

# ШОЗВИЩИЯ

№ 1 (966) • 14 - 20 ЯНВАРЯ 2010 г. • ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦИИ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

## ГОСТИ ПРАЗДНИКА СТАЛИ ПОБЕДИТЕЛЯМИ



Остались позади новогодние каникулы... Но сверкание украшающей городские улицы иллюминации, блеск разноцветных гирлянд и мишуры на магазинных витринах и еще чувствующийся повсюду чарующий запах хвои заставляют детей и взрослых возвращаться к приятным воспоминаниям. Прежде чем включиться в череду привычных трудовых и учебных будней, так хочется поделиться с кем-то впечатлениями, которые подарил любимый праздник! Особенно много их у ребятишек: предшествующие новогодние события часто становятся в январские дни главной темой разговоров на школьных переменах. И, наверное, не раз в увлекательных детских рассказах будет упомянута профсоюзная елка. Уже несколько лет подряд она становится одним из самых ярких новогодних мероприятий для юных омичей. За время нынешних зимних каникул ее гостями стали более 17 тысяч ребят, чьи мамы и папы трудятся на предприятиях города и области.

Окончание на с. 9.

### Сегодня в номере:

#### НАГРАЖДЕНИЕ

#### ЗА ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ПРОФДВИЖЕНИЯ

По традиции в канун нового года в Федерации омских профсоюзов прошла торжественная церемония награждения профработников и активистов высшей региональной профсоюзной наградой - нагрудным знаком ТОО ФОР "За вклад в развитие профсоюзного движения Омской области".



2-я стр.

#### СИТУАЦИЯ

#### КОМУ МЕШАЕТ СИСТЕМА?

Сегодня уже вряд ли кто подвергнет сомнению позитивную роль системы социального партнерства, выстраиваемой в Омской области. Вроде бы в ее совершенствовании заинтересованы все. Но, оказывается, всё далеко не так благополучно: в последнее время появилась угроза, подрывающая основы преемственности системы по всей ее вертикали.

3-я стр.

#### ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ

#### КТО СОЗДАЕТ БРЕНД

На XXVIII отчетно-выборную профсоюзную конференцию ОАО "Газпромнефть-Омск" было избрано 85 делегатов. Все они собрались морозным предновогодним днем, чтобы заслушать отчет о работе профсоюзного комитета за период с декабря 2004-го по декабрь 2009 года, дать ей оценку, сделать выбор и определить направления дальнейшей работы.



4-я стр.

НАГРАЖДЕНИЕ

# ЗА ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ПРОФДВИЖЕНИЯ

По традиции в канун нового года в Федерации омских профсоюзов прошла торжественная церемония награждения профработников и активистов высшей региональной профсоюзной наградой - нагрудным знаком ТОО ФОП "За вклад в развитие профсоюзного движения Омской области".

Среди 32 удостоенных этого знака в 2009 году - 23 представителя основных ячеек профсоюзов: профгрупп, цехкомов и профкомов. Открывая церемонию награждения, председатель Федерации Валерий Якубович по этому поводу, в частности, сказал: "Сегодня мы приветствуем тех, кто внес, без преувеличения, наибольший вклад в дела профсоюзов области и кто ближе всего находится к рядовым членам профсоюзов, к их бедам и проблемам. Благодаря труду этих активистов и складывается в первую очередь авторитет профсоюзов".

В тот день из рук председателя ФОП нагрудный знак "За вклад в развитие профсоюзного движения Омской области" получила регулировщица 6-го разряда радиоэлектронной аппаратуры монтажного цеха ОАО "Центральное конструкторское бюро автома-

тики" Ольга Онищенко. Более двадцати лет она возглавляет цехом одного из самых крупных под-

разделений на предприятии, в котором 96 процентов работающих - члены профсоюза. Работа цеховой

профорганизации отмечена Почетной грамотой ЦК отраслевого профсоюза. К тому же третий созыв Ольга Владимировна избирается членом профкома ЦКБА. Среди награжденных был и председатель профкома ООО "Омсктехуглерод" Павел Юров. В условиях реорганизации предприятия он провел большую организаторскую работу по созданию новой профсоюзной организации, не снизив при этом уровень профсоюзного членства. Сегодня, как и прежде, он составляет здесь более 70 процентов.

Высшей профсоюзной наградой удостоена заведующая учебно-методическим кабинетом кафедры экономической теории и финансового права Омской юридической академии МВД России Светлана Минеева. Уже двадцать лет она единодушно избирается председателем профкома и почти столько же времени является членом обкома профсоюза работников госучреждений и обществен-

ного обслуживания. За последние пять лет число членов профсоюза в возглавляемой ею первичке возросло почти в три раза. Поздравления коллег принимал и председатель профкома Называевской дистанции пути на Омском отделе Западно-Сибирской железной дороги Владимир Уваров. В 2008 году он возглавил и координационный совет профсоюзной организации Называевского муниципального образования. С его приходом на этот пост возобновлена в районе учеба профактива, на хорошем организационном уровне проводятся спортивные, культурно-массовые мероприятия, конкурсы профессионального мастерства.

Нагрудные знаки ТОО ФОП "За вклад в развитие профсоюзного движения в Омской области" по итогам работы в 2009 году были также вручены руководителям областных организаций и работникам аппарата Федерации омских профсоюзов.

Николай МИХАЙЛОВ.



Председатель ТОО ФОП Валерий Якубович вручает нагрудный знак «За вклад в развитие профсоюзного движения Омской области» председателю цехкома, члену профкома МП г. Омска «Тепловая компания» Елене Демидовой.

ХОРОШАЯ НОВОСТЬ

## УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ - ОДИН ИЗ ЛУЧШИХ

Накануне нового 2010 года Методический совет ФНПР по вопросам профсоюзного образования и исследования проблем профсоюзного движения подвел итоги конкурса "Активное обучение - эффективный профсоюз", который проводился в 2008/09 учебном году по теме "Школа профсоюзного актива - первичное звено в системе профсоюзного образования". И в Омск пришло хорошее известие - в номинации "Лучший учебный центр профсоюзов" центр профсоюзного образования ФОП занял второе место.

Напомним, что учебный центр ФОП начал действовать в 2005 году. И с тех пор здесь непрерывно совершенствуется организация обучения, растет уровень учебно-методического и материально-технического обеспечения. Эти основные составляющие успешной подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива учитывались в первую очередь и при подведении итогов конкурса. Представляется любопытным то, что первенство наш центр уступил не кому иному, а такому крупному и "играющему" на образовательном поле профсоюзов не один десяток лет центру, как учебно-исследовательский центр Московской федерации профсоюзов.

Деятельность УМЦ ФОП оценена еще в одном конкурсе - на лучшую организацию работы по мотивации профсоюзного членства, который организовал и провел Зональный учебно-методический центр профсоюзов Санкт-Петербурга с целью привлечения внимания и активизации работы по мотивации профсоюзного членства. В номинации "Лучшая организация обучения по мотивации профсоюзного членства" он занял третье место. На конкурс по этой теме были пред-

ставлены материалы лекционных и практических занятий преподавателей центра: заместителя заведующего отделом по социальным вопросам и работе с молодежью, председателя молодежного совета ФОП Андрея Ефремова и главного специалиста УМЦ Татьяны Петровской.

К слову, обучение в центре проводят не только высококвалифицированные специалисты Федерации омских профсоюзов, но и региональных отделений Фонда социального страхования и Пенсионного фонда РФ, органов федерального государственного надзора, исполнительной власти, высших учебных заведений, пятая часть из них имеет ученые звания и степени. А разнообразие форм занятий (лекции, семинары, деловые игры, круглые столы), в ходе которых активно используются современные технические средства и оргтехника, и немногочисленный состав групп (по 25-30 человек) способствуют значительному повышению эффективности учебного процесса.

И еще о Санкт-Петербургском конкурсе. В номинации "Лучший информационно-пропагандистский материал по мотивации профсоюзного членства" лауреатами стали Федерация омских профсоюзов и Омский областной комитет профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания. Здесь определяющими были такие критерии, как процент профсоюзного членства, нестандартность подхода к проблеме вовлечения работников в профсоюз, достижение высокого уровня стабильности и осознанности профсоюзного членства, ценность представленного опыта для практического применения.

Семен ТАРАСОВ.

В ОАО "Омская энергосбытовая компания" готовится к подписанию новый коллективный договор. Профком собрал из подразделений предложения для возможного внесения в договор. Свои предложения подготовила и профгруппа Крутинского участка Западного отделения "Омскэнергосбыта".

РАЙОННЫЕ БУДНИ

## ЕСТЬ ПРЕДЛОЖЕНИЯ...

Участок занимается реализацией электроэнергетики всем нуждающимся юридическим и физическим лицам Крутинского района. Коллектив участка небольшой, всего 10 человек. Из них 8 членов профсоюза, составляющих профгруппу, которую возглавляет самый старший и опытный работник, агент по сбыту энергии Сергей Колесников. Кроме того, он является общественным уполномоченным по охране труда. В основные профессиональные обязанности Сергея Ивановича, как и еще двух агентов, входит контроль за своевременностью и полнотой платежей и объемом работ, работа с должниками посредством устных напоминаний, предупреждений об ответственности, письменных уведомлений под роспись. Агенты в процессе работы довольно тесно общаются с людьми, среди которых встречаются инфекционные больные. Поэтому С. Колесников не согласен с тем, что агентов исключили из перечня работников, нуждающихся в периодическом медицинском обследовании по причине якобы отсутствия вредных факторов и риска для здоровья. Он хочет, чтобы в новом колдоговоре агентам было возвращено право на медобследование. Профгруппорг считает необходимым вернуть агентам и "фирменную" спецодежду, которой они по действующему колдоговору также лишены (правда, спецодежда не только повышает престиж компании, но и помогает агентам общаться с абонентами, облегчает работу - избавляет от лишних объяснений, добавляет солидности).

Эти два предложения для будущего колдоговора, касающиеся работы агентов, изложены в письме, которое направлено председателю профкома "Омскэнергосбыта" Валентине Корниленко. Коллективный договор Омской энергосбытовой компании распространяется на все районные подразделения, в том числе и крутинское. Соответственно, в колдоговоре учитываются (или во всяком случае должны учитываться) интересы работников участков.

Крутинский участок возглавляет тридцатитрехлетний Роман Кузнецов, как и большинство трудового коллектива, состоящий в профсоюзе. А средний возраст работников - примерно 45 лет. Все они жители Крутинского района, имеющие надлежащее образование и квалификацию. Небольшое количество работников не мешает участку нормально выполнять стоящие перед ним задачи. Тем более, что с зарплатой, по словам Р. Кузнецова, "проблем нет", она поступает прямо из "Омскэнергосбыта". За охраной труда зорко следит уполномоченный. Благодаря профсоюзной организации нормально поставлено оздоровление. В прошлом году летом двое детей одного работника участка 20 дней отдыхали на Черном море, привезли оттуда массу положительных впечатлений. После этого бухгалтер участка воспользовался 14-дневной санаторно-курортной путевкой... Коллектив в принципе старается участвовать в мероприятиях, проводимых головной компанией, но проблему территориальной удаленности еще никто не отменял.



Сергей Колесников (слева) и Роман Кузнецов готовят к отправке предложения для нового колдоговора.

Трудности в работе

есть у любого коллектива, даже у небольшого. В силу специфики основная проблема Крутинского участка "Омскэнергосбыта" - это должники. Причем не юридические лица - здесь всё в порядке, организации аккуратно рассчитываются за потребленную энергию. Хлопоты доставляет исключительно население, точнее - определенная его часть. В любом районе имеются злостные неплательщики, и из 7,5 тысячи крутинцев хоть один такой всегда найдется. В большей степени среди них люди из неблагополучной социальной среды, но бывают и вполне нормальные, которые остались без работы, "попали" на кредит. Приходится энергетикам не только напоминать и уведомлять, но и применять к неплательщикам определенные меры воздействия - отключать от источника (ежемесячно производится 10 - 15 отключений), обращаться в правоохранительные органы. Как замечает Роман Кузнецов, подобные меры дают положительный результат, дисциплинируют потребителей, которые сразу находят средства, чтобы расписаться за энергию. А что касается количества должников, то их за последние годы больше не стало. Кризис их тоже особо не добавил.

Сергей ПЕТРОВ. Фото автора.

## ПАМЯТИ ТОВАРИЩЕЙ

Федерация омских профсоюзов скорбит о безвременно ушедших из жизни заместителе председателя облпрофорганизации "Всероссийского Электропрофсоюза" Викторе Николаевиче БАСОВЕ и заместителе председателя облпрофорганизации работников пищевой и перерабатывающей промышленности Галине Николаевне СЕРБИНОВСКОЙ, которые долгие годы отдали делу защиты интересов трудящихся.

Виктор Николаевич БАСОВ скончался на 63-м году жизни. Много лет он посвятил работе на предприятиях Омской энергосистемы. В отрасли начал трудиться в 1969 году, работал в Омскэнергосбыте и Энергонадзоре. В 1985 году Виктор Николаевич стал секретарем, заместителем председателя Омской областной организации "Всероссийского Электропрофсоюза". В этой должности продолжал трудиться и в последние годы.

Галина Николаевна СЕРБИНОВСКАЯ ушла из жизни на 53-м году. Профсоюзная деятельность Галины Николаевны началась в 1995 году, когда она возглавила профком АОЗТ "Сибшерсть". Через несколько лет ее избрали заместителем председателя облпрофорганизации работников пищевой и перерабатывающей промышленности.

Виктор Николаевич и Галина Николаевна всегда пользовались большим уважением среди коллег. Это были профессиональные и ответственные профлидеры, чуткие и отзывчивые люди.

Разделяем горечь утраты с семьями, родными и близкими Виктора Николаевича и Галины Николаевны. Светлая память о них навсегда сохранится в наших сердцах.

СИТУАЦИЯ

# КОМУ МЕШАЕТ СИСТЕМА?

Сегодня уже вряд ли кто подвергнет сомнению позитивную роль системы социального партнерства, выстраиваемой в Омской области. Вроде бы в ее совершенствовании заинтересованы все. Но, оказывается, всё далеко не так благополучно: в последнее время появилась угроза, подрывающая основы преемственности системы по всей ее вертикали. Какая? Вот об этом и говорит заместитель председателя Федерации омских профсоюзов Виктор ХМЕЛЬНИЦКИЙ.

- Виктор Тихонович, так в чем же проблема? Вроде бы и на уровне Российской трехсторонней комиссии, и на уровне отраслевых профсоюзов, и на региональном уровне система соцпартнерства достаточно отработана и позволяет решать вопросы, волнующие каждую из сторон...

- Это так, однако у соцпартнеров - региональной власти, областного объединения работодателей и Федерации омских профсоюзов большую озабоченность вызывало состояние соцпартнерства в муниципальных районах области. Понимая всю значимость складывающейся ситуации, в целях формирования и укрепления муниципальных объединений работодателей сторонами была проделана определенная работа. Федерацией омских профсоюзов, как заинтересованной стороной в формировании системного партнера, была оказана помощь в подготовке уставных документов и в регистрации районных объединений работодателей.

В конечном итоге и в районном формате была сформирована система социального партнерства муниципальной власти, объединений работодателей и представительных органов профсоюзов. Сегодня мы работаем над повышением ее эффективности, в том числе и над распространением сферы влияния соцпартнерства на все хозяйствующие субъекты - на предприятия и учреждения. И вот здесь на первичном уровне соцпартнерства, на уровне коллективно-договорного регулирования трудовых и социальных вопросов на предприятиях, стали проявляться негативные тенденции. Сразу оговорюсь: на тех предприятиях, где есть профсоюзная организация, ситуация, как правило, отслеживается и контролируется, все вопросы решаются именно в системе соцпартнерства - чтобы проблемы разруливались менее болезненно для каждого работника и в то же время не губительно для предприятия в целом. Однако начало расти количество коллективных договоров, заключаемых с так называемыми несистемными партнерами.



**ИЗ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ИСПОЛКОМА ФОП:**  
"Только за шесть месяцев 2009 года количество коллективных договоров, заключенных от имени работников иными представительными органами, увеличилось со 179 до 397. Наиболее значительное увеличение произошло в областной организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания, а также в областной профсоюзной организации работников агропромышленного комплекса".

Да, с одной стороны, Трудовой кодекс предусматривает право заключения коллективного договора от имени работников иными представительными органами (ИПО). Это возможно, если на предприятии, в учреждении нет первичной профсоюзной организации. Так что здесь вроде бы всё легитимно.

Но! На деле ситуация складывается противоречивая и выходит из рамок социального партнерства. Вот смотрите: мы заключили трехстороннее соглашение на областном уровне. По закону соглашение, заключенное уже на муниципальном уровне, не должно нарушать, ухудшать достигнутые договоренности. И соответственно далее: заключаемые коллективные договоры не должны вступать в противоречие с достигнутыми отраслевыми, муниципальными соглашениями. В том числе в плане повышения эффективности производства, производительности труда, заработной платы и т.д.

Только проблема в том, что договоры, заключенные иными представительными

органами, не являются органичным продолжением всех соглашений. Всё, тут цепочка прерывается. Кстати, и руководители, заключившие такие договоры, как правило, не входят в объединения работодателей, и профсоюзных на этих предприятиях тоже нет. В общем, в итоге не только система социального партнерства как бы обрывается, но и создается почва для всякого рода нарушений, в том числе и правового характера.

Федерация омских профсоюзов вместе со специалистами областного Министерства труда и соцразвития провели проверку коллективных договоров, заключенных иными представительными органами. И вот что было выявлено. Например, в колдоговоре Центра занятости населения Нововаршавского района в положении о премировании предусмотрено полное или частичное лишение премии, позволяющее работодателю единолично определять процент лишения премиальных. В коллективном договоре ООО "Зодиак" всё того же Нововаршавского района не указаны конкретные сроки выплаты заработной платы, имеются ссылки на документы, утратившие силу. А в текстах колдоговоров ООО "Малахит", Таврического художественного музея, ООО "Новоуральское", ООО "Скиф" и ряда других организаций ссылки сделаны на якобы согласованные отдельные действия работодателей с выборным органом первичной профсоюзной организации, которого в данных организациях просто нет...

**ИЗ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ИСПОЛКОМА ФОП:**  
"При проверке таких договоров, прошедших уведомительную регистрацию, выявлены факты отсутствия соответствующих документов, подтверждающих порядок избрания и полномочия иных представительных органов."

Хотел бы отметить, что эти проверки были сделаны не для того, чтобы кому-то на что-то "указать", а чтобы разобраться в сути и правовой содержательности колдоговоров, заключаемых несистемными партнерами. Причем заключаемых там, где отсутствует влияние и профсоюзов, и объединения работодателей. Да и местных властей тоже.

Получается, такие договоры руководители предприятий, как точно заметил губернатор области, подписывают сами с собой. Доходит до того, что дата заключения коллективного договора совпадает с датой выборов представительного органа, выступа-

ющего от имени коллектива. А где же все-стороннее обсуждение этого документа, его подготовка?

Все эти моменты мы обсудили на встрече с председателями координационных советов профсоюзных районов, на которую пригласили представителей Министерства труда и социального развития, Госинспекции по труду. Был сделан вывод, что такая практика заключения колдоговоров не устраивает ни одну из сторон.

Кстати, есть еще один момент, касающийся иных представительных органов. Дело в том, что их правовой статус в дальнейшем, после того, как они подписали коллективный договор, не определен никакими законодательными документами. К примеру, в случае невыполнения работодателем каких-то условий договора ИПО не наделен правом обращаться в суд. Он не может представлять интересы работников в иных органах. В определенной степени получается самообман. Вообще непонятна и позиция работодателя: являясь юридическим лицом, заключает колдоговор с лицом неюридическим? Документ для какого-то "внутреннего успокоения" получается.

При этом Федерацию омских профсоюзов стало особенно беспокоить, что те нарушения трудового законодательства, которые допускаются при заключении таких вот договоров, порождают у некоторых руководителей правовой нигилизм. Мол, я вот вписал сюда то, что нужно мне, а какие тут ставит требования закон - дело десятое.

Словом, ситуацию необходимо менять как можно быстрее, ведь речь идет о незащищенности всех работников организаций, где заключены подобные коллективные договоры. А значит, нужно добиваться создания первичных профсоюзных организаций, чтобы в конечном счете четкая система соцпартнерства была выстроена везде и по всей вертикали, начиная от коллективно-договорного регулирования на каждом предприятии и до федерального уровня.

**ИЗ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ИСПОЛКОМА ФОП:**  
"Обратиться к координаторам сторон социального партнерства всех уровней с предложением принятия совместных действий по развитию коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на предприятиях и в учреждениях всех форм собственности, не входящих в систему социального партнерства, на основе создания в них первичных профсоюзных организаций и вхождения работодателей в районные объединения".

Записал Яков ШИЛИН.

Минувший год для обкома профсоюза работников народного образования и науки был плодотворным во многих отношениях. Во-первых, прошел под знаком отчетов и выборов, которые дали старт следующему пятилетнему периоду деятельности облпрофсоюзной организации. Завершило череду значимых событий состоявшееся 30 декабря подписание отраслевого соглашения между Министерством образования Омской области и обкомом профсоюза. Кстати, аналогичное соглашение на очередной срок в апреле было заключено и с департаментом образования администрации г. Омска. Так что определены новые точки отсчета и в развитии социального партнерства.

Соглашение, заключенное с региональным министерством, как подчеркнула главный специалист обкома Алла Андриеевская, было разработано с учетом всех последних изменений в законодательстве и современных тенденций в развитии отрасли. Выполнение обязательств, которые приняла на себя сторона, должно способствовать успешной реализации концепции модернизации образования, национальной инициативы "Наша новая школа", нацпроекта "Образование".

Если говорить о содержании нового документа по сравнению с

предыдущим, действовавшим в 2007-2009 гг., то многие разделы в нем существенно расширены, конкретизированы. Значительные изменения коснулись сферы оплаты труда - во-первых, связанные с введением НСОТ. Причем при разработке соответствующих положений сторонами принимались во внимание различные нюансы на основе опыта учреждений по внедрению данных реформ. Министерство взяло на себя обязательство по совершенствованию отраслевой системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, коллективными догово-

## ОБРАЗОВАНИЕ

# В ГОД УЧИТЕЛЯ С НОВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ

рами и другими локальными нормативными актами. Принимать же их необходимо с учетом мнения профсоюзной стороны - это также обозначено в соглашении. Закреплено и то, что размер заработной платы работников должен определяться на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам. Более детально в новом документе разработаны пункты, касающиеся оплаты труда педагогов в периоды каникул и отмены учебных занятий (этот вопрос в конце прошлого года, как известно, обрел особую актуальность).

Объемный раздел соглашения посвящен социальному партнерству в сфере труда. В числе наиболее важных предусмотренных в нем моментов можно назвать обязательство по предоставлению работникам, обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемых учебных отпусков и других льгот, положенных по законода-

тельству. Раньше, как отмечают в обком профсоюза, нередко имели место нарушения данных прав педагогов. Так, например, известны случаи, когда учителя из сельских районов, направляемые на повышение квалификации, были вынуждены добираться до места учебы за свой счет. Теперь же в документе зафиксировано, что региональное Министерство образования обязуется обеспечивать соблюдение данных гарантий. Серьезно также доработаны разделы, связанные с режимом труда и отдыха, охраной труда.

Данное соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований Омской области и коллективных договоров в учреждениях. Очевидно, что все закрепленные в нем аспекты сотрудничества региональных органов власти и профсоюзной стороны в итоге сводятся к общей цели

- содействовать реализации всех позитивных начинаний в системе образования, направленных на повышение качества обучения и воспитания. Вряд ли кто-то поспорит с тем, что степень социальной защищенности педагога непосредственно сказывается на результате его труда. Хочется верить, что принятый документ станет серьезным шагом на пути к решению проблем работников отрасли. А благоприятным знаком можно считать тот факт, что в законную силу соглашение вступило 1 января - в первый день года, объявленного в стране Годом учителя.

**Ольга САВИЦКАЯ.**  
Текст отраслевого соглашения выставлен на сайте обкома профсоюза работников народного образования и науки, а также направлен в каждую профсоюзную организацию отрасли.

На XXVIII отчетно-выборную профсоюзную конференцию ОАО "Газпромнефть-Омск" было избрано 85 делегатов. Все они собрались морозным предновогодним днем, чтобы заслушать отчет о работе профсоюзного комитета за период с декабря 2004-го по декабрь 2009 года, дать ей оценку, сделать выбор и определить направления дальнейших действий.



## КТО СОЗДАЕТ БРЕНД

### ЗАРПЛАТА - ПРОБЛЕМА НОМЕР ОДИН

С докладом на конференции выступил председатель профкома Алексей Пучков. Он отметил, что в отчетном периоде коллектив акционерного общества практически беспрестанно жил в условиях реструктуризации, проводимой руководством головной организации "Газпромнефть" и сопровождающейся сокращением численности персонала. Поэтому профсоюзная организация в своей деятельности постоянно сталкивалась с изменениями ситуации на предприятии, незащищенностью работников, несовершенством правовой базы. Профком большое значение придавал коллективному договору, который является сегодня единственным механизмом цивилизованной защиты прав и интересов членов трудового коллектива. Содержание колдоговора за отчетный период существенно изменилось, обязательства сторон стали более конкретными.

Предметом серьезного внимания профкома были вопросы, связанные с оплатой труда. В колдоговоре прописаны все тонкости, локальные нормативные акты по оплате труда обязательно согласуются с профкомом. Статистические данные показывают, что за девять месяцев 2009 года среднемесячная зарплата в целом по коллективу составляла 17655 рублей. Для сравнения: на начало отчетного периода она была 7926 рублей. Тем не менее, подчеркнул А. Пучков, достижение достойной зарплаты остается проблемой номер один.

Одним из важных вопросов в связи с постоянной интенсификацией производства остается охрана и безопасность труда, улучшение его условий. В этом направлении многое делается - только в 2009 году на выполнение соответствующих мероприятий израсходовано почти 15 млн рублей. Затраты на охрану труда одного работника в прошлом году составили 9500 рублей. Но, несмотря на принимаемые меры, полагает Алексей Данилович, охране труда необходимо уделять более серьезное внимание. Это подтверждается периодически происходящими на производстве несчастными случаями - в 2009 году их было четыре.

Отметил докладчик и растущие затраты на охрану здоровья, медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение членов трудового коллектива и их семей. В основном средства изыскивались из прибыли акционерного общества, отчислений администрации профкому, а также за счет профсоюзных взносов. В минувшем году в целом на оздоровление было израсходовано почти 5 млн рублей, что дало возможность поправить здоровье 183 работникам ОАО. За то же время оздоровлено 93 ребенка работников предприятия, из них 51 - в санаторных лагерях.

Несмотря на трудности, связанные с разбросанностью подразделений по области, профком вместе с администрацией находил средства, возможности и формы организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы. Проводились корпоративные праздники, соревнования, оплачивалась аренда бассейнов, спортзалов. Команды акционерного общества по разным видам спорта с успехом выступали на спартакиадах предприятий нефтепродуктообеспечения ОАО "Газпромнефть".

### ВОПРОСЫ У ВСЕХ ОДНИ

В ходе прений представители разных подразделений предприятия без стеснения (а чего, действительно, стесняться?!), поднимали практически одни и те же вопросы. Прежде всего людей волнует чрезвычайно низкий размер заработной платы. Это беспокоит и специалистов автозаправочных станций, и автотранспортников, и работников нефтебазы. Высказывались предложения поднять зарплату на 50 и 100 процентов. Немало было сказано о неудовлетворительных условиях труда, о недостатках в материально-техническом обеспечении работающих. Спецдежда, обувь зачастую низкого качества, очень быстро изнашиваются, а то и вовсе не бывают нужного размера. Отсутствует теплая спецдежда, что приводит к болезням. Нет нормальных условий для того, чтобы пообедать. На заправках плохо функционируют системы видеонаблюдения, что негативно влияет на безопасность сотрудников, особенно ночью. Нет у них оборудования для проверки купюр; между тем периодически обнаруживаются фальшивые деньги, которые операторы долж-

ны заменить на настоящие из собственного тощего кошелька. Нет и добротных лопат, метел для уборки территории АЗС, случаются перебои в поставках бумажных полотенец и туалетной бумаги. Доэкономились до того, что из коллективного договора исключили обеспечение мылом водителей легкового автотранспорта - очевидно, им руки с мылом мыть не надо. Не хватает современных компьютеров, другой оргтехники для ведения отчетности... Всё это приводит к текучести кадров, причем уходят, как правило, самые квалифицированные специалисты. Молодежь на маленькую зарплату заманить сложно, тем более, что никак не решаются жилищные проблемы работников...

Председатель областной профорганизации работников химических отраслей Николай Субач выразил большую тревогу в связи с выступлениями делегатов конференции. Поднятые ими вопросы он разделил на две группы: одни требуют внимания и решения руководства компании, другие должны решаться "внутри" руководителями подразделений и профсоюзным комитетом. По мнению Николая Прокопьевича, больше имеется вопросов второй группы. Можно много говорить о бренде "Газпромнефть", но нужно создавать условия для тех, кто под этим брендом работает. И не надо больших усилий, долгих переговоров с руководителями компании для того, чтобы приобрести хорошую спецдежду, инвентарь, создать условия для приема пищи.

Сегодня трудное время, кризис, но ссылки на кризис, считает Н. Субач, не всегда объективны. Предприятия "Газпромнефти" не снизили объемы производства продукции (хотя ее реализация снижается), нормально работают. В то же время средняя зарплата тружеников ОАО "Газпромнефть-Омск" ниже четырех прожиточных минимумов, что предусмотрено коллективным договором и отрас-



левым соглашением. Это при всей относительности самого понятия "средняя зарплата", против которого давно выступают профсоюзы. Н. Субач полагает, что новому составу профкома вместе с администрацией предприятия необходимо уделять больше внимания вопросу оплаты труда, ставить его перед руководством компании, показывая истинную картину. Нужно заниматься и социальными программами, искать пути решения жилищной проблемы - например, через льготные кредиты. Предстоит новому составу профкома серьезно поработать и над другими вопросами, в том числе в связи с изменением самой профсоюзной структуры.

### ПРЕДЛОЖЕНИЯ БУДУТ РАССМОТРЕНЫ

Делегат конференции генеральный директор ОАО "Газпромнефть-Омск" Анатолий Вавришук, судя по выступлению, хорошо понимает роль трудового коллектива, каждого отдельного работника в достижении производственных целей. Понимает и то, что как работодатель он должен обеспечить надлежащие условия для эффективной деятельности. Вместе с тем директор напомнил "о нестабильной финансово-экономической ситуации в стране", резком падении объемов реализации нефтепродуктов, в чем собственно и состоит главная задача предприятия. Пришлось прибегнуть к непопулярным антикризисным ме-

рам, повлиявшим на настроение трудового коллектива. Как бы то ни было, А. Вавришук поблагодарил выступивших за конструктивные замечания и предложения, пообещав все их рассмотреть и проанализировать, составить совместно с профкомом план соответствующих мероприятий. А некоторые вопросы можно было бы решить сразу, на месте, на уровне руководителей подразделений, не доводя ситуацию до абсурда, отметил гендиректор.

Работу профкома и его председателя за отчетный период конференция оценила на "удовлетворительно". В результате открытого голосования новым председателем профкома ОАО "Газпромнефть-Омск" единогласно избран член профкома Александр Михайлович Тимофеев. В профсоюзный комитет избрано 12 человек, в том числе и ушедший на заслуженный отдых Алексей Данилович Пучков. Основным направлением работы нового состава профкома поставлено считать выполнение защитной, представительской, контрольной и воспитательной функций. Приоритетным направлением деятельности профорганизации определено повышение эффективности системы социального партнерства, защита социально-экономических, трудовых прав и интересов работников через коллективный договор.

Сергей ПЕРВЫХ.  
Фото  
Василия МОЛОШНИКОВА.

**Окончание. Начало на с. 1.**

Огни профсоюзной елки зажигались с 27 декабря по 6 января - всего состоялось 15 представлений. Проходили они по традиции в Концертном зале Омской филармонии. Прежним было не только место проведения большого детского праздника, ежегодно организуемого Федерацией омских профсоюзов и отраслевыми обкомами, - неизменной осталась и сама его атмосфера: теплая, душевная, волшебная...

Официальное открытие профсоюзной елки состоялось 29 декабря. В этот день на праздник были приглашены дети работников предприятий химических отраслей промышленности. Вместе с ними здесь были побывали и корреспонденты "Позиции", традиционно освещающей на своих страницах это счастливое событие. Уже с первых минут пребывания в фойе Концертного зала, где начиналось веселье, стало ясно, что профсоюзный елочный сезон-2010, как и все пре-

шумный хоровод - словом всё то, чего ждет любой ребенок от настоящего новогоднего торжества. Вместе с Дедом Морозом и Снегурочкой публику, окружившую зеленую пушистую красавицу, веселили бойкий Снеговик и озорная плутовка Лиса, не устававшие загадывать загадки. Да и сами ребята в нарядных карнавальных костюмах чувствовали себя героями сказок. Впрочем, те мальчишки и девчонки, которые пришли без новогодней экипировки, тоже имели возможность продемонстрировать мастерство перевоплощения. Неутомимые ведущие предложили всем детям изобразить повадки зайчика, ёжика, белочки и прочих лесных жителей - лучшие маленькие артисты получили поощрительные призы.

Искрящаяся эмоциями обстановка не могла не поднять настроения и взрослым. Ведь ничто так не радует мам и пап, как блеск в глазах и задорный смех их ребятисшек. Некоторые родители поделились впечатлени-

дителей - очередным подтверждением того, что в профорганизациях предприятий отрасли никогда не забывают о детях членов профсоюза. А вот Женя Реут, чей папа работает в ОАО "Омсктехуглерод", на елке в Концертном зале - гость со стажем. Как отмечает мама, этого события сын ждет каждый год, для него оно входит в "обязательную программу" празднования Нового года.

- Мы с мужем ощущаем и ценим профсоюзную поддержку, - говорит Инесса Реут. - И



**ПРОФСОЮЗНАЯ ЕЛКА**

# ГОСТИ ПРАЗДНИКА СТАЛИ ПОБЕДИТЕЛЯМИ



проявляется она не только в преддверии праздников. Очень важна для нас, например, помощь в плане оздоровления - на предприятии выделяют путевки и детям и взрослым. Наш старший сын каждое лето отдыхает в загородных лагерях, думаю, и Женя, когда подрастет, с удовольствием поедет. Словом, чувствуется забота профорганизации обо всей семье.

... А между тем приближалась самая интересная часть праздника - все отправились в зрительный зал на встречу со сказкой. Перед началом спектакля к детям и взрослым с поздравлениями обратились председатель ФОП Валерий Якубович и председатель обкома профсоюза работников химических отраслей промышленности Николай Субач. Искренне пожелали они здоровья, благополучия и согласия семьям всех присутствующих в зале и выразили надежду, что профсоюзная елка станет для ребят хорошим началом каникул, которые да-

дут заряд энергии для дальнейшей учебы в школе.

Спектакль, представленный новогодним содружеством театров "ШУМИМ", "Карусель" и "Третий Круг", назывался "Дед Мороз и Змей Горыныч: последняя битва". Это добрая сказка, соединившая в себе и захватывающий сюжет, и ненавязчивую поучительность, и красочное шоу. Немало препятствий возникло на пути Иванушки-дурачка, отправившегося по заданию Деда Мороза вызывать Снегурочку из темного царства Змея Горыныча. Преодолеть все преграды молодцу помогли отвага, дружба, честность и, конечно, горячая поддержка публики. Наверное, многим родителям по душе пришлось то, что показанная история приобщала к традициям русского фольклора, прославляла благородных персонажей народных сказок, популярность которых в последнее время несколько померкла по сравнению с героями зарубежных боевиков, заплонивших телеэкраны. Даже Баба Яга предстала патриоткой - сурово отчитала она своих слуг, изображающих из себя Черепашек Ниндзя и позабывших родной язык.

Оценили "продвинутые" юные зрители использование в спектакле современных мультимедийных технологий: большой экран выполнял на сцене функции волшебного зеркала, через которое Дед Мороз мог наблюдать за похождениями Иванушки, за тем, что происходит в логове Змея.

Важную роль в финале сказки, а именно в "последней битве" между добром и злом, сыграли маленькие гости праздника. Изюминкой вместе с положительными героями дули они на пламя, извергаемое огнедышащим чудовищем. Разумеется, такой сплоченности злодеи противостоять не смогли... С профсоюзной елки дети уходили победителями: с подарками и уверенностью в торжестве добра и справедливости.

**Елена ГЕНЕРАЛОВА.**  
Фото  
**Василия МОЛОШНИКОВА.**



дыдущие, сложится удачно и принесет много радости детворе. Даже самым нетерпеливым маленьким гостям, которые прибыли на праздник еще задолго до объявления сбора вокруг высокой стройной елочки, не пришлось скучать в томительном ожидании. Задорные клоуны сразу вовлекли их в водоворот развлечений. Забавы предлагались на любой вкус: можно было попрыгать через скакалку, покружиться на самодельной карусели, сконструированной смекалистым Петрушкой, или просто потанцевать под звуки всем знакомых мелодий из мультфильмов.

Ну а затем события развивались динамично, интересно и в то же время с соблюдением всех традиций, которые так нравятся каждому в главном зимнем празднике. Здесь были и встречи со сказочными персонажами, и чудесные превращения, и

ямы с корреспондентом "Позиции". Отзывы были только положительные - и у завсегдатаев мероприятий, и у новичков. Впервые на профсоюзную елку свою маленькую дочку привела Татьяна Агибалова, муж которой трудится в ОАО "Нефтехимавтоматика". По ее мнению, для ребятисшек праздник стал одним из самых приятных новогодних сюрпризов, а для их ро-

## «ЗОЛОТАЯ» АНТЕННА

В конце декабря в Москве состоялась торжественная церемония вручения ежегодной национальной премии "Золотая идея". В номинации "Молодые таланты" лауреатом премии стал инженер-конструктор Омского производственного объединения "Радиоавтоматика" Тимур Байкин.

Ежегодная национальная премия "Золотая идея" учреждена Федеральной службой по военно-техническому сотрудничеству России в целях стимулирования разработки и производства новейших конкурентоспособных отечественных образцов вооружения и военной техники, повышения эффективности военно-технического сотрудничества Российской Федерации с иностранными государствами. Директор ФВТС России Михаил Дмитриев на церемонии вручения отметил: "Премия стимулирует инициативную творческую мысль инженеров, конструкторов, их желание создавать лучшее в мире, способствующее укреплению национальной безопасности России и развитию международных отношений". Заместитель председателя Правительства РФ, председатель военно-промышленной комиссии при правительстве Сергей Иванов заявил: "Процесс создания новейших образцов военной продукции, развития сотрудничества с иностранными государствами нуждается в грамотной координации и стимулировании. Дух и замысел "Золотой идеи" как нельзя лучше отвечает этим целям и задачам".

Тимур Байкин удостоен премии "Золотая идея" за проект "Направленная приемопередающая антенна". Стоит напомнить, что совсем недавно Тимур стал победителем конкурса молодых инженеров, проведенного обкомом профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, именно за разработку антенны.

**Петр СЕРГЕЕВ.**

## ВНИМАНИЮ ПРОФАКТИВА

**ОМСКИЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТОО ФОП ПРИГЛАШАЕТ ПРОФСОЮЗНЫЙ АКТИВ**



**НА ОБУЧЕНИЕ В ЯНВАРЕ-ФЕВРАЛЕ**

**2009/10 УЧЕБНОГО ГОДА**

**ПО СЛЕДУЮЩИМ УЧЕБНЫМ ПЛАНАМ:**

- **вновь избранных председателей цеховых комитетов с 20 января по 24 марта. По окончании 40-часовой программы выдается свидетельство; режим занятий один раз в неделю (среда), 14.00 - 17.10;**

- **членов комиссии по пенсионному обеспечению с 1 февраля по 1 марта. По окончании 16-часовой программы выдается свидетельство; режим занятий один раз в неделю (понедельник), 14.00 - 17.10;**

- **бухгалтеров профсоюзных организаций - юридических лиц 21 января, 10.00 - 14.00. Замена ЕСН страховыми взносами. Изменение порядка расчета пособий по обязательному социальному страхованию. Актуальные вопросы современного пенсионного обеспечения. Изменения в законодательстве с 1 января 2010 года.**

# ГОРОСКОП НЕ ДЛЯ ВСЕХ

В астрологии существует такое понятие, как «выделенные люди». Это люди, у которых в этом году произойдет одно или несколько очень важных событий в жизни. Следует заметить, что, во-первых, «важные события» – понятие относительное. Для одних и «встреча с инопланетянами» происшествие «так себе», а для других порез на пальце приобретает масштаб вселенской катастрофы. Во-вторых, эти события могут быть как положительными, так и отрицательными, но обязательно станут значимыми, заметно меняющими жизнь человека.



Именно для нижеперечисленных людей 2010 год будет важным и, быть может, самым насыщенным событиями в десятилетии. Хотите верить, а хотите – проверьте! Для этого прочитайте ниже следующее, если вы нашли себя в первой части, внимательно прочитайте вторую.

**ЧАСТЬ 1**

## ВЫДЕЛЕННЫЕ ЛЮДИ ПО ЗНАКАМ ЗОДИАКА

К «выделенным людям» в 2010 году относятся:

**ОВНЫ**, рожденные с 21 по 24 марта, – 2010 год только поставит задачи, решение которых (сразу нескольких) предстоит в 2011 году.  
**ТЕЛЬЦЫ**, рожденные с 27 апреля по 21 мая, – счастливые заботы!  
**БЛИЗНЕЦЫ**. У всех Близнецов в период с июня по декабрь 2010 года найдется хоть один месяц, о котором можно будет сказать: стопроцентная реализация. Но счастье будет единовременным, это всего лишь эпизод, который можно назвать «вспышкой везения и удачи».

**РАКИ**, рожденные с 23 июня по 14 июля. Важный этап в жизни. Вы должны научиться жертвовать малым ради большего.  
**ЛЬВЫ**. Выделенных людей нет.  
**ДЕВЫ**, рожденные с 20 по 23 сентября, – время преодоления преград. Возможна косвенная связь с предыдущим 2009 годом. Например, те проблемы, которые начались в 2009 году, продолжатся весной (только весной) 2010 года.

**ВЕСЫ**, рожденные с 23 сентября по 10 октября. Важный период в жизни, время выдержки. Возможны изменения в квартирном вопросе.  
**СКОРПИОНЫ**, рожденные с 3 по 5 ноября, – продолжение кардинальных преобразований в жизни, которые необратимо начались в 2008-2009 годах. Изменения личности.

**СТРЕЛЬЦЫ**. Выделенных людей нет.  
**КОЗЕРОГИ**, рожденные с 21 декабря по 12 января, – много позитивных преображений. Вы получите то, что вам необходимо; возможны мистические события.

**ВОДОЛЕИ**, рожденные с 30 января по 18 февраля. Очень трудно прогнозировать 2010 год для Водолеев. Год неоднозначный: много преобразований, много интересного, много как плохого, так и хорошего, по крайней мере, звезды не обещают скуку. В вашем секторе неба много планет, вы являетесь двигателем всего зодиакального круга, в вас многие будут нуждаться. Используйте свою «нужность».

**РЫБЫ**. Все Рыбы – присутствие Юпитера в вашем знаке зодиака в 2010 году несет изменения в социальном статусе: «кто был ничем, тот станет всем».



**ЧАСТЬ 2**

## ВЫДЕЛЕННЫЕ ЛЮДИ ПО ГОДАМ И ДАТАМ

(для рожденных с 1944 по 1996 год)

Эти периоды могут пересекаться, они не связаны между собой, и у одного человека возможно наложение нескольких периодов, а у другого (с другой датой рождения) не быть ни одного.

**Рожденные с 5 января 1947 по 2 января 1948; с 4 января 1954 по 1 января 1955; с 4 января 1961 по 1 января 1962; с 4 января 1968 по 1 января 1969; с 4 января 1975 по 1 января 1976; с 4 января 1982 по 1 января 1983; с 4 января 1989 по 1 января 1990.**

В районе вашего дня рождения (от даты +/- два месяца) произойдет гармонизация жизни, улучшение взаимоотношений, получение подарков судьбы. Этот год считается для вас временем свершения добрых дел. Чем больше создадите и отдадите, тем больше получите взамен.

**Рожденные с 1 января 1945 по 3 января 1946; с 18 ноября 1953 по 2 апреля 1955; с 8 апреля 1963 по 25 августа 1964; с 10 июля 1972 по 27 октября 1973; с 29 октября 1981 по 16 марта 1983; с 18 марта 1991 по 1 августа 1992.**

Эти люди будут необычно реагировать на затмения в 2010 году (особенно в месяцы затмений: январь, июнь, июль, декабрь), возможны странные стечения обстоятельств, в их жизнь вмешаются высшие силы, будет происходить коррекция судьбы, изменение кармы. Данный год будет заставлять действовать по особому сценарию. То, что с вами произойдет в 2009-2010 годах, имеет не открытый смысл, а скрытый, потаенный, и дано вам на благо. Эзотерический год. Желательно жить по лунному календарю.

**Рожденные с 21 октября 1950 по 16 апреля 1951; с 10 июля 1951 по 3 октября 1952; с 2 января по 11 января 1980; с 27 августа 1980 по 10 ноября 1981; с 5 мая по 31 июля 1982.**

2010 год – одна из самых важных вех в вашей жизни. Планируйте серьезные перестройки: рождение детей, союз или наоборот, резкое изменение жизни. Вам надо быть планомерным, рассудительным, вести дневник, дабы не запутаться в собственных интересах, быть более сконцентрированным человеком. Ожидается несколько тяжелых месяцев, случится небольшой кризис, но он будет дан вам для проработки событий в будущем. Это время великих изменений в жизни, надо сбросить лиш-

ний груз. Это время, когда вы анализируете прошлое и задумываетесь над будущим. Чем более вы разбросаны в делах и планах, тем более жестко над вами будут довлеть обстоятельства судьбы.

**Рожденные с 26 марта 1950 по 10 мая 1951; с 8 марта 1962 по 21 апреля 1963; с 19 февраля 1974 по 4 апреля 1975; с 3 февраля 1986 по 19 марта 1987.**

2010 год окажется годом активности и будет плодотворным по результатам. Поднимется ваш социальный статус, изменится жизнь к лучшему, вы будете получать награды, почести, наслаждения. Важную роль сыграют дальние поездки, командировки, заграничные друзья и родственники, которые живут в другом городе. Вам необходимо учиться, расширять диапазон своих интересов, не привычно «захватывать» свои таланты, а показывать всем и даже хвастаться. При благоприятных обстоятельствах возможен карьерный рост. Несколько месяцев будут особенно удачны.

**Рожденные с 18 марта по 20 августа 1959; с 11 января по 13 мая 1960; с 28 июня 1960 по 20 февраля 1961; с 27 октября по 28 ноября 1961.**

Для рожденных в данное время – неоднозначный год. Они могут и упасть, и подняться в одночасье. Вам желательно расширять свою собственность, покупать недвижимость, дачу, гараж и так далее. Более того, вы можете вступить в брак, или появится сразу несколько кандидатур на ваш престол, но это не «седина в бороду, а бес в ребро», а нечто более важное в вашей жизни. Произойдет раздвоение личности, дел, работ, личной и общественной жизни. Год символизирует «ключ». Это может оказаться ключ от квартиры, от сердца, от собственной удачи.

**Рожденные с 27 ноября 1944 по 21 марта 1945; с 9 июля по 20 октября 1945 года.**

2010 год – духовно значимый период. Событий может и не быть. Возможно, они произойдут в семье детей (рождение внуков), но это время, когда происходит посвящение, вы встречаетесь с самым родным и важным для вас человеком.

## СУДОКУ

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

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

## ЛУЧШИЕ И ХУДШИЕ ПРОФЕССИИ 2010 ГОДА ПО ВЕРСИИ FORBES

Журнал Forbes на основе исследований кадрового сайта Career Cast составил рейтинг лучших и худших профессий на 2010 год. На первом месте лучших профессий оказался актуарий – это человек, который занимается расчетом ущерба и компенсаций для социальных и страховых компаний. Второе место досталось аналитику компьютерных систем, а третье – инженеру программного обеспечения.



Еще в десятку попала профессия историка, не только в государственных учреждениях, но и в частных компаниях. По прогнозам, годовой заработок историка будет превышать шестьдесят тысяч в год.

Также в 2010 году спрос будет расти на математиков, биологов, статистиков, бухгалтеров и на помощников адвоката.

В число 10 наихудших профессий попали фермеры, производители молочной продукции, лесорубы, сварщики, металлурги, строители, почтальоны. Самым малообеспеченным работником в США будет таксист, с годовым доходом в двадцать две тысячи долларов.

## УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

На предприятии вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом три месяца. Правомерно ли это решение для водителя? Должен ли составляться график работы и должен ли быть с ним ознакомлен водитель? Может ли составленный график корректироваться в учетный период?

Введение суммированного учета рабочего времени допускается в случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена предусмотренная для соответствующей категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Таким образом, правомерность решения работодателя о введении суммированного учета рабочего времени зависит от того, насколько конкретная производственная ситуация соответствует вышеизложенному требованию.

Учетный период может составлять месяц, квартал или любой другой срок не более одного года.

Однако в п. 8 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15, указано, что суммированный учет рабочего времени для водителей может быть установлен с продолжительностью учетного периода один месяц, а на перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, - до шести месяцев.

Суммированный учет всегда предполагает составление графиков сменности работников, ведь еженедельная продолжительность работы не соблюдается. Работники должны быть ознакомлены с такими графиками в обязательном порядке и не позднее чем за один месяц до их введения в действие (ст. 103 ТК РФ). При составлении графиков сменности работодатель должен учитывать мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Вопрос о корректировке графика сменности в течение учетного периода Трудовой кодекс РФ прямо не регулирует. Поскольку запретов нет, такую корректировку можно признать возможной. Однако в этом случае необходимо соблюдать те же правила, что и при составлении графиков сменности, а именно:

- изменения должны быть доведены до работников не позднее чем за месяц до их введения;
- при внесении изменений работодатель должен учесть мнение представительного органа работников.

**В организации установлена пятидневная рабочая неделя, выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочий праздничный день приходится на воскресенье либо на понедельник. Должна ли продолжительность рабочего дня в пятницу уменьшаться на один час?**

В соответствии со ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Слово «сочетание "непосредственно предшествующих" означает, что на один час уменьшается продолжительность только того рабочего дня (смены), после которого наступает нерабочий праздничный день. Из этого следует, что если нерабочий праздничный день приходится, например, на воскресенье либо на понедельник, то продолжительность рабочего дня в пятницу уменьшению на один час не подлежит.

## О ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДВА РАЗА В МЕСЯЦ

Обязанность работодателя выплачивать работникам заработную плату своевременно и в полном размере, а право работника на ее получение предусмотрены ст. 21 и 22 Трудового кодекса РФ.

Требование о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца установлено ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Другие сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только федеральным законом (ч. 7 ст. 136 ТК РФ). Если такого специального законодательного федерального акта нет, то между днем аванса (заработной платой за первую половину месяца) и окончательным расчетом за текущий месяц должно быть 15-16 дней.

Конкретные даты выплаты заработной платы должны быть установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Работодатель обязан для выплаты заработной платы утвердить как минимум две даты в месяце и именно с интервалом в 15-16 календарных дней.

Если в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором предусмотрено, например, что 5 числа начисляется заработная плата под расчет за прошедший месяц, а 27 числа начисляется заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс), то такое положение свидетельствует о нарушении требований ст. 136 ТК РФ. Работник, поступивший на работу в данную организацию 1 числа, получит заработную плату за первую половину месяца (аванс) только в конце месяца (27 числа), когда месяц практически им отработан полностью, что противоречит трудовому законодательству. Указанный вывод подтверждается позицией официальных органов (см. письмо Минздравсоцразвития России от 25.02.2009 № 22-2-709).

Предусмотренное ст. 136 ТК РФ право работника на получение заработной платы не реже чем каждые полмесяца относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

**В какой период времени выплачивается заработная плата за первую половину месяца и когда работодатель обязан производить с работником окончательный расчет за текущий месяц?**

В соответствии с письмом Федеральной службы по

## ВНУТРЕННЕЕ СОВМЕЩЕНИЕ В ПРЕДЕЛАХ ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Работник, которому предлагается выполнять дополнительную работу (внутреннее совмещение), следуют знать следующее:

- работодатель не имеет права в одностороннем порядке обязать работника выполнять дополнительную работу, а только с письменного согласия работника. Заключение трудового договора, как при внешнем совмещении (ст. 60.1 ТК РФ), не требуется;
- дополнительные работы должны выполняться наряду с определенными трудовым договором в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Выполнение дополнительной работы не предполагает обязательности сверхурочной работы;
- срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее объем и содержание определяются работодателем с письменного согласия работника;
- работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя не позднее чем за три рабочих дня. Работодатель также вправе досрочно отменить соответствующее поручение, предупредив работника не позднее чем за три рабочих дня. В обоих случаях предупреждение должно быть в письменной форме.

Виды дополнительных работ, предусмотренные ст. 60.2 ТК РФ:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующих работников.

При совмещении профессий (должностей) подразумевается, что работник будет выполнять дополнительную работу по другой профессии.

Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ - это поручение работнику дополнительной работы по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Например, электрику, обслуживающему один дом, в качестве дополнительной работы по совмещению может быть предложено обслуживать еще один дом.

Работа вместо временно отсутствующего работника - для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## ДЕЛИМ ОТПУСК. ОЧЕРЕДНОЙ И ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

**Хотела оформить очередной отпуск на четыре дня (со вторника по пятницу), но руководство организации мне отказало и предложило шесть дней (суббота и воскресенье). Но это выходные, и мне не выгодно. Право или нет руководство?**

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

И поскольку нет законодательного ограничения, оставшуюся часть отпуска работник может использовать по своему усмотрению. Он может разделить оставшуюся часть отпуска на две, три и более частей. Однако распорядиться таким образом оставшейся частью отпуска работник может только по соглашению с работодателем.



**Организация на время нахождения работницы в отпуске по беременности и родам взяла временного работника и заключила с ним трудовой договор, определив его срок моментом возвращения работницы. После выхода работницы из отпуска организация собирается прекратить трудовой договор с принятым работником. Однако дан-**

**ный работник заявляет о неправомерности подобных действий в отношении него: в его трудовом договоре не указана фамилия замещающей работницы, поэтому его трудовой договор следует считать бессрочным. Правомерна ли позиция работника в данном случае?**

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

В трудовом договоре среди прочего должна указываться дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом (ст. 57 ТК РФ).

В соответствии со ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, в частности, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Согласно ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Таким образом, из анализа норм трудового законодательства следует вывод, что не существует обязательного условия включения в трудовой договор фамилии замещаемого лица. Работодателю достаточно указания на должность, а сам факт ухода в отпуск по беременности и родам работницы, работавшей на этой должности, свидетельствует о том, что заключенный трудовой договор будет являться срочным. Следовательно, позиция работника в данном случае является неправомерной.

**Работница организации находится в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет. Спустя шесть месяцев после своего ухода в отпуск она решает выйти на работу раньше срока окончания отпуска и работать на условиях неполного рабочего времени. Правомерен ли отказ организации данной работнице на том основании, что отпуск оформлен на более длительный срок и на ее должность по срочному трудовому договору принят другой работник?**

Согласно ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

В соответствии со ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, в частности, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

При этом согласно ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Таким образом, работодатель не вправе отказать работнице в возвращении на работу на том основании, что отпуск оформлен на более длительный срок и на ее должность по срочному трудовому договору принят другой работник. В противном случае это будет свидетельствовать о нарушении норм трудового законодательства.

Ответы на вопросы подготовила Валентина КАПШУКОВА, старший юристконсульт ФОП.