

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ



20 апреля 2011 г. № 8 (137)

Выходит с 25 января 2006 года

ГАЗЕТА ДОРОЖНОЙ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОСПРОФЖЕЛА НА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ



15 марта в учебном центре дорпрофсожа торжественным вручением сертификатов завершились курсы повышения квалификации освобожденных председателей профсоюзных комитетов железнодорожных предприятий Хабаровского и Приморского краев, Амурской и Сахалинской областей. В последний день обучения со своими коллегами, имеющими за плечами многолетний опыт профсоюзной деятельности, встретился Виталий Ильич Бабий. Профсоюзные активисты не упустили своего шанса задать председателю дорпрофсожа интересующие их вопросы. Наиболее обсуждаемой стала проблема нехватки средств на отдых и оздоровление сотрудников дороги.

Материал читайте на 5-й полосе.

СПИСОК

членов Центрального комитета Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

БАБИЙ Виталий Ильич, председатель дорожной объединенной первичной профсоюзной организации Роспрофжела на Дальневосточной железной дороге;

ЛЯМИНА Наталья Ивановна, председатель Владивостокского филиала дорпрофсожа;

НАЗАРОВ Александр Анатольевич, председатель первичной профсоюзной организации эксплуатационного локомотивного депо Хабаровск-2; дирекции тяги Дальневосточной железной дороги;

БОГАТЫРЕВ Владимир Евгеньевич, председатель первичной профсоюзной организации Сахалинского филиала дорпрофсожа.

КОЛДОГОВОР

НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЕЩАЕТ БЫТЬ НЕ ХУЖЕ

Первого апреля исполнился год хозяйственной деятельности дочернего зависимого общества ОАО «РЖД» — Федеральной пассажирской компании, соответственно истек и срок действия колдоговора ФПК, который был заключен при создании компании сроком на один год. Понятно, что при проведении на предприятиях Дальневосточного филиала компании (вагонные пассажирские депо Владивосток, Хабаровск, Тында, вагонный участок Комсомольск) конференций работников по подведению итогов выполнения обязательств колдоговора ФПК за 2010-2011 годы всех делегатов занимал главный вопрос: а что дальше, ведь до сих пор официально колдоговор ФПК еще не подписан, будет ли он вообще заключен и на какой срок, ведь в общем разделе колдоговора ОАО «РЖД» ясно прописано, что при образовании ДЗО ОАО «РЖД» в нем в течение года с начала хозяйственной деятельности должен действовать свой колдоговор с обязательствами не ниже колдоговора ОАО «РЖД», а затем уже изменения к лучшему или худшему вносятся будут по финансовым возможностям компании.

К чести руководителей и председателя профсоюзного комитета ППО

Дальневосточного филиала следует отметить, что их личное присутствие на всех конференциях подтвердило значимость работы, проведенной по выполнению обязательств коллективного договора.

Коллектив вагонного участка Комсомольск небольшой по сравнению с другими пассажирскими предприятиями, но проблем по выполнению отдельных пунктов колдоговора в истекшем году в нем, пожалуй, возникало больше всех.

Информацию о выполнении колдоговора по разделам в цифрах и результатах довел и. о. начальника вагонного участка В. О. Краюшкин. Начиная свой доклад, он отметил, что социальная защищенность каждого работника — гарантия безупречной работы коллектива и основой социальной защищенности на железной дороге всегда был коллективный договор, где закреплены все льготы и гарантии работников сверх льгот, установленных законодательством РФ.

И, несмотря на сложный период перехода из ОАО «РЖД» в Федеральную пассажирскую компанию, все льготы и гарантии были сохранены, колдоговор выполнен.

Социальное партнерство работодателя

и работников ДВОСТФ ФПК — не простая декларация, а постоянная работа по финансовому обеспечению выполнения пунктов колдоговора. На это сделал особый акцент в своем докладе освобожденный председатель профсоюзного комитета инструктор резерва проводников Н. П. Шевцов.

В его докладе, наряду со злободневными вопросами, связанными с оценкой выполнения колдоговора (оплата периодических медосмотров и технического обучения в свободное от работы время, обеспечение форменной одеждой, санаторно-курортное оздоровление работников и пенсионеров вагонного участка и др.), прозвучало, что особенно важные для оценки результатов выполнения колдоговора и недопущения социальной напряженности в коллективе пункты 3.11, 4.3.13 (обязанность работодателя обеспечить работой работников, сохранять рабочие места) потребовали принятия решения о направлении работников поездных бригад Комсомольского резерва проводников на работу в поездах Владивостокского, Хабаровского и Тындинского формирований.

Окончание на 6-й стр.

«ЗА ДОСТОЙНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА И ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ!»

Высокая дифференциация доходов и низкая доля фонда оплаты труда в ВВП свидетельствуют о том, что в настоящее время ситуация на рынке труда остается сложной. Интересы небольшой группы предпринимателей ставятся выше интересов большей части населения.

В современной России существует потребность в регулировании прав работников с целью укрепления принципов демократии, гуманизма и справедливости в сфере трудовых отношений.

Следуя традициям профсоюзного движения и последовательно выступая за воплощение принципов достойного труда как базовой экономической и социальной ценности, против политики сдерживания роста оплаты труда и в соответствии с постановлением исполкома ФНПР от 16.02.2011 г. № 1-4, Президиум Центрального комитета профсоюза принял решение поддержать решение исполкома ФНПР об объявлении 1 мая 2011 года Днем коллективных действий профсоюзов и проведении первомайской акции в форме шествий, митингов, пикетов под девизом «За достойные рабочие места и заработную плату!»

ЕСТЬ 6000!

14 апреля, завершена первая в истории БАМа поездка экспериментального поезда весом 6 тысяч тонн. По этому случаю в Ванино, на угольном терминале ЗАО «Дальтрансуголь», состоялся торжественный митинг, посвященный завершению эксплуатационных испытаний по вождению поездов унифицированной массой шесть тысяч тонн тепловозом «Витязь». В митинге приняли участие представители ОАО «РЖД», администрации Хабаровского края, руководители Дальневосточной железной дороги, дорпрофсожа.

По словам вице-президента ОАО «РЖД» Алексея Воротилкина, эксперимент завершился успешно.

— Несмотря на выявление ряда участков, где предстоит решить вопросы усиления инфраструктуры, в целом Северный широтный ход готов к постоянному пропуску тяжеловесных поездов, — сказал Алексей Воротилкин.

Заместитель министра промышленности, транспорта и связи Хабаровского края Богдан Мусянович назвал прибытие на побережье Тихого океана первого «шеститысячника» историческим событием, которое даст мощный импульс для ускоренного социально-экономического развития региона, откроет новую страницу в освоении Дальнего Востока.

Опытная поездка тяжеловесного состава началась 1 апреля из Тайшета и проходила по двум дорогам — Восточно-Сибирской и Дальневосточной. Главная цель поездки — определение возможности пропуска составов унифицированного веса на участке протяженностью 4900 км от станции Тайшет до портов Дальнего Востока.

В составе поезда было 64 грузовых углем полувагона и тормозоиспытательный вагон-лаборатория, который фиксировал продольно-динамические нагрузки и прочность автосцепного устройства. По электрифицированному ходу (до Таксимо) его вели электровозы серии ЗЭС5К «Ермак», а далее — новые тепловозы 2ТЭ25А «Витязь» с асинхронным приводом, поступившие в начале 2011 года в локомотивное эксплуатационное депо Тынды.

«Витязи» мощнее своих предшественников и, как показали испытания, более экономичные — они позволяют снизить расход дизельного топлива примерно на 15 процентов.

Служба корпоративных коммуникаций
Дальневосточной железной дороги

ЗАСЛУЖЕННАЯ НАГРАДА

Главный инженер Дальневосточной железной дороги Владимир Крапивный награжден медалью «За развитие железных дорог»

Четвертого апреля 2011 года министр транспорта РФ Игорь Левитин вручил государственные и ведомственные награды работникам транспортного комплекса. Указом президента РФ от 16.06.2010 № 746 за большой вклад в развитие железнодорожного транспорта медалью «За развитие железных дорог» награжден Владимир Антонович Крапивный — главный инженер Дальневосточной железной дороги.

Трудовую деятельность Владимир Крапивный начал в Бикинской дистанции пути, за 12 лет прошел все ступеньки служебной лестницы: от монтера пути до начальника дистанции. Возглавив в 1983 году службу пути Дальневосточной железной дороги, свои знания и организаторский талант Владимир Антонович Крапивный направил на улучшение состояния пути и искусственных сооружений, внедрение современных машин и механизмов.

Как опытный руководитель и первоклассный специалист Владимир Антонович Крапивный в 1988 году утвержден на должность главного инженера дороги. С этого времени его творческий поиск, высокое чувство ответс-



твенности во многом определяют техническое развитие магистрали. Особое внимание он уделяет увеличению пропускной, провозной и перерабатывающей способности участков и станций на основе модернизации и обновления производственных фондов, повышения безопасности движения поездов.

Под его непосредственным руководством были реализованы масштабные инвестиционные проекты, такие как завершение электрификации главного хода дороги, реконструкция мостового перехода через реку Амур у Хабаровска и многие другие. Сегодня в связи с развитием

Ванинско-Совгаванского узла проводится реконструкция участка Комсомольск-на-Амуре—Советская Гавань со строительством Кузнецовского тоннеля, продолжается усиление Северного широтного хода.

Проводимая главным инженером железной дороги техническая политика способствует устойчивой организации перевозочного процесса, надежной работе технических средств, сокращению эксплуатационных затрат, расходов по перевозкам, увеличению объемов переработки грузов и улучшению качественных показателей использования подвижного состава.

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

«СЕМЕЙНЫЕ ЦЕННОСТИ. БЛАГОСОСТОЯНИЕ»



НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

С 1 января по 31 декабря 2010 года проводился четвертый конкурс «Семейные ценности. Благосостояние» в соответствии с Положением о конкурсе, утвержденным НПФ «Благосостояние» и согласованным ОАО «РЖД» и Роспрофжелом. По итогам конкурса, проводимого среди работников служб управления персоналом филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», дочерних обществ ОАО «РЖД», негосударственных учреждений здравоохранения и негосударственных образовательных учреждений, предусмотрено присвоение 100 призовых мест. В конкурсе принимали участие и работники филиалов НПФ «Благосостояние» и дорожных профсоюзных организаций, занятых проведением работы по негосударственному пенсионному обеспечению, достигших наивысших результатов по количеству вновь присоединившихся работников к договору негосударственного пенсионного обеспечения.

Кроме того, Положением о конкурсе предусмотрено присвоение 6 дополнительных наград:

- Гран-при — за профессионализм, ответственность и личную активность в освещении пенсионных возможностей, проявленные на протяжении всей истории развития НПО в железнодорожной отрасли;

- «Лучший проводник корпоративной пенсионной системы» — за высокие показатели по привлечению новых участников-вкладчиков в текущем году.

Специальные награды:

- «За наибольшее число новых

привлеченных участников-вкладчиков из числа молодежи до 30 лет»;

- «За максимальные количественные показатели по привлечению и удержанию в корпоративной пенсионной системе участников-вкладчиков»;

- «Представителю совета молодежи компании за наилучшие результаты в освещении вопросов негосударственного пенсионного обеспечения среди молодых работников и специалистов ОАО «РЖД»;

- «Представителю дорожной СМИ за лучшую публикацию на пенсионную тематику».

Среди дальневосточников первого места удостоены:

- Моор Вера Васильевна — специалист по управлению персоналом эксплуатационного локомотивного депо Тынды.

Второе место заняли:

- Анипко Денис Анатольевич — заместитель начальника эксплуатационного локомотивного депо Комсомольск по кадрам и социальным вопросам;

- Мезинцева Ольга Ивановна — заместитель начальника железнодорожной станции Находка-Восточная по кадрам и социальным вопросам.

Третьего места удостоены:

- Борщев Виталий Викторович — заместитель начальника эксплуатационного вагонного депо Уссурийск по кадрам и социальным вопросам;

- Сержантова Татьяна Николаевна — специалист по кадрам

НУЗ «Узловая поликлиника на станции Поронайск» Сахалинской железной дороги;

- Дорошенко Мария Александровна — специалист по управлению персоналом Поронайской дистанции пути.

Из числа работников дорпрофсожей победителями конкурса являются:

- Шопина Наталья Сергеевна — председатель первичной профсоюзной организации Владивостокской дистанции пути;

- Бубенова Галина Александровна — ведущий специалист Сахалинского филиала дорпрофсожа.

Благодарственными письмами фонда отмечены:

- Гайлис Екатерина Алексеевна — специалист по управлению персоналом Биробиджанской дистанции сигнализации, централизации и блокировки;

- Кондракова Юлия Николаевна — специалист по управлению персоналом Тындинской дистанции электроснабжения;

- Павлова Ирина Ивановна — специалист по управлению персоналом Тындинской дистанции гражданских сооружений;

- Зуйкова Наталья Михайловна — специалист отдела кадров Дипкунской дистанции пути;

- Иноземцева Ирина Юрьевна — ведущий специалист по управлению персоналом Высокогорной дистанции пути;

- Юнусова Зульфия Айсовна — специалист по управлению персоналом эксплуатационного

вагонного депо Тынды;

- Канцурова Любовь Григорьевна — ведущий специалист по управлению персоналом Комсомольской дистанции гражданских сооружений;

- Коваль Татьяна Петровна — ведущий специалист по управлению персоналом шестой Хабаровской дистанции пути;

- Виниченко Ирина Викторовна — заместитель начальника Тындинской дистанции пути по кадрам и социальным вопросам;

- Тихонова Ольга Викторовна — заместитель начальника Комсомольской дистанции пути по кадрам и социальным вопросам;

- Петрова Елена Николаевна — специалист по управлению персоналом эксплуатационного локомотивного депо Облучье;

- Гоманкова Елена Владимировна — заместитель начальника эксплуатационного локомотивного депо Хабаровск-2 по кадрам и социальным вопросам;

- Мальцева Светлана Ивановна — ведущий специалист по управлению персоналом Уссурийской дистанции электроснабжения;

- Лаврентьева Татьяна Викторовна — ведущий специалист по управлению персоналом Владивостокской дистанции сигнализации, централизации и блокировки;

- Боярских Наталья Ивановна — специалист по управлению персоналом Сибирцевской дистанции пути;

- Мусиенко Светлана Ивановна — специалист по управлению персоналом Уссурийской

дистанции пути;

- Мальцев Михаил Петрович — заместитель начальника Партизанской дистанции пути по кадрам и социальным вопросам;

- Лазарева Лариса Васильевна — специалист по управлению персоналом Владивостокской дистанции пути;

- Лигун Евгения Юрьевна — заместитель начальника Уссурийской дистанции гражданских сооружений по кадрам и социальным вопросам Дальневосточной дирекции инфраструктуры;

- Поливанова Наталья Николаевна — специалист по управлению персоналом Холмской дистанции пути;

- Елсукова Людмила Владимировна — специалист по управлению персоналом Южно-Сахалинского депо подвижного состава;

- Филанова Наталья Александровна — специалист по управлению персоналом Тымовской дистанции пути;

- Цеханская Татьяна Алексеевна — специалист по управлению персоналом Южно-Сахалинской дистанции пути;

- Даньковский Владислав Николаевич — специалист по управлению персоналом Хабаровского регионального центра связи;

- Тянь Светлана Евгеньевна — инженер Сахалинской дирекции связи;

- Азарова Людмила Викторовна — специалист по управлению персоналом ремонтного локомотивного депо Дальневосточное.

ОБРАЩЕНИЕ ФНПР, посвященное Всемирному дню охраны труда 28 апреля 2011 года

Уважаемые коллеги!

Федерация независимых профсоюзов России сердечно поздравляет вас с Всемирным днем охраны труда, который в этом году проходит под лозунгом «Система управления охраной труда: путь к непрерывному совершенствованию». Профсоюзы уже девятый год активно участвуют в проведении этой акции.

Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе, отмечается сегодня в более чем ста странах мира.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Понятие безопасного труда лежит в основе разработанной ФНПР программы достойного труда. Ключевым компонентом этой программы является искоренение нищеты, обеспечение достойной занятости и создание безопасных и здоровых условий труда. Безопасный и здоровый труд — это важнейший путь повышения производительности труда, что является одной из целей программы ФНПР.

Неудовлетворительные условия труда, несчастные случаи и профессиональные заболевания на производстве ведут не только к снижению производительности труда, но и ложатся экономическим бременем на работников, их семьи и работодателей.

По данным Росстата, каждый третий работник трудится в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, доля численности работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 41,5 процента, около 78 процентов отнесены к опасным и неблагоприятным для здоровья работников.

Происшедшие за последнее время крупные техногенные аварии на шахте «Распадская» Кемеровской области, Саяно-Шушенской ГЭС, унесшие жизни около двух сотен работников, свидетельствуют о том, что экономическая целесообразность превалирует над безопасностью труда, о чем неоднократно отмечала ФНПР в своих заявлениях.

Между тем большинство аварий и несчастных случаев можно предотвратить, используя комплексный и системный подход в организации работы по охране труда. Основы стратегии такого подхода были разработаны МОТ и изложены в Руководстве по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ-2001.

По инициативе ФНПР на основе этого руководства был разработан Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Система управления охраной труда. Общие требования», который был принят как базовый стандарт по управлению охраной труда всеми странами СНГ, в том числе и Российской Федерацией.

В настоящее время в развитие упомянутого стандарта специалистами ФНПР с участием заинтересованных сторон разработаны и утверждены еще четыре стандарта: Общие требования по разработке системы управления охраной труда в организациях, применению, оценке и совершенствованию; Проверка (аудит) системы управления охраной труда в организациях; Определение опасностей и риском; Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению.

С утверждением данных стандартов создана целостная система управления охраной труда, которая призвана оказать влияние на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

СУОТ не может полноценно функционировать в отсутствие эффективного социального диалога. Поэтому внедрение системы управления охраной труда потребует от работодателей и членских организаций принятия необходимых мер по:

- унификации требований охраны труда с требованиями по обеспечению качества продукции, охраны окружающей среды и энергосбережения;
- созданию и функционированию программ по охране труда в соответствии с экономическими задачами предприятия;
- проведению на постоянной основе оценки опасных факторов и рисков, влияющих на безопасность и здоровье работников;
- созданию механизма периодических проверок элементов систем управления охраной труда с целью предотвращения несчастных случаев.

Создание и внедрение прогрессивной системы управления охраной труда работников может стать движущей силой постоянного совершенствования организации труда и производства.

Лозунг «Система управления охраной труда: путь к непрерывному совершенствованию» станет реальностью.

ПРОФИЛАКТИКЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ — ПЕРВОСТЕПЕННОЕ ВНИМАНИЕ

Президиум Тындинского филиала дорпрофсожа и руководство Тындинского региона на совместном заседании президиума и администрации рассмотрели вопрос «О заболеваемости работающих на производстве в структурных подразделениях Тындинского региона Дальневосточной железной дороги».

Заслушав информацию и.о. заместителя главного врача НУЗ «Отделенческая больница на ст. Тында» Ирины Федченко, заведующей терапевтическим отделением больницы Любови Пищуловой, цехового терапевта Светланы Пономаревой, главного инженера Тындинской дистанции пути Сергея Павловского, заместителя начальника эксплуатационного локомотивного депо Тынды по кадрам и социальным вопросам Арона Буханько и других приглашенных, президиум отметил рост заболеваемости в целом по региону.

В принятом постановлении представителям руководства Тындинского региона, начальникам структурных подразделений региона и дирекций центрального подчинения рекомендовано проводить углубленный анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности, первичной инвалидности, смертности с обсуждением данных вопросов с представителями администрации, профкомов предприятий Тындинского региона и разработкой профилактических лечебно-оздоровительных мероприятий. Намечены и другие направления в деятельности, чтобы придать обеспечению приоритета жизни и здоровья работников первоочередное значение как главному направлению государственной политики в области охраны труда.

Геннадий АСТАХОВ



ПРЕЗИДЕНТ РОССИИ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Совещание по вопросам улучшения условий труда рабочих 5 апреля 2011 года провел президент России Дмитрий Медведев. Выступая в начале встречи, президент отметил, что сегодня молодежь не стремится идти на рабочие специальности, предложения на рынке труда не соответствуют ожиданиям молодых специалистов.

— Часть из них, этих молодых людей (во всяком случае, по тем данным, которыми я располагаю, то есть это приблизительно 20 процентов, причем в самом активном возрасте — 20—25 лет), предпочитают не работать при наличии соответствующей квалификации, а зарегистрироваться как безработный. Первоочередное значение, естественно, имеет уровень оплаты труда, — сказал президент. — В прошлом году средняя заработная плата рабочих составляла около 17 тысяч рублей, это на 2 тысячи больше, чем в 2009 году. При этом ее тарифная часть варьируется от 71 процента в строительстве до 60 процентов в отраслях, которые связаны с добычей полезных ископаемых. В этих сферах гарантированный уровень оплаты труда достаточно высок. Но в целом отраслевые тарифные соглашения ориентируются на величину прожиточ-

ного минимума, а надбавки, компенсации, поощрения, условия медицинского страхования, как правило, находятся в компетенции работодателей.

Анализ, как отметил Дмитрий Медведев, показывает, что коллективные договоры и соглашения отражают в основном требования Трудового кодекса. То есть они не выходят за пределы Трудового кодекса в тех случаях, когда норма Трудового кодекса является, как говорят юристы, диспозитивной и дает возможность договориться о чем-то другом, а уровень социальных гарантий и льгот остается минимальным. Хотя такая договорная кампания охватывает 92 процента рабочих, эта договорная кампания является формальной.

Диалог между работниками и работодателями практически всегда не является равноправным, притом что социальное партнерство считается во всех цивилизованных странах самым эффективным механизмом улучшения социального положения рабочих, да и других профессий тоже. Безусловно, надо стимулировать наших работодателей к тому, чтобы они осознавали свою социальную ответственность.

Вторая проблема — подготовка рабочих. Вопрос, безусловно, ключевой. Он прямо связан с

повышением привлекательности рабочего труда, и с повышением уровня жизни. Мы им занимаемся уже все достаточно давно, я еще в правительстве начинал этим заниматься, когда поднимали, улучшали, скажем так, положение дел в профессионально-техническом образовании. Излишне добавлять, что в стране крайне необходимы специалисты, которые работают в условиях высокотехнологичных отраслей промышленности, включая тех, кто занят эксплуатацией технически сложного современного производственного оборудования.

Несмотря на дефицит квалифицированных рабочих, сегодня лишь 15 процентов выпускников учреждений среднего профобразования работают по специальности. Полученные ими знания рынком не востребованы, а предложенные рабочие места зачастую абсолютно неперспективны. В обоих случаях налицо рассогласованность действий системы образования, с одной стороны, и нашего реального производства, то есть позиции работодателей, с другой стороны.

Молодежь, которая идет учиться в колледжи, в профессионально-технические учреждения среднего специального образования, должна понимать,

в чем ее завтрашний день, она должна видеть перспективу. Не только студенты должны понимать, чем они будут заниматься после университета. Те, кто получают среднее специальное образование, должны точно так же понимать, что с ними будет дальше.

Еще один важный вопрос отметил президент — это улучшение условий труда рабочих. Нарушения законодательства, связанные с охраной труда, составляют практически три четверти от общего числа нарушений в сфере трудовых отношений, по данным Роструда. То есть 75 процентов — это нарушения в сфере охраны труда. За последние три года их количество, к сожалению, практически не снижается. И сейчас более четверти рабочих трудятся в условиях, не отвечающих санитарным нормам. Для нашей страны, которая в общем считает себя быстроразвивающейся и достаточно современной, это очень плохая цифра.

Растет и число профзаболеваний, и, к сожалению, растет число погибших от несчастных случаев на производстве, это вообще просто недопустимо. Инвалидами стали около 8 тысяч человек. Еще одна цифра совсем нехорошая, тягелая: на обрабатывающих предприятиях в прошлом году

погибли 537 человек, на предприятиях по добыче полезных ископаемых — 279 человек, на металлургических предприятиях — 82 человека.

— Слушайте, у нас какой год-то на дворе? — спросил Медведев, — 2011-й, напомню, а не период первоначального накопления капитала. Немало несчастных случаев, конечно, происходит из-за низкого уровня культуры труда и производственной дисциплины, это тоже нужно видеть, это и поведение, конечно, самих людей на производстве, это очевидно. Но это поведение зависит от начальников, от работодателей. Считаю необходимым ускорить внедрение современной системы управления профессиональными рисками. Но, конечно, здесь все вопросы потребуют тщательной проработки, нужно это сделать осмысленно. Она должна иметь и законодательную основу и охватывать все рабочие места, вне зависимости от размера предприятия и формы собственности. Надо создавать и механизмы экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда и охраны труда, вот это обязательно необходимо, в частности, через возможную дифференциацию страховых взносов.

НЕЗАМЕНИМАЯ ПОМОЩНИЦА

Есть среди нас люди, чья деятельность лишена внешних эффектов, кажется окружающим обыденной, где-то даже, может быть, и рутинной. Но без них не обойдется ни одно важное дело, ни одно общественное мероприятие, потому что его просто не будет... Действительно, состоится ли собрание, конкурс профессионального мастерства, концерт художественной самодеятельности, спортивные соревнования, если заранее не решить вопросы их финансирования, не оповестить коллектив, не оформить соответствующим образом помещение, не закупить призы и сделать еще много чего другого, чтобы у самого взыскательного участника не осталось претензий и недовольства?

Я размышлял об этом, когда беседовал с Любовью Сухоруковой — специалистом социальной сферы профкома НУЗ «Отделенческая больница на станции Тында», награжденной недавно знаком Роспрофжела «За активную работу в профсоюзе». Она как раз из представительниц таких, образно говоря, «скромных профессий».

Мы вели разговор об отданном БАМу без малого тридцатипятилетнем периоде жизни замечательной женщины, и о том, как в него удачно «вплелась» профсоюзная работа, без которой моя собеседница сейчас и жизни себе не мыслит. Вспоминались различные массовые мероприятия, проводившие в больнице, на которых мне доводилось присутствовать как зрителю и журналисту.

Вот уже несколько лет живо и интересно проходит встреча новогодних праздников. Накануне в

профком от всех профгруппировок поступала информация по заранее подготовленной форме о наличии жалоб от больных, нарушений трудовой дисциплины. Вся она проходила через руки Любови Александровны, курирующей своевременность предоставления документов. Сообщения внимательно анализировались комиссией, которая подводила итоги работы за год и определяла лучших.

А затем, перед самым Новым годом, за дело брались Дед Мороз, Снегурочка и сопровождавшие их лица: главный врач больницы Юрий Иосифович Коршняк, до недавнего времени возглавлявшая профком, прекрасной души человек, к глубочайшему сожалению, безвременно ушедшая из жизни Татьяна Борисовна Малова, главная медсестра Елена Ивановна Лопаткина, заместитель главврача по кадрам Тамара Федоровна Ламина. Столь авторитетное сообщество навещало медперсонал всех отделений, поздравляло коллективы с праздником и вручало подарки — кто что заслужил. Кому досталась микроволновка, кому электрический чайник, или набор посуды. За всем эти незримо стоит Л. А. Сухорукова. Выделение профсоюзных средств на приобретение сувениров для улучшения бытовых условий персонала, да и сам процесс их покупки происходят при самом активном и непосредственном ее участии.

А торжества по случаю Дня медицинского работника и традиционно приуроченные к нему конкурсы профессионального мастерства! Вот уж чего-чего, а оригинальности, замешанной на профессиональной специфике, в них хоть отбавляй. Номера самодеятельных артистов

густо насыщены восточной экзотикой. О своей профессии люди рассказывали нешаблонно, живо и остроумно. И это, честное слово, подкупало. Конкурсные действия длятся по несколько часов и проходят буквально на одном дыхании. Руководство больницы высоко оценивает творческое мастерство всех участвующих в конкурсе и высказывает добрые слова в адрес профкома, занимающегося организацией и выделяющего деньги на приобретение памятных призов и на поощрение профсоюзных активистов, редколлегий стенных газет. А этим как раз и занимается Любовь Александровна Сухорукова.

О ней высоко отзываются многие коллеги. Отмечают высокий профессионализм как специалиста, глубокое знание тонкостей профсоюзной работы, связанных с оформлением документов, богатый житейский и практический опыт. Пришло все это, естественно, не сразу, понадобились многие годы...

На БАМ Любовь Александровна и Владимир Васильевич Сухоруковы приехали в 1977 году. Любови сразу же довелось устроиться в дорожную больницу. Не гнушалась никакого труда: была санитаркой, лифтером, секретарем-машинисткой. Главное, что везде относилась к порученному делу в высшей степени безупречно. Это и стало поводом для того, чтобы отметить добросовестную труженицу медалью «За строительство Байкало-Амурской магистрали». Награды она удостоена в 1981 году. Учитывая ее высокие человеческие качества, Любовь Александровну пригласили в 1986 году в дорпрофсож



транспортных строителей БАМа на должность референта.

С тех пор вот уже четверть века связана Л. А. Сухорукова с профсоюзом. Работала в дорпрофсоже Байкало-Амурской железной дороги, в райпрофсоже Тындинского отделения БАМа. Параллельно заочно училась в Находкинском экономическом колледже. Как показала жизнь, полученные знания пригодились, когда в 1997 году Любови Александровне предложили работу в профкоме той самой дорожной больницы, где и начиналась ее бамовская трудовая биография. В этом качестве она трудится уже с третьим председателем профкома.

Нынешний профлидер — заведующая женской консультацией Ольга Волошина, появившаяся в кабинете профкома к концу нашей беседы, характеризует Л. А. Сухорукову как незаменимую помощницу. Ведь кроме основной работы — бухгалтера, Любовь Александровна активно помогает советом и делом

при оформлении документации, решении вопросов, связанных с оказанием материальной помощи, организации чествования юбиляров, конкурсов профессионального мастерства и многого другого. Ведь председатель профкома — должность не освобожденная. А на учете в общественной организации состоят 612 работников. В ее составе 35 групп, часть которых (к примеру, в больнице ст. Верхнезейск, амбулаториях ст. Дипкун и Лопча, фельдшерско-акушерских пунктах Маревой, Могота, Муртыгита) находится на трассе.

Уходя, я слышал, как О. Б. Волошина обратилась к Л. А. Сухоруковой сразу с несколькими вопросами о текущих профсоюзных делах. Любовь Александровна, не торопясь, разъясняла своей коллеге по общественной работе суть того, что ее интересовало. Действительно, незаменимая помощница.

Геннадий АСТАХОВ

Фото автора

СУДЬБА СЛОЖИЛАСЬ УДАЧНО

В путевую машинную станцию № 18 Сергей Горохов пришел работать в 1980 году монтером пути. А после окончания Пермской дорожно-технической школы 13 лет работал в ПМС-18 машинистом выправочно-подбивочно-отделочной машины. Сергей Константинович трудился на звеносборочной линии, звеноразборочной линии, пока не приступил к обязанностям освобожденного бригадира. За 7 лет его работы дорожным мастером укладочным поездом под его руководством было уложено около 500 км пути на разных участках железной дороги Приморья. Однако ни один из этапов своей трудовой истории простым Сергей Константинович назвать не может.

— На железной дороге любая должность сопряжена с высоким уровнем ответственности за качество выполняемой работы, за соблюдение безопасности движения. Например, сборка решетки должна осуществляться точно по шаблону. За брак строго спрашивают. Хотя мы стремимся свести возможность его появления к минимуму. Но многое зависит не только от работников, но и от мастеров, которые должны на высочайшем уровне контролировать трудовой процесс и его результаты. На «окне» я руковожу не только работой бригады монтеров пути из 15 человек, но и контролирую механиков МПД, подающих рельсошпальную решетку. В общем, приходится отвечать за здоровье и качество работы более 30 сотрудников. При укладке решетки исключены отступления от привязки пути. Да и работа с людьми требует



определенного жизненного опыта. Им не только на ошибки указывать надо, но в нужный момент и добрым словом подбодрить, ведь наши будни нелегки. Не получая «все и сразу», многие разочаровываются и уходят в поисках места «потеплее». Единицы остаются. Такие, отработав сезон, приходят уже и на следующий год. Но у нас и «старожилы» есть. Стропальщик Владимир Иннокентьевич Житков работает уже около 15 лет. Надежный, добросовестный, отзывчивый человек, хороший товарищ. В бригаде он пользуется авторитетом. Интересно, что при всей суровости характера, закаленного нелегким трудом, наши путевцы всегда готовы улыбнуться, пошутить, не забывая при этом добросовестно выполнять свою работу. Монтеров пути в ПМС-18 более сотни. Эти люди здесь на вес золота. Поэтому за каждого из них началь-

ство особенно радует.

Работа под открытым небом диктует людям свои условия, зачастую преподнося им неприятные сюрпризы.

— Наш труд связан с психологическими и физическими перегрузками. И приморский климат сложный. Но на «окне» люди работают в любую погоду — и в жару, и в дождь, и в снег. Особенно нам достается на перевалах около Находки, где духота может резко смениться осадками. А стоит летнему солнцу только сесть за сопку, как накачивает настоящий холод. И можно смело надевать фуфайку. Люди мерзнут от гуляющего по распадку ветра. При таких температурных перепадах простуда — наш постоянный спутник. Поэтому без теплых вещей на выезде делать нечего. Но все эти моменты напрямую связаны со спецификой нашей профессии, и от них никуда

не деться. Гораздо больше волнует доставка бригады домой. Иногда диспетчера про нас просто забывают, и порой даже игнорируют наши звонки. И укладочно-разборочный поезд может часами стоять на станции в ожидании электровоза. Хотелось бы лучшего к себе отношения. Я понимаю, что забота диспетчера — обеспечить бесперебойное движение поездов. Но ведь мы в этом процессе принимаем самое непосредственное участие — производим капитальный ремонт пути. Например, от Находки до Сибирцево по-хорошему ехать не более 8 часов. А нас везут около суток и более. Разве это правильно? У каждого из нас есть семьи, огорды. Да и люди морально устают. А движеньцы просто останавливают в пути укладчик-разборщик и забирают электровоз. И когда дадут, неизвестно. Иногда с «окна» приезжаем в субботу. Порой, вернувшись в воскресенье утром, оформлялись и этим же вечером снова выезжали на «окно». Люди, почти не бывающие в своих семьях, конечно недовольны таким положением дел. Это для работника, в первую очередь, морально тяжело. И начальник дирекции обращался к движеньцам, и на техсовете дороги поднимался этот вопрос. Однако пока проблема не решена. Хотелось бы к себе человеческого отношения. Вот тогда и появится долгожданная стабильность.

Сергей Константинович знает, что работа в ПМС проще никогда не станет. Но вне железной дороги он не видит своей жизни. Такую судьбу он выбрал осознанно.

— Я родился в Сибирцево. Мои

детство и юность были связаны с железной дорогой, через которую с братьями и на речку бегал, и на станцию в кино. А пацанами лет четырнадцати мы подрабатывали в ПЧ прополкой травы на путях. Да и родители на дороге трудились. Мать работала на станции Сибирцево сначала багажным весовщиком, а последнее время — дежурной по вокзалу. Отец занимался водоснабжением и еще во времена паровозов устанавливал путевые колонки. Поэтому не удивительно, что еще в годы армейской службы я решил устроиться на железную дорогу механиком. Однако пришел в ПМС-18 монтером пути. Повлияли на меня и мои братья, оба работавшие в путевой машинной станции № 18. Старший здесь трудился на машине ВПО, потом — токарем, а средний и сейчас наладчик путевых машин. Продолжат ли мои дети семейную традицию, пока неизвестно. Дочь собирается в медицинский университет, а сын служит в армии и с выбором профессии еще не определился. Его бы я не отговаривал от решения стать железнодорожником, наверное, потому что сам не жалею о сделанном мною 30 лет назад аналогичном шаге. Романтический настрой молодости, который привел меня на железную дорогу, со временем, конечно, улетучился, но к тому времени я уже окончательно втянулся в эту работу. И оглядываясь назад на прожитые годы, я не ощущаю желания перекрыть свою судьбу и не сожалею о том, что жизнь моя сложилась именно так, а не иначе.

Наталья ОХОТНАЯ

ОБЪЕКТИВНО ЗА АКТИВНОСТЬ

Инженер Владивостокской механизированной автобазы Елена Сергеевна Полищук более 15 лет работает на предприятии и шестой год является членом профкома первичной профсоюзной организации мехавтобазы. И все эти годы не безучастна к жизни нашего коллектива.

Активна и неравнодушна в своей профессиональной деятельности, с каждым находит общий язык, с готовностью откликается на любые обращения работников, невзирая на то, является тот членом профсоюза или нет. Она участвует в различных обучающих семинарах, конференциях проводимых Владивостокским филиалом дорпрофсожа.

Такая активная жизненная позиция не прошла незамеченной. На конференции работников Владивостокской механизированной автобазы ей был вручен нагрудный знак Центрального комитета Российского профес-



сионального союза железнодорожников и транспортных строителей «За активную работу в профсоюзе».

Надеемся, что Елена Сергеевна и дальше будет активным членом

профкома и это ее не последняя награда.

Ольга МАТЮНИНА,
председатель профкома
Владивостокской мехавтобазы

«ДЕСАНТ» ФИЛИАЛА ДОРПРОФСОЖА В ФЕВРАЛЬСКЕ

«Председатель Тындинского филиала дорпрофсожа Виктор Сверкунов побывал на предприятиях Февральского железнодорожного узла.»

На встречах с коллективами и профсоюзным активом дистанций пути, электроснабжения, сигнализации централизации и блокировки. Виктор Александрович подробно рассказал о работе недавно прошедшего в Москве

XXXI съезда Роспрофжела, делегатом которого он был. В выступлении затронуты исполнение обязательств коллективного договора ОАО «РЖД» в 2010 году, профсоюзное членство в рядах общественной организации, другие вопросы. Шла речь также и о текущих делах: подготовке к празднованию 66-летия Великой Победы, организации летнего отдыха.

Сопровождавшие председателя в поездке специалисты филиала осуществили проверку охраны труда на предприятиях, соблюдения трудового законодательства, дали ответы на индивидуальные обращения. Состоялась также встреча с председателем совета ветеранов узла.

Геннадий АСТАХОВ

ФНПР ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ

Заседание Генерального совета Федерации независимых профсоюзов России состоялось 6 апреля в Москве во Дворце труда профсоюзов под председательством М.В. Шмакова. Были рассмотрены вопросы: «О развитии обязательного социального страхования и задачах профсоюзов», «О Плане практических действий по реализации решений VII съезда Федерации независимых профсоюзов России», и ряд других. В заседании приняли участие представители правительства РФ, объединений работодателей, руководители Пенсионного фонда РФ, депутаты Государственной думы РФ.

В основном докладе на заседании председателя ФНПР М. В. Шмакова и выступлениях членов Генсовета высказана озабоченность профсоюзов острыми проблемами экономики страны и ее социального устройства. В частности тем, что необходимость модернизации оборудования и технологий все чаще подменяется механическим увеличением эксплуатации работников при одновременном фактическом снижении их доходов.

Были подвергнуты критике действия правительства РФ после того, как в 1993 году профсоюзы были лишены права управления средствами социального страхования, а в 2000 году был изменен вектор социальной политики государства от принципов страхования к социальному обеспечению, что затормозило развитие системы обязательного социального страхования, подорвало финансовую устойчивость внебюджетных социальных фондов, снизило уровень страховых выплат работникам.

Отмечено, что только настойчивые и последовательные действия ФНПР способствовали отмене ЕСН и возвращению к страховым принципам социальной защиты работника. Однако в принятых при этом федеральных законах остались неурегулированными вопросы тарифной политики, обеспечения досрочных пенсий. Остались открытыми вопросы участия социальных партнеров в управлении фондами и контроле за расходованием страховых средств. Из законодательства по социальному страхованию изъяты такие важные для трудящихся виды, как санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей. А передача регионам полномочий по обеспечению детского оздоровления привела к снижению его доступности для детей работающих, ликвидации единых норм и механизма предоставления детских путевок за счет бюджетных средств.

Генеральный совет ФНПР указал на провал эксперимента с единым социальным налогом и значительным снижением его ставок, который привел систему обязательного социального страхования к деформации и кризису, не стал предостережением власти не предпринимать непродуманных решений в этой сфере. Более того, новые инициативы бизнес-сообщества по снижению тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные

фонды нашли поддержку высших органов власти на заседании Комиссии по модернизации экономики в Магнитогорске, без учета мнения и участия профсоюзов.

Генсовет ФНПР заявил о несогласии с политикой снижения ответственности работодателей и государства за объемы и уровень страховой защиты работника и предупредил о социальной ответственности за предлагаемое в очередной раз уменьшение тарифов платежей в государственные внебюджетные фонды. Определено как приоритетное направление деятельности ФНПР, всех ее структур повсеместно обеспечение социальной защиты работников на основе развития системы обязательного социального страхования на принципах, рекомендованных Международной организацией труда. Решено восстановить практику возложения руководства этой деятельностью непосредственно на председателей профсоюзных организаций, а руководству ФНПР предложено добиваться ратификации соответствующих конвенций МОТ, законодательного решения этих вопросов. Принят ряд заявлений ФНПР в связи с текущей ситуацией в социально-экономической жизни страны.

Заместитель министра здравоохранения и социального развития А. Л. Сафонов в своем выступлении позитивно оценил итоги взаимодействия правительства РФ и ФНПР в 2010 году, имея в виду заключение Генерального соглашения объединений профсоюзов и работодателей и правительства на 2011—2013 годы, работу в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также возвращение работникам 9 млрд рублей из общей суммы задолженности по заработной плате работникам. Он рассказал о планах министерства поддержать предложения ФНПР по ратификации очередных шести конвенций МОТ, по созданию безопасных условий труда, аттестации рабочих мест.

Утвердив План практических действий по реализации решений VII съезда ФНПР, Генеральный совет констатировал, что в Программе ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны», резолюциях и других документах съезда дана оценка развития социально-экономических отношений в России, определены основные направления работы профсоюзов в области заработной платы и занятости населения, социальной защиты и социального страхования, охраны труда и окружающей среды, защиты трудовых прав работников, социального партнерства, обеспечения гендерного равенства. В документах съезда сформулированы конкретные задачи организационного укрепления профсоюзов, кадровой, молодежной, информационной, финансовой и имущественной политики, развития международного сотрудничества.

На заседании Генсовета ФНПР рассмотрен ряд других вопросов.

ЗАЯВЛЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФНПР

Провал эксперимента с единым социальным налогом и значительным снижением его ставок, который привел систему обязательного социального страхования к деформации, разбалансированности и кризису, не стал предостережением органам власти в решимости продолжения не проработанных по последствиям изменений в этой сфере.

Новые инициативы бизнес-сообщества по снижению тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, поддержанные высшими органами государственной власти на заседании Комиссии по модернизации экономики в Магнитогорске, вновь принимаются без учета мнения и участия профсоюзов, представляющих интересы наемных работников.

Эти предложения находятся в одном ряду с попытками РСПП по изменению трудового законодательства, увеличению рабочей недели до 60-ти часов, расширению сферы применения срочных трудовых договоров, упрощению порядка увольнения, имеющими общую направленность снижения расходов на оплату труда и страховую защиту работающих.

Власть неоднократно подавала на призывы предпринимателей не мешать развитию

производства и инвестиционного климата путем увеличения «бремени непосильных социальных платежей». Как показал опыт, высвобождаемые средства вместо вложений в модернизацию производства и повышение заработной платы на практике трансформировались в предпринимательский доход. Работники заплатили за это снижением уровня социальных гарантий практически по всем направлениям социального страхования. Полностью исчезли страхование от безработицы, санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, ограничены выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

Предлагаемое в очередной раз уменьшение тарифов платежей в государственные внебюджетные фонды приведет не только к росту дефицита страховых средств, обострению проблем обеспечения государственных обязательств по выплате пенсий, пособий, финансированию медицинской помощи, но и росту социальной напряженности.

Генеральный Совет ФНПР заявляет о несогласии с политикой снижения ответственности работодателей и государства за объемы и уровень страховой

защиты работников и предупреждает о тяжелых последствиях этих шагов.

Федерация независимых профсоюзов России неоднократно заявляла свою позицию: развитие обязательного социального страхования может и должно осуществляться на основе конструктивного диалога в рамках существующих конвенций МОТ, приемлемого уровня страхового обеспечения, объективной оценки страховых рисков и мирового опыта, последовательного роста собственных доходов наемного работника. Иной путь — это конфронтация и эскалация социальной напряженности, развязывание социальной войны.

Генеральный Совет ФНПР призывает Президента России, Правительство и Федеральное Собрание Российской Федерации к взвешенным решениям, настаивает на участии профсоюзов, как равноправной стороны социального партнерства в обсуждении всех вопросов, касающихся уровня социальной защиты наемных работников, использовании для этого легитимного органа — Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, придании решениям РТК обязательного характера.

НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЕЩАЕТ БЫТЬ НЕ ХУЖЕ

Окончание. Начало на 1-й стр.

Проводники Комсомольского вагонного участка были обеспечены работой, частично решена проблема острой нехватки проводников на предприятиях филиала.

Конференция по выполнению коллективного договора — это не планерка и не рабочее собрание, на которых и должны решаться все возникающие на предприятии вопросы, которые в основном и решены совместными усилиями руководства и профсоюзного комитета вагонного участка Комсомольск. Поэтому в выступлениях делегатов конференции были затронуты проблемы, которые требуют помощи руководства филиала, дополнительного разъяснения и поиска возможностей для их выполнения.

Начальник пассажирского поезда член профкома Е. В. Савалей озвучил вопросы обеспечения вагонного участка объемом работы: направление на обслуживание поезда Владивосток—Совгавань

не отдельных проводников, а бригад, возможность назначения курсового вагона Комсомольск—Благовещенск, ранее курсировавшего по этому маршруту, возникшие проблемы по индивидуальному пошиву форменной одежды для начальников поездов и инструкторов.

Председатель совета ветеранов Т. И. Ладошина, докладывая о работе, проведенной советом ветеранов, с сожалением констатировала, что в истекшем году ФПК ограничила финансовые возможности для работы с пенсионерами, выразила благодарность профкому за оказываемую ветеранам помощь.

Инженер вагонного участка член профкома Н. Г. Семенова озвучила тему приведения в соответствие должностных окладов. В своем выступлении о проблемах, в основном финансовых, молодой специалист А. С. Золотова, председатель совета молодежи предприятия, также выразила руководителям и профкому ДВОСТФ

ФПК благодарность за поддержку молодежных мероприятий, особенно в организации и проведении Молодежных игр филиала компании летом 2010 года в Тынде. По вопросу корпоративной ипотечной поддержки молодежи выступил М. Н. Муравьев, осмотрик вагонов ПТО Комсомольск.

На эти и другие прозвучавшие в докладах и выступлениях делегатов вопросы дали ответы и разъяснения и. о. начальника Дальневосточного филиала А. С. Караев, начальники отделов управления персоналом и организации труда и заработной платы филиала Л. Д. Политова и О. Г. Фурман.

Подробно о непростом сложившемся в руководстве ФПК подходе к продлению колдоговора ФПК и его финансовому обеспечению, работе профкома ФПК и его лидера Л. А. Дмитриевой по сохранению в этом документе прежних гарантий доложил присутствующим на конференции председатель профсоюзного комитета ППО ДВОСТФ

ФПК Н. А. Быков. Он информировал о том, что Коллективный договор ФПК с сохранением всех прежних обязательств уже подписан на период действия до 31 декабря 2012 года, находится на юридической регистрации, при поступлении его в ППО ДВОСТФ ФПК будет немедленно разослан по предприятиям. Обязательства по продлению действия Коллективного договора открытого акционерного общества «Федеральная пассажирская компания» на 2010-2011 годы по 31 декабря 2012 года закреплены в Дополнительном соглашении к Колдоговору ОАО «ФПК» на 2010-2011 годы.

В своих выступлениях и А. С. Караев, и Н. А. Быков дали высокую оценку проведению конференции, отметили, что совместными усилиями администрации и профсоюзного комитета сложился и поддерживается нормальный психологический климат в вагонном участке Комсомольск, выразили мнение о том, что коллектив предпри-

ятия может успешно выполнять все производственные задания и заверили, что необходимая поддержка со стороны руководства филиала в решении возникающих проблем будет всегда обеспечена. А Л. Д. Политова отметила также активную работу совета молодежи вагонного участка.

Постановление конференции утвердило прозвучавшую в выступлениях оценку выполнения коллективного договора Федеральной пассажирской компании признанной выполненным.

По окончании конференции А. С. Караев и Л. Д. Политова вручили награды начальника ДВОСТФ ФПК и цветы проводнику пассажирских вагонов О. Н. Кобыхно и поезвному электромеханику В. В. Ковалеву за добросовестный труд на железнодорожном транспорте.

Николай ШЕВЦОВ,
председатель профсоюзного комитета вагонного участка Комсомольск

ВСТРЕТИЛИСЬ МАСТЕРА

Более двухсот дорожных мастеров подразделений Дальневосточной дирекции инфраструктуры собрались в Хабаровске на совещание, тема которого «Приоритет инфраструктуры — безопасность». В работе совещания также приняли участие руководители дороги и дирекций Дальневосточной магистрали.

Возглавивший совещание начальник Дальневосточной железной дороги Михаил Заиченко в приветственном слове отметил, что путевое хозяйство является определяющим звеном инфраструктуры железнодорожного транспорта, существенно влияющим на себестоимость перевозок, скорость и безопасность движения поездов. Путевцам отводится важнейшая роль в решении задач, поставленных перед дорогой — обеспечить надлежащее состояние путевого хозяйства в условиях увеличения грузопотока на восточные порты России, вызванное укреплением международного экономического сотрудничества в Азиатско-Тихоокеанском регионе.



Об итогах работы в 2010 году участников совещания проинформировал начальник Дальневосточной дирекции инфраструктуры Сергей Максимцев. Он отметил, что в путевом хозяйстве дороги проделана немалая работа по обеспечению безопасности движения поездов, принимаемые меры позволили на 50 % снизить количество задержек поездов и перерывов в движении, на 14 % уменьшено количество ограничений скорости на обслуживаемых участках пути.

В ходе работы совещания участники обсудили широкий круг производственных вопросов, таких как обеспечение безопасности движения, применение эффективных методов организации производства работ, повышение надежности объектов инфраструктуры и т. д.

От имени правления ОАО «РЖД» начальник Дальневосточной железной дороги Михаил Заиченко за достижение высоких экономических и производственных результатов в четвертом квартале 2010 года вручил свидетельство коллективу Уссурийской дистанции пути, занявшему третье место в соревновании трудовых коллективов отрасли. Также руководством дороги и дирекции инфраструктуры были отмечены благодарственными письмами и ценными подарками лучшие работники путевого хозяйства.

**Служба корпоративных коммуникаций
Дальневосточной железной дороги**

ЛЮДЕЙ НАДО БЕРЕЧЬ

Наладчик путевых машин и механизмов ПМС-186 Виктор Сергеевич Кострикин работает на железной дороге 40 лет. Два последних года он носит звание «Почетного железнодорожника».

— На Дальний Восток меня романтика привела. В те годы молодежь сюда тянулась, скорее, за особыми впечатлениями, а не на заработки. Около года я проработал на сейнере матросом второго класса. Это было каботажное или прибрежное судоходство, поэтому пределы своего государства мы не покидали. Получив сполна морской романтики, переехал в Уссурийск, где некоторое время работал в стройтресте плотником. Подружился здесь с коллегой, приехавшим из поселка Смидович Еврейской автономной области. Вместе вернулись из Приморья на его малую родину и решили, что путь нам определен на железную дорогу. Так и устроились на работу в ПМС-74 на станции Ин.

Год Виктор Сергеевич трудился в должности помощника машиниста самоходной моторной платформы. Вскоре для молодого железнодорожника начался новый жизненный этап.

— Предприятие направило меня на учебу в Пермскую дорожную техническую школу, где я и получил специальность машиниста электробалластера выправочно-подбивочно-отделочной машины. За 8 лет работы в ПМС-74 обзавелся семьей. Жили мы на станции Ин в вагоне, поделенном на две семьи. Судьба крепко связала с железной дорогой не только меня, но и моих близких. Жена когда-то работала дежурной по станции. Дочка — проводник спецвагона в Хабаровске. А сын трудится в шестой Хабаровской дистанции пути.

В 1979 году по распоряжению службы пути Виктор Сергеевич Кострикин был переведен в

ПМС-186 на станцию Корфовская.

— Вплоть до 1985 года я работал здесь также машинистом электробалластера. Тогда мне все казалось интересным. Нас часто посылали на БАМ. А там трудились в основном молодежные коллективы. Практически всю Дальневосточную железную дорогу объездили. Работали на участках от Архары до Находки. Всегда были при деле. В условиях такого напряженного графика важную роль играла дисциплина. Ведь наши обязанности заключались не только в соблюдении временных рамок двухчасового «окна», но и в необходимости успеть сделать всю работу качественно. Ведь сразу после нас по пути начинали идти поезда. Сначала с разрешенной мастером скоростью. И только после двух-трех проходов возобновлялось обычное движение.

В 1985 году Виктора Кострикина повысили до должности мастера цеха машин тяжелого типа ПМС-186. В 1990 году, после введения в строй новой техники, он был направлен от предприятия на курсы повышения квалификации в Калужскую дорожно-техническую школу. Спустя некоторое время Виктор Сергеевич перешел в наладчики путевых машин и механизмов. И по сей день он продолжает осуществлять ремонт козловых кранов, одновременно исполняя обязанности уполномоченного по охране труда. Два года назад профсоюзный комитет ПМС-186 доверил Виктору



Сергеевичу Кострикину как опытному железнодорожнику это ответственное поручение.

— Вместе со мной в бригаде работают сварщик, слесарь и электрик. Мы все и следим за соблюдением требований техники безопасности на рабочем месте. Безопасность сотрудников — самое главное. Людей беречь надо. Уже в процессе, например, ремонта ходовой тележки козлового крана смотрим за тем, как платформы подаются, загружают стрелочные переводы. Хотя мы и на базе находимся, однако какое-то движение здесь всегда есть, а значит и потенциальная опасность для здоровья сотрудников. На железной дороге надо быть бдительным, присматривать друг за другом. Все это помогает избежать нежелательных последствий. Поэтому соблюдение требований техники безопасности на рабочем месте — это закон для каждого из нас.

Наталья ОХОТНАЯ

СЕРТИФИКАТЫ КАЧЕСТВА ЗНАНИЙ

— Я уверен, что все наши работники с удовольствием готовы поехать на базу отдыха «Морской берег» и с оплатой 20 процентов от стоимости путевки, и тем более — бесплатно, — отметил Виталий Бабий. — Недостоящую сумму необходимо доплачивать из профбюджета. Сегодня для «Морского берега» разрабатывается проект бассейна, который будет работать круглый год, а в «Утесе», при наличии средств, планируется разместить новые домики.

Председатели профсоюзных комитетов затронули и другие не менее важные темы. Так, без внимания не осталась проблема реализации прав работников в рамках «кафетерия». Была затронута и давно назревшая потребность придать министерский статус наградам ОАО «РЖД». А от эмоционального обсуждения затруднений с освоением в полном объеме средств на частичную компенсацию затрат работников на занятия спортом собравшиеся незаметно перешли к животрепещущей теме развития детских оздоровительных лагерей, оказавшихся под угрозой закрытия.

— Серьезные проблемы с детским отдыхом существуют в Амурской области, — заметил Виталий Ильич. — В Приморье оздоровительный лагерь в Наречном не востребован. Некоторые работники дороги отправляют своих детей в местные детские оздоровительные учреждения или за границу. На сегодняшний день наполняемость наших детских оздоровительных лагерей снизилась до 40 процентов. И это серьезная проблема. Если данная тенденция будет развиваться, то лагеря придется закрывать. Профсоюзные комитеты должны помогать администрации в изменении сложившейся ситуации. Вы ближе к людям, лучше знаете, кто из них и куда своих детей отправляет отдыхать. Конечно, кого-то условия не устраивают, кто-то на высокую стоимость путевок жалуется. Но 10—15 процентов от 23 тысяч — не такая большая сумма, чтобы отказываться от отдыха. Когда детские лагеря находились на профсоюзном попечении, в них отдыхало около 9,8 тысячи детей. Сегодня этот показатель снизился до 4 тысяч. А все началось с передачи в 2008 году



лагерей в ведение ОАО «РЖД», которое уже рассматривает возможность вернуть детские лагеря профсоюзу. А мы тогда советовали не ломать налаженную систему детского отдыха.

Завершилось обсуждение острых

вопросов словами благодарности председателей профсоюзных комитетов в адрес преподавательского состава учебного центра, помимо традиционных лекций впервые посвятившего одно из занятий обучению работе на компьютере.

Подтверждением полученных на курсах повышения квалификации ценных знаний для профсоюзных активистов стал сертификат, врученный каждому из них лично председателем дорпрофсожа.

Наталья ОХОТНАЯ

ПРАВОВОЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА РАЗЪЯСНЯЕТ



ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПРИЧИНЫ

— Согласно трудового кодекса РФ (статья 101) у нас ненормированный рабочий день с тремя дополнительными днями к отпуску. Где, в каком нормативном документе можно увидеть, сколько раз в месяц могут привлекаться работники к таким удлиненным рабочим дням. Если считать эти 3 дня к отпуску, то за год выходит нам по норме только 24 часа идет в оплату, а остальное время мы должны подарить, что ли? Нам наш руководитель отдела говорит, что отгулы за это время не положены.

— К сожалению, законодательно не закреплено количество рабочего времени, в течение которого работники с ненормированным рабочим днем могут привлекаться к работе за пределами рабочего дня. Статья 101 ТК РФ говорит об эпизодическом привлечении, т. е. такое привлечение не должно входить в норму и для привлечения работника сверх рабочего дня должны быть веские производственные причины.

РАЙОННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ СОХРАНЯЕТСЯ

— При временном переводе работника сохраняются ли районные коэффициенты? Например,

работник переведен из Тынды для работы в Хабаровске на период болезни основного работника и с его окладом (по выполняемой работе). Какие районные коэффициенты он должен получать?

— Районные коэффициенты на заработную плату начисляются в соответствии с местностью в которой расположено рабочее место, в том числе и при временном переводе.

ЛИШАТЬ ПРЕМИИ ДВАЖДЫ НЕЛЬЗЯ

— В декабре 2010 года у работника были нарушения (взыскания), за что ему уже была снижена (либо не выплачена) премия в декабре 2010 года. В январе 2011 года работник премируется за декабрь 2010 года по показателям нового положения. Необходимо ли повторно учитывать нарушения (взыскания) при расчете премии за декабрь 2010 года по показателям нового положения?

— Премия за один и тот же месяц дважды не выплачивается, поэтому и лишать премии дважды за один и тот же период нельзя. Если в декабре были взыскания, то премия ни по старому, ни по новому положению выплачена не будет именно за декабрь 2010 года.

ПРИДЕТСЯ ВЫЙТИ ИЗ ОТПУСКА

— Могу ли я, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работать с полным рабочим днем, т. к. ст. 256 ТК РФ предусматривает неполный?

— Часть третья ст. 256 ТК РФ предусматривает право женщины, а также иных лиц, осуществляющих уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, работать на условиях неполного рабочего времени. Если женщина не желает воспользоваться данным правом,

то она может работать полный рабочий день, но в данном случае она должна выйти из отпуска.

В СВЯЗИ С ОКОНЧАНИЕМ ДОГОВОРА

— В 2009 году на предприятии было сокращение штатов. Работника с его согласия перевели на время отпуска по уходу за ребенком основного работника. Основной работник должен выйти из отпуска в апреле 2011 года. Как быть с работником, чья должность была сокращена? Должен ли работодатель опять проводить процедуру сокращения или уволить работника по истечению срока трудового договора?

— При сокращении работника предлагаются все вакантные должности, в том числе и временно вакантные. При переводе на такую должность с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается, что трудовой договор является срочным, на время отсутствия основного работника. При выходе на работу основного работника, работник, находившийся под сокращением, увольняется в связи с окончанием срока трудового договора по п. 2 ст. 77 ТК РФ.

РАБОЧИЙ ДЕНЬ ПО ЖЕЛАНИЮ ЖЕНЩИНЫ

— При выходе из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет работник хочет выйти на работу, сохранив пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет — на неполное рабочее время. Какова должна быть продолжительность неполного рабочего времени в день или месяц?

— Конкретной продолжительности неполного рабочего времени законодательством не установлено. По нашему мнению, продолжительность рабочего дня, недели должно быть установлено по желанию женщины и оформ-

лено письменным соглашением и, естественно, должно быть меньше, чем установленное официально полное рабочее время.

ПРИНЯТЬ РАБОТНИКА МОЖНО

— Здравствуйте. В нашем отделе в марте, апреле, мае уходят три женщины в декретный отпуск. Работа отдела будет парализована. Вопрос: в какой период декретного отпуска работодатель может принять другого работника? И что необходимо сделать, чтобы отдел работал в нормальном режиме. Спасибо.

— Принять на работу другого работника вы можете сразу после ухода женщины в декретный отпуск, но необходимо помнить, что работника можно принять только по срочному трудовому договору на период отсутствия основного работника.

ЕСЛИ ОСНОВНОЙ РАБОТНИК ОТСУТСТВУЕТ

— Можно ли принять человека на период, когда женщина уходит на больничный, связанный с рождением ребенка, на 140 дней, ведь 4,5 месяца отсутствие работника и еще не одного — это тяжело?

— По срочному трудовому договору (на период отсутствия основного работника) можно принимать другого работника в любой период отсутствия основного работника, в том числе когда он отсутствует по причине связанной с беременностью и рождением ребенка.

ДОГОВОРИТЬСЯ МОЖНО

— Здравствуйте! Я работаю на 0,5 ставки специалистом по кадрам (половину должности сократили в связи с маленькой численностью штата), это мое основное

место работы. Мое рабочее время составляет 18 часов в неделю, т. е. с понедельника по четверг 4 часа в день и 2 часа в пятницу. Т. к. моя заработная плата очень мала, я нашла еще одно место работы со сменным графиком, но для этого мне надо изменить график на основном месте работы. Вопрос: можно ли изменить мой график работы на основном месте работы (т. е. 3 дня по 6 часов итого 18 часов в неделю) и могут ли мне отказать?

— Режим рабочего времени является существенным и неотъемлемым условием трудового договора. Изменение условий договора возможно только при обоюдном согласии сторон договора. Если работодатель считает, что предлагаемый вами режим работы негативно повлияет на работу вашего структурного подразделения, то он вправе отказать в изменении данного режима.

НЕ БОЛЕЕ 20 ПРОЦЕНТОВ

— По вине работника был нанесен ущерб предприятию в сумме 13 000 рублей. Издан приказ на удержание ущерба из заработной платы, но не более среднемесячного заработка. Заработок работника составляет 20 000 тысяч рублей. В каком размере мы имеем право удержать ущерб? И нужно ли заявление от работника на удержание суммы ущерба? Должен ли работник в заявлении указывать размер удержания?

— Согласно ст. 248 ТК РФ взыскание с работника суммы причиненного ущерба, не превышающей его среднемесячного заработка, производится по распоряжению работодателя не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. В данном случае согласия работника не требуется, но необходимо иметь в виду, что до издания распоряжения с работника необходимо истребовать письменное объяснение по факту причинения ущерба.

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

1. Федеральный закон Российской Федерации от 7 марта 2011 года № 27-ФЗ «О внесении изменений в статью 172 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

Опубликован 11 марта 2011 г.
Вступает в силу 22 марта 2011 г.
Устанавливается порядок обращения за единовременным пособием при передаче ребенка на воспитание в семью.

Днем обращения является день приема (регистрации) уполномоченным органом заявления о назначении пособия, либо день отправки такого заявления по почте (по штемпелю). В случае, если к заявлению приложены не все необходимые документы, уполномоченный орган дает лицу, обратившемуся за пособием, письменное разъяснение, какие документы должны быть представлены. Шестимесячный срок на представление этих документов начинается со дня получения такого разъяснения лицом, обратившимся за пособием.

2. Федеральный закон Российской Федерации от 25 февраля 2011 года № 21-ФЗ «О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и статьи 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Опубликован 28 февраля 2011 г.
Вступает в силу 28 февраля 2011 г.

Вносятся изменения в Федеральный закон от 8 декабря 2010 года № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Для страховых случаев, наступивших с 1 января 2011 года по 31 декабря 2012 года (включительно) застрахованным лицам при обращении за пособиями по беременности и родам и по уходу за детьми предоставляется возможность выбрать, по старым или по новым правилам будет рассчитан средний заработок для исчисления этих пособий.

Вносятся изменения в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» № 255-ФЗ.

С 1 января 2013 года вводится новый порядок расчета среднего заработка для исчисления пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком. Из расчетного периода исключаются:

- 1) периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- 2) дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом;
- 3) период освобождения работника от работы с полным

или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» не начислялись.

Средний заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности рассчитывается в прежнем порядке: путем деления суммы начисленного заработка за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая, на 730.

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 1 марта 2011 года № 120 (г. Москва) «О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Опубликовано 11 марта 2011 г.
Вступает в силу 19 марта 2011 г.
Вносятся изменения, направленные на приведение норм положения в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Устанавливается новый порядок расчета среднего заработка застрахованного лица для исчисления пособий: расчет производится путем деления суммы начисленного заработка за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая, на 730. Если застрахованное лицо не получало заработка за расчетный период, либо полученный из расчета средний заработок оказывается меньше МРОТ, его размер принимается равным МРОТ, установленному на день наступления страхового случая.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей и в двух предшествующих календарных годах было занято у тех же страхователей, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются и выплачиваются ему страхователями по всем местам работы, а ежемесячное пособие по уходу за ребенком — страхователем по одному месту работы по выбору застрахованного лица. При этом указанные пособия исчисляются исходя из среднего заработка за время работы у страхователя, назначающего и выплачивающего соответствующее пособие.

Если застрахованное лицо на

момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах было занято у других страхователей (другого страхователя), пособия назначаются и выплачиваются ему страхователем по одному из последних мест работы по выбору застрахованного лица, исходя из среднего заработка застрахованного лица за расчетный период.

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 28 февраля 2011 года № 158н (г. Москва) «Об утверждении Правил обязательного медицинского страхования».

Опубликован 5 марта 2011 г.
Вступает в силу 16 марта 2011 г.
Утверждаются Правила обязательного медицинского страхования.

Правила устанавливают:

- 1) порядок подачи заявления о выборе (замене) страховой медицинской организации застрахованным лицом.

В соответствии с ч. 1 ст. 16 Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании» застрахованные лица имеют право на выбор или замену страховой медицинской организации путем подачи заявления. Застрахованное лицо может обратиться с заявлением о выборе (замене) в любую страховую медицинскую организацию из числа включенных в реестр страховых медицинских организаций, который размещается в обязательном порядке территориальным фондом на его официальном сайте в сети Интернет и может дополнительно опубликовываться иными способами. Заменять страховую организацию можно один раз в течение календарного года не позднее 1 ноября. В случае изменения места жительства замену можно производить чаще;

2) единые требования к полису обязательного медицинского страхования;

3) порядок выдачи полиса обязательного медицинского страхования либо временного свидетельства застрахованному лицу. В день получения заявления о выборе (замене) страховой медицинской организации страховая медицинская организация выдает застрахованному лицу временное свидетельство, подтверждающее оформление полиса и удостоверяющее право на бесплатное оказание им медицинской помощи медицинскими организациями при наступлении страхового случая. Временное свидетельство действительно до момента получения полиса, но не более тридцати рабочих дней с даты его выдачи.

Временное свидетельство заверяется подписью представителя страховой медицинской организации, уполномоченного на осуществление функций по выдаче временного свидетельства и печатью страховой медицинской организации. В течение 10 рабочих дней страховая медицинская организация проверяет наличие полиса у лица,

подавшего заявление, в едином регистре застрахованных лиц. В случае отсутствия полиса территориальный фонд медицинского страхования направляет в Федеральный фонд заявку на изготовление полиса. В течение 14 рабочих дней со дня получения заявки Федеральный фонд обеспечивает изготовление полиса и доставку его в территориальный фонд. Территориальный фонд передает полис в страховую медицинскую организацию, и она выдает его застрахованному лицу. Выдача полиса осуществляется в срок, не превышающий срока действия временного свидетельства;

4) порядок ведения реестра страховых медицинских организаций, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования;

5) порядок ведения реестра медицинских организаций, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования;

6) порядок направления территориальными фондами обязательного медицинского страхования сведений о принятом решении об оплате расходов на лечение застрахованного лица непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве;

7) порядок оплаты медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию;

8) порядок осуществления расчетов за медицинскую помощь, оказанную застрахованным лицам за пределами субъекта Российской Федерации, на территории которого выдан полис обязательного медицинского страхования;

9) порядок утверждения для страховых медицинских организаций дифференцированных подушевых нормативов финансового обеспечения обязательного медицинского страхования;

10) методику расчета тарифов на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию;

11) порядок оказания видов медицинской помощи, установленных базовой программой обязательного медицинского страхования, застрахованным лицам за счет средств обязательного медицинского страхования в медицинских организациях, созданных в соответствии с законодательством Российской Федерации и находящихся за пределами территории Российской Федерации;

12) требования к размещению страховыми медицинскими организациями информации;

13) порядок заключения и исполнения договоров территориальных фондов обязательного медицинского страхования со страховыми медицинскими организациями в 2011 году.

5. Приказ Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 19 января 2011 года № 14 (г. Москва) «О признании утратившими силу некоторых приказов».

Опубликовано 24 февраля 2011 г.
Вступает в силу 7 марта 2011 г.

Утрачивают силу:

1. Типовые правила обязательного медицинского страхования граждан.

2. Приказ Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 24.11.2004 № 74 «О внесении дополнений и изменений в Типовые правила ОМС граждан».

3. Приказ Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 10.05.2006 № 55 «О внесении изменений в Типовые правила обязательного медицинского страхования граждан».

4. Приказ Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 21.03.2007 № 56 «О внесении изменений в Типовые правила обязательного медицинского страхования граждан».

5. Приказ Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 08.05.2009 № 97 «Об утверждении Порядка организации проведения территориальными фондами обязательного медицинского страхования межтерриториальных расчетов за медицинскую помощь, оказанную гражданам в Российской Федерации вне территории страхования по видам, включенным в базовую программу обязательного медицинского страхования».

6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 7 февраля 2011 года № 85н (г. Москва) «О внесении изменений в Порядок предоставления набора социальных услуг отдельным категориям граждан, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2004 года № 328».

Опубликован 11 марта 2011 г.
Вступает в силу 22 марта 2011 г.
Вносятся изменения, направленные на приведение Порядка предоставления набора социальных услуг отдельным категориям граждан с действующим законодательством.

Утрачивают силу установленные в приложениях к Порядку предоставления набора социальных услуг формы документов:

- заявления о предоставлении социальных услуг;
- уведомления о принятии заявления территориальным органом Пенсионного фонда РФ;
- заявления об отказе от получения набора социальных услуг.

В текст Порядка вносятся нормы, устанавливающие сведения, подлежащие обязательному указанию в указанных документах.

Устанавливается длительность санаторно-курортного лечения в рамках предоставляемого гражданам набора социальных услуг:

- по общему правилу — 18 дней;
- для детей-инвалидов — 21 день;
- для инвалидов с заболеваниями и последствиями травм спинного и головного мозга — от 24 до 42 дней.

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ

Учредитель и издатель: Дорожная объединенная первичная профсоюзная организация Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Дальневосточной железной дороге.

Газета зарегистрирована управлением Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в СМИ и охране культурного наследия по ДФО. Свидетельство ПИ № ФС 15-0499 от 23.04.2007 года. Распространяется бесплатно.

Адрес редакции и издателя: 680000, Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 20, дорпрофсоюз. Телефон — 38-45-63 (4-45-63). E-mail: DP_PivnevaAN@upr.dvzd.rzd.ru; apivn@yandex.ru

Редактор — А. Н. ПИВНЕВА

Дизайн и верстка — информцентр дорпрофсоюза. Отпечатано в Хабаровской городской типографии. Хабаровск, проспект 60-летия Октября, 188. Тираж 5200 экз. Заказ № 5991. Подписано в печать по графику и фактически 19.04.2011 в 16-00.