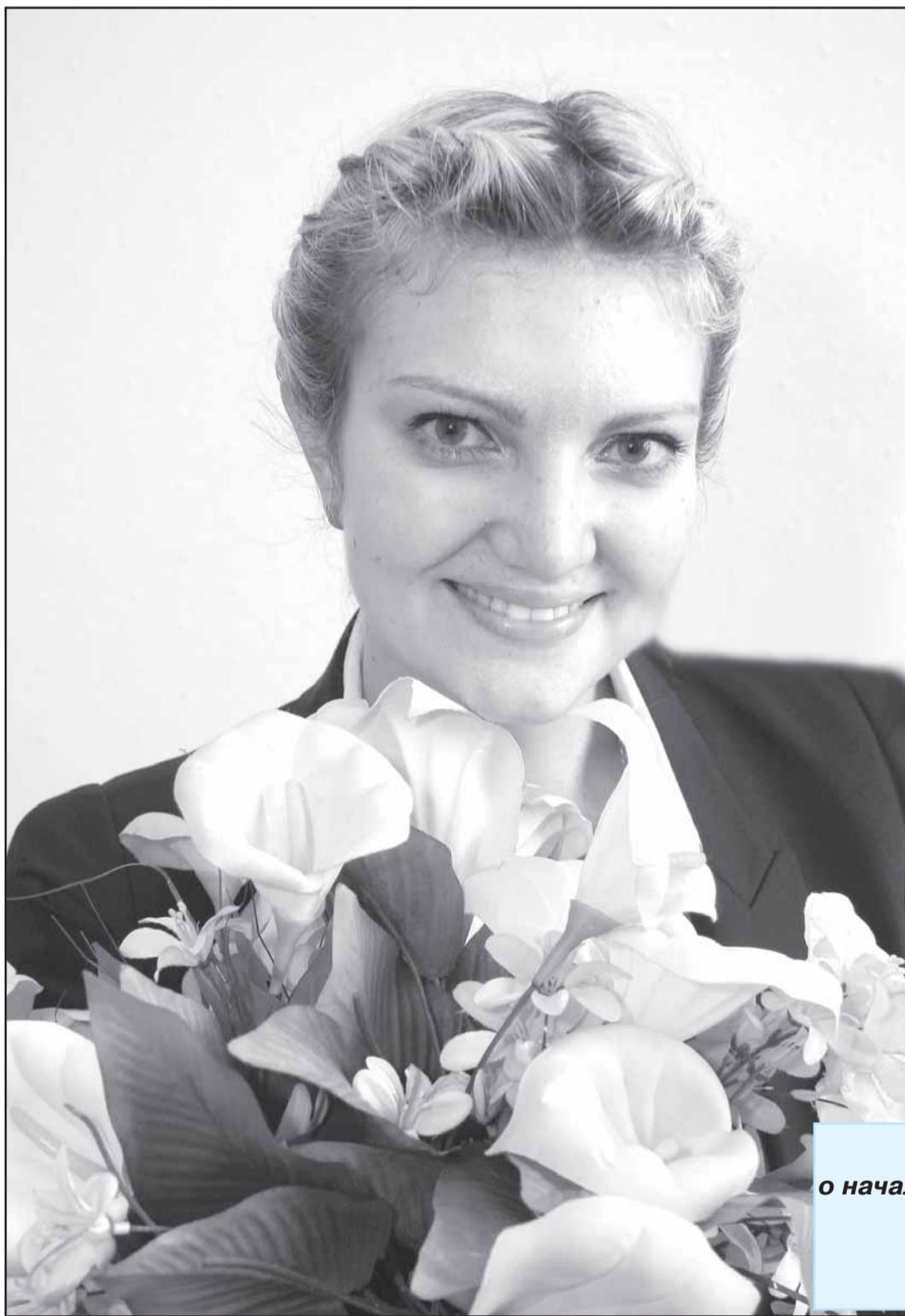


Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

ДОРОГИЕ ОМИЧКИ!

От всей души поздравляю вас с Международным женским днем 8 марта! Мы, мужчины, всегда восхищались и восхищаемся вашей красотой, терпением и пониманием. Вы в этой жизни наша опора и надежда. Своим повседневным трудом и успехами вы доказали, что в Омском Прииртышье живут удивительно талантливые женщины, которые уверенно завоевывают всё новые позиции и опровергают сложившийся стереотип, что только мужчины могут быть успешны во власти и в бизнесе. Вы доказали, что способны сделать многое в политике и экономике, науке и образовании, здравоохранении и культуре, спорте и общественной жизни. Но главное - вам нет равных в умении поддерживать семью, воспитывать детей, хранить тепло домашнего очага.

Дорогие сибирячки!

Пусть всегда вас окружают забота и любовь ваших близких. Желаю вам в этот замечательный весенний день здоровья, молодости, красоты, счастья и удачи!

Валерий ЯКУБОВИЧ,
председатель Федерации
омских профсоюзов.

Красавица, умница, спортсменка - это все о ней, о начальнике сектора социальной политики управления по работе с персоналом Омского филиала ОАО "ТГК-11" Евгении Минтиненко. Материал о ней читайте на стр. 4.

СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ ЧИТАЙТЕ:

ПОСЛЕ ВЫБОРА



**ТЕПЕРЬ - ВРЕМЯ
ДЕЙСТВОВАТЬ**

3-я стр.

ВАЖНО

**ЮБИЛЕЙНЫЕ
ДИСКУССИИ**

20 лет социальному партнерству:
какое будущее
у Трудового кодекса?

5-я стр.

ПРОФСПОРТ



**"АВТОМОБИЛИСТЫ,
ВАМ СТАРТ!"**

9-я стр.

АКЦИЯ

ВЫБОР В ПОЛЬЗУ ПОЗИТИВНЫХ ПЕРЕМЕН

"Честные выборы - чистая победа!" - митинг под таким девизом прошел на площади у Омской областной государственной научной библиотеки им. А. С. Пушкина. Сюда пришли омичи, которые поддержали на президентских выборах кандидатуру Владимира Путина. Напомним, что в нашем регионе за него проголосовало около 56 процентов избирателей. Значительную часть участников акции составили представители общественных объединений, в том числе Федерации омских профсоюзов - отраслевых обкомов, профорганизаций промышленных предприятий и бюджетных учреждений, студенческих первичек.

Активных и неравнодушных жителей Омского Прииртышья приветствовал руководитель регионального Народного штаба общественной поддержки кандидата в президенты РФ Владимира Путина Александр Новиков. Прошедшие выборы он назвал самыми честными в истории страны. За ходом голосования следили тысячи российских и международных наблюдателей, на многих избирательных участках были установлены веб-камеры. Цитируя вновь избранного президента, выступающий отметил, что 4 марта "состоялась проверка граждан России на политическую зрелость и независимость".



Омичи, без сомнения, ее достойно выдержали.

Все, кто сделал выбор в пользу Владимира Путина, поддержали курс на стабиль-

ность и модернизацию, выразил свое мнение начальник сталеплавильного цеха ОАО "Конструкторское бюро транспортного машиностроения" Павел Михайлов. Говоря о своем

предприятии, он подчеркнул, что во многом благодаря поддержке правительства страны, а также областных органов власти сегодня трудовой коллектив уверенно смотрит в будущее: КБТМ обеспечено заказами на много лет вперед, работники начали получать достойную зарплату.

Выступающие на митинге неоднократно констатировали, что предвыборная борьба была весьма напряженной. В этой связи председатель обкома профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Владимир Колесников отметил, что различным политическим силам стоит сесть за стол переговоров, найти компромиссы и прийти к согласию. В программах всех кандидатов были конструктивные предложения. В каждой из них важно выделить самое лучшее и сформировать единую стратегию развития страны. Главное, что интересует сегодня каждого россиянина, - успешная работа всех отраслей экономики, рост доходов и социальное благополучие. И судя по оживленной праздничной атмосфере, царившей в погожий весенний день на площади у библиотеки, омичи в такие позитивные перемены искренне верят.

Ольга САВИЦКАЯ.

С ПРЕЗИДИУМА ОБКОМА

ОСТРЫЕ УГЛЫ МОДЕРНИЗАЦИИ

В ближайшее время планируется подписание нового соглашения о сотрудничестве по социально-экономическим вопросам между областной организацией профсоюза работников здравоохранения и региональным Минздравом. Многие его обязательства будут касаться взаимодействия сторон в реализации программы модернизации отрасли. В преддверии заключения этого важного документа состоялось заседание президиума облпрофорганизации, где ее председатель Сергей Моисеенко предложил профактиву сосредоточиться на самых актуальных темах, связанных с происходящими преобразованиями. В обсуждении приняли участие и представители Министерства здравоохранения области.

В ВОПРОСАХ ФИНАНСИРОВАНИЯ МНОГО НЕЯСНОСТЕЙ

Профлидеры обозначили на встрече немало злободневных проблем. Одна из них - низкий уровень оплаты труда в отрасли. За последнее время зарплата возросла у ряда категорий медицинских работников, участвующих в программе модернизации. Однако перечень таких специалистов сейчас достаточно узок. Беспокоит профактив также то, что в механизме распределения стимулирующих выплат в рамках программы в настоящее время много неясностей. Определенные опасения вызывает и эффективность системы одноканального финансирования медучреждений через фонд ОМС, которую планируется окончательно внедрить с 1 января 2013 года. Проблемы эти неоднократно поднимали профорганы на всех уровнях. Свои предложения по корректировке программы модернизации в Центральный комитет отраслевого профсоюза направил и Омский обком. Настойчивость уже дала первые положительные результаты. В феврале вступили в действие изменения, касающиеся работников стационаров: если раньше в этих учреждениях стимулирующие выплаты предусматривались только для специалистов высшего и среднего звена, то теперь они полагаются также младшему и вспомогательному персоналу.

Но пока это лишь маленький шаг в сторону улучшения ситуации. По уровню оплаты труда в системе здравоохранения Омская область занимает одну из последних позиций в Сибирском федеральном округе. По данным Росстата на 1 ноября 2011 года, показатель средней зарплаты медработников в регионе составлял немногим более 14 тысяч рублей. Причем, как отмечали присутствующие на заседании президиума, чтобы получить и такую сумму, многим специалистам прихо-

дится работать на две ставки. Самые низкие доходы в отрасли на сегодня у педагогов, которые трудятся в образовательных учреждениях медицинского профиля и детских санаториях. Принятия мер по повышению зарплаты данной категории работников также намерена добиваться облпрофорганизация. По этому поводу профактив уже обращался в органы законодательной власти региона.

Специалисты областного Минздрава выступили на встрече с информацией о задачах по подготовке и принятию колдоговоров и положений об оплате труда в условиях реализации программы модернизации. Новое поле деятельности у профактива возникло в связи с реорганизацией региональной системы здравоохранения - переходом муниципальных медучреждений в ведомство области. С изменением порядка их бюджетного финансирования, соответственно, утратили силу и некоторые нормативные акты. При этом, как сообщила начальник отдела правового развития регионального Минздрава Наталья Иванова, полностью сохранены меры социальной поддержки медработников. Выплаты, которые раньше выделялись из муниципальных бюджетов, теперь будут осуществляться на основе законодательных актов, принятых областным правительством. В частности, неизменным останется размер "подъемных" для молодых специалистов. Представители министерства подчеркнули также, что на федеральном уровне планируется поэтапное расширение перечня специалистов, участвующих в программе модернизации здравоохранения. В скором времени в него будут включены работники параклинических служб.

СОХРАНЕНИЕ КАДРОВ - ЗАДАЧА ОБЩАЯ

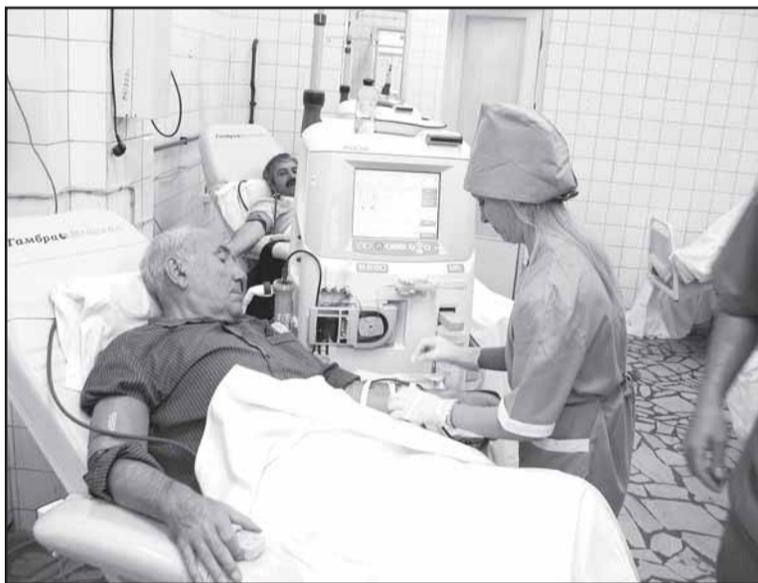
С "зарплатными" вопросами тесно связаны и кадровые. На них заострили внимание многие участ-

ники заседания. Так, служба скорой медицинской помощи, как прозвучало на встрече, укомплектована врачебным персоналом только на 56 процентов. В Горьковском районе отсутствуют доктора в четырех участковых больницах. Дефицитом специалистов всерьез озабочено и отраслевое министерство. Особенно остро стоит эта проблема на селе, сделала акцент начальник отдела кадровой работы регионального Минздрава Людмила Маркварт. Молодежь из районов области, получающая целевые направления в учебные заведения, далеко не всегда возвращается на работу в сельские медучреждения. Сохранение кадрового потенциала отрасли - одна из важнейших совместных задач представителей профсоюза и власти. По мнению Людмилы Маркварт, профорганы на местах должны способствовать созданию в коллективах благоприятной обстановки для адаптации молодежи.

Профлидерам было предложено направлять в министерство свои вопросы, касающиеся нюансов модернизации. Специалисты выразили готовность детально их изучить и дать ответы. Разговор, начатый на президиуме, обязательно продолжится на дальнейших встречах. Замечания, высказанные профактивом, будут учтены при заключении соглашения между сторонами соцпартнерства. Кстати, подписание этого документа станет главной темой в повестке дня V пленума облпрофорганизации, проведение которого намечено на вторую половину марта.

ВЗЯТЬ НА ЗАМЕТКУ ПОЗИТИВНЫЙ ОПЫТ

На заседании президиума были также рассмотрены отчетные документы, касающиеся различных направлений работы обкома. Что касается уровня профленства в облпрофорганизации, то он в течение 2011 года не претерпел существенных изменений. Однако небольшое уменьшение (на три про-



цента) всё же произошло. Средне-областной показатель сегодня равен 73 процентам. По словам заместителя председателя облпрофорганизации Людмилы Яковлевой, наблюдается тенденция выхода из профсоюза высокооплачиваемых работников, в том числе и тех, чьи доходы возросли в связи с реализацией программы модернизации. Профактиву учреждений, где сложилась такая ситуация, безусловно, необходимо усилить мотивационную работу.

Положительные аспекты отмечены в правовой деятельности обкома. В медучреждениях проведены четыре комплексные проверки по соблюдению трудового законодательства. За год обучено сто правовых инспекторов. Продвижения есть и в сфере молодежной политики. Серьезное внимание уделялось повышению уровня знаний молодых профактивистов. Сейчас в системе здравоохранения области действует 46 молодежных советов.

Затрагивались на заседании и вопросы охраны труда. Члены президиума ознакомились с работой в этом направлении профорга-

низации Областного клинического противотуберкулезного диспансера, возглавляемой Анатолием Желтоноговым. В учреждении проводилась комплексная проверка состояния охраны труда. Результаты ее свидетельствуют о добросовестном выполнении всех соответствующих мероприятий. В ОКПТД проведена аттестация ста процентов рабочих мест. Несчастных случаев на производстве и фактов профзаболеваемости не зафиксировано. Своевременно работники обеспечиваются молоком, спец-одеждой и спецобувью, хорошо оборудованы в учреждении бытовые помещения. В числе совместных полезных инициатив администрации и профкома - проведение дней охраны труда, организация тематического семинара для руководителей структурных подразделений. В конкурсе по благоустройству территории среди организаций Ленинского округа диспансер занял первое место. Столь позитивный опыт, как было отмечено на заседании президиума, коллегам стоит взять на заметку.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.

ТЕПЕРЬ - ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ

Федерация омских профсоюзов, войдя перед выборами президента страны в Общенародный фронт в поддержку Владимира Путина, тем самым высказалась за доверие ему как лидеру, способному улучшить жизнь трудящихся, повести за собой Россию. Но теперь, после избрания его на высший государственный пост, профсоюзы ждут от Владимира Путина конкретных шагов по реализации планов, озвученных им в целом ряде программных статей, которые были опубликованы в СМИ в период предвыборной кампании. Одна из них - "Строительство справедливости. Социальная политика для России" - по понятным причинам вызвала особый интерес. Ведь речь в ней шла о том, что волнует профсоюзы в первую очередь: о том, как сегодня уже в качестве президента Российской Федерации Владимир Путин видит дальнейшее выстраивание политики государства в этом направлении.

Какие из ключевых вопросов, поднятых новым главой государства, омские профсоюзы считают наиболее важными, каковы возможные пути достижения поставленных тут целей? Наконец, правильно ли, на их взгляд, определены приоритеты в осуществлении новой социальной политики? Об этом - в комментариях профсоюзных лидеров.

**Нина КАЛГАНОВА,
председатель профкома ФГУП ПО "Полет":
"РАБОЧАЯ АРИСТОКРАТИЯ -
ПО СТАТУСУ ИЛИ УРОВНЮ ЖИЗНИ?"**

- Прочитав статью Владимира Путина "Строительство справедливости. Социальная политика для России", я прежде всего обратила в ней внимание на вопросы повышения уровня профессионализма рабочих и стимулирования их к этому. Теперь уже вновь избранный президент в этой предвыборной публикации написал: надо воссоздать в России рабочую аристократию, к 2020 году она должна составить не менее трети квалифицированных работников.

Нас на "Полете", конечно же, очень волнует вопрос возвращения объединению славы предприятия, имеющего в высшей степени квалифицированные кадры. Это не ради того, чтобы потешить собственное самолюбие, - рабочие-профессионалы нам нужны для того, чтобы успешно решать новые задачи, поставленные сегодня перед коллективом. В последнее время в цеха пришли новые технологии, техпроцессы, поступили станки уже пятого поколения - кто будет их осваивать? К сожалению, за годы стагнации экономики страны "Полет" вынужденно покинуло немало отличных мастеров. Теперь вот приходится восполнять эти потери.

Да, на предприятие сейчас приходят устраиваться молодые люди со светлыми головами: некоторые из них способны самообучаться, готовы подходить к делу творчески, предлагать свои идеи. Однако в общей массе кадры надо серьезно готовить. И мы это делаем: в частности, обучение их налажено на базе Омского государственного технического университета.

Но вопрос-то еще в чем? Хорошо, че-

ловек достиг вершин в своей профессии, приносит пользу предприятию, оно в нем нуждается. А самому-то человеку что достается - "спасибо" за работу или что-то конкретное для более высокого уровня жизни? Это я к тому, что система взаимоотношений работников и работодателей в стране тоже должна подниматься на новый уровень. И здесь соглашусь с Владимиром Путиным: владельцы и менеджеры предприятий должны перестать экономить на своих рабочих. Люди должны реально ощущать социальный комфорт, видеть, что их квалификация оценивается по заслугам.

Конкретно у нас в объединении генеральный директор даже молодых специалистов, если это способная молодежь, знает буквально поименно, знаем их и мы в профкоме. Таких ребят сразу же стараются материально заинтересовывать, закрепить на предприятии. Вплоть до того, что пока они осваиваются, их со сдельной оплаты труда переводят на повременную, чтобы обеспечить хороший заработок. Но ведь ситуация на предприятиях не везде такая, как сегодня на "Полете", имеющем твердый "космический" заказ. Значит, руководству страны надо продумывать дополнительную систему мер, которые заставили бы в целом на государственном уровне изменить вектор социальной и кадровой политики в сторону высококвалифицированного работника. Вот тогда и появится в России та самая рабочая аристократия.

**Лидия ГЕРАСИМОВА,
председатель Омской областной организации
Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения:
"БЕЗ ГОСКОНТРОЛЯ И БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ
ВСЁ РАВНО НЕ ОБОЙТИСЬ"**

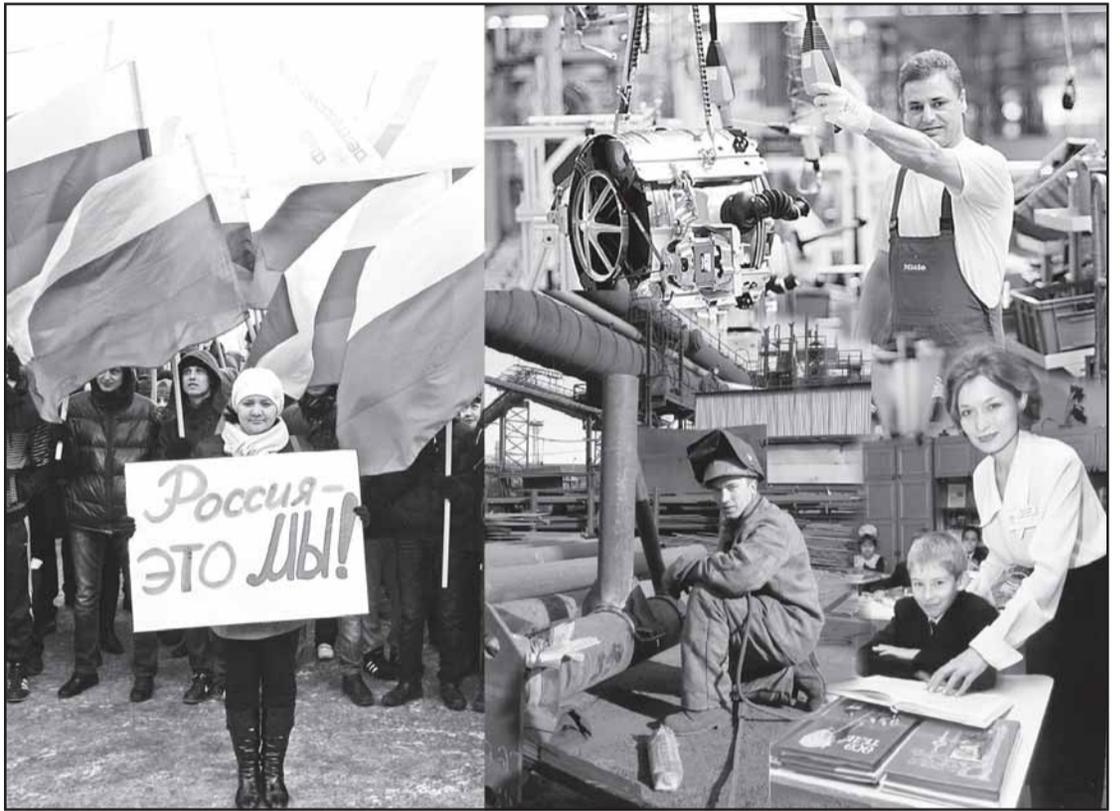
- Сначала позволю себе процитировать Владимира Владимировича Путина: "Только за счет средств бюджета и платежей граждан за коммунальные услуги осуществить модернизацию ЖКХ не удастся. Ключом к решению задач по модернизации коммунального хозяйства является создание благоприятных условий для привлечения частных инвестиций в эту отрасль. Задача частного бизнеса в ЖКХ - реализовать масштабные инфраструктурные проекты, а не латать дыры за счет тарифов".

Пока что мы видим: коммунальщикам приходится именно латать дыры - при помощи тех же тарифов. Что будет, если эти тарифы сейчас начать искусственно тормозить? Думаю, никто не будет спорить, что предприятия ЖКХ должны планомерно развиваться, модернизироваться. И затем уже снижать тарифы, прежде всего за счет сокращения издержек. В противном случае это вызовет череду банкротств, задержки выплаты заработной

платы, несвоевременность расчетов с контрагентами и так далее.

Это - к разговору о том, что касается замораживания тарифов и определения сегодня фиксированной стоимости коммунальных услуг сразу на несколько лет вперед. Теперь о частных инвестициях в отрасль.

Всё, что вкладывается в жилищно-коммунальный комплекс, несомненно, пойдет ему на пользу - в том числе и эти самые частные инвестиции, идет ли речь только о нашей Омской области или обо всей Российской Федерации. Но, думаю, государством прежде всего должна быть разработана конкретная политика в отношении поддержки ЖКХ, в первую очередь финансовой поддержки в период его модернизации. Также явно назрела необходимость создания отраслевого министерства вместо федерального агентства, которое есть сегодня в составе Министерства регионального развития. Если сформулировать всё сказанное в сжатом виде, то должен быть государственный контроль и государственное вложение финансов в эту отрасль.



**Николай ТАРАН,
председатель профкома ОАО "Сибирские приборы и системы":
"НЕ ТОЛЬКО ИЗУЧАТЬ,
НО И УПРАВЛЯТЬ ВМЕСТЕ С ПРОФСОЮЗАМИ"**

- Благодаря рабочим Уралвагонзавода ранним утром 5 марта за поддержку на выборах, Владимир Путин прямо заявил о том, что он понял - простые рабочие осознают и экономическую ситуацию, и политическую лучше, чем так называемая элита. Хотелось бы думать, что это не только предвыборная риторика. Во всяком случае, он эту мысль развил в программной статье "Строительство справедливости...", в частности, таким тезисом: "Надо вместе с профсоюзами изучить возможность законодательно расширить участие рабочих в управлении предприятиями. Например, создавать производственные советы..."

Тема злободневная, и нет сомнения, расширить участие рабочих в управлении предприятиями - дело крайне важное и необходимое. Я убежден, что именно работники - конструкторы, инженеры, технологи, слесаря, токаря - то есть все те, для кого их предприятие является единственным местом, где они зарабатывают деньги на жизнь, заинтересованы как никто другой в повышении производительности труда, в развитии производства.

А под "другими" я прежде всего имею в виду пресловутых инвесторов, на которых делает ставки правительство. Что-то пока не больно заметно их инвестиций в новое оборудование предприятий, в новые технологии и прочее. А видим мы пока сплошь и рядом неприглядную картину: пришел новый хозяин, посчитал свой навар, обанкротил предприятие, пришел следующий и то же самое. Как раз к месту тут вспомнить и о справедливости и о работе людей по своему усмотрению и дает вознаграждение не по вкладу в произ-

водство, а по степени их лояльности. Ситуация также всем хорошо известная. Уверен, привлекая рабочих к управлению предприятия, им не только нужно делегировать право участия в составлении рабочих графиков и каких-либо социальных планов, но и в распределении прибыли. И не надо этого бояться. У нас сегодня рабочие думают не только о собственном заработке, но и, повторюсь, о развитии своего предприятия, ведь им же здесь и дальше трудиться.

Однако полностью тезис Путина, на мой взгляд, нельзя принять. Ведь как получается: вместе с профсоюзами подумать, но без профсоюзов управлять? Иначе - о каких рабочих идет речь? Сейчас у нас рабочие объединены в союзы по отраслям, то есть в профессиональные союзы. Так зачем изобретать колесо - какие-то новые институты, рабочие партии, когда есть проверенные временем профсоюзы. Считаю, что профсоюзы с их многолетней практикой трудовых отношений, опытными кадрами, аккумулирующими предложения трудящихся, способны справиться с задачей, и именно им необходимо дать законодательно больше прав и гарантий. Кроме того, следует на основе профессиональных союзов возродить народный контроль. Старшее поколение хорошо помнит его эффективность. Вот увидите, и сегодня той же коррупции сразу поуменшится. А уж с профкомов, уверяю вас, за их действия или бездействие рядовые члены профсоюза спросят по полной программе.

Несколько перефразируя известных классиков, скажу: сделать народ счастливым без его участия - это утопия, как и утопия построить социальное государство руками капиталистов. Пример тому вечно кризисная ситуация в США, других государствах - везде, где капитализм контролируется государственными чиновниками, а не народом. Добавлю - в лице профсоюзов.

Подготовили Анна НИКОЛАЕВА, Яков ШИЛИН.

От редакции: предлагаем руководителям членских организаций, профсоюзному активу, рядовым членам профсоюзов принять участие в дальнейшем обсуждении программных заявлений В. В. Путина.

ПРОФСОЮЗЫ: ПОКОЛЕНИЕ XXI ВЕКА



... Начальник сектора социальной политики управления по работе с персоналом Омского филиала ОАО "ТГК-11" Евгения Минтиненко - красивая девушка. Иным девушкам этого факта более чем достаточно, чтобы составить представление о мире и своём месте в нём, однако Евгения к подобному типу людей не относится. Она, в полном соответствии с солидным наименованием своей должности, человек серьезный и вдумчивый, называющий себя трудоголиком и всем прочим видам любви пока предпочитает любовь к своему "Nissan Bluebird". Между прочим, название этой марки автомобиля на русский переводится как "синяя птица", что по-своему символизирует и даже где-то предвещает. Словом, Евгения - незаурядная натура, энергичная, умная и способная повести людей за собой. Как и полагается настоящему профсоюзному лидеру.

"СИНИЕ ПТИЦЫ"

ЕВГЕНИИ МИНТИНЕНКО

"СИНЯЯ ПТИЦА" В РАБОЧЕМ КАБИНЕТЕ

Год назад Евгения получила приглашение на VII съезд ФНПР, с тем чтобы представлять там в своем лице профсоюзную молодежь Омской области. "Впечатления остались просто... грандиозные, - не сразу подбирает она слово для выражения тех своих эмоций. - Представление о масштабе форума и о личностях его участников, осознание того, что ты являешься частью огромного и могучего объединения людей - ощущения потрясающие". И, наверное, эти ощущения были еще более острыми благодаря тому, что Минтиненко присутствовала на таком ответственном мероприятии в первый раз в жизни. Но наверняка не в последний, поскольку её судьба и карьера сейчас движутся по восходящей траектории, и до пиковой точки еще очень далеко.

Одним из узловых пунктов этой траектории была школа профсоюзного лидера, учеба очень интенсивная и закрепляющая качества не просто командного игрока, но капитана, вожака. Хотя у Евгении необходимых для этого задатков и так хватало всю жизнь, именно в тот момент обучение в ШПЛ оказалось как нельзя более кстати: Минтиненко уже полтора года была председателем совета молодых специалистов ТГК-11, и ей остро требовались свежие мысли, интересные идеи, новая концепция работы. "Большую часть усвоенного в ШПЛ материала я с удовольствием применила на практике, - признается Евгения, - так что польза от этой учебы для меня была очень большой".

Своя "синяя птица", выражаясь фигурально, сидит у Евгении и в служебном кабинете: большой удачей для развития во всех возможных направлениях стало то, что её должностные в управлении по работе с персоналом практически не отличима от повседневной профсоюзной деятельности. Минтиненко ведает организацией культурно-массовых и спортивных мероприятий, а также оздоровлением работников. Так что иной раз и не поймешь сразу, кто из двух Евгений распределяет, скажем, путевки в санаторий - начальник сектора или профсоюзный активист...

"СИНЯЯ ПТИЦА" В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ

На вопрос "Когда ты начала заниматься активной общественной деятельностью?" Евгения Минтиненко запросто может ответить: "Сколько себя помню". Потому что заводилой и предводителем она была всегда - и в школе, и в вузе. Все творческие задумки, идеи, сценарии и проекты постоянно были именно на ней. Сдается, что вообще любое общественное мероприятие или казёновский турнир каждый раз начинались с того, что заинтересованные лица принимались озирались по сторонам в поисках Евгении. И в профсоюз, к слову, она вступила достаточно рано - на четвертом курсе ОмГУ.

"Для меня важнее всего принцип: работа должна быть насыщена жизнью, а не наоборот, - говорит Женя (после ста строк знакомства мы уже можем называть её так, правда?). - Поэтому

мне никогда не было в тягость пофантазировать, напридумывать что-то, расцветить трудовые будни праздником. Еще и поэтому я люблю свою работу: она не привязывает меня к стулу с девяти до пяти, я постоянно нахожусь в обществе людей, увлеченных яркой идеей, и у меня есть возможность не только помочь им реализовать эту идею, но и воплотить множество собственных проектов".

Однако в сутках всего лишь двадцать четыре часа, и поэтому после пяти лет председательства в совете молодых специалистов компании Минтиненко оставила этот пост, перейдя на должность заместителя. У начальника сектора, как ни крути, круг обязанностей очень широк, и на всё Евгении просто не хватало. Тем не менее она всеми силами помогает новому председателю, Александру Суртаеву, вывести молодежный совет предприятия на новый уровень.

Сейчас старый и новый председатели совместно работают над тем, чтобы в коллективном договоре Омского филиала ОАО "ТГК-11" появился особый раздел, посвященный молодежным проблемам. И молодежь может быть уверена: эта "синяя птица" у неё обязательно будет, поскольку если Женя Минтиненко берется за какое-нибудь дело, то оно стопроцентно будет выполнено. Проверено неоднократно.

"СИНЯЯ ПТИЦА" В ОБЩЕСТВЕННОМ СОЗНАНИИ

Ещё совсем недавно у Евгении сутки состояли всё-таки из двадцати пяти часов как минимум, потому что она успела за короткий срок получить два высших образования. Женя окончила ОмГУ по специальности "управление персоналом", а параллельно, с третьего курса, училась еще и на психолога. Надо учесть, что она была еще и старостой в своей группе. "Я очень прилежная ученица, - улыбаясь, вспоминает Женя. - Но при этом "ботаном" меня назвать было нельзя. Мне всегда было интересно и учиться, и заниматься наукой, и совмещать всё это с творческой деятельностью. Свободное время мы с друзьями проводили очень весело, участвовали в различных конкурсах, играли в КВН, занимались спортом".

Управление персоналом - весьма специфическая область знаний. Вряд ли кто-то из читателей с детских лет мечтал заведовать отделом кадров. Но самодостаточная натура Евгении и тут выбивается из общего ряда: у неё, например, любопытство по поводу этого занятия возникло ещё в классе седьмом, во время изучения экономики производства. А к десятому-одиннадцатому классам она точно знала, что будет поступать на экономический факультет, с тем чтобы в дальнейшем посвятить себя работе с человеческими ресурсами.

Конечно, тут большую роль сыграли и визиты в Женину школу заведующего кафедрой экономики труда ОмГУ Владимира Половинко, сумевшего зажечь в юношах и девушках неподдельный интерес к не самой романтической на Земле профессии. По крайней мере, как говорит Евгения, лично она "была зацеплена его хариз-

мой настолько, что вопрос выбора профессии уже не стоял".

Кстати, а что касается старосты и капитана команды КВН, то эти звания для Евгении привычны еще со школьной поры. Правда, по окончании школы Женя решила было несколько пригасить пламя своей яркой личности и отойти в общественном сознании на второй план - и это ей даже на время удалось, поскольку в университете старостой группы поначалу выбрали другого человека. Но лидерская натура всё же взяла верх, и примерно к третьему курсу общественное сознание прозрело: да вот же он, настоящий староста! Вот же она, наша, так сказать, "синяя птица"!

"СИНЯЯ ПТИЦА" КАК СРЕДСТВО ПЕРЕДВИЖЕНИЯ

Уже неплохо представляя себе нашу героиню, вы вряд ли ошибетесь, если вам предложат угадать её хобби. "Наверняка это что-то активное, энергичное, связанное с сильными маховыми движениями рук и ног", - скажете вы и не попадете пальцем в небо, ибо с давних времен главным увлечением Жени Минтиненко являются аэробика, фитнес и прочие производные ритмической гимнастики. "Физическая нагрузка дает мне хорошую эмоциональную разрядку, - говорит Евгения. - А еще учит добиваться цели и воспитывает характер: если я в силах корректировать и поддерживать в хорошей форме собственную фигуру, то не выпущу ситуацию из-под контроля и в других жизненных коллизиях".

А еще, как мы уже упоминали выше, Женя обожает водить автомобиль. В девятнадцать лет она получила права, причем экзамены в университете и на курсах вождения сдавала одновременно. Водительский стаж у неё составляет уже семь лет, и всё это время с ней рядом находится её верный друг, "Nissan Bluebird Sylphy", к которому Евгения искренне привязана. Осенью прошлого года их спаянный тандем даже завоевал третье место среди женщин в соревнованиях по вождению, организованных Региональным диспетчерским управлением омской энергосистемы.

Всё в порядке у Жени и с чисто женскими привычками - рукоделием и кулинарией. Всё в порядке настолько, что в популярном журнале "Квартирный ответ" даже были как-то опубликованы снимки придуманного и полностью воплощенного ею интерьера комнаты. А во время профсоюзных турслетов на ней обычно лежит обязанность кормить всю команду - дело ответственное вдвойне, потому что состязание поваров еще и входит в программу соревнований. В общем, как видите, всё, что она делает своими руками, по умолчанию обладает гарантией качества.

...Ну и, напомним для тех, кто так зачарованно погружился в повествование, что уже успел забыть его начало: Женя Минтиненко ко всему прочему - просто красивая и очень обаятельная девушка.

Скажете, не бывает таких идеальных людей? А "синяя птица" на что? Уж кто-кто, а Женя точно знает секрет её местонахождения...

Лев ГРАЧЁВ.
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

ФАКТ!

В ПОДДЕРЖКУ ИНСТИТУТА СЕМЬИ

6 марта, в преддверии Международного женского дня, семи жительницам региона в торжественной обстановке вручили медаль "Материнская слава". Церемония награждения проходила в Министерстве труда и социального развития Омской области. Награды получили многодетные матери из областного центра и Марьяновского района. Среди них домохозяйки, работницы сферы образования, культуры, социального обслуживания. В их семьях воспитывается от пяти до восьми детей. В среду, 7 марта, аналогичная церемония награждения прошла в Правительстве Омской области. Медали получили восемь жительниц Прииртышья.

В Омском регионе медаль "Материнская слава" учреждена губернатором области Леонидом Полежаевым в 2005 году. Она присуждается за заслуги в укреплении института семьи и достойное воспитание детей. Всего этой награды на сегодняшний день удостоены более 600 многодетных матерей. Женщинам, отмеченным этим знаком, региональное правительство выплачивает единовременное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей. Кстати, в поддержку института семьи в 2009 году губернатором учреждена еще одна региональная награда - медаль "Отцовская доблесть".

"ЛЕПЕСТКИ САКУРЫ"

Сегодня, 8 марта, в Музее имени М.А. Врубеля на выставку "Самурай. Art of War" представлена праздничная программа "Лепестки сакуры".

Всем известно, что истинная красота женщины отражается в ее манерах, красивой речи, способности быть искусной в разных науках. Женщины в традиционной культуре Японии всегда были образцом изящества и красоты.

8 марта посетительницы выставки "Самурай. Art of War" в Музее имени М.А. Врубеля придутся к японской культуре. Гостям выставки предоставлена возможность принять участие в создании декоративных шаров темари, которые делали девочки из императорских семей, создать из листка обыкновенной бумаги необычный подарок при помощи искусства оригами, а также примерить кимоно и узнать о самых великих мужах-воинах Японии на увлекательной экскурсии.



ПРОФСПОРТ

ХОРОШИЙ ПОВОД



”АВТОМОБИЛИСТЫ, ВАМ СТАРТ!”

Под таким названием 3 марта на мотодроме РОСТО прошли соревнования по фигурному вождению автомобиля среди членов "Всероссийского электропрофсоюза", сотрудников предприятий региональной энергосистемы. Инициатором проведения такого необычного и увлекательного турнира выступил молодежный совет обкома профсоюза.

В состязаниях приняли участие 57 водителей, 20 из которых представляли прекрасную половину человечества. С одной из этих автогражданок, инженером по информационным технологиям регионального диспетчерского управления (РДУ) Ниной Мартыновой, сидевшей за рулем солидного "Шевроле", мы и побеседовали вскоре после прохождения ею трассы.

Оказалось, что за полтора года работы Нины в омской энергосистеме она участвует в подобных соревнованиях уже в третий раз - каждые полгода. А права она при этом получила ровно год назад. Где-то в этих цифрах вы увидели подвох? Это ничего, главное, что своего автомобиля у Нины пока нет, и она соревнуется на машинах, взятых взаймы у друзей. Вот так. Помоему, это очень ярко характеризует притягательность соревнований "Электропрофсоюза". Не дожидаясь официальных документов и собственных машин, любыми путями люди рвутся сюда, чтобы вдохнуть дружескую атмосферу турнира, испытать драйв и азарт, свойственные этим соревнованиям...

Основными задачами, стоящими перед организаторами этих стартов, являются сплочение профсоюзных рядов, поддержка и сохранение традиций омских энергетиков, а также пропаганда аккуратной езды по всем правилам дорожного движения. И как показывает приведенный выше пример, эти цели достигаются "Электропрофсоюзом" легко и непринужденно.

Теплой атмосфере турнира немало способствовала и солдатская полевая кухня, предлагавшая многочисленным зрителям и участникам соревнований гречневую кашу и чай. Да и погода хоть и не была откровенно морозной, но всё же время от времени подталкивала в ласковые объятия полевой кухни.

Технические характеристики автомобилей решающего значения не имели, поэтому среди экспонатов стихийного автосалона можно было увидеть всё, что угодно, от крохотной "Оки" до громадного внедорожника. Машины одинаково рвались в бой, время от времени припуская вдоль трассы бодрый галлопом и эффектно разворачиваясь "на носовом платке" на 360 градусов.

А тем временем неподалеку разворачивались главные события дня. Участники соревнований должны были сделать "мальтийский крест", небольшую "змею" и зафиксировать машину в створе трассы. "В шустром темпе идут соревнования, - доносился голос комментатора. - Этому способствуют отличная организация турнира и качественное прохождение дистанции участниками".



Действительно, явного фаворита выделить было очень трудно: водители прекрасно справлялись с предложенными заданиями. Но спорт есть спорт, и призы обкома профсоюза в итоге получили следующие участники. В мужском зачете места с первого по третье заняли Владимир Мирсков (ОАО ПРП "Омскэнергоремонт"), Евгений Гусев (ОАО "ИСКОМ") и Александр Дьяконов (филиал ОАО "МРСК Сибири" - "Омскэнерго"). Среди женщин победу одержала Юлия Позднякова (Омское РДУ), второе и третье места достались Елене Литвиновой (ОАО ПРП "Омскэнергоремонт") и Анастасии Гоголевой (Омский филиал ОАО "ТГК-11", СП "Тепловые сети").

В соревнованиях по параллельному спринту лучшее время показал Борис Минаков (СП "ТЭЦ-4"). Кроме того, областная профорганизация учредила призы в трех номинациях: "Самый могучий автомобиль" (ее выиграла Наталья Князева из ОАО ПРП "Омскэнергоремонт"), "Самый лучший автомобиль советского автопрома" (Олег Пахоренко, ОАО "Омскэнергосбыт") и "Самый аккуратный водитель" (Евгений Цалко, Омский филиал ОАО "ТГК-11").

Лев ГРАЧЁВ.

Фото Василия МОЛОШНИКОВА и Олеси РЯБЫШЕВОЙ.

ПРАЗДНОВАЛИ ЗА ТЕННИСНЫМ СТОЛОМ И НА ТАНЦПОЛЕ

Профком производственного объединения "Полет" достойно отмечает 35-летие профсоюза работников общего машиностроения. Официально день его рождения приходится на 18 февраля, но профактив решил не ограничивать празднование одним днем, а посвятить знаменательному событию целый комплекс ярких мероприятий. Часть из них уже состоялась, а некоторые еще ждут заводчан впереди.

рые ребята, уже продемонстрировавшие способности в искусстве рисования, решили блеснуть и на танцполе. Каких только чудес грации и пластики не увидели на конкурсе зрители и жюри! Номера отличались разнообразием - от классических бальных танцев до "ниж-

Праздничный цикл открыл турнир по настольному теннису, в котором приняли участие более 50 членов первички предприятия. Еще в конце прошлого года было проведено личное первенство. К подготовке соревнований ответственно подошли руководители и профлидеры цехов. Своих спортсменов представили двенадцать подразделений - от некоторых выступало даже по два состава участников. Состязания проходили по олимпийской системе на выбывание: почти в течение двух месяцев определялись первые ракетки завода. В итоге лидером был признан Виталий Агапов из 26-го цеха. Второе место занял Юрий Руденко из 47-го цеха, на третьем - работник 40-го цеха Анвар Мугашев.

Призеры соревнований вместе с другими участниками, показавшими хорошую игру в настольный теннис, защищали честь своих подразделений в командном первенстве. На этом этапе борьба была не менее напряженной, а круг азартных болельщиков становился всё шире. Успешное выступление представителя коллектива 26-го цеха сработало и на победу команды, которая по праву завоевала пальму первенства. Второй результат в турнирной таблице - у 4-го цеха, на третье место вышли спортсмены 20-го цеха. Недавно в профкоме состоялась церемония награждения лидеров в личном и командном зачете. Почетные грамоты и премии вручил заместитель председателя профорганизации ПО "Полет" Владимир Алексеев. Решено, что лучшим применением денежным вознаграждением станет покупка спортивного инвентаря, который поможет



совершенствовать мастерство для дальнейших побед.

От празднования юбилея отраслевого профсоюза не остались в стороне и ребяташки работников. Такая уж в профорганизации сложилась традиция, что значимые для коллектива события отмечаются "по-семейному". Еще свежи у ребят впечатления о конкурсе детского рисунка, который профком приурочил к Году российской космонавтики. А теперь родители, бабушки и дедушки привели их на новое интересное мероприятие. В Доме детского творчества Октябрьского округа для них был организован танцевальный конкурс "Мы ищем таланты". Председатель профкома Нина Калганова тепло поприветствовала участников, среди которых, кстати, были и "старые знакомые" - некото-

ные брейка". Призовые места были учреждены в трех номинациях: парное и сольное выступления и импровизация. Лучшим юным танцорам вручены Почетные грамоты профкома и мягкие игрушки.

Заводские мероприятия, посвященные юбилейной дате, подарили массу положительных эмоций и детям и взрослым. Особо для этого постаралась спортивно-массовая комиссия профкома, возглавляемая Сергеем Стародубцевым. Скоро состоится встреча с ветеранами предприятия, где смогут пообщаться разные поколения "полетовцев", связанные крепкими профсоюзными традициями. Ведущая роль в организации предстоящего события принадлежит молодежной комиссии.

Ольга САВИЦКАЯ.

ОМСКИЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИГЛАШАЕТ НА ОБУЧЕНИЕ

ПРОФСОЮЗНЫЙ АКТИВ В МАРТЕ 2011/12 УЧЕБНОГО ГОДА ПО СЛЕДУЮЩИМ УЧЕБНЫМ ПЛАНам:

- **членов комиссии по трудовым спорам с 22 марта по 26 апреля.** По окончании 25-часовой программы выдается свидетельство; режим занятий 1 раз в неделю (каждый четверг), 14.00-17.10;
- **бухгалтеров профсоюзных организаций - юридических лиц на семинар 19 марта;** 10.00-13.15; каб. 370;

- **членов комитета (комиссии) по охране труда - представителей работодателя, руководителей бюджетных организаций, руководителей структурных подразделений предприятий и организаций, руководителей малых предприятий по программам по охране труда, утвержденным Министерством труда и социального развития Омской области, с выдачей удостоверений установленного образца, с 20 по 23 марта.** Стоимость обучения - 1100 руб. Стоимость обучения членов профсоюза - 825 руб.



Заявки на обучение принимаются по тел./ф.: 31-65-83; 31-27-55.
E-mail: osro@omskprof.ru;
пр. К. Маркса, Дом союзов, каб. 170, 171.

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

БЛИЖЕ НЕ БЫВАЕТ

С самого начала человечество рассматривало близнецов как что-то необычное. Из-за того что рождение близнецов – явление редкое, оно очень долго считалось наказанием, а не подарком судьбы. Самыми известными в истории близнецами стали Рем и Ромул. Они считаются сыновьями бога Марса. Утопить их не удалось, полубоги выжили и были вскормлены волчицей.

У аборигенов Южной Америки рождение близнецов воспринималось как дурной знак, указание на измену жены со злым духом. Матерей убивали или жестоко наказывали. Не лучше поступали с роженицами и в средневековой Европе. Женщин сжигали на костре за тайную связь с дьяволом.

Другая крайность – почитание близнецов как посланцев и заместников богов. В той же Южной Америке, в Перу, существовало поверье о том, что мальчики-близнецы – результат удара бога-молнии.

На Руси было широко распространено убеждение, что у детей-близнецов одна общая душа и общая судьба, в результате даже вводили запрет на присутствие второго близнеца не только на свадьбе первого, но даже и на похоронах или поминках. Были и другие обряды, например, глава поселения подвигал живого близнеца к умершему, и он должен был бросить в могилу цветок и произнести слова: "Я тебе даю желтый цветок, а ты мне подари белый свет". Считалось, что эта церемония поможет уберечь его от неминуемой смерти вслед за братом. Для этих же целей топором разрубалась на крыльце монета, и половинка, которая упала во двор, клали в могилу, а вторую заносили домой и очень бережно хранили.

Таким образом, символическое место близнецов менялось и до недавнего времени оставалось неопределенным. Ясно было одно: близнецы это ненормально.

ЧЕТЫРЕ СПОСОБА УДВОЕНИЯ

Между тем реальных механизмов рождения близнецов всего четыре. Пробиорочные эксперименты не в счет. В них только моделируется один из основных способов зачатия близнецов.

1. Однояйцевые близнецы.

Примерно в 1 из 250 случаев появляются близнецы, развивающиеся из одной яйцеклетки, которая делится на две половины. Из

каждой половины развивается плод с одним и тем же набором генов.

2. Разнояйцевые близнецы.

Встречаются в два раза чаще! Получаются в том случае, если сразу две яйцеклетки готовы к оплодотворению и становятся мишенью сперматозоидов. В этом случае развиваются два плода. Их сходство не больше, чем у обычных братьев и сестер.

3. Полуидентичные близнецы.

Очень редко яйцеклетка делится до того, как оплодотворяется. Каждая половина оплодотворяется отдельно. Сходство и особенности близнецов определяются генами матери.

4. Близнецы от разных отцов.

БЛИЗНЕЦЫ И ОТПЕЧАТКИ ПАЛЬЦЕВ

Несмотря на то, что гены идентичных близнецов на 100% схожи, отпечатки пальцев у них все-таки разные. Они могут быть похожими, но никогда - одинаковыми. Возможно, из-за различной окружающей среды как внутри материнской утробы, так и вне ее. Вот почему правоохранительные органы до сих пор используют метод распознавания людей, в том числе идентичных близнецов, по их отпечаткам пальцев.

Крайне редкий и, как правило, скандальный случай. Если яйцеклетки оплодотворены разными мужчинами, близнецы могут разительно не походить друг на друга.

Удалось выявить и некоторые факторы, которые приводят к появлению близнецов. Например, возраст женщины более 37 лет. Такая особенность организма, возможно, связана с повышением уровня гормона гонадотропина. Многие женщины, которых лечили от бесплодия гонадотропными гормонами, впоследствии родили двойню. К таким факторам относятся и наличие других детей, наследственность. Причем после рождения первой пары близнецов увеличивается вероятность рождения повторной пары. Рождение однояйцевых близнецов приписывается матери, а разнояйцевых – активности отцов. Чаще всего близнецы рождаются у чернокожих, и совсем редко – у представительниц азиатской расы.

БОЛЬШАЯ РАЗНИЦА

У таких детей, конечно, есть особенности, которые обусловлены временным и неизбежным отставанием от сверстников. Они хуже спят, и расстройства сна могут сохраняться до самой школы. Некоторые страдают слабым аппетитом до



однояйцевых с возрастом нарастает. А разнояйцевые могут «расходиться» вплоть до полной потери интереса друг к другу и разных жизненных выборов.

До того как близнецы вырастут, их отношения могут строиться на конкуренции и неприязни друг к другу. Особое искусство – воспитывать близнецов по-разному, с учетом их возможностей. Но, как показывает опыт, разная одежда для близнецов может стимулировать зависть и враждебность, а не способствовать развитию яркой индивидуальности.

ЭФФЕКТЫ ДУБЛИКАЦИИ

Конкуренция между детьми может носить групповой характер: два против одного. И схватка становится бесперспективной. В тройне, как правило, есть ребенок, который и физически и психологически на-

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

Братья Сафроновы, иллюзионисты, ведущие реалити-шоу «Битва экстрасенсов», актеры
МЫ ВМЕСТЕ – И В ЭТОМ НАША СИЛА!

Мы, конечно, не близнецы. Мы двойняшки – точнее, не все мы, а только Сергей и Андрей. Илья у нас старший: он появился на свет на пять лет раньше. А Сергей и Андрей родились в один день: сначала Сергей, а через пятнадцать минут Андрей. Несмотря на такую незначительную разницу, Андрея все считают младшеньким. И редко кто-то может догадаться сам, что мы двойняшки! Мы совершенно разные – и внешне, и по характеру. Что касается ссор и зависти друг к другу – у нас в семье такого никогда не было, родители с детства воспитывали в нас командный дух, приучали к тому, что мы всегда должны быть вместе, чтобы в любой ситуации могли опереться на плечо друг друга. Если в школе обижали одного – дрались втроем. И по сей день мы друг за друга горой. Правда, внешне мы не похожи, но это и к лучшему, зато мы прекрасно дополняем друг друга. И в этом наша сила!

много слабее своих братьев или сестер. Он нуждается в особой поддержке и защите. Лучше даже, если детей на время разлучат, чтобы они жили отдельно и «гадкий утенок» окреп. Нужно помнить, что значимость для малышей является привязанность не столько друг к другу, сколько к родителям. Созависимость развивается уже в результате постоянного пребывания вместе. И проблема не в том, что дети родились одновременно, а в том, что они обречены на соглядатайство. «Публичная» жизнь сдерживает интеллектуальное развитие. Прежде всего, формируется особая психоэмоциональная близость. Возможно, дело в особой структуре личности близнецов, в которой функции контроля, исполнения, принятия решений создают единый, но распределенный между двумя детьми ансамбль. Близнецы чувствуют тревогу и растерянность в отдалении друг от друга, потому что на время теряют базовые навыки. Такая степень близости может быть и у обычных братьев и сестер или влюбленных пар, если они делегируют принятие решений друг другу. Но только близнецы растут в постоянной близости с самого зачатия. Это значит, что все базовые навыки – социальные и познавательные – у них синхронизированы.

Расставаясь, близнецы на время превращаются в «инвалидов». Но и потом, в случае вынужденной разлуки, продолжают двигаться и формироваться во многом синхронно. Известны немногие случаи, когда близнецов воспитывали разные матери и даже семьи разного социального происхождения. Они показывают, что у близнецов остаются сходные манеры, привычки и пристрастия в одежде, цветах, музыке и еде.

Если мы и признаем «легитимность» близнецов, на социальном уровне естественное для них совместное движение к одной цели чаще блокируется, шифруется как «уловка», возможность подмены, интриг. В плутовских комедиях и сказках близнецы часто пользуются своим сходством, дурачат своих врагов и любимых: «Принц и нищий», «Двенадцатая ночь». Исключения можно привести из артистической среды и шоу-бизнеса: сестры Арнольды, Кутеповы, Зайцевы, братья Гримм. В политике, которая тоже становится разнообразно шоу-бизнесом, – братья Качинские. Качинские, кстати, стали вначале популярными и любимыми Польшей юными актерами и только потом были признаны политиками. То есть социальное предписание, участь близнецов, раз уж они привлекают внимание, – развлекать.

Ольга Маховская.
www.psyh.ru/rubric

ВДЫХАЙТЕ АРОМАТ С ОТКРЫТЫМИ ГЛАЗАМИ

НАШИ ОРГАНЫ ЧУВСТВ СВЯЗАНЫ, В ЧАСТНОСТИ, ЗРЕНИЕ ВЛИЯЕТ НА ОБОНЯНИЕ. УЧЕНЫЕ ДОКАЗАЛИ ЭТО В ЭКСПЕРИМЕНТЕ

Активация зрительной доли коры мозга усиливает чувствительность к запахам, показали ученые, опубликовавшие свои результаты в журнале Journal of Neuroscience. Этот результат опровергает представления нейрофизиологов о том, что каждый орган чувств отдельно представлен в головном мозге. Так, сигналы от органа зрения – сетчатки глаза, поступают в зрительную кору, а сигналы от клеток обонятельного эпителия – в обонятельную кору.

В экспериментах участвовали исследователи из Монреальского неврологического института (Montreal Neurological Institute and Hospital - The Neuro), университета МакГилла (McGill University) и Центра химического чувства (Monell Chemical Senses Center) в Филадельфии. Они давали испытуемым задачу на различение запахов, а перед ней или после нее стимулировали зрительную кору испытуемых с помощью магнитного поля (транскраниальная магнитная стимуляция). Этот метод опробован и применяется для лечения различных заболеваний. Показано, что

транскраниальная магнитная стимуляция усиливает активацию в коре мозга в месте воздействия.

Ученые проверяли гипотезу, что активация зрительной коры может влиять на работу обонятельной системы. Гипотеза подтвердилась. После процедуры магнитной активации испытуемые стали лучше различать запахи. Это свидетельствует о том, что нейроны зрительной зоны коры встроены в цепочку обонятельного анализатора.

А вот аналогичный эксперимент со слухом не получился: различение звуков и запахов не связано на уровне мозга. Что касается зрения, то ученые полагают, что оно влияет не только на обоняние, но и на другие органы чувств.

Известен феномен «синестезии»: люди-синестетики видят цветные цифры, ощущают запах от слов и т.п. Эксперимент показал, что органы чувств пересекаются не только у них, но и в какой-то степени у каждого из нас.



УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Продолжение.

Начало в предыдущем номере.

Если же будет установлено, что правила ст. 74 ТК в отношении работников нарушены, - профсоюз имеет право обжаловать действия работодателя в Государственную инспекцию труда.

в) *Право представительных органов (профсоюзов) на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, основывается на общем конституционном праве человека и гражданина на информацию.*

Ст. 29 Конституции РФ признает право каждого свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом. Данное право может быть ограничено только федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Ограничение доступа к информации устанавливается федеральными законами в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Профсоюзы имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- общие условия занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;
- описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и место конкретной работы в структуре организации;
- возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе в организации;
- общие условия труда;
- правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним;
- социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.);
- системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие в организации;
- положения национальных систем социального обеспечения, распространяющиеся на работников в силу того, что они работают в организации;
- общее положение организации и перспективы или планы ее дальнейшего развития;
- разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников на предприятии;
- методы консультаций, дискуссий и сотрудничества между работодателем и его представителями, с одной стороны, и профсоюзом - с другой;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

На основании этого перечня профсоюзы должны разрабатывать и включать в коллективные договоры перечни информации, которая может быть затребована у работодателя. Приведенный в ст. 53 ТК РФ перечень вопросов, по которым работникам должна предоставляться информация, не является исчерпывающим, и профсоюзы должны стремиться к его расширению.

При этом они вправе руководствоваться положениями рекомендации МОТ № 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967). В ней, в частности, предусматривается, что предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний тру-

дящихся. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информации по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся. С целью создания такой атмосферы администрация должна после консультации с представителями трудящихся принять соответствующие меры для применения эффективной политики связей с трудящимися и их представителями.

Эффективная политика связей должна обеспечивать такое положение, когда до принятия работодателем решения по важным вопросам работники проинформированы об этом и между заинтересованными сторонами происходили консультации, поскольку передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон.

Право на получение полной и объективной информации имеет большое значение при реализации правомочий по участию работников в управлении организацией, т.к., не обладая такой информацией, невозможно ни садиться за стол переговоров, ни предпринимать какие бы то ни было действия по защите интересов работников, ни разрабатывать стратегию и тактику профсоюзной работы.

Само по себе получение работниками и профсоюзами информации не означает, что работники тем самым участвуют в управлении организацией. На основании полученной информации профсоюзы вносят на рассмотрение органов управления организацией предложения о принятии тех или иных решений относительно проблем, затрагивающих интересы работников. Соответствующие представители профсоюзов имеют право участвовать в рассмотрении их предложений органами управления организацией. Участие в рассмотрении предложений, выдвинутых профсоюзами, органом управления организацией, следует рассматривать в качестве формы участия работников в управлении организацией.

Профсоюзы имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

ТК РФ не устанавливает срок предоставления информации по запросу представителя работников и срок рассмотрения предложений, выдвинутых представителями работников. Данные сроки следует устанавливать на уровне работодателя в коллективном договоре, локальных нормативных актах (приложение №2).

Во многих случаях работодатели отказывают профессиональным союзам и иным представительным органам работников в предоставлении требуемой информации, ссылаясь на то, что сведения составляют коммерческую тайну.

Понятие "коммерческая тайна" развивается в положениях Закона о коммерческой тайне.

В соответствии со ст. 3 указанного закона коммерческая тайна - режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

При этом информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и др.), в т.ч. о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

Учитывая, что профессиональные союзы и их органы не имеют возможности начать коллективные переговоры, разрабатывать проекты коллективных договоров, не владея подобной информацией (возможность включения в коллективный договор положений, касающихся предоставления работникам

определенных льгот и преимуществ, напрямую зависит от прибыльной работы организации, планируемой прибыли), с членами профсоюзного органа, участвующими в заключении коллективного договора, заключается договор о неразглашении полученных сведений. И в том случае, если будет доказано, что убытки для организации возникли в связи с неправомерными действиями профсоюзного органа, разгласившего коммерческую тайну, профсоюз может быть привлечен к установленной законом ответственности.

Иными словами, отнесение сведений к разряду служебной или коммерческой тайны не может служить основанием для отказа профессиональному союзу или иному представителю органа в предоставлении информации.

Такой вывод подтверждается и тем, что законодатель установил ответственность работодателя за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. Так, непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от 1 тыс. до 3 тыс. рублей.

г) *Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, возможность внесения предложений по ее совершенствованию.*

Данная форма может быть реализована непосредственно каждым работником, который может высказать работодателю или его представителю предложение по совершенствованию работы организации, осуществлению технологического процесса, оптимизации организации труда и проч.

В то же время указанное правомочие может быть реализовано и профсоюзами от имени всего коллектива работающих. В этом случае высказываемые предложения касаются мероприятий по предотвращению массовых увольнений, переобучению персонала и проч., т.е. таких вопросов, которые затрагивают существенные интересы всех работников организации.

Обсуждение профсоюзами планов социально-экономического развития организации корреспондирует с другими формами участия работников в управлении организацией. Учитывая право профсоюзов на ознакомление с перспективами организации и участие в выработке таких планов, они смогут получить информацию и о перспективах социального развития, внедрения новых форм и методов производства, технической реорганизации производства, механизации и автоматизации и подготовить коллектив как к благоприятным, так и неблагоприятным изменениям и реализации таких планов безболезненно, с минимальными негативными последствиями.

д) *Вопросы разработки проекта и заключения коллективных договоров также являются важными при реализации права на участие в управлении организацией.*

Подобные разделы пока редко можно найти в коллективных договорах.

В законодательстве нет развернутых норм участия работников в управлении организацией. Но и того, что предусмотрено в ст. 2, подпункте 9 в ст. 27, 52, 53, 371 - 373 Трудового кодекса РФ, ст. 16 закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и в других статьях, законах и нормативных актах, достаточно, чтобы реализовать это право в полном объеме.

Поэтому раздел коллективного договора, касающийся такого участия, - один из самых важных. За его включение в коллективный договор профкому надо просто "драться".

Работодатель может быть против включения данного раздела в коллективный договор и может сослаться на то, что он принимает решения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации только в предусмотренных законом случаях и так, как это предписано



но процедурой. В этом случае необходимо указать на то, что Трудовым кодексом указаны не все случаи и оговорена возможность расширения этого перечня, что профсоюзы и делают, настаивая о включении данного раздела в коллективный договор.

У работодателя может возникнуть вопрос и о том, сколько представителей от профсоюза могут принимать участие в подобных совещаниях. Скорее всего, он будет настаивать на том, чтобы это был один человек в лице председателя профкома или его заместителя. Однако, во-первых, в законе не сказано, что представителем работников может быть один человек или целый орган - профком. Во-вторых, в связи с тем, что работники и работодатель - равноправные партнеры, то и представительство на подобных совещаниях может быть равным хотя бы по количеству человек. Ведь очевидно, что даже и в этом случае силы будут всё равно не равны. Поэтому даже и не стоит ставить вопрос о численном равенстве. Пусть просто это будет не один человек, а хотя бы три, чтобы легче было отстаивать мнение профкома, т.е. интересы работников.

Но самое основное возражение со стороны работодателя будет вообще против того, чтобы профсоюзы вмешивались в его производственную деятельность. Ведь партнерство-то социальное. Однако по существу и трудовой коллектив и профсоюзная организация являются для работодателя партнерами по бизнесу. Это совершенно очевидно. Все вместе они заняты одним и тем же делом. Только одни руководят, принимают решения, а другие воплощают эти решения на практике. Поэтому профкому не безразлично, какие решения принимаются работодателем, и он имеет право в этом участвовать. Тем более, что любое производственное решение касается трудовых и социально-экономических интересов работников, будь то реконструкция, внедрение нового оборудования, отказ от выполнения каких-либо услуг и т.д. Всё это отражается на условиях труда, режиме труда и отдыха, оплате труда и пр. Да и в ст. 2 ТК РФ сказано, что "социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей... в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений". А производственная деятельность любой организации непосредственно связана с трудовыми отношениями.

Ссылка работодателя на то, что на таких совещаниях обсуждаются вопросы, касающиеся коммерческой тайны, легко устранимы, как уже отмечалось, с помощью письменного обязательства представителей работников никаких тайн не разглашать.

Профсоюз вправе предусмотреть в этом разделе обеспечение представителям трудового коллектива условий для участия в таких совещаниях (освобождения от основной работы) с оплатой этого времени. Ведь очевидно, что проводятся они в рабочее время и представители работодателя, участвующие в таких совещаниях, в зарплате не теряют (приложение №1).

е) *Иные формы участия могут быть закреплены в законодательстве, учредительных документах организации, коллективных договорах и локальных нормативных актах организации.*

Этим и можно воспользоваться, отнеся к другим формам любые производственные совещания, так как почти любое принимаемое на них решение так или иначе касается трудовых и социально-экономических условий персонала.

На практике эта статья Трудового кодекса работодателем, как правило, не выполняется, а профкомы особенно и не настаивают на своем более активном участии в управлении предприятиями. В результате нередко трудовые коллективы оказываются перед фактом принятых работодателем решений, ущемляющих права работников, нарушающих ранее установленные гарантии.

Окончание в следующем номере.