

# ПОЗВИЩА

№ 41 (960) • 26 НОЯБРЯ - 2 ДЕКАБРЯ 2009 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

## “СВОИ ПРОБЛЕМЫ НУЖНО РЕШАТЬ САМИМ”

**В НЫНЕШНЮЮ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНУЮ КАМПАНИЮ ПЕРВЫМИ ОБЛАСТНУЮ КОНФЕРЕНЦИЮ ПРОВЕЛИ МЕДИКИ. ОМСКАЯ ОБЛПРОФОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОБЪЕДИНЯЕТ 152 ПЕРВИЧНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, В КОТОРЫХ СОСТОИТ ПОЧТИ 43 ТЫСЯЧИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА (75 ПРОЦЕНТОВ ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА РАБОТАЮЩИХ). НА ХХVIII КОНФЕРЕНЦИЮ БЫЛО ИЗБРАНО 199 ДЕЛЕГАТОВ, ИЗ НИХ ПРИБЫЛО 195.**



### ЗАРПЛАТА ПРЕЖДЕ ВСЕГО

С отчетным докладом на конференции выступила **председатель облпрофорганизации Людмила Яковлева**. Она сразу же подчеркнула: основная деятельность обкома в период 2005 - 2009 годов была связана с защитой социально-трудовых прав работников отрасли, и прежде всего в вопросах оплаты труда. Обращения в Правительство России, Госдуму, местные органы власти принесли положительные результаты. Неоднократно повышался минимальный размер оплаты труда, выросла тарифная ставка первого разряда, утверждены положения о стимулирующих и компенсационных выплатах, доплатах. В результате действий профсоюзов за счет местного бюджета повышена заработная плата медицинским работникам с 1 января 2006 года на 30 процентов и с 1 марта 2007 года на 15 процентов. Чтобы уменьшить дисбаланс в оплате труда, введены надбавки к должностным окладам узким специалистам, увеличены стимулирующие выплаты. Профсоюз добился включения доплат медработникам по национальному проекту в средней заработной плате, корректировки показателей оценки качества ра-

боты участковой службы, что позволило разрешить возникшие конфликтные ситуации.

Областная и первичные профорганизации принимали активное участие в реализации приоритетного национального проекта "Здоровье". Вносили свои предложения во все уровни власти, участвовали в соответствующих мероприятиях, контролировали ход их выполнения. 18 июня 2008 года на заседании Совета ФОП был рассмотрен вопрос о деятельности облпрофорганизации по защите социально-экономических интересов работников в условиях реализации нацпроекта. Наряду с положительными результатами отмечалось и то, что в данных условиях недостаточно внимания уделялось повышению престижа профессии медика и оценке его труда. На федеральном уровне подвжек в этом направлении почти нет. Два повышения заработной платы (с марта 2007 года и с февраля 2008 года), объявленные как 14-процентное увеличение оплаты труда бюджетников, фактически обернулись стимулирующей надбавкой, не покрывающей инфляцию.

В течение 2008 - 2009 годов облпрофорганизация совместно с органами управления здравоохранением вели ра-

боту по переходу на новый минимальный размер оплаты труда и отраслевую систему оплаты труда. Численность работников отрасли, оплата труда которых подлежала увеличению с 1 января текущего года до 4330 рублей, составляла 13836 человек. Для решения этой задачи требовалось дополнительно изыскать 290 млн рублей. Что и было сделано "за счет внутренних резервов". В ходе подготовки к переходу на ОСОТ вопрос дважды рассматривался на президиуме облпрофорганизации с приглашением министра здравоохранения и специалистов Минздрава. Обучение профактива проводилось также совместно со специалистами Минздрава. Проекты положения об оплате труда по ОСОТ трижды представлялись в облпрофорганизацию и Федерацию омских профсоюзов для согласования через областную и городскую трехсторонние комиссии. В адрес Минздрава был направлен ряд замечаний и предложений, в том числе по включению пункта об утверждении положения с учетом профсоюзного мнения по доплатам за вредные условия труда, оплате сверхурочных работ, выходных и праздничных дней, установлению должностных окладов руководителей.

**Окончание на с. 3.**

В КООРДИНАЦИОННОМ СОВЕТЕ

**Одна из главных задач, которую ставит перед собой сегодня координационный совет профорганизаций Павлоградского района, - способствовать усилению роли соцпартнерства в регулировании социально-трудовых отношений. Главным принципом в сотрудничестве трех сторон должна быть активность каждой из них в осуществлении своих полномочий. В этом направлении в последнее время намечены положительные сдвиги.**

# ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ НЕ ХВАТАЕТ ПОНИМАНИЯ

В частности, укрепился статус территориального объединения работодателей. Если раньше оно существовало лишь формально, то теперь действует как полноправный партнер районной администрации и координационного совета. В создании объединения КС принял самое активное участие, оказал помощь в его регистрации. Сейчас оно имеет юридический статус и право подписывать районное трехстороннее соглашение. На сегодняшний день в объединение входят работодатели шести организаций, ведется работа над расширением состава - необходимо включить в него представителей как можно большего числа отраслей.

Результатом укрепления взаимодействия сторон соцпартнерства стало внесение в районное трехстороннее соглашение изменений и дополнений, предложенных координационным советом. Некоторые из них связаны с ситуацией, сложившейся под влиянием кризисных явлений. Так, предусмотрено участие профсоюзов в разработке локальных нормативно-правовых актов, согласование этих документов с профорганами. Обозначены пункты, касающиеся внесения в коллективные договоры мероприятий на случай временного снижения объемов производства, обязательного учета мнения профсоюзной стороны при планировании высвобождения работников. Немаловажно и то, что в соответствии с трехсторонним соглашением расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний должны вестись совместно с профорганами. Предусмотрено также обязательство четко определять в колдоговорах порядок перечисления профсоюзных взносов.

При этом координационный совет серьезное значение придает преемственности обязательств районного трехстороннего соглашения в коллективных договорах, на-

стаивая, чтобы в них были закреплены главные направления деятельности профорганизаций по защите трудовых прав и социальных гарантий работников. Это осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательства, участие в урегулировании коллективных трудовых споров, организация трудовых соревнований и курсов профмастерства.

Необходимой сегодня считаем активизацию работы с молодежью. Профактив ознакомился с опытом Любинского района, где на базе координационного совета профорганизаций был создан молодежный совет. Практика любинцев в этой сфере рассматривалась, в частности, на состоявшемся в октябре пленуме облпрофорганизации работников агропромышленного комплекса. Планируем уже к концу нынешнего года сформировать аналогичное молодежное объединение при нашем координационном совете.

Важно повышать и уровень профсоюзного членства среди молодежи в районе. Отмечу, что здесь есть определенные трудности. Не у всех руководителей организаций и учреждений есть понимание необходимости профсоюзной защиты. Так, пока не удается создать ученическую профорганизацию в ГОУ НПО "Павлоградское ПУ № 53". Работу в этом направлении КС ведет полтора года, но "воз и ныне там". У руководства и преподавателей училища, с которыми уже неоднократно состоялись встречи, перспектива появления первички вызывает явно негативную реакцию. Объясняя свою позицию, они приводят следующий аргумент: создавать профорганизацию не имеет особого смысла, так как сумма собираемых профвзносов будет невелика. Однако представители координационного совета уверены в том, что этих средств наверняка хватит на оказание материальной помощи некоторым учащимся. А среди них есть те, кто в ней

крайне нуждается. У ребят из малообеспеченных семей порой нет денег на покупку самого необходимого: известны случаи, когда они в тридцатиградусный мороз добирались до училища в летней обуви. Убеждена, что определенное подспорье таким учащимся могла бы оказывать профорганизация, на создании которой в ПУ координационный совет будет продолжать настаивать.

Затрону еще одну острую проблему - из области информационной политики. Свою деятельность КС старается регулярно освещать. Обращаемся в том числе в районную прессу, но, к сожалению, безрезультатно. Наши материалы отказываются печатать бесплатно, почему-то относя их к разряду рекламных. Отвергнуты были статьи о развитии социального партнерства, информация о проведении Всемирного дня действий. Не представлялось возможным поместить в газете даже телефон "горячей линии", которая начала работать в Федерации омских профсоюзов в период мирового финансового кризиса. Казалось бы, такая информация могла быть полезна для многих жителей района - консультации по вопросам защиты социально-трудовых прав очень важны в это непростое время. Обидно, что мы не находим здесь понимания. Думается, что вопросы освещения профсоюзной деятельности в районной прессе нужно рассмотреть в рамках социального партнерства на областном уровне. Положительное решение стало бы значительным шагом вперед в информационной работе координационных советов профорганизаций.

**Тамара ПАЩИНА,**  
председатель  
координационного совета  
профорганизаций  
Павлоградского района.

ПРОФСОЮЗНЫЙ  
МОНИТОРИНГ

## ЗАРПЛАТНЫЕ ДОЛГИ УМЕНЬШИЛИСЬ

За период с 13 по 20 ноября ряд исследуемых показателей остался таким же, как и был на предыдущей неделе. Так, численность работников, находящихся в простое по вине работодателя, по-прежнему составляла 1058 человек. Не изменилось количество предполагаемых к увольнению - 2215 человек. Не прибавилось также в списках уволенных с начала высвобождения - как и ранее, там значилось 4585 человек.

К концу рассматриваемого периода было зафиксировано небольшое увеличение численности работающих в режиме неполной занятости. Таких стало больше на 8 человек, общее же число их составило 9402. В лучшую сторону изменилась ситуация, касающаяся работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы. За прошедшую неделю их количество уменьшилось более чем наполовину. Произошло это в результате увеличения деловой активности на ФГУП "ОМО им. П. И. Баранова", где на работу вышли 1219 человек. Таким образом на 20 ноября в отпусках без сохранения заработной платы осталось 1006 человек.

Профсоюзный мониторинг отмечает и уменьшение просроченной задолженности по заработной плате перед работниками предприятий, профорганизации которых стоят на учете в отраслевых обкомах профсоюзов. За рассматриваемый период она снизилась на 18 млн 206 тыс. рублей и составила 63 млн 205 тыс. рублей. Частично погашен долг по заработной плате работникам ООО "Цветнополье" в размере 1 млн 97 тыс. рублей, ООО "Стройматериалы-99" - 37 тыс. рублей, "Омская строительная компания 2001" - 1 млн 200 тыс. рублей. Выплатили заработную плату на ПО «Радиозавод им. А. С. Попова» в размере 17 млн 372 тыс. рублей. Но, к сожалению, появилась задолженность в размере 1 млн 500 тыс. рублей в ОАО СПК "Омскагропромстрой-3".

Отдел экономического анализа и трудовых отношений ФОП.

СУД ДА ДЕЛО

# ПОБЕДИЛО ПРОФСОЮЗНОЕ МНЕНИЕ

**Октябрьский районный суд рассмотрел исковое заявление члена профсоюза кастелянши общежития войсковой части 43189 Риты Владимировны Ряженовой, интересы которой представляли юристы правового отдела ФОП. Суть дела касалась восстановления на работе, оплаты времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.**

В прежнем штатном расписании общежития (кстати, имеющего гостиничные номера) было две кастелянши - Р. Ряженова и Г. Гурова. По новому расписанию должна была остаться одна. Кого сократить - вот в чем вопрос. Работодатель хотел сократить Риту Владимировну, в связи с чем обратился за мотивированным мнением в первичную профорганизацию. Профсоюзная сторона имела другую точку зрения. Между работодателем и профкомом возникли разногласия по поводу "дополнительного основания для оставления на работе".

Решая вопрос о наличии преимущественного права, работодатель исходил из равной квалификации и производительности труда. Суд, однако, с этим не согласился. На основании Трудового кодекса под квалификацией пони-

мается не только уровень образования, но и профессиональная зрелость работника, определяемая наличием знаний, умений, навыков, опыта. Р. Ряженова трудится кастеляншей в войсковой части с 30 апреля 1999 года, Г. Гурова принята 16 января 2009 года. За время работы Р. Ряженова к дисциплинарной ответственности не привлекалась, взысканий не имела. Она награждалась грамотой, ценным подарком за образцовое выполнение должностных обязанностей, ей объявлялась благодарность. Поэтому доводы ответчика о том, что Ряженова по сравнению с Гуровой хуже выполняла обязанности, суд счел безосновательными. К тому же, как следует из протокола заседания комиссии по трудовым спорам, сами обязанности у женщин разные. Гурова занимается стиркой и глажкой, ведет учет принимаемого и выдаваемого белья, при этом продолжи-

тельность ее рабочего дня с 8.30 до 13.00. Всё остальное, что полагается делать кастелянше, делает Ряженова, ее рабочий день длится с 8.30 до 18.00. Так что, сравнительный вывод о производительности труда каждой из кастелянш невозможен.

Таким образом, по мнению суда, определяющим фактором становится более высокая квалификация Ряженовой, проработавшей долгое время. И даже если согласиться с работодателем, что у обеих кастелянш равная квалификация, то коллективный договор войсковой части отдает преимущественное право оставления на работе лицу, проработавшему в организации свыше 10 лет. Трудовой кодекс в данном случае также на стороне Ряженовой, которая



имеет на иждивении несовершеннолетнего и является единственным работником в семье с самостоятельным заработком. У Гуровой тоже есть ребенок, но при этом она получает пенсию.

Также обращено внимание на то, что работодатель нарушил порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа (председатель территориальной профорганизации Г. Марченко, председатель ППО А-14534, входящей в состав войсковой части, Е. Догадина) при расторжении трудового договора с Р. Ряженовой. 22 июня 2009 года он направил председателю профкома

А-14534 документы для получения от него мотивированного мнения по поводу увольнения Риты Владимировны. 29 июня командиру войсковой части была представлена выписка из решения профкома, согласно которому считалось невозможным расторжение трудового договора с Ряженовой и предлагалось провести дополнительные консультации по возникшей проблеме. В судебном заседании предпрофкома Е. Догадина показала, что никакие консультации с ней не проводились, работодатель в профком не обращался, протокол разногласий не составлялся, другого решения профком не принимал. Доказательств обратного от представителя ответчика не поступило.

Суд пришел к выводу, что работодатель нарушил порядок и процедуру увольнения Риты Ряженовой, поэтому ее увольнение признан незаконным. Рита Владимировна восстановлена на работе в должности кастелянши, в ее пользу с войсковой части взыскана оплата времени вынужденного прогула и компенсация морального вреда.

**Светлана МАЛЮК,**  
заведующая  
правовым отделом ФОП.

**Окончание. Начало на с. 1.**

По оценке председателя облпрофор-ганизации, процесс формирования новой нормативной базы исчисления заработной платы шел достаточно сложно. Государство уходит от гарантий по всем составным частям зарплаты, обеспечению дифференциации в оплате труда в зависимости от квалификации, специфики, сложности. Размер зарплаты теперь напрямую зависит от финансовых возможностей субъекта РФ, муниципального образования, учреждения. Без достаточных средств сомнительна возможность объективной оценки деятельности каждого конкретного работника, а значит, под сомнением и реализация основной цели реформы - увязать заработную плату с количеством и качеством затраченного труда. "И, несмотря на то, что в отрасли не допущено массового сокращения, дальнейшая оптимизация численности негативно скажется на доступности и качестве медпомощи населению", - отметила Людмила Викторовна.

Тем не менее сегодня в коллективах практически сняты такие проблемные вопросы, как доплата за работу в ночное время, включение выплат за квалификационную

требованиям, вызывает тревогу и уровень заболеваемости медиков с временной утратой трудоспособности. Неутешительными оказались итоги проведенной дополнительной диспансеризации. Поэтому Минздрав и облпрофорганизация активизировали работу по профилактике заболеваемости и оздоровлению. В 2007 году был принят совместный план оздоровительных мероприятий работников отрасли на 2007 - 2010 годы. Введена должность доверенного врача области (на общественных началах), восстановлен штат доверенных врачей-терапевтов, проводится углубленный анализ заболеваемости работников областных и муниципальных медучреждений. В большинстве учреждений обследование и лечение сотрудников организованы на льготных условиях.

С 1 января 2008 года по распоряжению Минздрава в загородном отделении Областного центра восстановительной медицины и реабилитации организованы бесплатные 12-14-дневные заезды по 50 человек в месяц. В течение года практикуются заезды "Клиника выходного дня", 14-дневные заезды "Мать и дитя". Кроме того, ежегодно более 200 человек оздоравливаются в заго-



На конференцию при- было 195 делегатов.

# "СВОИ ПРОБЛЕМЫ НУЖНО РЕШАТЬ САМИМ"



Мнение делегатов по основным вопросам повестки дня конференции было единодушным.

родном отделении Областного клинического медико-хирургического центра. Ряд учреждений использует собственные базы отдыха, которые, к сожалению, из-за отсутствия средств постепенно приходят в негодность.

В результате принимаемых мер в 2007 - 2009 годах наметилась тенденция снижения профзаболеваемости, заболеваемости с временной утратой трудоспособности. Однако, считает Л. Яковлева, профсоюзам и администрации необходимо усилить совместный контроль за созданием благоприятных условий труда и отдыха, повышением качества диспансеризации и лечения выявленных болезней.

В последние годы в областной профорганизации всё более активно ведется культурно-

## ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

но-массовая и спортивная работа. Широко отмечаются профессиональные и календарные праздники, большое число команд медицинских учреждений области и города принимает участие в профсоюзной спартакиаде трудящихся. Нередко медработники занимают в спартакиадах призовые места. Во многих учреждениях проходят свои спартакиады. На базе БСМП-1 с 2006 года функционирует спорткомплекс, в котором в различных секциях занимается около 350 медиков и членов их семей. На базе комплекса проводятся различные соревнования и праздники. Облпрофорганизация ежемесячно оказывает этому комплексу финансовую помощь. Кроме того, профактив участвует в подготовке и проведении конкурса "Лучший врач года", посвящает в профессию, чувствует ветеранов.

Вместе с тем значительное количество рабочих мест не отвечает санитарным тре-

бованиям, вызывает тревогу и уровень заболеваемости медиков с временной утратой трудоспособности. Неутешительными оказались итоги проведенной дополнительной диспансеризации. Поэтому Минздрав и облпрофорганизация активизировали работу по профилактике заболеваемости и оздоровлению. В 2007 году был принят совместный план оздоровительных мероприятий работников отрасли на 2007 - 2010 годы. Введена должность доверенного врача области (на общественных началах), восстановлен штат доверенных врачей-терапевтов, проводится углубленный анализ заболеваемости работников областных и муниципальных медучреждений. В большинстве учреждений обследование и лечение сотрудников организованы на льготных условиях.

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Разумеется, в поле зрения профсоюза были и остаются вопросы социального партнерства, колдоговорного регулирования отношений, укрепления профсоюзного членства, обучения профактива, правовой защиты членов профсоюза. В отчетном периоде действовало соглашение по решению социально-экономических вопросов между облпрофорганизацией и Министерством здравоохранения на 2006 - 2008 годы, в марте 2009 года заключено соглашение на 2009 - 2011 годы. Учитываются интересы медиков в областном и городском трехсторонних соглашениях. Все учреждения здравоохранения охвачены коллективными договорами. Качество подготовки и содержания догово-

ров стало значительно лучше, хотя здесь еще есть над чем работать, считает председатель облпрофорганизации. Не всегда договоры своевременно заключаются, порой слаб контроль за их исполнением. Так или иначе, действие соглашений и колдоговоров фактически распространяется на всех работающих в отрасли.

## ПРЕНИЯ

В прениях изъявили желание выступить (и выступили) восемь человек. Профорганизация новорожденных Областной клинической больницы Ирина Бобхидзе рассказала о деятельности молодежного совета ОКБ, где больше половины работающих не достигли 35-летнего возраста. Студентка Омской государственной медакадемии, профорг группы Елена Резина проинформировала собравшихся о том, что делают профорганизация и администрация вуза для решения вопросов, волнующих студентов. Также она обратилась в облпрофорганизацию за содействием в оздоровлении студентов, увеличении количества бюджетных мест в медицинских учебных заведениях, приобретении жилья для молодых специалистов.

Председатель профкома БСМП-1, депутат Омского горсовета Валентина Вискова сделала акцент на одном из важных направлений профсоюзной деятельности - оздоровлении работников. Не всегда всё в порядке со здоровьем и у самых медиков. Важно не только своевременно выявлять недуги и качественно их лечить, но и заниматься профилактикой заболеваний. Имеющийся на территории БСМП-1 прекрасный спорткомплекс открыт для систематических занятий физкультурой и спортом всем омским медикам и членам их семей.

Еще один депутат Омского горсовета, главный врач Городской поликлиники № 4 Владимир Спинов выделил важную роль профсоюза в становлении коллектива поликлиники, которая после проведенного реформирования объединила три учреждения - собственно поликлинику № 4, поликлинику завода СК и поликлинику восстановительного лечения. Первичка смогла объединить людей, сберечь традиции, воссоздать совет ветеранов и совет молодежи. Несомненно положительная роль профорганизации и в заключении добротного колдоговора, отлаживании системы оплаты труда. Всё это в конечном итоге обеспечивает хорошие производственные отношения.

Директор городского департамента здравоохранения Сергей Добрых также отметил возросшую роль первичных профорганизаций, особенно в связи с переходом на новую систему оплаты труда. Большая работа в этом направлении уже проведена, многое еще предстоит сделать. Численность первичек городских лечебных учреждений в последнее время значительно увеличилась, что свидетельствует о выросшем авторитете профсоюза. Городу удалось перейти на ОСОТ плавно, без сокращений. И в следующем году, заверил С. Добрых, ни одного человека ни в одном учреждении Омска сокращено не будет.

А вот из достаточно резкого по сути выступления главного врача Калачинской ЦРБ Сергея Орлова следовало, что в сельских медицинских учреждениях ситуация с оптимизацией далеко не столь стабильная, как в городских. К примеру, в Таре надо сокра-

тить 664 должности, в Калачинске - 219, в Называевке - 150. Неясно С. Орлову, почему по зарплате медиков Омская область на последнем месте в Сибирском регионе. Главврач полагает, что профсоюзы, играющие огромную роль в жизни общества, должны занимать более жесткую, активную позицию в вопросах оптимизации и заработной платы.

Замминистра здравоохранения Омской области Елена Надей обратила внимание на то, что системе социального партнерства в отрасли в нынешнем году исполнилось 15 лет. За это время достигнуты ощутимые положительные результаты. Министрство и дальше готово к конструктивному диалогу с профсоюзом, тем более что цели и задачи у социальных партнеров общие - повышение благосостояния работников отрасли, защита их социальных и трудовых прав.

Представитель ЦК отраслевого профсоюза по Сибирскому федеральному округу, председатель Новосибирской профорганизации медицинских работников Галина Печерская выделила в Омской облпрофорганизации ряд позитивных моментов. Среди них - достаточно большой профсоюзный охват, который выше, чем в округе и в целом по России. Порадовали Г. Печерскую количество коллективных договоров в учреждениях, желание и возможности омских медиков заниматься спортом. Вместе с тем представитель ЦК огорчает низкий уровень оплаты труда (и не только омичей), отмена коммунальных льгот для медработников Омской области. Г. Печерская считает, что 2010 год для всего Российского профсоюза медицинских работников будет "боевым". Предстоит борьба за повышение заработной платы, за коммунальные льготы, за детское оздоровление, которое, как и всё прочее, перекладывается на плечи регионов. "Москва только принимает решения, а денег не дает", поэтому "нам нужно самим решать свои проблемы"... Кроме того, представитель ЦК передала конференции пожелание самого ЦК: на должность председателя региональной организации избрать заместителя председателя Федерации омских профсоюзов Сергея Моисеенко, а заместителем председателя облпрофорганизации выбрать Людмилу Яковлеву.

Конференция признала работу облпрофорганизации в 2005 - 2009 годах удовлетворительной. А что касается выборов председателя, то мнение делегатов не разошлось с рекомендациями Центрального комитета - председателем Омской областной организации профсоюза работников здравоохранения единодушно избран Сергей Владимирович Моисеенко.

Конференция определила главные задачи профсоюзных организаций отрасли на следующий пятилетний период. Среди них отстаивание социально-экономических интересов и прав работников, развитие социального партнерства через соглашения, коллективные договоры; работа с органами власти региона по формированию бюджетов всех уровней для нормального функционирования учреждений отрасли; укрепление членства и финансовой базы облпрофорганизации; повышение качества обучения профсоюзных кадров; активизация работы с учащейся и трудящейся молодежью.

Сергей ПЕРВЫХ.  
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

# НА НОВЫЙ ЭТАП С ПРЕЖНИМИ ПРИНЦИПАМИ

**Отчетно-выборная конференция профорганизации крупнейшего предприятия города, каким является ОАО "Омскшина", - событие само по себе не рядовое. И тем более велика его значимость для трудового коллектива сейчас, когда завод переживает непростые времена. На конференции, состоявшейся 24 ноября, поднимались самые острые проблемы, связанные с ухудшением финансового положения предприятия, по которому мировой финансово-экономический кризис ударил наиболее сильно.**

## ПОСЛЕДНИЙ ГОД БЫЛ САМЫМ ТРУДНЫМ

Однако нельзя сказать, что IV отчетно-выборная профсоюзная конференция на "Омскшине" проходила в атмосфере пессимизма. Самым сложным для профорганизации был последний год, отметил в своем докладе **председатель первички Иван Мягков**, а в целом за отчетный период у нее немало достижений, касающихся обеспечения социальной защищенности работников. Да и в трудностях профактив проявлял себя достойно, доказывая способность отстаивать права и интересы членов коллектива.

Влияние кризиса, начиная с осени прошлого года, обернулось для ОАО "Омскшина" простоями, переходом на неполное рабочее время, ну а самым негативным последствием экономических катаклизмов в стране стали массовые сокращения, которых на предприятии не удалось избежать. Профком принял все возможные меры, чтобы минимизировать потери в коллективе и смягчить напряженность. В результате переговоров Правительства Омской области, Федерации омских профсоюзов с руководством ОАО "Сибур-Русские шины", в структуру которого входит завод, были увеличены объемы производства, что позволило значительно снизить первоначально заявленное головным предприятием количество работников, предполагаемых к высвобождению. Положительную роль сыграли также совместные мероприятия с Главным управлением службы занятости по Омской области.

В итоге за десять месяцев текущего года фактически было сокращено 359 работников. Но в целом коллектив уменьшился гораздо значительнее. Одна из причин - реорганизация подразделений. Вследствие жесткой политики головной компании в плане вывода непрофильных структур в так называемый аутсорсинг, передачи функций управления ими сторонним организациям численность коллектива ОАО "Омскшина" по сравнению с ноябрем прошлого года снизилась примерно на 1300 человек, сегодня она составляет немногим более четырех тысяч работников. Процесс оптимизации производства продолжается и в настоящее время - в частности, проводится централизация ремонтного персонала. В свое время при создании дочерних предприятий профсоюзный комитет настоял на сохранении для перешедших в них работников всех льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором ОАО "Омскшина". Но сейчас добиваться исполнения его обязательств в таких дочерних обществах в связи с ухудшением их финансового положения очень трудно, заметил Иван Мягков. Поэтому профком считает целесообразным заключение собственных колдоговоров в данных структурах.

## ПОМОГ ЗАПАС СОЦИАЛЬНОЙ ПРОЧНОСТИ

Несмотря на кризисные явления и всевозможные преобразования в ОАО "Омскшина", профсоюзная организация предприятия продолжает оставаться крепкой и сплоченной. Об этом говорит хотя бы то, что в ней состоит 96 процентов членов коллектива. В ее структуре 22 цеховые профорганизации, в том числе пять, образованных на базе дочерних обществ, и одна, объединяющая неработающих пенсионеров. Как сообщил председатель первички завода, при профкоме функционировало девять комиссий. Эффективная работа каждой из них способствовала тому, чтобы создать за предыдущие годы тот социальный запас прочности, который помогает преодолевать нынешние трудности. В каждом из направлений профсоюзной деятельности на счету профкома за отчетный период были определенные завоевания.

Одним из самых значимых можно назвать включение в коллективный договор 2005-2008 годов раздела по социальной защите молодежи. В штате профкома стал работать освобожденный председатель

молодежной комиссии. Пункты раздела предусматривают материальную поддержку молодым членам коллектива при вступлении в брак, рождении детей, выделении компенсаций за оплату посещения дошкольных учреждений ребятишками сотрудников, пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. В колдоговоре, заключенном на предприятии на 2008-2011 годы, все эти гарантии сохранены, причем суммы отдельных видов матпомощи увеличены. Так, в прошлом году на реализацию молодежного раздела было направлено свыше 2,5 млн рублей. В полном объеме выполнялись обязательства, касающиеся и всех прочих социальных гарантий шинников. В их числе - выплаты при уходе на заслуженный отдых, присвоении звания "Ветеран труда предприятия", занесении имен работников на заводскую Доску почета, финансовое подспорье выделялось многодетным семьям при подготовке детей к школе. Словом, члены коллектива не оставались без поддержки в самых разных жизненных ситуациях.

Важное место в работе профкома всегда занимало оздоровление работников и их детей. Регулярно совместно с администрацией утверждалась заводская программа "Здоровье". В рамках ее реализации каждый год различными формами оздоровления охватывалось до 1200 сотрудников. Возможность отдохнуть и подлечиться всегда предоставлялась и ребятишкам работников. В 2007 и 2008 годах путевки для них закупались в санатории и лагеря не только Омской области, но и Черноморского побережья. Все заявки родителей выполнялись - не стало исключением и прошедшее лето: финансовые проблемы предприятия на интересах детей не отразились. Учитывая, что доходы многих работников в связи с простоями и режимом неполной занятости снизились, в этом году профком принял решение выделить дополнительные средства профбюджета на оплату детских путевок. Таким образом, для родителей они были бесплатными.

Большое значение профком придавал сохранению заводских традиций, касающихся культурной и спортивной жизни. Не замерли они и в нынешний сложный период. Ведь сплочение коллектива в трудных обстоятельствах необходимо как никогда. В этом году, как и раньше, проводились на заводе интересные мероприятия, посвященные различным праздникам, спартакиада, вечера семейного отдыха, по давнему существующему обычаю прошло вручение подарков первоклассникам накануне 1 сентября, не менее, чем прежде, насыщенной событиями была жизнь заводской молодежи.

## О ЗЛОБДНЕВНОМ

Особое внимание на конференции, разумеется, сосредоточилось на двух самых животрепещущих для работников вопросах - оплате и охране труда. Связанные с ними тревоги нашли отражение как в отчетном докладе председателя первички, так и в выступлениях представителей подразделений.

В последние годы профком настойчиво добивался увеличения зарплаты на предприятии. Одним из позитивных результатов в этом направлении стала договоренность с работодателем о том, что размер оплаты труда работников любых категорий не должен быть ниже величины складывающегося в регионе прожиточного минимума трудоспособного населения. В настоящий момент в коллективе нет тех, кто получал бы зарплату меньше этого показателя. Остальные колдоговорные обязательства в сфере оплаты труда также выполнялись. Ежегодно проводилась ее индексация.

Серьезную проблему профкому удалось снять в 2006 году, когда на "Омскшине" внедрялась повремено-премиальная система в установлении должностных окладов. Тогда были разработаны ключевые показатели эффективности, а также комплексный, который составлял 75 процентов от окладов. Недостаток системы заключался в том, что по причине необъективности и недобросовестности некоторых руководителей даже из-за незначительных нарушений сотруд-

ники могли лишиться значительной части заработка. По настоянию профсоюзного комитета структура оплаты труда изменилась и был разработан перечень конкретных нарушений, в связи с которыми не начислялся комплексный показатель. Причем в зарплате он стал составлять не 75, а только 20 процентов от оклада.

В общем за период с 2005-го по 2008 год средний уровень оплаты труда в ОАО "Омскшина" вырос на 77 процентов. Сейчас же вопрос зарплаты вновь встал остро. Падение объемов производства, естественно, отразилось на ней не лучшим образом, констатировал Иван Мягков. Если в аналогичном периоде прошлого года средний ее уровень был равен 15419 рублям, то в настоящее время - 13405 рублям. Несмотря на жесткие экономические условия, профсоюзная сторона считает необходимым

леяемой бутилированной воды, а также и то, что ее просто не хватает, чтобы обеспечить потребности работников. Вероятно, это связано с финансовыми сложностями на предприятии, но, по мнению профактива, экономия на здоровье коллектива недопустима.

**Генеральный директор ОАО "Омскшина" Андрей Орлов**, выступивший на конференции, пообещал безотлагательно принять меры по устранению недоработок, связанных с условиями и охраной труда. Также руководитель постарался развеять сомнения коллектива относительно преобразований в вопросах зарплаты. Меры, разработанные менеджментом холдинга, направлены на то, чтобы сделать систему оплаты труда более прозрачной. По его словам, у представителей профессий, которые сегодня получают больше, чем на других предприятиях, входящих в ОАО "Сибур - Русские



Заместитель председателя ФОП Владимир Алексеев вручает Ивану Мягкову высшую награду ФНПР.

инициировать повышение доходов работников.

Очередным поводом для волнения в коллективе стали вновь предстоящие изменения в области оплаты труда. Корпоративным центром была разработана единая ее система для всех предприятий холдинга, входящих в структуру ОАО "Сибур - Русские шины". Опасения, связанные с этим процессом, высказывали многие выступающие. В частности, **председатель профорганизации подготовительного цеха Валентина Берестова** отметила, что большая часть коллектива подразделения обеспокоена тем, не приведет ли выравнивание размеров оплаты труда по профессиям на предприятиях холдинга к снижению ее уровня у некоторых категорий работников "Омскшины". **Председатель цехкома сборочно-вулканизационного производства Наталья Бакланова** подняла вопрос о недостаточном уровне зарплаты ряда работников, занятых во вредных условиях. В коллективе подразделения таковых немало. Особенно низкий заработок у вспомогательного персонала, среди которого много женщин. Профактив предприятия, отметил Н. Бакланова, должен последовательно добиваться улучшения положения людей, работающих в тяжелых условиях.

Что касается охраны труда, то и в этой области, несмотря на то, что ей уделяют значительное внимание стороны соцпартнерства на предприятии, сегодня очевиден ряд недостатков. К сожалению, не удается избежать случаев производственного травматизма. Хотя, как считают представители профактива, некоторые из них можно было предотвратить при более пристальном контроле за соблюдением работниками правил и инструкций со стороны руководителей подразделений, специалистов и уполномоченных по охране труда. Кстати, скоро в цехкомах пройдут выборы уполномоченных по охране труда на новый срок, подчеркнул Иван Мягков, и коллективы должны серьезно подойти к ним, чтобы доверить функции общественного контроля наиболее ответственным людям.

Выступающие на конференции представители подразделений неоднократно ссылались на жалобы работников, касающиеся состояния бытовых помещений, качества спецодежды, проблем с ее стиркой. К примеру, **Валентина Подольникова из автокамерного цеха** говорила о том, что некоторые компоненты спецодежды приходят в негодность гораздо раньше, чем наступают сроки износа, предусмотренные отраслевыми типовыми нормами. И практически все принимающие участие в прениях указывали на недостатки в питьевом режиме. Не устраивает людей качество предостав-

шины", зарплата меньше не станет. Директор также выразил надежду на конструктивный диалог с профсоюзной стороной и намерение регулярно встречаться с работниками подразделений, чтобы узнавать о проблемах, что называется, из первых уст.

## С НАГРАДАМИ И НАДЕЖДАМИ

Единогласно 344 делегата, присутствующие на конференции, признали работу профсоюзного комитета предприятия удовлетворительной. Еще одним важным ее итогом стало избрание нового председателя профорганизации - практически также единодушно была поддержана кандидатура, предложенная профкомом. Делегаты проголосовали за **Владимира Пивоварова**, возглавлявшего на заводе комиссию по работе с молодежью. Претorius профлидер завода Иван Мягков отозвался о нем как о человеке ответственном, предложившем немало полезных инициатив, касающихся профработы. Заместителем председателя профкома вновь избрана **Нина Шилова**. Сам Иван Николаевич, передав полномочия руководства профорганизацией предприятия молодому коллеге, будет продолжать свою профсоюзную деятельность в качестве председателя обкома Нефтегазстройпрофсоюза. Работе на "Омскшине" он посвятил сорок два года и почти 35 из них возглавлял первичку - его вклад в защиту интересов членов профсоюза высоко оценен и коллективом предприятия и вышестоящими профорганами. На конференции Ивану Мягкову были вручены сразу две почетные награды. Одна из них - нагрудный знак Российского совета Нефтегазстройпрофсоюза II степени. Передал ее в руки обладателя **председатель Межрегиональной профорганизации ОАО "Сибур-Холдинг" Вячеслав Хомич**. Вторую - нагрудный знак Федерации независимых профсоюзов России "За заслуги перед профдвижением России" - вручил **заместитель председателя Федерации омских профсоюзов Владимир Алексеев**.

Участники и гости конференции выразили надежду на то, что представители избранного состава профкома во главе с молодым председателем выведут систему соцпартнерства на предприятии на еще более эффективный уровень, а твердые принципы в защите прав и гарантий работников на новом этапе развития первички останутся прежними.

Елена ГЕНЕРАЛОВА.  
Фото Василия МОЛОШНИКОВА.

КОНКУРС

# АНТЕННА ИНЖЕНЕРА БАЙКИНА

**Российскому профсоюзу работников радиоэлектронной промышленности исполнилось 18 лет. Вступление профсоюза в прекрасную пору совершеннолетия Омская областная профорганизация решила отметить ударным интеллектуальным трудом. Впервые в Российской Федерации на региональном уровне был проведен конкурс "Молодой инженер года" среди специалистов, работающих на предприятиях РЭП.**

Отраслевой обком разработал положение о конкурсе, в котором были обозначены его цели: формирование позитивного имиджа профсоюза, мотивация профчленства, популяризация среди молодежи инженерных профессий и отраслевых предприятий, выявление творческого потенциала молодых специалистов, стимулирование их научной и инновационной деятельности. Конкурс проводился в два этапа. На первом определились победители непосредственно на предприятиях. Их работы были представлены на предварительное рассмотрение специальной экспертной комиссии, состоящей из опытных знающих профессионалов инженерного дела. Второй (финальный) этап включал в себя презентацию и защиту конкурсантами своих работ.

Финал конкурса прошел на базе учебно-методического центра Федерации омских профсоюзов. Обстановка была по-настоящему праздничной. Предприятия радиоэлектронной промышленности с помощью ярких красочных стендов, альбомов, фотографий, видеоматериалов продемонстрировали собравшимся, что, несмотря ни на что, они живут, работают, пытаются развиваться, по мере возможности заботятся о приходящей молодежи. Кстати, о собравшихся: среди них довольно большое количество молодых людей, работников предприятий.

Они, несомненно, понимали толк в происходящем, болели за "своих", но при этом очень доброжелательно относились ко всем без исключения финалистам. Так что можно было лишним раз воочию убедиться в том, что молодежь на омских промышленных предприятиях есть и она заслуживает уважения и доброго к себе отношения. Кроме того, присутствовали профсоюзные активисты, много сделавшие для организации конкурса, и работодатели, пытающиеся проследить ход молодой инженерной мысли, а кое-кого, возможно, "взять на заметку".

Деловую часть конкурса открыл председатель обкома профсоюза работников РЭП Александр Самгин. Он сам поздравил всех с восемнадцатилетием отраслевого профсоюза и, передав поздравление от председателя профсоюза РФ Валерия Маркова, пожелал конкурсентам "ни пуха, ни пера". Заместитель генерального директора ПО "Иртыш" Олег Босакевич пожелал конкурсентам "не волноваться" и поделился опытом проведения конкурсов молодых инженеров на своем предприятии. Начиналось всё сложно. Участников было немного, руководители подразделений не всегда помогали молодым специалистам проявить себя творчески. Постепенно нарабатывался опыт, корректировалось положение о конкурсе, и сейчас желающих участвовать в нем более чем достаточно. Оно и по-



нятно: есть хороший стимул. Победитель получает не только место на Доске почета, но и единовременное вознаграждение в разме-



ре трех месячных зарплат. Кроме того, ему в течение года к зарплате ежемесячно добавляется одна тысяча рублей, а также предоставляется право на внеочередное получение жилья, строящегося заводом, на льготных условиях. В том, что завод будет продолжать строить жилье, замдиректора не сомневается. Не сомневается он и в нужности подобных конкурсов, несмотря на известные хлопоты. Необходимо поддерживать в специалистах стремление совершенствоваться, тогда будут и положительные результаты.

После проведенной жеребьевки началась защита. Всего было пять проектов и шесть разработчиков. Один из проектов защищали сразу две представительницы прекрасной половины инженерии. Прямо сказать, несведущему человеку не всё было понятно в процессе защиты, вернее, в произносимых терминах и

выражениях. Но несведущих было немного. Каждый конкурсант в пределах 15 минут представлял свою работу, затем около 10 минут отвечал на вопросы экспертной комиссии и собравшихся коллег. Судя по всему, некоторые вопросы можно было назвать каверзными. Но "защитники" с честью выходили из сложных ситуаций. К тому же, как отмечено, общая атмосфера была вполне доброжелательной.

Наступило томительное ожидание, во время которого, впрочем, можно было слегка перекусить. После кофе-паузы член экспертной комиссии заместитель генерального директора по качеству ОАО ОмПО "Радиозавод им. А. С. Попова" Юрий Шалимов огласил итоги конкурса. Лучший молодой инженер 2009 года мог быть только один. По решению комиссии им стал инженер-конструктор второй категории радиозавода им. Попова Тимур Байкин. При разработке и защите проекта "Направленная приемопередающая антенна диапазона 1,7 - 2,1 ГГц" он проявил глубокое знание вопроса, самостоятельность, высокое качество конструкторских решений и точность расчетов. А самое главное - проект реален для скорого внедрения в производство и способен принести серьезный экономический эффект.

Остальные проекты - тоже интересные, перспективные, но всё же еще нуждаются в доработке. Тем не менее их авторы - Евгений Чукавов (ОНИИП), Александр Зубарев (завод им. Козыцкого), Максим Пронин (ОмПО "Иртыш"), Елена Васильева и Ольга Шохтина (ОАО "Сатурн") - по праву стали лауреатами конкурса и заслужили высокой оценки и поощрения.

Награждение победителя и лауреатов сопровождалось, как принято говорить, шквалом аплодисментов.

Сергей ПЕТРОВ.

## МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

**Вот уже четвертый год молодежь, работающая на омских предприятиях, выходит на сцену ОмЦ "Химик", чтобы сразиться в остроумии. Причем Молодежная лига КВН, организованная Федерацией омских профсоюзов, регулярно пополняется новыми командами. В этом месяце за право попасть в финал лиги, который состоится в марте будущего года, боролись представители семи трудовых коллективов. Полуфинальные игры прошли в "Химике" 12 и 21 ноября.**

# ЮМОР НЕСМОТЯ И ВОПРЕКИ

В первый день в поединке веселых и находчивых сошлись молодые работники ОАО "Газпромнефть-ОНПЗ", "Энергобытовая компания" и Омского филиала ОАО "МРСК Сибири-"Омскэнерго". Все три команды в таких мероприятиях уже не новички, а потому вместе они подарили зрителям настоящий праздник смеха. Каждая из команд ярко заявила о себе уже во время "визитки" и поставила жюри перед трудным выбором. Ребята из "Электрошока" (Энергосбытовая компания) вызвали бурю эмоций, забавно прокомментировав фрагменты из "Терминатора" в конкурсе "озвучка". Точно в цель била остроумные реплики молодежи "Мега-вольта" ("Омскэнерго") в конкурсе "битлон", представляющую собой серию коротких шуток. Блеснула артистическими способностями эта команда и в музыкальном домашнем задании. Хорошо

оно удалось и "Горынычам" из ОНПЗ - по итогам последнего конкурса они сравняли счет с "Электрошоком". Эти команды разделили второе и третье места. В результате в финал вышли все выступившие коллективы. Веселые и находчивые из "Омскэнерго", набравшие наибольшее количество баллов, в награду за победу получили путевки не только в финал, но и в чернолученский дом отдыха "Русский лес".

Во втором полуфинале приняли участие уже четыре команды: "Вкл/Выкл" Омского филиала ОАО "ТГК-11", "Дети солнца" ПРП "Омскэнергоремонт", "Тепловой удар" МП "Тепловая компания" и "Доктор Айболит" Клинического онкологического диспансера. Кстати, в зале ОмЦ "Химик" 21 ноября собралось более 600 болельщиков. Этот турнир юмора тоже удался на славу. Лучшими, по оценке жюри, в нем



Лучшими во втором полуфинале стали ребята из команды «Вкл/Выкл».

стали ребята из филиала ТГК-11, которым не было равных в "озвучке" и домашнем задании. Победители награждены путевками на базу отдыха "Сказка". Только на две десятые балла от них отстала столь же опытная команда Тепловой компании - искрометный юмор и ей обеспечил право выступить в весеннем финале. Свои достижения есть и у двух других коллективов. За оригинальные шутки "Дети солнца" получили специальный приз в номинации "Самая яркая команда", предоставленный участвующим в организации мероприятия департаментом по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации г. Омска. Единственные представители бюджетной сферы - медики из онкологического диспансера - были дебютантами соревнований Молодежной лиги КВН. Для первого раза они показали себя достойно и неоднократно срывали аплодисменты публики. И всё же до уровня остальных команд, выступающих уже не первый год, не дотянули. Ребята получили утешительный приз - туринвентарь от сети магазинов "Вестфалика", спонсора состязаний. Что ж, главное - инициатива и желание. У "Доктора Айболита" есть шанс в будущем году стать серьезным конкурентом бывалым кавээнщикам.

Итак, по итогам состоявшихся соревнований КВН-команд определились пять финалистов. И самое важное - игры доказали, что, несмотря на кризис, работники омских предприятий продолжают активно участвовать в проводимых ФОП мероприятиях, способствующих сплоченности коллективов и раскрытию творческого потенциала молодежи. И "пусть не решить нам всех проблем", как поется в старой кавээнской песенке, вопреки любым экономическим катаклизмам задор и энергия молодости торжествуют.

Александр РЕШЕТНИКОВ.

## РОЖДЕНИЕ ТРАДИЦИИ

# ДЕБЮТ СОСТОЯЛСЯ!

**В Доме учителя и детского творчества состоялась торжественная церемония подведения итогов первого областного конкурса молодых педагогов "Дебют", организованного региональным Министерством образования, областной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Институтом развития образования Омской области и Омским государственным педагогическим университетом. Цель конкурса - повышение престижа профессии педагога, создание условий для развития творческого потенциала и самореализации молодых учителей, расширение диапазона профессионального общения.**

Конкурс проводился в два тура (очный и заочный), и оценивались качество опыта работы участника, степень владения им педагогической техникой и научно-методической проблематикой преподаваемого предмета, а также анализ и самоанализ опыта использования педагогических технологий. В итоге в номинации "Молодой специалист", где соревновались педагоги со стажем работы до пяти лет, лучшей была признана учитель математики Берёзовской средней общеобразовательной школы Калачинского района Татьяна Лабанова. В номинации "Студент" (участники конкурсных испытаний - студенты старших курсов учреждений профессионального образования педагогического профиля) жюри присудило победу студентке Омского государственного педагогического университета Алёне Караевой. Всего в финале первого областного конкурса "Дебют" приняли участие 35 педагогов и студентов. Все они получили сертификаты участников, а победители и призеры награждены дипломами Министерства образования Омской области и ценными подарками.

Известно: в 2010 году в России начнется реализация национальной образовательной инициативы "Наша новая школа". И конкурс "Дебют", по оценке министра образования Омской области Ирины Прозоровой, стал стартом этой программы в регионе. А вот как прокомментировал "Позиции" прошедшее событие член жюри конкурса председатель облпрофорганизации просвещенцев Александр Шрам: "Несомненно, "Дебют" имеет большое значение для становления молодых педагогов. И очень хорошо, что многие из них отважились пройти испытания и показали при этом высокий профессионализм, культуру общения с коллегами и уважительное отношение к детям".

Семен ТАРАСОВ.



Победитель в номинации «Молодой специалист» Т. Лабанова.



Динамичное выступление в музыкальном задании позволило «Горынычам» выйти в финал.

ВРЕМЯ ЛЕТИТ БЫСТРО, НЕ УСПЕЛИ ОГЛЯНУТЬСЯ, А НА ПОРОГЕ УЖЕ ОПЯТЬ НОВЫЙ ГОД. А ЗНАЧИТ, И КОРПОРАТИВНЫЕ ВЕЧЕРИНКИ, И СЕМЕЙНЫЕ ЗАСТОЛЬЯ, И ПОСИДЕЛКИ С ДРУЗЬЯМИ. ЧТО ЖЕ ЛУЧШЕ НЕ ЕСТЬ, ЧТОБЫ НЕ ПРОВЕСТИ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ НА БОЛЬНИЧНОЙ КОЙКЕ? В США ОБНАРОДОВАН ДОКЛАД ЦЕНТРА НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ИНТЕРЕСАХ ОБЩЕСТВА, КОТОРЫЙ ОПРЕДЕЛИЛ "ДЕСЯТКУ" ПРОДУКТОВ, ЧАЩЕ ВСЕГО ВЫЗЫВАЮЩИХ ПИЩЕВЫЕ ОТРАВЛЕНИЯ. ОН ВО МНОГОМ ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ПОДОБНОГО СПИСКА, КОТОРЫЙ МОЖНО БЫЛО СОСТАВИТЬ ПО ДАННЫМ РОССИЙСКИХ ВРАЧЕЙ. НО ЕСТЬ В НИХ И МНОГО ОБЩЕГО.

# ПОЕЛ ГРИБОЧКОВ - И АГА!

Задачку общественному центру поставила всемогущая FDA - Администрация по контролю качества продуктов питания и лекарств. Смысл - показать нации, что неприятные, а порой и очень тяжелые пищевые токсикоинфекции (именно так по-научному называются наши "намедни грибочков поела - и отравилась!") возникают от банальной антисанитарии и безалаберности.

Если отравление произошло в рамках семьи - это полбеды. Но порой вспышки пищевых токсикоинфекций бывают массовыми - в детских садах, школах, лагерях летнего отдыха, интернатах для престарелых и даже - о ужас! - в ресторанах. А переносят их дети и взрослые по-разному: кто-то пару дней понедужит и быстро поправится, а кто-то теряет здоровье надолго.

"Десятка" наиболее опасных продуктов

вызывает до 40% всех токсикоинфекций в США. Но, как ни странно, врачей беспокоит то, что в целом этих случаев немного - за 20 лет всего тысяч 40. Это притупляет бдительность и производителей продуктов, и торговцев, считают эксперты. Они менее тщательно следят за процессами обработки, хранения и употребления продуктов. А кроме того, сами американцы, слишком доверяя национальным системам контроля, тоже расслабляются. За последние 10 лет они стали на 25% реже мыть руки перед едой. А ведь эта элементарная мера может существенно снизить количество пищевых отравлений.

У нас картина примерно та же. Бытовая гигиена, как и правила бытовой культуры в целом, за последние годы сильно сдала позиции. Не только дети, но и взрослые забывают мыть руки после туалета, перед едой, берут продукты немытыми руками, едят блюда, которые недопустимо долго хранятся в холодильнике. И еще неправильно лечатся, когда возникает "расстройство" желудка, - самостоятельно принимают антибиотики, хотя большинство пищевых токсикоинфекций этого вовсе не требуют.

## МЫТЬ ЧИЩЕ И ЧАЩЕ НАДО

Как защититься от пищевых отравлений? Казалось бы, проще пареной репы. Правила-то несложные.

**Все продукты перед приготовлением тщательно мыть и чистить. Иметь персональные разделочные доски для каждого вида продуктов - отдельно сырых и приготовленных.**

**Проваривать и прожаривать пищу. Не хранить длительно ничего, даже в холодильнике.**

**Некоторые хозяйки считают, что суп, простоявший в холодильнике два дня, достаточно снова прокипятить, чтобы обезопаситься. Это неверно - некоторые микробы (в том же рисе) вырабатывают токсины, которые при повторной термообработке не теряют своей ядовитости. А ведь в пищевых токсикоинфекциях опасны именно они, а вовсе не сами бактерии, большинство из которых в желудке**



**гибнет. А вот яды не разрушаются. Салаты, пирожные и торты с кремом, десерты вообще лучше не хранить, а съедать сразу после приготовления. Остатки выбросить, как бы ни было жалко.**

**Чаще мыть кухонный инвентарь, ножи, терки и т. п.**

**Пользоваться только свежими кухонными полотенцами, а еще лучше - бумажными.**

**И руки! Мыть, мыть и мыть руки, когда готовите, подаете пищу, и всегда перед едой. Если заболели гнойничковой инфекцией, где бы она ни появилась, откажитесь от приготовления пищи для близких - пусть позаботятся о вас сами, заодно расскажите им о правилах безопасности на кухне. Им тоже будет полезно.**

## САМ СЕБЕ ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ

Случилось страшное - после еды резко заболел живот, возникла тошнота, рвота и т.п. Часто эти симптомы появляются уже через полчаса после отравления, иногда через 2-3 часа. В подобных случаях рвота - защитная реакция организма, не пугайтесь ее.

Примите любой сорбент - "Смекту", активированный уголь, подойдет даже манная каша и рисовый отвар. Необходимо связать и вывести из организма токсины.

Пейте больше - чая, сладко-соленой воды. При отравлении наиболее опасно обезвоживание организма.

Не хватайтесь сразу за антибиотики - в большинстве случаев в них нет необходимости. Если понос и частая рвота продолжают, нужен врач: возможно, это не просто пищевая токсикоинфекция, а настоящее инфекционное заболевание типа дизентерии или гепатита. Врач и назначит лекарства.

## А ВЫ ЗНАЕТЕ, ЧТО...

**ИСТОРИЯ** появления такого простого предмета, как носовой платок, уходит корнями в эпоху господства Древнего Рима. Знатные горожане носили на шее, плече или запястье орариум ("полотенце" по-латински), надушенный кусок материи, предназначенный для вытирания



лица или пальцев рук после принятия пищи или высмаркивания. В эпоху Ренессанса носовой платок стал ультрамодным аксессуаром одежды вначале в Италии, а затем во Франции, Германии и Испании. Изготовленные из тончайшего батиста и украшенные сложнейшими вышивками и кружевом, платки принято было носить за рукавом или за поясом.

Первоначально они имели самую разнообразную форму - от круга до треугольника. Квадратная же вошла в обиход с легкой руки французской королевы Марии Антуанетты, закрепившись уже навсегда. Время, когда носовые платки, называемые ширинками, появились на Руси, точно неизвестно.

Самые ранние музейные образцы датируются XVI веком. В качестве гигиенической принадлежности носовые платки стали применяться с XVIII века. Отчасти этому способствовало увлечение дворянства и купечества нюханьем табака. С того времени производство носовых платков пошло по двум направлениям: как декоративный аксессуар и как предмет повседневной необходимости.

\* \* \*

## БОНСАЙ

- искусство выращивания карликовых деревьев и других миниатюрных растений - зародился не в Японии. Хотя даже само слово «бонсай» образовано сочетанием двух японских слов - «бон» и «сай», что в переводе соответственно - «плошка» и «сажать, выращивать».



Традиция выращивания маленькой копии большого растения в цветочном горшке пришла из Поднебесной, где первые изображения крошечных ландшафтов с растительностью появились еще в 200 году до н. э. И только в XI веке японские монахи, постигавшие в Китае буддистскую философию, привезли бонсай к себе на родину.

Поначалу только очень состоятельные люди могли позволить себе подобное увлечение, но постепенно искусство выращивания живых миниатюр вошло в каждый дом, став неотъемлемой частью японской культуры. Со временем в Японии возникла собственная школа бонсай. Здесь, наряду с высадкой карликовых деревьев высотой около 54 см, развивалось и искусственное культивирование различных деревьев, численность видов которых к концу XIX века достигала трехсот. В Европе бонсай начал проникать лишь в начале XX века, и только в 1937 году, на Всемирной парижской выставке, с этой необычной разновидностью искусства смогла познакомиться широкая публика.

## ПРОДУКТЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ НАИБОЛЕЕ ОПАСНЫ ДЛЯ НАШЕГО ЗДОРОВЬЯ

### Американская "десятка"

**1. Салатная зелень.** Причина, видимо, в том, что американцы покупают зелень уже мытую и порезанную. Но качество машинного мытья и сушки не гарантирует, что на ней не остались частицы земли, химикатов и удобрений.

**2. Яйца.** Тут все просто - в них часто живет сальмонелла, и яйца без серьезной термической обработки (например, всмятку или в мешочек) эту опасную начинку сохраняют в целостности.

**3. Тунец (и прочие скумбрийные).** Любимая рыба американцев при неправильной заморозке и хранении накапливает токсичный белок скомбротоксин. Это предшественник того самого гистамина, который вызывает аллергические реакции.

**4. Устрицы.** Бывают заражены вибрионом, родственным холерному. Он вызывает гастроэнтерит - боль в животе, воспаление, рвоту, понос.

**5. Картофель.** В составе салатов, которые обожают американцы. Причина, конечно, не в самой картошке, а в том, что в таком салате мешают вареные и сырые продукты. При хранении, даже недлительном, возникает замечательная среда для размножения микробов с сырых продуктов, если их плохо мыли или чистили.

**6. Мягкие сыры.** В сырах типа бри, камамбер, рокфор и проч. могут размножиться кишечные палочки. Такие сыры опаснее всего для беременных и людей со сниженным иммунитетом - отравление окажется серьезным. У нас такие отравления вызывают обычно молочные продукты (творог, сметана) и сырое молоко. Но американцы всего этого просто не едят.

**7. Мороженое.** Тоже может быть заражено сальмонеллой и кишечной палочкой.

**8. Томаты.** Их американцы часто суют в бутерброды, для чего режут. Если плохо помыть, могут быть источником бактерий, живущих в почве. Если заметить, в салатах и сэндвичах "Макдоналдса" теперь резаных томатов нет, в салаты кладут только черри. Думают, что они безвредны.

**9. Проростки семян.** Семена могут быть заражены бактериями в поле или при хранении, а тепло и сырость, необходимые для их проращивания, обожают и бактерии, которые начинают бурно размножаться.

**10. Лесные ягоды, особенно малина.** Бывают заражены возбудителем по имени циклоспора, вызывающим что-то вроде гриппа с поносом, который может длиться неделями. Требуется лечения антибиотиками.

### Российская "десятка"

Наши эксперты-инфекционисты выстраивают списки потенциально опасных продуктов не по количеству случаев, а по наиболее часто встречающимся возбудителям. Лидируют среди них сальмонелла и золотистый стафилококк. Первый попадает на продукты от самих животных и птиц, второй - от людей, болеющих гнойничковыми заболеваниями кожи и глотки типа тонзиллита, а также от коров, болеющих маститом. Поэтому топ-список выглядит так:

**1. Яйца.**

**2. Мясо (курятина, утятинка, свинина, говядина и др.).**

**3. Молоко и молочные продукты.**

**4. Непрожаренные котлеты, паштет, ливерная колбаса, ветчина.**

**5. Студень, он же холодец,** - прекрасная среда для размножения любых микробов, недаром что-то вроде студня используют ученые для выращивания бактерий в лабораториях.

**6. Салаты с картофелем и яйцами.** Тоже хорошая среда для микробов: картофельный крахмал - питательный углевод.

**7. Пирожные и торты с кремом.**

**8. Плохо очищенные и мытые корнеплоды (морковь, свекла и т.п.).** Часто бывают загрязнены микробами, которые переносят грызуны.

**9. Морепродукты (мидии, креветки, кальмары и т.п.).** Могут быть также заражены вибрионами, как и устрицы. И при недостаточной термической обработке заразить человека.

**10. Рис и готовые блюда из него.** Часто бывают заражены бактерией эхиноцереус. Она бурно размножается, если оставить блюда при комнатной температуре. Именно поэтому рис для суши, к примеру, обеззараживают уксусом.



## СУДОКУ?

				5	3			2
5	4					6	1	3
	3	8	9		6			4
	7	6	5		4			
	5	4		2	1	9		
	1				8			4
4		3	2			1	7	
			1	4				5
1			3			4	6	

### Должна ли переводиться беременная женщина с момента установления беременности на работу, не связанную с использованием компьютера?

Согласно ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Требования к условиям труда женщин в период беременности подробно изложены в разд. 4 СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин", утвержденным постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32. Женщины, занятые на работах, профессионально связанных с использованием персональных электронно-вычислительных машин, со

нормой регулируется ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Данная статья предусматривает право работника в любое время расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя об этом не позднее чем за две недели (по общему правилу). Основанием для такого увольнения является заявление работника с просьбой уволить его по собственному желанию.

Согласно указанной статье работник, написавший заявление об увольнении, вправе отозвать его в любое время до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае его нельзя уволить по данному основанию, если только на его место уже не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника

дней со дня фактического допущения работника к работе.

Несоблюдение письменной формы трудовых договоров является нарушением норм ст. 67 ТК РФ, за что работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

В соответствии со ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). В случае если для работника предусмотрен испытательный срок, то такое условие должно быть записано в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ).

Продление срока испытания трудовым законодательством не предусмотрено.

# ВЫ ХОТЕЛИ УЗНАТЬ? ..

времени установления беременности должны переводиться на работу, не связанную с использованием ПЭВМ, или для них должно быть ограничено время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену), при условии соблюдения соответствующих гигиенических требований (разд. XIII Гигиенических требований к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПин 2.2.2/2.4.1340-03, утв. постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. № 118).

Обязанность врача при наличии вредных и опасных условий труда - выдать беременным с момента первой явки "Врачебное заключение о переводе беременной на другую работу" с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Для того чтобы воспользоваться указанной льготой, беременная женщина должна иметь медицинское заключение, а также написать письменное заявление с просьбой о переводе. При наличии двух указанных условий работодатель обязан перевести женщину на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

В соответствии с ч. 2 ст. 254 Трудового кодекса РФ до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Перевод оформляется приказом работодателя. Запись в трудовую книжку о переводе в порядке ст. 254 Трудового кодекса РФ не вносится, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 Трудового кодекса РФ в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянных переводах.

### Работник собрался идти в отпуск с последующим увольнением по собственному желанию и заключил соглашение с работодателем о выплате пяти средних зарплат. Если работник передумал увольняться по соглашению сторон, может ли он отозвать свое заявление?

В вопросе идет речь сразу о двух основаниях прекращения трудового договора - по собственному желанию и по соглашению сторон. Между тем эти основания являются самостоятельными и регулируются по-разному.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному жела-

(т. е. по собственному желанию) этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Условия увольнения по данному основанию стороны (работник и работодатель) согласовывают совместно и определяют их в соглашении (причем инициативу к его заключению может проявить любая из сторон трудового договора). Желательно, чтобы соглашение было составлено в письменной форме.

Перед таким увольнением также возможно предоставление отпуска. Однако возможность отъезда работника от увольнения по соглашению сторон (когда оно уже заключено) законодательством не предусмотрена. Следовательно, отказ возможен либо в порядке и на условиях, предусмотренных соглашением сторон об увольнении, либо (если соглашением указанный вопрос не урегулирован) только при согласии работодателя.

Таким образом, если увольнение происходит по собственному желанию, то работник по общему правилу может отозвать свое заявление до дня начала отпуска. Если же работника увольняют по соглашению сторон, то для отзыва заявления необходимо согласие работодателя.

### Работник принят на работу в организацию с испытательным сроком два месяца. С приказом работник ознакомлен, есть его подпись. Трудовой договор в настоящее время с ним еще не заключен. Можно ли продлить (увеличить) испытательный срок работнику еще на один месяц, то есть оформить его с испытательным сроком три месяца?

Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с нормами ТК РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих



### В 1991 г. по решению суда был расторгнут брак. На дату принятия решения госпошлина, которую необходимо было уплатить при обращении физического лица в органы ЗАГС за выдачей свидетельства о расторжении брака, составляла 50 руб. В 1991 г. физическое лицо с просьбой о выдаче свидетельства в ЗАГС не обращалось. В 2009 г. госпошлина за указанные действия составляет 200 руб. В каком размере физическое лицо должно уплатить госпошлину при обращении в ЗАГС в 2009 г.?

В соответствии со ст. 8 федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ (с изм. на 17.07.2009) "Об актах гражданского состояния" свидетельство о государственной регистрации акта гражданского состояния выдается в удостоверение факта государственной регистрации акта гражданского состояния.

Статьей 10 закона № 143-ФЗ установлено, что за государственную регистрацию актов гражданского состояния уплачивается государственная пошлина, размер и порядок уплаты (освобождения от уплаты) которой определяются законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

С 1 января 2005 г. за государственную регистрацию актов гражданского состояния и другие юридически значимые действия, совершаемые органами записи актов гражданского состояния и иными уполномоченными органами, уплачивается государственная пошлина в размерах, установленных ст. 333.26 гл. 25.3 "Государственная пошлина" Налогового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, в соответствии с пп. 2 п. 1 ст. 333.26 Налогового кодекса за государственную регистрацию расторжения брака, включая выдачу свидетельств при расторжении брака в судебном порядке, уплачивается государственная пошлина в размере 200 руб. с каждого из супругов.

Ответы на вопросы подготовила В. КАПШУКОВА, старший юрист консульт. ФОО.

### ПРАВОВУЮ КУЛЬТУРУ - ОМИЧАМ\*

## СРОК ОПРЕДЕЛЕН СТАТЬЕЙ

**Уголовное дело на моего брата передано в суд, но дату разбирательства никак не назначают. В какие сроки суд должен рассмотреть дело?**

В соответствии со статьей 227 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации по поступившему уголовному делу судья принимает одно из следующих решений:

- 1) о направлении уголовного дела по подсудности;
- 2) о назначении предварительного слушания;
- 3) о назначении судебного заседания.

Решение судьи оформляется постановлением, в котором указываются:

- 1) дата и место вынесения постановления;
- 2) наименование суда, фамилия и инициалы судьи, вынесшего постановление;

3) основания принятого решения.

Решение принимается в срок не позднее 30 суток со дня поступления уголовного дела в суд. В случае, если в суд поступает уголовное дело в отношении обвиняемого, содержащегося под стражей, судья принимает решение в срок не позднее 14 суток со дня поступления уголовного дела в суд. По просьбе стороны суд вправе предоставить ей возможность для дополнительного ознакомления с материалами уголовного дела.

Копия постановления судьи направляется обвиняемому, потерпевшему и прокурору.

В силу статьи 233 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации рассмотрение уголовного дела в судебном заседании должно быть начато не позднее 14 суток со дня вынесения судьей постановления о назначении судебного заседания, а по уголовным делам, рассматриваемым судом с участием присяжных заседателей, - не позднее 30 суток.

Рассмотрение уголовного дела в судебном заседании не может быть начато ранее 7 суток со дня вручения обвиняемому копии обвинительного заключения или обвинительного акта.

В соответствии со статьей 47 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации обвиняемый вправе приносить жалобы на действия (бездействие) и решения дознавателя, следователя, прокурора и суда и принимать участие в их рассмотрении судом. Таким образом, нарушение сроков принятия судом решения по поступившему в суд уголовному делу является основанием для принесения обвиняемым жалобы на бездействие суда.

Учитывая специфику рассмотрения уголовного дела, уголовно-процессуальным законодательством Российской Федерации срок рассмотрения уголовного дела не установлен. Вместе с тем Конституционный суд Российской Федерации в своих постановлениях неоднократно указывал на необходимость обеспечения каждому арестованному или задержанному по уголовному обвинению лицу права на судебное разбирательство в течение разумного срока.

## СКОЛЬКО СТОИТ ПОДАРОК

**Какова сумма налога при передаче земельного участка от бабушки в дар внучке?**

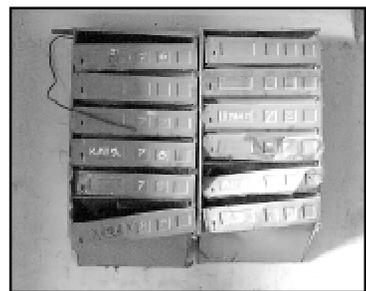
В соответствии с пунктом 18.1 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации не подлежат обложению (освобождаются от налогообложения) налогом на доходы физических лиц доходы в денежной и натуральной формах, получаемые от физических лиц в порядке дарения, за исключением случаев дарения недвижимого имущества, транспортных средств, акций, долей, паев.

При этом доходы, полученные в порядке дарения, в том числе в случае дарения недвижимого имущества, транспортных средств, акций, долей, паев, освобождаются от налогообложения при условии, что даритель и одаряемый являются членами семьи и (или) близкими родственниками в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации (супругами, родителями и детьми, в том числе усыновителями и усыновленными, дедушкой, бабушкой и внуками, полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами).

## ДУМАЙТЕ САМИ, РЕШАЙТЕ САМИ

**В многоквартирном доме почтовые ящики давно поломаны, искоружены. Кто их должен ремонтировать - почта или управляющая компания?**

В соответствии с федеральным законом от 17 июля 1999 года № 176-ФЗ "О почтовой связи" услуги почтовой связи - это лишь действия или деятельность по приему, обработке, перевозке, доставке (вручению) почтовых отправлений, а также по осуществлению почтовых переводов денежных средств. Соответственно решение вопроса по обеспечению индивидуальными абонентскими почтовыми ящиками граждан находится вне компетенции организаций почтовой связи.



Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 2006 года № 491 "Об утверждении Правил содержания общего имущества в многоквартирном доме и Правил изменения размера платы за содержание и ремонт жилого помещения в случае оказания услуг и выполнения работ по управлению, содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме ненадлежащего качества и (или) с перерывами, превышающими установленную продолжительность" (далее - постановление правительства) определен состав общего имущества.

Исходя из положений постановления правительства однозначно отнести абонентские почтовые ящики к составу общего имущества не представляется возможным. Вместе с тем в соответствии со статьей 162 Жилищного кодекса Российской Федерации, пунктом 1 Правил содержания общего имущества в многоквартирном доме, утвержденных постановлением правительства, в целях выполнения обязанности по содержанию общего имущества состав общего имущества определяется собственниками помещений в многоквартирном доме.

При указанных обстоятельствах рекомендуем собственникам многоквартирного дома в целях выполнения обязанности по содержанию общего имущества решить вопрос об отнесении абонентских почтовых ящиков к общему имуществу на общем собрании собственников многоквартирного дома (с соответственным указанием в договоре управления многоквартирным домом).

Татьяна ПЕТРОВА, консультант департамента социальной политики Администрации г. Омска.

\*Материалы под этой рубрикой публикуются в рамках городской программы "Повышение правовой культуры в Омске".