

МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 8 (август)
2006

«Роспечать» Индекс
82231



Свидетельство
о регистрации
ПИ № 77-13425
от 26 августа 2002 г.
Выдано Министерством РФ
по делам печати,
телерадиовещания и
средств массовой
коммуникации

Учредитель

трудоовой коллектив
редакции «Молодые в
библиотечном деле».

Главный редактор

Татьяна Сергеевна
Макаренко

Над номером работали:

Т. С. Макаренко,

(г. Москва)

А. А. Пурник

(г. Москва)

В. В. Суравова

(г. Рязань)

Литературный редактор

Е. Ю. Макаренко

Дизайн-верстка

И. Ф. Ворисова

Тел. редакции (495) 926-86-11

Тел./факс (495) 926-42-76

E-mail: mbr1@yandex.ru

Почтовый адрес

для писем:

121 354 Москва, а/я 25

«Молодые в библиотечном деле».

СОДЕРЖАНИЕ

ШКОЛА

БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА

А.А. Пурник Проектное управ-
ление в библиотечной сфере:
авторский семинар.

Занятие 5.-Некоторые
особенности процесса управле-
ния некоммерческими библио-
течными проектами.....3

Занятие 6 - Особенности юри-
дического...оформления полу-
чения гранта на библиотечный
проект.....12

СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

«МОЙ ДОМ – МОЯ КРЕПОСТЬ!»,
или «САПОЖНИК БЕЗ САПОГ»
(продолжение рубрики)

В.И. Терешин О библиотечной
гигиене и экологии.....20

В.В. Суравова, Н.В. Зайцева,

А.Л. Шумова Управление
стрессом: семинар здоровья.

Номер сверстан и
подготовлен к печати
ООО «Издательский дом
«Один из лучших»»

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ
«ОДИН ИЗ ЛУЧШИХ»



Генеральный директор

С. А. Пичуринкин

Главный редактор

А. С. Шербаков

Тел. (495) 926-86-11,

(495) 926-42-76

www.nashsait.com

125 047, Москва а/я 20

ООО «Издательский дом

«Один из лучших»»

Идея обложки

А. Ю. Макаренко

Редакция осуществляет свою деятельность в рамках Закона РФ о СМИ и прочих нормативных актов, регулирующих соответствующий правовой аспект.

Редакция не несет ответственности за информацию, содержащуюся в рекламных материалах. Присланные фотографии и письменные материалы не возвращаются.

При перепечатке любых материалов ссылка на «Молодые в библиотечном деле» обязательна.

Отпечатано

ООО «Издательский дом

«Один из лучших»»

Заказ №06101906

Тираж 1050 экз.

Номер подписан к печати

.....22

Роль музыки в сохранении
здоровья и её влияние на ор-
ганизм человека33

**УЧИТЬСЯ – РАЗВИВАТЬСЯ –
СОЗИДАТЬ**

Д.Ю. Прошина Профессио-
нальное образование и пере-
подготовка молодых библио-
текарей (на примере Рязан-
ской области)40

**ПРОФСОЮЗЫ
РАЗЪЯСНЯЮТ**

Трудовые права молодых.....50

ШКОЛА БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ: АВТОРСКИЙ СЕМИНАР

Антон Александрович ПУРНИК,
кандидат экономических наук,
генеральный директор
АНО «Институт информационных инициатив»
(г. Москва)

Занятие 5.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ НЕКОММЕРЧЕСКИМИ БИБЛИОТЕЧНЫМИ ПРОЕКТАМИ

Системная модель управления некоммерческими проектами в библиотечной сфере

Специалистам в области управления некоммерческими проектами в библиотечной сфере целесообразно в своей деятельности придерживаться системного подхода к управлению проектами, который позволит им правильно и целесообразно структурировать знания, функции, процессы, процедуры и проч. в области управления, четко определять задачи для каждого из участников процесса управления, находить последовательность их решения и эффективные технологические взаимосвязи.

Системный подход к управлению некоммерческими проектами в библиотечной сфере можно продемонстрировать на примере системной модели управления, разработанной В.И. Воропаевым [1].

Системная модель состоит из субъектов, объектов и собственно процесса управления (см. Рис.1)





Рис. 1. Системная модель управления некоммерческими проектами в библиотечной сфере.

Субъектами управления некоммерческими проектами являются **основные участники проекта** и **команда проекта**, которые – в соответствии со своими задачами и границами полномочий и компетенции - взаимодействуют при разработке и принятии управленческих решений в процессе его осуществления.

Основные участники проекта – это:

1. финансирующие организации (спонсоры, благотворители, жертвователи и др.);
2. управляющие организации (библиотеки, имеющие юридическое лицо, некоммерческие организации, созданные для реализации такого рода проектов);
3. исполнители (сотрудники библиотеки, организации и физические лица, нанятые управляющей организацией для выполнения той или иной договорной работы);
4. соисполнители (организации, выполняющие свою часть работы за счет средств, поступивших от финансирующей организации).

Команда проекта состоит из:

1. Руководителя проекта;
2. Исполнителей-членов проектной группы (функциональных менеджеров проекта).

Объектами управления некоммерческими библиотечными проектами явля-



ются:

- библиотечные **проекты**;
- **проектно-ориентированная деятельность** (ПОД) библиотеки или некоммерческой организации, работающей в библиотечной сфере;
- **проектно-ориентированная деятельность в системе библиотек**, а также **фазы жизненного цикла** объекта управления:
 - концепцию,
 - разработку,
 - реализацию,
 - завершение проекта.

Процесс управления осуществлением проекта подразумевает структурную декомпозицию (расчленение) задач и процедур управления проектом, с помощью которых посредством принимаемых решений осуществляется воздействие субъектов управления на объекты управления.

Основаниями классификации задач управления проектами являются **временные уровни** и **функциональные области** управления, а также **стадии процесса управления**.

Временные уровни управления некоммерческим библиотечным проектом, как правило, ограничиваются:

- **стратегическим уровнем**, охватывающим весь жизненный цикл проекта;
- **годовым уровнем**, когда выполнение работ запланировано в течении года;
- **квартальным уровнем**, когда выполнение работ запланировано в течении квартала;
- **месячным**;
- **оперативным уровнем** управления, когда выполнение работ проекта запланировано в течении месяца, декады, недели и т.д.

Функциональные области управления включают следующие задачи и процедуры:

- управление **предметной областью** проекта;
- управление проектом по **временным** параметрам;
- управление **стоимостью** в проекте;
- управление **качеством** в проекте;
- управление **рисками** в проекте;
- управление **персоналом** в проекте;
- управление **коммуникациями** в проекте;
- управление **изменениями** в проекте.

Стадии процесса управления, также как временные уровни и функциональные области управления, являются важными характеристиками процесса управления. Применительно процессу управления некоммерческими проектами в библиотечной сфере стоит выделить такие стадии, как:



- *инициация* (концепция) проекта и его частей;
- процессы организации *финансирования*;
- *планирование* работ проекта;
- *организация и контроль* выполнения работ проекта;
- *анализ и регулирование* хода работ проекта;
- *закрытие* проекта и его частей.

Применение такой системной методологической модели к управлению конкретным некоммерческим проектом в библиотечной сфере позволяет:

1. Структурировать знания, функции, процессы и другие составляющие в области управления проектом;
2. Определить функциональные задачи всех участников управления проектом;
3. Разработать методы, средства и все виды обеспечения решения участниками проекта потенциальных задач;
4. Определить эффективные технологические взаимосвязи и последовательность решения задач управления проектом;
5. Использовать общий профессиональный язык и терминологию в области управления проектами.

Остановимся подробнее на таком важном объекте управления, как жизненный цикл некоммерческого библиотечного проекта.

Жизненный цикл проектов, реализуемых в библиотечной сфере

Одним из основных отличий в реализации некоммерческих проектов является другая система целей проекта, основанная на достижении социального эффекта. Для демонстрации этих отличий может быть использован анализ жизненного цикла некоммерческого проекта, реализуемого в библиотечной сфере.

«Жизненный цикл проекта» является одним из центральных понятий методики управления проектами. Существует общее мнение, что проект от своего начала до завершения проходит определенные этапы. Полная совокупность этих этапов и составляет «жизненный цикл проекта».

Не существует одного единственного универсального списка фаз, стадий, процессов. Связано это как с различными подходами к реализации проектов, так и теми, кто их реализует. Так, например, с точки зрения инвестора, существуют следующее разделение на фазы проекта:

- преинвестиционные исследования;
- инвестирование;
- эксплуатация проекта;
- послеинвестиционные исследования.

По мнению американского института управления проектами (PMI), приведенному в РМВОК, «лишь немногие жизненные циклы проектов идентичны друг другу, хотя во многих случаях жизненные циклы проектов



включают в себя фазы со схожими названиями и схожими результатами поставки. Некоторые жизненные циклы состоят из 4 или 5 фаз, но некоторые имеют 9 фаз и более. Даже в пределах одной области приложения могут существовать значительные различия. В одной организации жизненный цикл разработки программного обеспечения может включать только одну фазу создания продукта, а в другой могут выделяться отдельные фазы для разработки архитектуры и окончательной доводки» (<http://pmbok.narod.ru/>).

Фаза проекта обычно завершается изучением проделанной работы и ее результатов, чтобы определить, насколько они приемлемы, и решить, необходимы ли дополнительные работы, или фазу можно считать закрытой.

Часто еще до завершения текущей фазы руководство проводит анализ для принятия решения о начале операций следующей фазы. Например, компания, занимающаяся информационными технологиями, выбирает жизненный цикл, при котором одновременно проводятся несколько фаз проекта. Требования для одного модуля можно составить и проанализировать еще до того, как модуль спроектирован и собран. Пока проводится анализ этого модуля, можно начинать параллельно составлять требования для другого модуля. Точно также фаза может быть закрыта без принятия решения о начале другой фазы. Например, если проект был завершен, или риск был оценен как слишком большой, чтобы продолжать проект.

В ситуации с библиотечными проектами возможно использование следующего деления на фазы: *концепция – разработка – реализация – завершение* [2] (см. рис. 2).

В значительной степени при описании фаз проекта автор опирался на методические рекомендации, предложенные в работах известного специалиста в области библиотечной проектной деятельности Н.В. Жадько [3].

● Главным содержанием работ на начальной фазе библиотечного проекта является разработка концепции проекта, которая включает в себя:

- Сбор первичных данных и их анализ;
- Выявление проблемной ситуации и необходимости в изменениях;
- Определение социальной цели, задач, основных требований, необходимых ресурсов, времени и средств, анализ окружение проекта, отбор участников проекта, определение возможных рисков;
- Определения возможных путей решения проблемы, их оценка, выработка на их основе предложений;

Поиск финансирующих организаций, защита концепции и оформление заявок на финансирование.

Эта стадия имеет особое значение, так как зачастую из-за неправильного определения основной идеи проекта, его целей, задач, в библиотечной сфере было фактически «провалено» немало проектов. Было это в большинстве случаев следствием неумения руководства российских библиотек работать в условиях проектного финансирования. В ходе этой стадии выполняются



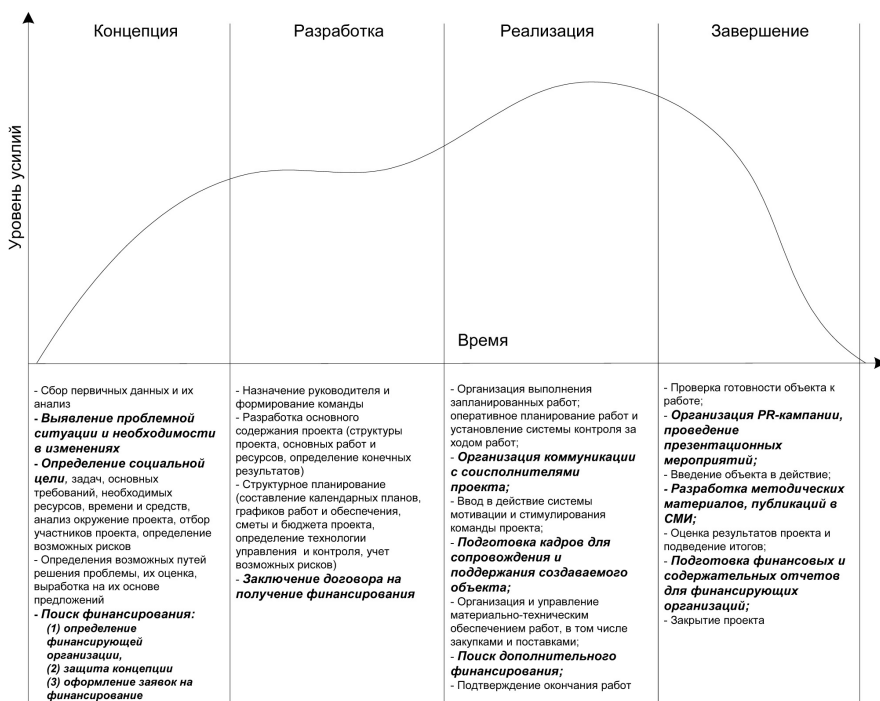


Рис. 2. Жизненный цикл библиотечного проекта

Прим.: *полужирным курсивом* выделены работы, специфичные именно для некоммерческих проектов.

важные и объемные работы, связанные с поиском финансирующей организации(ий), которые составляют основу всех процессов организации финансирования (см. рис. 3), являющихся отличительной чертой некоммерческих проектов. Поэтому начальную фазу разработки проекта целесообразно выделять в **отдельный подпроект**.

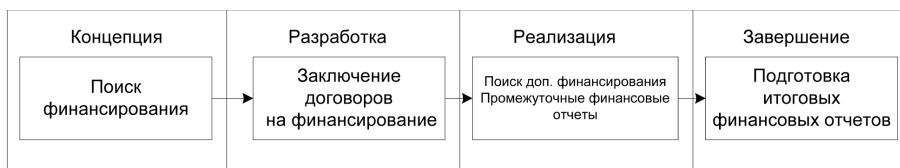


Рис. 3. Процессы организации финансирования в структуре жизненного цикла библиотечного проекта.

Итак, на начальном этапе реализации проекта важно определить его основную идею. Четкая, логичная формулировка проектной идеи - одно из



условий нахождения взаимопонимания с коллегами, партнерами, спонсорами. Необходимо определить:

- для каких групп пользователей, читателей, исследователей необходимо осуществление проекта;
- действительно ли основная проектная идея отвечает современной ситуации, требованиям или потребностям целевой аудитории, особенностям развития профессии, социально-экономической ситуации.

Часто в описании библиотечных проектов нечетко указываются меняющиеся потребности, запросы пользователей, читателей. Например, если в проекте обеспечения доступа к редкой коллекции старопечатных книг указывается на новые формы доступа, но отсутствуют ссылки на описание потребностей целевой аудитории, нет также указания и на то, кто в научных, учебных или других целях пользуется или сможет воспользоваться этой коллекцией. Концепция такого проекта вряд ли будет принята для рассмотрения.

При разработке концепции должна быть подтверждена идея необходимости проекта (конкретными данными, реальной статистикой, экспертными оценками, публикациями в прессе, обращениями пользователей и клиентов и пр.). При определении потребности целевой аудитории в реализуемом проекте необходимо показать, как и почему возникает проблема (или потребность) целевой аудитории и почему именно данная библиотека (или иная организация, реализующая библиотечный проект) сможет ее решить. При определении потребности нужно опираться на конкретные цифры, факты. Постановка проблемы должна сочетать сбалансированные интересы целевой группы и организации, реализующей проект.

При анализе проектных задач важно учитывать:

- насколько они адекватны выбранным для их решения методам с экономической и организационной точки зрения;
- не потребуются ли огромных дополнительных затрат (финансовых, временных, интеллектуальных);
- достаточно ли имеющихся ресурсов для реализации идеи (квалифицированный персонал, время, оборудование);
- не станет ли предлагаемый проект непосильным бременем для организации;
- существуют ли альтернативные варианты решения проблемы.

Задачи проекта всегда связаны с поставленной проблемой и указывают на промежуточные и итоговые результаты проекта. Задачи проекта должны быть направлены на достижение определенных результатов (здесь уместны глагольные формы: *создать ... объединить ... изменить ... улучшить ...*). За задачами всегда стоят ожидаемые результаты. Поэтому при постановке задач важно учитывать и планировать количественные и/или качественные изменения ситуации.

Методы отражают деятельность по осуществлению проекта, характер персонала, вовлеченного в проект, особенности и принципы отбора целевой аудитории. Кроме того, методы демонстрируют выбор стратегии и механизм реализации проектной идеи. Методы проекта отражают тип работы, которая



будет предпринята по проекту (здесь уместны глагольные формы: *организовать конференцию..., провести семинар..., подготовить к изданию..., опубликовать, распространить информацию...*). За методами стоит механизм осуществления идеи и оптимизация работ по проекту.

В описании важно отразить адекватность предлагаемых в проекте методов поставленным задачам. Так, проведение конференции и публикация специального пособия в одинаковой степени могут стать методами осуществления задачи распространения информации. Однако выбор оптимального метода реализации проекта будет зависеть от многих факторов, в том числе от опыта организации, достаточности ресурсов, потребностей целевой аудитории, стратегии развития организации, реализующей проект.

Оценка результативности проекта может состоять из:

- результатов проекта (продукта, услуги, учебной программы). В этом случае важно планировать количественный и качественный анализ достижимости поставленных задач;

- процесса реализации проекта (особенностей осуществления проекта, стиля работы проектной команды, степени отклонения от задуманного плана работ).

Для того, чтобы оценка результативности проекта была реалистичной, можно использовать внешнюю и внутреннюю экспертизу. Если организаторы принимают решение провести внешнюю экспертизу проекта, то следует учесть затраты на этот вид работ. Необходимо учесть:

- сколько будет стоить экспертиза;
- согласится ли приглашенный эксперт выполнить анализ результатов проекта бесплатно;
- будет ли принимать внешний эксперт участие в подготовительной части проекта;
- достаточна ли репутация и компетенция эксперта для задач, которые перед ним будут поставлены. Если все же решено ограничиться своими силами, внутренней оценкой проекта, то необходимо заранее оценить, достаточна ли компетенция персонала для осуществления подобной работы;
- будет ли эта оценка объективной. Выбор внешней или внутренней экспертизы результатов проекта зависит от сложности работ по его реализации, социальной значимости, ресурсов и, наконец, философии организации.

Следующей фазой является фаза **разработки**. Ее главным содержанием является разработка основных компонент проекта и подготовка к его реализации. Общее содержание работ на этой фазе, можно сформулировать следующим образом:

- назначение руководителя и формирование команды;
- разработка основного содержания проекта (структуры проекта, основных работ и ресурсов, определение конечных результатов);
- структурное планирование (составление календарных планов, графиков работ и обеспечения, сметы и бюджета проекта, определение технологии управления и контроля, учет возможных рисков);



- заключение договора на получение финансирования.

На фазе **реализации** проекта выполняются основные работы проекта, необходимые для достижения поставленной цели. По мере осуществления проекта руководители обязаны постоянно контролировать ход работ. Контроль заключается в сборе фактических данных о ходе работ и сравнении их с плановыми.

К сожалению, в управлении проектами можно быть абсолютно уверенным в том, что отклонения между плановыми и фактическими показателями случаются всегда. Поэтому задачей менеджера является анализ возможного влияния отклонений в выполненных объемах работ на ход реализации проекта в целом и в выработке соответствующих управленческих решений. Например, если отставание от графика выходит за приемлемый уровень отклонения, можно быть принято решение об ускорении выполнения определенных критических задач, за счет выделения на них большего объема ресурсов.

Основными работами этой фазы являются:

- организация выполнения запланированных работ;
- оперативное планирование работ и установление системы контроля за ходом работ;
- организация коммуникации с соисполнителями проекта;
- ввод в действие системы мотивации и стимулирования команды проекта;
- подготовка кадров для сопровождения и поддержания создаваемого объекта;
- организация и управление материально-техническим обеспечением работ, в том числе закупками и поставками;
- поиск дополнительного финансирования;
- подтверждение окончания работ.

На фазе **завершения** достигаются конечные цели проекта, осуществляется подведение итогов, разрешение конфликтов и закрытие проекта. Основное содержание работ этой фазы, как правило, состоит в следующем:

- проверка готовности объекта к работе;
- организация PR-кампании, проведение презентационных мероприятий;
- введение объекта в действие;
- разработка методических материалов, публикаций в СМИ;
- оценка результатов проекта и подведение итогов;
- подготовка финансовых и содержательных отчетов для финансирующих организаций;
- закрытие проекта.

Правильные действия команды проекта на протяжении всего жизненного цикла проекта и выбор адекватной методики управления позволят выполнить проект точно в срок в соответствии с поставленными задачами.

Литература:

1. Воропаев В.И., Секлетова Г.И. Системный подход к управлению проектами и программами//Управление проектами. - 2005. - № 3(3). - С.20-29.



2. Воропаев В. И. Управление проектами в России: Основные понятия: История. Достижения. Перспективы. - М.: Алане, 1995. - 225с.
3. Жадько Н. В. Проектное развитие библиотек. - М.: Елена, 2000. - 96 с.

Занятие 6.

ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКОГО ОФОРМЛЕНИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ГРАНТА НА БИБЛИОТЕЧНЫЙ ПРОЕКТ

Данное занятие освещает проблему того, как библиотеке или организации, реализующей библиотечный проект, юридически грамотно оформить отношения со своим грантодателем: какие нормы предусматривает российское законодательство в отношении грантов и как избежать ошибок при заключении грантового договора, чтобы полученные средства не были включены в налогооблагаемую базу, и, соответственно, не было необходимости выплачивать с этих средств налог на прибыль.

Следует отметить, что некоммерческие организации и фонды, выделяющие гранты под библиотечные некоммерческие проекты, могут придавать этому слову то значение, которое соответствует их собственным представлениям о гранте, их внутренним регламентам или законодательству их страны. В этом они могут опираться на ст. 2 Федерального закона РФ от 23.08.96 г. №127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», ст. 15 Федерального закона РФ от 11.08.95 г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», ст. 17 Федерального закона РФ от 19.05.95 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях», ст. 13 Закона РФ от 19.02.93 г. №4530-1 «О вынужденных переселенцах», Указ Президента РФ от 09.01.97 г. №5 «Об учреждении премии и грантов (стипендий) Президента Российской Федерации в области печатных средств массовой информации», ст. 78 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Для целей же налогообложения некоммерческих организаций (НКО), в том числе учреждений культуры, грантом признаются только те поступления, которые соответствуют условиям подп. 14 п. 1 ст. 251 Налогового кодекса Российской Федерации. И только в этом случае гранты как таковые могут не включаться в налоговую базу для исчисления налога на прибыль. Итак, согласно Налогового кодекса РФ, грантами признаются денежные средства или иное имущество в случае, если их передача (получение) удовлетворяет нескольким условиям. Гранты предоставляются:

- на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями, в том числе иностранными и международными организациями и объединениями по перечню таких организаций, утверждаемому Правительством Российской Федерации;
- на осуществление конкретных программ в области образования,



искусства, культуры, охраны окружающей среды, а также на проведение конкретных научных исследований;

- на условиях, определяемых грантодателем, с обязательным предоставлением грантодателю отчета о целевом использовании гранта.

Грант также во многих случаях отвечает признакам гражданско-правового договора дарения в общепользных целях, то есть пожертвованию. Оптимальный вариант - отнести грант к категории пожертвования.

Грант как пожертвование.

Английское слово «grant» переводится на русский язык в том числе и как «дарение».

Пожертвования освобождены от налога на прибыль, если они по всем признакам соответствуют нормам Налогового кодекса РФ (подп. 1 п. 2 ст. 251): «При определении налоговой базы также не учитываются целевые поступления. <...> К указанным целевым поступлениям на содержание некоммерческих организаций и ведение ими уставной деятельности относятся: осуществленные в соответствии с законодательством Российской Федерации о некоммерческих организациях вступительные взносы, членские взносы, целевые взносы и отчисления в публично-правовые профессиональные объединения, построенные на принципе обязательного членства, паевые вклады, а также пожертвования, признаваемые таковыми в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации».

По Гражданскому кодексу РФ (п.1 ст. 582), «пожертвованием признается дарение вещи или права в общепользных целях.

Пожертвования могут делаться гражданам, лечебным, воспитательным учреждениям, учреждениям социальной защиты и другим аналогичным учреждениям, благотворительным, научным и учебным учреждениям, фондам, музеям и другим учреждениям культуры, общественным и религиозным организациям, а также государству и другим субъектам гражданского права, указанным в статье 124 настоящего Кодекса».

Применительно к библиотечной сфере объектами пожертвования могут быть учреждения культуры (включая библиотеки), финансируемые из бюджета, библиотечные благотворительные (и иные) фонды, общественные организации как объединения физических лиц (например, ассоциация школьных библиотекарей), государственные учебные заведения (университеты, институты, колледжи культуры).

Пожертвование имущества юридическому лицу может, а не должно быть обусловлено жертвователем использованием этого имущества по определенному назначению (п. 3 ст. 582 НК РФ). Поэтому гранты на так называемую институциональную поддержку просто необходимо квалифицировать как пожертвование.

Этим вариантом не могут, к сожалению, воспользоваться многие некоммерческие организации, явно не указанные в ст. 582 НК РФ (ассоциации, союзы, некоммерческие партнерства, автономные некоммерческие организации и пр.). Безвозмездная передача имущества в



собственность таким организациям признается НК РФ простым дарением, которое не входит в перечень целевых поступлений, не включаемых в налоговую базу по налогу на прибыль.

При получения средств на реализацию проекта по договору дарения в случае, если получаемые средства не будут израсходованы в течении отчетного (налогового) периода (месяц, квартал), появляется риск уплаты в бюджет авансовых платежей по налогу на прибыль, что может оказаться катастрофичным для проекта, так как зачастую некоммерческие организации не обладают достаточными собственными средствами для авансовой выплаты налога. Поэтому необходимо так рассчитать график поступления денежных средств, чтобы все (или большая часть) полученные средства были израсходованы в пределах одного отчетного периода.

Целевое назначение грантовых средств

Следует обратить особое внимание на то, что *целевое назначение гранта должно четко вытекать из условий грантового договора.*

Обычно в грантовом договоре целям предоставления гранта посвящаются отдельная статья или раздел. Оптимальным является не только упоминание целей в общем виде, но и достаточно подробное описание мероприятий, которые грантополучатель обязуется осуществить для их достижения. Примером таких договоров могут быть договоры Агентства по международному развитию США, Информационной службы США и Фонда Евразии.

В отдельных случаях в грантовых договорах делается ссылка на приложения, которые являются неотъемлемой частью договора. В этих приложениях могут предусматриваться подробное описание мероприятий проекта, списки компьютерного оборудования, которое должен приобрести грантополучатель для достижения цели.

Довольно подробное описание целей, на которые предоставлен грант, вызвано необходимостью контроля со стороны как самого грантодателя, так и налоговых служб. Известно, что налоговые инспекции при проведении проверок правильности применения налоговых льгот особое внимание обращают на целевое использование грантовых средств.

Как показывает практика консультаций для бухгалтеров НКО, в том числе и учреждений культуры, налоговые инспекторы часто подменяют понятие «нецелевое использование» на «нецелесообразное», руководствуясь при этом собственными представлениями о целесообразности.

Безвозмездность и безвозвратность гранта

Еще один момент, на котором стоит остановиться, это вопрос о безвозмездности грантов. В грантовом договоре должно быть определено указано на то, что грант предоставлен безвозмездно.



В российском законодательстве понятие безвозмездности трактуется, как отсутствие встречной передачи имущества (в том числе денег) или встречного исполнения обязательств в отношении как грантодателя, так и третьих лиц, связанных с грантодателем какими-либо обязательствами. При этом обязанность грантополучателя предоставить грантодателю отчет не является таким встречным обязательством, поскольку предоставление отчета является для грантодателя лишь средством контроля за целевым использованием выделенных им средств.

В этом смысле безвозмездность отличается от безвозвратности в договоре о гранте. Так, договор о гранте может предусматривать возврат грантодателю оборудования, полученного по гранту и используемого не по назначению.

Эта норма договора не противоречит законодательству. Она определяет данные отношения как сделку, совершенную под условием. Право собственности у грантополучателя возникает с так называемыми имущественными обременениями. Оно обременено специальными обязательствами - использовать имущество только в определенных целях.

Ограничения на происхождение имущества

Некоторые договоры о грантах запрещают покупку на средства грантов товаров, производимых в определенных странах. Эта норма, как правило, относится к любым товарам, приобретаемым по грантам. Такая регуляция связана с политическими моментами. Она, как правило, соблюдается в отношении оборудования, но часто нарушается применительно к расходным материалам, например, канцелярским и тому подобным товарам.

Грантодатель вправе не принять к рассмотрению бухгалтерские документы, в которых указаны запрещенные страны-производители. Поэтому в бюджеты проектов необходимо закладывать цены на все товары в тех странах, в которых их приобретение не запрещено договором.

Переход права собственности по договору гранта

В каждом грантовом договоре должен быть определен собственник того имущества, которое передается в качестве гранта, если грант предоставляется в натуральной форме, либо имущество приобретается за счет гранта.

Если вопрос о том, кто является собственником имущества, не урегулирован договором, то по общему правилу собственником имущества является грантодатель (так как он предоставляет имущество в безвозмездное целевое использование).

Так, например, если в условиях договора о гранте не оговорено, кто является собственником имущества, будет применено правило о том, что имущество остается в собственности грантодателя до тех пор, пока грантополучатель не принял его на баланс. Причем оттого, каким образом бухгалтером грантополучателя оформлена постановка на баланс имущества, приобретенного на средства гранта (как собственные или как заемные



средства), зависит решение вопроса о принадлежности собственности и уплате налога на имущество. На весь период действия гранта, по которому имущество получено из-за рубежа как его часть, имущество считается собственностью грантодателя.

Совсем иная ситуация возникает, если грант предоставлен организации в денежной форме, и она закупила на эти средства имущество. В этом случае собственником имущества будет являться грантополучатель, если договором не предусмотрено иное.

Обязательность публикации информации о грантодателе

Публикация грантополучателем информации о грантодателе не будет являться рекламой, поскольку таковой в соответствии с Законом РФ «О рекламе» признается распространение информации о тех субъектах, которые работают на рынке реализации товаров, работ и услуг. Грантодатели, как правило, не работают на российских рынках реализации товаров, работ и услуг. Поэтому указание имени грантодателя не будет расцениваться как реклама и, соответственно, не является возмездностью.

В случае включения условия об обязанности публиковать информацию или распространять ее иным способом в договор, это может быть расценено как реклама, и договор гранта может утратить признак безвозмездности.



БИБЛИОТЕЧНАЯ

СТОЛИЦА

ТВОЙ САМЫЙ БЛИЗКИЙ ДРУГ

подписной индекс

**«Роспечать»
25 567**

**«Пресса России»
10556**

Ежемесячная газета о библиотеках, библиотекарях и не только



СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Продолжаем публикацию материалов IV Конференции «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы», Рязань, 2005 г.

Ряд материалов, который мы хотим представить вашему вниманию, не только обозначают проблемы, но и представляют практический интерес в непрерывном образовании библиотекарей, профилактике заболеваний, стрессоустойчивости, а также правах и обязанностях библиотекарей. В тоже время нам хотелось также представить некоторые материалы по этим проблемам специалистов из других библиотек.

«Мой дом - моя крепость!», или «Сапожник без сапог?»

На вопросы охраны труда библиотекарей обращает внимание в своей статье один из известнейших фондоведов России, кандидат педагогических наук профессор Владимир Иванович Терешин. Библиотеки активно работают с читателями по формированию у них здорового образа жизни, однако до последнего времени мало уделяли внима-



ния своему собственному здоровью, хотя возможностей предостаточно, а уж об информационных возможностях и говорить не приходится. Осознав это, библиотекари Рязанской областной юношеской библиотеки начали информационное просвещение библиотекарей области серией «Семинар здоровья», первый выпуск презентовался на IV Международной конференции «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы». Семинар здоровья является новой для России формой организации обучения работников способам сохранения и укрепления здоровья на рабочем месте. «Помоги себе сам», - именно так определила главную мысль первого выпуска серии «Управление стрессом» автор вступительной статьи, начальник управления культуры и массовых коммуникаций Рязанской области Л.А. Андрюкина. Представляемый материал, а мы даем его в этом разделе, - пример слаженного взаимодействия профессионалов. Составители: директор Рязанской юношеской библиотеки им. К.Г. Паустовского В.В. Суrowова, проректор Рязанского института развития образования Н.В. Зайцева и преподаватель Рязанского базового медицинского колледжа, кандидат медицинских наук, А.Л. Шумова предлагают не перечень готовых рецептов на все случаи жизни, а дают возможность сформировать представление о сущности стресса, возможности влияния на него и самостоятельного контроля. То есть управления стрессом. Надеемся, что и последующие выпуски «Семинара здоровья» будут столь же актуальны как раскрываемая проблема психоэмоционального стресса, ставшая не только медицин-



ской, но и социальной.

Хотелось бы также обратить ваше внимание на «методички», которые ваши коллеги разрабатывают для читателей, беспокоясь об их здоровье. Однако многие из этих разработок могли принести пользу и для самих библиотекарей. В этой связи идеальным примером может служить разработка «Здоровье сегодня в моде» Иркутской областной юношеской библиотеки составленная Г.Н. Ивановой и В.А. Гордеевой. Многие из ее разделов могли бы послужить основой для занятий с библиотекарями: «Дюжина заповедей отменного здоровья», «Фэн-шуй и здоровье», «Доктор – овощ», «Две стороны медали под названием «стресс», «Наполним музыкой сердца ...»: музыкотерапия, роль музыки в сохранении здоровья, ее влияние на организм человека». Так, материал о музыкотерапии мы частично публикуем в журнале и надеемся, что его могут применить психологи в работе с персоналом. А в комнатах отдыха библиотекарей, а такие уже появляются, будут звучать предложенные авторами музыкальные подборки.



О БИБЛИОТЕЧНОЙ ГИГИЕНЕ И ЭКОЛОГИИ



Владимир Иванович ТЕРЕШИН,
профессор *Московского государственного*
университета культуры и искусств
(г. Химки, Московская область)

Издавна в науке, в быту сложилась традиция рассматривать библиотечное дело, главным образом, с точки зрения его огромной пользы в духовном и материальном развитии общества. Между тем существуют и эффекты негативного влияния библиотеки, отдельных ее ресурсов на физическое и духовное состояние всех, кто так или иначе пользуется библиотеками, прежде всего, библиотекарей и читателей. К сожалению, должной научной разработки этих проблем у нас нет.

Основное негативное влияние на здоровье людей в библиотеке оказывает физическое состояние ее документного фонда. В библиотекведении издавна сделан основной аспект на создание особой отрасли - гигиены книги, гигиены документного фонда. Эта отрасль разрабатывается с биологической, химической и иных точек зрения основательно. Сложнее с гигиеной, изучающей и создающей условия сохранения физического здоровья библиотекарей и читателей, пользующихся фондом. Здесь непечатый край работы, которая ныне еще не развернута.

Общеизвестно, что в документном фонде со временем создается особая экология, насыщенная бумажной и атмосферной пылью, испарениями печатной краски, книжного клея и другими элементами, составляющими основу носителя документной информации. Все это вызывает у библиотекарей специфические заболевания. Однако особенности ее влияния основательно не изучены, методов изменения экологической обстановки не сложилось. К тому же документы нередко являются аллергенами для некоторых их пользователей.

Определенные болезни у людей вызывают и болезни самих документных фондов, возникающие в них со временем и вызываемые специфическими бактериями, насекомыми, плесневыми грибами и т.п. Эти болезни фондов изучены в библиотекведении, разработаны методы борьбы с ними, однако они не являются массовыми, используются лишь национальными библиотеками. Более того, обнаруживается, что и некоторые из этих методов небезопасны для здоровья библиотекарей, требуют осторожного использования ими ядохимикатов в книгохранилище, когда они проводят работу по сбережению здоровья книг. По существу оптимальная экология для книг, создаваемая в условиях борьбы с их болезнями, оказывается вредной для людей, работающих с фондом.

В последнее время наука пришла к выводу, что бумага как продукт



целлюлозно-бумажной промышленности является источником яда №1 - диоксина, вызывающего опасные заболевания у тех, кто длительное время работает с бумагой, книгой. При производстве бумаги целлюлозу отбеливают хлором. Соединения целлюлозы с хлором и другими компонентами состава бумажной массы образуют диоксин. Как отмечают ученые, бумажники «не только травят себя, своих детей и сограждан соседних населенных пунктов, не только губят окружающую природу. Они приобщают к диоксидам и далеким потребителей бумаги». А ведь далекие потребители бумаги - это библиотекари и читатели. «Яд этот имеет свойство накапливаться в человеческом организме по мере работы с бумагой, книгой». По существу библиотекари, постоянно работающие с документным фондом, находятся в неблагоприятной экологической зоне. Способы предохранения от диоксинового влияния ДФ на них в библиотековедении не разработаны.

Библиотечные документы обладают свойством концентрировать в себе и распространять различные эпидемиологические заболевания. Библиотека - учреждение непрерывного проката документов, их движения среди читателей. Где эти документы побывали в процессе их использования - в эпидемиологической сфере? в больнице? в радиоактивной зоне? лаборатории? Библиотеки могут быть разносчиками серьезных заболеваний, особенно в период общих региональных эпидемий. Именно в этот период посещаемость библиотек, как правило, падает: читатели интуитивно чувствуют, понимают опасность обмена книгами, документами между собой. У некоторых из них сильно выражается чувство брезгливого отношения к книге, побывавшей в руках других читателей, элементарная боязнь за свое здоровье. К сожалению, санитарно-эпидемиологические службы не изучают, не исследуют этот аспект. Библиотеки не имеют средств создания у себя здоровой обстановки, у них отсутствуют дозиметры, устройства дезактивации документных фондов.

Все вышеупомянутые негативные влияния со временем не уменьшаются, а возрастают. Сегодня становится острой потребность в создании системы средств, способных нейтрализовать или вообще ликвидировать их, сформировать особую библиотечную гигиену и библиотечную экологию, направленные на сохранение здоровья не только документов, но, прежде всего, работников и пользователей библиотеки. Следует основательно продумать технологию проведения так называемых санитарных дней, снабдить работников библиотек всем современным инструментарием, позволяющим определять здоровье и интенсивность негативного фонирувания каждого документа и фонда в целом. Необходимо привлечь к работе с фондами санитарно-эпидемиологические службы, дезактиваторов, вести борьбу не только против жуков-короедов, грызунов, плесневых грибов, но и против невидимых источников болезней людей. Необходимо поставить в центр этой работы именно человека - библиотекаря и пользователя.





Вера Владимировна СУРОВА,
директор Рязанской ОЮБ
им. К.Г. Паустовского



Наталья Валентиновна ЗАЙЦЕВА,
проректор Рязанского
института развития
образования



Александра Львовна ШУМОВА,
преподаватель
рязанского базового
медицинского колледжа,
кандидат медицинских
наук

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ: СЕМИНАР ЗДОРОВЬЯ*

Существуют научные понятия, которые стали символами XX века и определили основное направление развития человеческой мысли. Наряду с «относительностью», «кибернетикой» и «принципом дополнительности» к таким понятиям с полным основанием может быть отнесён и «стресс». Представление о *стрессе* касается всех людей, больных и здоровых, преуспевающих и неудачливых, и всех сторон жизни. Недаром этот термин так быстро вошёл в наш повседневный язык, а само *учение о стрессе* послужило мощным стимулом развития физиологии и биологии. Автор концепции *стресса* - известный канадский *физиолог* и врач *Ганс Селье* - проявил себя не только как выдающийся естествоиспытатель, но и как мыслитель, занятый поисками ответов на основные вопросы человеческого бытия.

Концепция стресса очень стара. Вероятно, еще доисторическому человеку приходило в голову, что изнеможение после тяжких трудов, длительное пребывание на холоде или жаре, кровопотеря, мучительный страх и любое заболевание имеют нечто общее. Он не осознавал сходства в реакциях на все, что превышало его силы, но, когда приходило это ощущение, инстинктивно понимал, что достиг предела своих возможностей и что «с него хватит».

Объективно в условиях современной жизни все люди находятся в одинаковом положении: каждый получает примерно одинаковую «дозу» стрессов. Различается лишь их индивидуальное восприятие, субъективная оценка тяжести стресса.

Как же помочь себе справиться с нагрузками повседневной жизни, не потерять, а укрепить здоровье в тяжелых жизненных испытаниях? Забота о здоровье - трудный и долгий путь. Длинная дорога начинается с первого шага. Давайте сделаем этот шаг.

Психоземotionalный стресс

Каждый человек испытывал его, все говорят о нем, но почти никто не знает до конца, что же такое **стресс**. Слово

*Управление стрессом. Семинар здоровья: первый шаг / Ряз. обл. юнош. б-ка им. К.Г. Паустовского; сост. В.В. Суrowa, Н.В. Зайцева, А.Л. Шумова. - Рязань, 2005. - 12 с.





Семинар здоровья



Управление стрессом

Рязань 2005

«**стресс**», так же как «успех», «неудача» и «счастье» имеет различное значение для разных людей. Поэтому дать его определение очень трудно, хотя оно и вошло в быденную речь. Что это - усилие, утомление, боль, страх, необходимость сосредоточиться, унижение публичного порицания, потеря крови или даже неожиданный огромный успех, ведущий к ломке всего жизненного уклада? Ответ на этот вопрос — и да, и нет. Вот почему так трудно дать определение стресса. Любое из перечисленных условий может вызвать стресс, но ни одно из них нельзя выделить и сказать — «вот это и есть стресс», потому что этот термин в равной мере относится и ко всем другим.

Для России чрезвычайно актуальна проблема **психоэмоционального стресса**. Специальные эпидемиологические исследования с использованием методов измерения степени психоэмоционального на-

пряжения, свидетельствуют о том, что по крайней мере треть взрослого населения России живет в условиях высокого уровня психоэмоционального напряжения. Этот показатель увеличивается до 45% в неблагоприятных в экологическом отношении регионах. В состоянии среднего уровня хронического психоэмоционального напряжения проживает еще треть населения, таким образом примерно 70% населения России испытывают влияние хронического стресса высокого и среднего уровня, который считается пусковым механизмом в развитии многих заболеваний.

Основными **источниками стресса** являются: правовая незащищенность (отсутствие чувства безопасности, озабоченность тяжелой криминогенной обстановкой в стране), низкий уровень экономической обеспеченности, тяжелая экологическая ситуация в стране, опасение за свое будущее, конфликтная обстановка в семье или на работе. Примерно треть взрослого населения нуждается в психологической помощи, связанной с коррекцией психоэмоционального стресса.

Исследования хронического стресса показали, что именно психологический аспект адаптации (приспособления к ситуации) является наиболее чутким индикатором стресса. При этом в качестве эмоционально-стрессового расценивается состояние организма, возникающее в результате психологической оценки ситуации как неприемлемой, негативной, отвергаемой при одновременной невозможности ее избегания. Иными словами, у человека стресс - это феномен преимущественно внутреннего, психического напряжения. При этом основным условием возникновения психоэмоционального стресса считается **восприятие угрозы**, особенно если угрозе подвергаются наиболее значимые для человека ценности.

Частыми источниками стресса являются ситуации, складывающиеся на рабо-



те. В литературе встречается также термин «психическое выгорание», под которым обычно понимают синдром, возникающий вследствие длительных профессиональных стрессов. Сравнение особенностей формирования и протекания синдрома **«выгорания»** в разных профессиональных группах показало, что это явление наиболее часто встречается и наиболее резко выражено у представителей профессий системы **«человек — человек»**. По данным английских исследователей, у лиц коммуникативных профессий, возникающая нетрудоспособность почти в половине случаев связана со стрессом.

Установлено, что одним из факторов синдрома «выгорания» является продолжительность стрессовой ситуации, ее хронический характер. На развитие хронического стресса у представителей коммуникативных профессий влияют:

- ограничение свободы действий и использования имеющегося потенциала;
- монотонность работы;
- высокая степень неопределенности в оценке выполняемой работы;
- неудовлетворенность социальным статусом.

Существует тесная взаимосвязь между профессиональным «выгоранием» и мотивацией деятельности. «Выгорание» может приводить к снижению профессиональной мотивации: напряженная работа постепенно превращается в бессодержательное занятие, появляется апатия и даже негативизм по отношению к рабочим обязанностям, которые сводятся к необходимому минимуму. Нередко «трудоголизм» и активная увлеченность своей профессиональной деятельностью способствуют развитию симптомов «выгорания». Зачастую у сотрудников, подверженных длительному профессиональному стрессу, наблюдается такое явление: чем напряженней работает человек, тем активнее он избегает мыслей и чувств, связанных с внутренним «выгоранием».

Развитию стрессового состояния способствуют определенные личностные особенности, такие, как, например, высокий самоконтроль, особенно при выражении отрицательных эмоций со стремлением их подавить. Парадокс состоит в том, что способность отрицать свои негативные эмоции может иногда быть силой, но нередко это становится слабостью. Поэтому полезно помнить о том, *что мы сами всегда либо часть наших проблем, либо часть их решений.*

Существует несколько типов поведения в профессиональной среде, разработаны различные методики диагностики и оценки риска профессионального «вы-

| | | | |
|--------------|---|---|--|
| Оптимум | 1 |  | Творческий, инициативный работник, способный к решению трудных проблем, имеющий положительную установку на решение профессиональных задач. Неудачи и поражения склонен рассматривать как стимул для поиска активных стратегий их преодоления. |
| «Трудоголик» | 2 |  | Работник, придающий экстремально высокое значение профессиональной деятельности, имевший высокий уровень негативных эмоций, являющихся свидетельством психической перегрузки, имеет высокий риск быстрого развития синдрома «выгорания» |
| «Беглец» | 3 |  | Работник со средним уровнем профессиональной мотивации, склонен к избеганию профессиональных проблем, сохраняет выраженную дистанцию по отношению к профессиональной деятельности. Имеет общую жизненную удовлетворенность, однако, не связанную с профессиональной деятельностью. |



горания». Мы предлагаем Вам посмотреть условную классификацию, в которой неоптимальными моделями профессиональной адаптации являются «трудоголик» (2) и «беглец» (3). Попробуйте соотнести свои взгляды на работу с предлагаемыми характеристиками. Кто в Вас больше выражен и в каких ситуациях?

Как же справиться со стрессом жизни, если мы не можем даже определить его? Бизнесмен, испытывающий постоянное давление со стороны клиентов и служащих; диспетчер аэропорта, который знает, что минутное ослабление внимания грозит сотнями погибших; спортсмен, безумно жаждущий победы, - их проблемы совершенно различны, но медицинские исследования показали, что организм реагирует стереотипно, одинаковыми биохимическими изменениями, назначение которых — *справиться с возросшими требованиями к человеческой машине*.

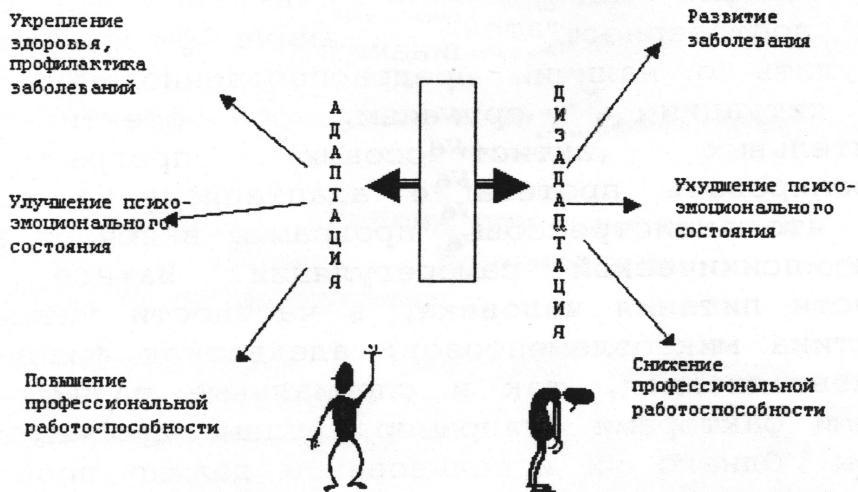
Адаптационный синдром

Г. Селье считал, что защитная реакция организма на повторяющееся действие стрессора проходит через три стадии, совокупность которых он назвал **ОБЩИМ АДАПТАЦИОННЫМ СИНДРОМОМ**.

Первая *стадия* - это реакция **тревоги**. В организме появляются изменения, характерные для первоначального воздействия стрессора и направленные на ослабление его влияния.

На следующей стадии - **резистентности** - организм начинает адаптироваться к продолжительному воздействию стрессора. Изменения, характерные для реакции тревоги, исчезают. При этом повышаются требования к адаптационным системам организма, но он функционирует на уровне, мало отличающемся от нормального, не стрессового состояния.

Поскольку адаптационные возможности не беспредельны, и если действие стрессора продолжается, то наступает стадия **истощения**. Снова появляются симптомы, характерные для реакции тревоги, и человек может даже погибнуть.



Для чего необходима оптимальная адаптация (а она невозможна без стресса) и к каким последствиям приводит нарушение адаптации - дизадаптация изображено на рисунке.

Таким образом, стресс либо повышает адаптационные возможности организма, помогая справляться с неблагоприятными ситуациями, повышает резервные возможности, помогает противостоять неблагоприятным изменениям (например, возрастного характера), либо вызывает синдром дизадаптации - снижения защитных реакций, и как следствие - болезни, конфликты с окружающими, неудачи на работе.

О самих же стрессогенных ситуациях можно сказать, что они делятся на кратковременные и долговременные. К тяжелым последствиям может привести ситуация кратковременного сильного стресса, - организм не успевает адаптироваться. При долговременном стрессе мобилизуются адаптационные возможности организма, однако бесконечно долго этот процесс тянуться не может.

Ведущую роль в развитии адаптационного синдрома и его последствий играет состояние резервных возможностей самого организма. Во врачебной практике, к сожалению, диагностика направлена на поиск уже развившегося заболевания, а не на установление степени снижения функциональных резервов организма. В настоящее время уже получили распространение методы оценки адаптационных возможностей организма на основе количественной диагностики здоровья:

- энергетического потенциала (экспресс-оценка уровня физического здоровья по Г.Л. Апанасенко);
- «цены адаптации» (оценка напряжения регуляторных систем организма);
- психоэмоционального состояния (психодиагностические методики).

Комплексная оценка состояния резервов адаптации наиболее оптимальна при использовании компьютерных технологий, но при достаточном усердии может быть освоена самостоятельно, так как все применяемые методы достаточно просты, обладают высокой степенью достоверности. По динамике функционального состояния можно судить о наличии предрасположенности к заболеваниям, о влиянии ситуации на организм, об эффективности применяемых оздоровительных (антистрессовых) программ, т. е. проконтролировать протекание адаптационного процесса. Следует помнить, что антистрессовые программы включают в себя не только методики психической саморегуляции. Важное значение имеют: особенности питания человека, в частности витаминпрофилактика, профилактика микроэлементозов; адекватная физическая активность - как повседневная, так и специальные тренировки; воздействие природными факторами (например, водные процедуры); закаливающие процедуры. Однако их использование должно проводиться с учетом индивидуальных особенностей состояния организма. Современным направлением в программах укрепления здоровья является разработка индивидуальных оздоровительных программ.

Управление стрессом

Стресс, вызывая мобилизацию адаптационных возможностей организма, в конечном итоге может оказать как положительный эффект - повышение устой-



чивости организма к неблагоприятным воздействиям, так и отрицательный - синдром дизадаптации снижение адаптационных возможностей, проблемы со здоровьем, снижение профессиональной успешности. Поэтому очень важным является умение самого человека регулировать возникновение стрессовых ситуаций, процесс их влияния на организм, умение справляться с неблагоприятными последствиями в случае неуспешной адаптации.

Для управления стрессом (с целью повышения адаптационных возможностей организма и снижения неблагоприятных последствий) важно определить, что же такое стресс, как он развивается, на какие факторы развития стрессовой реакции человек может повлиять сам.

Согласно дифференциации, предложенной *J.R. Nitscn* в 1981 году, стресс - это многозначное понятие, включающее четыре основных значения:

1. *Стресс как событие*, несущее дополнительную нагрузку. В этом случае стресс является ситуативным, раздражающим феноменом, который отягощает, усложняет течение событий.

2. *Стресс как реакция*. Стресс может быть реакцией на определенное событие и в этом случае называется эмоциональной реакцией, связанной со стрессом (стрессовым переживанием).

3. *Стресс как промежуточная переменная*. В этом случае стресс рассматривается в виде промежуточного процесса между раздражителем и реакцией на него.

4. *Стресс как транзактный процесс*. Стресс может быть представлен процессом столкновения индивида с окружающим миром. *R.S. Lazarus, R. Launier* (1981) считают, что стресс как транзактный процесс начинается со специфической оценки какого-либо события и собственных ресурсов по его преодолению. В результате формируются связанные со стрессом эмоции, возникают адаптивные реакции (копинг). В этом случае стресс является процессом, который протекает в постоянном взаимодействии индивида с окружающим миром.

Управление стрессом как процессом адаптации предусматривает возможности:

- оценки ситуации, особенности восприятия факторов окружающей среды, диагностики собственных адаптационных возможностей;
- владение средствами и методами коррекции факторов, оказывающих существенное влияние на развитие стресса. Психолог Альберт Эллисон предложил модель трех «П»:

1 - «П» - Появление потенциально стрессового события или ситуации;

2 - «П» - Понимание Вами первого «П» и отношение к нему;

3 - «П» - эмоциональные Последствия или стресс, вызванный вторым «П».

В оригинале она называется моделью *ABC*:

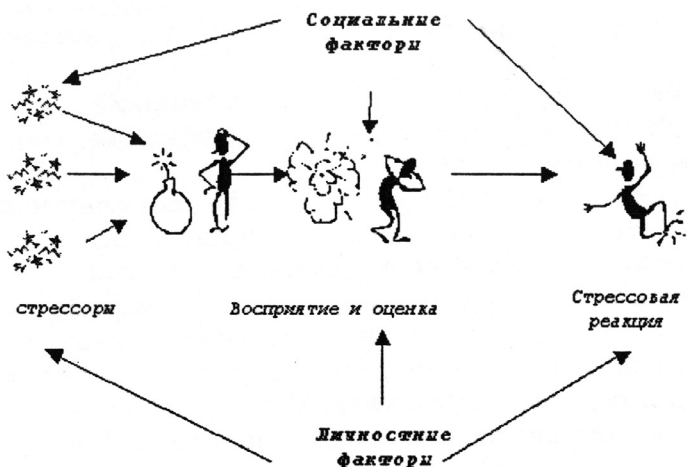
A - Activating - активизация;

B - Beliefs - убеждения;

C - Consequence – последствия.



Модель развития стресса и факторов, на него влияющих представляется следующим образом:



Понимая природу стресса, человек может регулировать (создавать или избегать) ситуации, оказывающие на него значительное влияние, корректировать собственную оценку происходящих событий, влиять на механизмы развития последствий стресса - как положительных, так и отрицательных.

Для воздействия на процесс развития стресса, необходимо диагностировать наличие стрессовых факторов. Из факторов окружающей среды одним из наиболее значимых и, соответственно, стрессовых является работа. Чувство удовлетворенности работой вызывается во многом возможностью личного роста при ее выполнении, чувством самоуважения и заинтересованностью в самой работе.

Нелюбимая, скучная работа, либо предъявляющая повышенные требования человеку, с которыми он не может справиться, будь то значительные физические нагрузки или требования к более высокому уровню мастерства, которым человек не обладает, могут служить причинами возникновения стресса.

Приведем тест на наличие стрессоров в профессиональной деятельности человека, который позволяет определить не только степень насыщенности работы стрессорами, но и сферы деятельности, являющиеся стрессогенными.

Тест имеет 4 секции: конфликтность, перегрузка, сферы деятельности и напряженность во взаимоотношениях с руководством. Для обработки результатов тестирования необходимо найти сумму баллов по каждой секции.

К секциям относятся следующие номера вопросов:

1. Конфликтность - 1,2,3.
2. Перегрузка - 4,5,6.
3. Сферы деятельности - 7,8,9.
4. Напряженность во взаимоотношениях с руководством - 10,11, 12.



По каждой из секций можно набрать от 3 до 15 баллов.

Количество баллов от 12 и выше указывает на тот факт, что в данной сфере имеются проблемы. Общий балл по всему тесту может варьировать от 12 до 60 баллов. Показатель в 36 и более баллов свидетельствует о том, что работа насыщена стрессогенными факторами (с Вашей точки зрения).

Как часто приведенные ниже факторы мешают Вам в Вашей работе? Укажите на соответствующую цифру

| № | Высказывание | Никогда | Редко | Иногда | Часто | Всегда |
|----|---|---------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | Работающие с Вами люди не знают, что они могут от Вас Ожидать | | | | | |
| 2 | Вы убеждены, что Вы делаете то, что нужно | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Вы чувствуете, что Вы не в состоянии удовлетворить Разноречивые требования вышестоящих руководителей | 1 | 2 | 3 | | 5 |
| 4 | Вы ощущаете перегрузку | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Вам не хватает времени, чтобы сделать работу как Следует | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Вы чувствуете, что работа отражается на личной жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Вы часто не знаете, какое задание Вам поручат Выполнять | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Вы чувствуете, что для исполнения Вам не достаёт Власти | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Вы чувствуете, что не можете переварить всю Необходимую информацию | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Вы не знаете, как Вас оценивает Ваш начальник | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Вы не в состоянии предугадать реакций вышестоящих Начальников | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Ваши взгляды коренным образом расходятся со взглядами Начальника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

А теперь проверьте, имеются ли у Вас нарушения состояния здоровья, которые, вероятнее всего, связаны с последствиями стресса.

Предлагаемая таблица основывается на научных данных и выгодно отличается тем, что определяет влияние факторов риска не одновременно, а на протяжении недельного цикла, что позволяет составить предположение о правильности образа жизни. Таблица заполняется ежедневно в течение недели по вечерам. Необходимо поставить «галочку» против тех пунктов, где приходится давать утвердительный ответ. Каждая «галочка» дает одно очко.

В конце недели итог суммируется.

1-20 очков. Положение нормальное. На всякий случай проверьте себя в течение еще одной недели, так как Ваше субъективное восприятие «слишком много» или «слишком мало» может оказаться несамокритичным.

21-40 очков. Пока ситуация не слишком тревожная, но уже необходимо обратить внимание на пункты, давшие очки. В скором времени они могут перерасти в



серьезную угрозу.

41-60 очков. Угроза налицо. Если в самое ближайшее время Вы не предпримите решительных шагов к изменению своего образа жизни, то Вас ожидают, к сожалению, крупные неприятности.

Свыше 60 очков. Ваше здоровье в серьезнейшей опасности. Необходимо пункт за пунктом проанализировать заполненную вами таблицу и постараться немедленно заняться своим здоровьем.

| № | Фактор риска | Понед. | Втор. | Среда | Четв. | Пятн. | Субб. | Воскр. |
|----|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1 | Сон недостаточный или плохой | | | | | | | |
| 2 | Испорченное настроение по дороге на работу или домой | | | | | | | |
| 3 | Испорченное настроение на работе | | | | | | | |
| 4 | Не приятная работа | | | | | | | |
| 5 | Чрезмерный шум | | | | | | | |
| 6 | Более 3 чашек крепкого кофе | | | | | | | |
| 7 | Выкурено более 10 сигарет | | | | | | | |
| 8 | Слишком много выпито спиртного | | | | | | | |
| 9 | Слишком мало физической активности | | | | | | | |
| 10 | Слишком много съедено | | | | | | | |
| 11 | Слишком много сладостей | | | | | | | |
| 12 | Личные проблемы | | | | | | | |
| 13 | Сверхурочная работа | | | | | | | |
| 14 | Испорченное настроение дома | | | | | | | |
| 15 | Сомнения в качестве своей работы | | | | | | | |
| 16 | Головная боль | | | | | | | |
| 17 | Сердечная слабость | | | | | | | |
| 18 | Боли в желудке | | | | | | | |

Пути снижения воздействия профессиональных стрессоров являются соблюдение требований эргономики, наличие психологической службы (в качестве внешних условий) и усилия самого человека по созданию условий для благоприятной адаптации, восприятие значимых событий в жизни как управляемых, сохранение и укрепление функциональных возможностей организма в качестве собственных (личных) механизмов управления стрессом.

Методы борьбы со стрессом

Стрессовое состояние человека можно разложить на следующие временные отрезки: сначала возникает «предстартовая лихорадка», во время которой мы думаем



о предстоящем событии, например, об экзамене или объяснении с начальником. Затем наступает сам стресс. Далее следует состояние, которое называют «пост-стрессом». Психологи предлагают различные методы борьбы со стрессом на каждой из перечисленных стадий. **Методы ослабления «предстартовой лихорадки»**

1. Метод рационализации предстоящего события.

Для этого следует максимально детально представить ситуацию, которая вас ожидает: где произойдет волнующее вас событие, во что вы будете одеты, что вы будете говорить, во что будет одет собеседник, что он будет говорить. В реальности детали могут быть не такими, однако это неважно. В результате у вас снизится уровень неопределенности и, как следствие, снизится повышенный уровень эмоций, мешающий работать.

2. Метод избирательной позитивной ретроспекции (полезен для тех, кто часто сомневается).

Вспомните ситуацию, в которой вы решили свою проблему и можете гордиться собой и своими действиями. Запишите все комплименты, которые можете себе сделать. Теперь подумайте, если вы раньше уже успешно решили подобную задачу, то есть все основания полагать, что и с настоящим заданием вы справитесь также успешно.

3. Метод избирательной негативной ретроспекции.

Запишите все свои провалы и проанализируйте их причины: нехватка ресурсов (если да, то каких), недостаточное планирование и т.п. Постарайтесь учесть выявленные ошибки при планировании своих действий в будущем.

4. Метод зеркала.

В момент волнения отметьте, в какой позе находится ваше тело. Придайте ему позу уверенности. Изменение позы вызовет изменения на физиологическом уровне, и уровень ваши негативные эмоции понизится.

5. Метод детальной визуализации неудачного исхода ситуации (предельное усиление).

Представьте себе различные варианты исхода событий, вплоть до самого неблагоприятного. Подумайте, что вы будете делать, если реализуется наихудший для вас вариант развития событий. Аналогичным образом спланируйте свои действия при других исходах. В результате вы снизите уровень неопределенности, который обычно и провоцирует лишние эмоции.

Методы нормализации состояния в стрессовой ситуации

Бывает, что мы находимся внутри стрессовой ситуации, и от нашей способности «держаться в руках» и не поддаваться на провокации со стороны собеседника зависит исход деловых переговоров. Психолог Наталия Раннала предлагает следующие методы работы над своим состоянием, выполнить которые несложно после некоторой тренировки:

- по возможности **смените обстановку**; например, если предыдущий этап переговоров закончился «накалом страстей», то целесообразно проводить следующие переговоры в другом помещении либо изменить дизайн существующей «переговорной» комнаты;
- следите за своим **дыханием**; если вы хотите оставаться хладнокровным, то длительность вашего выдоха должна быть больше, чем длительность вдоха;



• обратите внимание на *окружающие вас предмета*, назовите их мысленно на выдохе, тогда вам будет легче донести до визави содержание своих мыслей в максимально корректной форме; некоторым людям с «горячим» темпераментом психологи рекомендуют медленно досчитать до десяти, прежде чем начать возражать оппоненту.

Методы нормализации состояния в постстрессовой ситуации

Стресс уже наступил. Теперь нам нужно сделать все возможное, чтобы снизить его негативные последствия. Предлагаемые способы можно разделить на две большие группы.

1. Работа с эмоциональной составляющей стресса:

- релаксация: движение, ходьба, вкусная еда, ванна с успокаивающими травами и маслами, музыка, аутотренинг, массаж;
- еще один способ отдыха - активизация обоих полушарий головного мозга, этой цели можно достичь, выполняя любые движения одновременно руками и ногами;
- переключение внимания на другое занятие - юмористический фильм, книга или спектакль, хобби.

2. Работа с когнитивной познавательной составляющей стресса:

- осознание главных целей в жизни, сравнение их и травмирующего вас события в масштабе мировых проблем;
- «проговаривание» проблемы: стресс - это образ, за создание которого отвечает правое полушарие головного мозга, и когда мы рассказываем о том, что нас волнует, мы нагружаем левое полушарие, ответственное за речь, тогда как правое полушарие отдыхает, поэтому психологи рекомендуют подробно рассказывать о своих чувствах хорошему собеседнику;
- визуализация проблемы в разных рамках: мысленно поместите проблему, тревожащую вас, в темную картинку, под фонарь.

А теперь представьте, как падает снег и засыпает эту картинку хлопьями.

Литература

1. Абабков В.А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, М. Перре. - СПб.: Речь, 2004. - 166 с.
2. Артемьева Е.Б. Стресс в библиотеке / Е.Б. Артемьева, Н.Ф. Проволоцкая, И.Г. Соколова // <http://www.kemrl.ru/documents/izdania/fulltext/bgk/1994/4.html#5>
3. Брайт Д. Стресс. Теории, исследования, мифы / Д. Брайт, Ф. Джонс. - СПб.: прайм ЕВРОЗНАК, 2003. - 352 с.
4. Рогинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. - 2002.- №3. - С. 85-95.
5. Сандомирский М.Е. Защита от стресса. Физиологически ориентированный подход к решению психологических проблем (Метод РЕТРИ). - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. - 336 с.
6. Судаков К.В. Методы борьбы со стрессом // Качество жизни. Профилактика. - 2001.-№1.
<http://medi.ru/doc/94101.htm>
7. Элкин А. Стресс для «чайников». - М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. - 320 с.



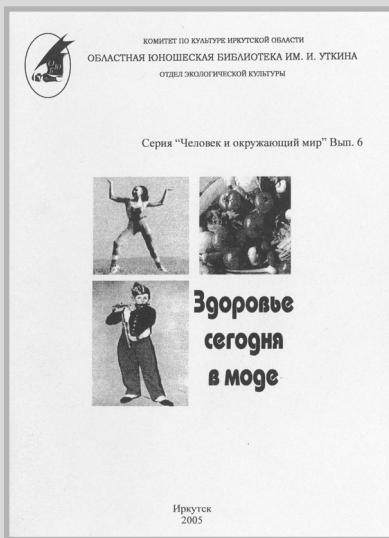
РОЛЬ МУЗЫКИ В СОХРАНЕНИИ ЗДОРОВЬЯ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗМ ЧЕЛОВЕКА*

Доктор достает бланк и выписывает рецепт, В нем одно слово «Моцарт». Фантастика? Нет, абсолютная реальность.

В России во второй половине XIX века физиологу Ивану Тарханову удалось установить, что радостные мелодии замедляют пульс, а с 1993 года музыкотерапия стала одним из самых популярных способов лечения в США. Американский доктор Гордон Шоу объясняет влияние музыки на здоровье воздействием звуковых волн. Звуки создают энергетические поля, заставляющие резонировать каждую клеточку нашего организма. Мы поглощаем музыкальную энергию, и она нормализует ритм нашего дыхания, пульс, давление, температуру, снимает мышечное напряжение. Поэтому правильно подобранная мелодия оказывает благоприятное воздействие на больных людей и ускоряет их выздоровление.

Как это ни странно, лечебные свойства музыки никак не связаны с ее эстетической ценностью. Есть «плохая», с точки зрения высокого искусства, но безвредная музыка, а есть музыка великих композиторов, отрицательно влияющая на психику человека. Музыка, которую можно назвать вредной, отличается частым диссонансом, отсутствием формы, нерегулярностью ритмов. Например, рок-музыка воздействует ультра- и инфразвуками, которые мы не слышим, но их воспринимают наши органы, и это может действовать разрушающе на мозг по принципу «25-го кадра».

В Японии провели эксперимент: 120 кормящих матерей разделили на две группы. Одни мамы слушали классику, другие - поп-музыку. У женщин первой группы количество молока увеличилось на 20%, а у второй - уменьшилось наполовину. Другими экспериментами установлено, что если звук барабанов типа там-тама превышает 100 децибелов, слушатели падают в обморок. Рок-музыка способна подтолкнуть психику человека к саморазрушению. До сих пор не выяснены истинные мотивы самоубийства солиста группы «Лесоповал», гитариста группы «Черный кофе», сотрудника группы «Технология», гитариста группы «Алиса». Психолог Азаров «прогнал» через компьютер все сочинения этих коллективов и обнаружил, что в их музыке часто повторялось одно роковое сочетание нот, ведущее по его мнению к самоуничтожению. Психолог



*Здоровье сегодня в моде. // Обл. юнош. б-ка им. И.П. Уткина; Сост. Г.Н. Иванова, В.А. Гордеева – Иркутск, 2004. – С. 21-27



лог считает, что это и есть тот «звуковой яд», который способен довести человека до сумасшествия. Но, возможно, все происходит как раз наоборот: люди, склонные к суициду, и пишут определенную музыку. Но если вы поклонник рок-музыки в стиле Элвиса Пресли, «Роллинг Стоунз» или... Майкла Джексона - вам нечего бояться! В небольших количествах такая музыка способна снять нервное и мышечное напряжение, нейтрализовать воздействие других громких или неприятных звуков.

Некоторые музыковеды считают, что и классическая музыка может вредно воздействовать на здоровье слушателей. Таких произведений хоть отбавляй. К ним относят «Венисбергскую сцену» Вагнера и некоторые произведения Рихарда Штрауса. О музыке Штрауса президент Королевского музыкального общества говорил: «Из разлагающегося гнойника вырастает экзотическая злобная очаровывающая красота. Примером такого очарования является музыка Штрауса, начиная с «Танца шести покрывал» и до конца: эта музыка ослепляет, соблазняет, вызывает отвращение и выражает оранжерейную красоту дьявольской, злобной мертвенно бледной плесени, вырастающей на навозной куче». Есть музыка, заражающая апатичностью, слабостью, страданием. Она может иметь очень большую художественную ценность, но приносит облегчение лишь самому композитору, являясь средством духовного очищения. А на слушателя она действует как психический яд. К этой категории принадлежат некоторые произведения Шопена, особенно ноктюрны, в которых композитор дал выход своей меланхолии, слабости и ностальгии.

Музыка может стимулировать интеллектуальную деятельность, поддерживать вдохновение. Многие писатели и поэты рассказывали, что задумывали свои произведения во время прослушивания музыки или после. Так действует музыка композитора, который, пережив периоды стресса, боли, отчаяния, нашел в ней не только вдохновение, но и силу, и веру... Речь идет о Бетховене (бури в первых частях его сонат заканчиваются триумфом и спокойствием). Религиозная музыка дарит чувство покоя, она - анальгетик в мире звуков, помогает справляться с болью, поднимает нас над уровнем повседневности в высшие сферы. Музыка Баха вызывает в воображении религиозные символы, особенно символ Храма, зовет к гармонии. Также воздействуют и произведения Генделя.

Музыка полезна и в конфликтных ситуациях. Психологи любят приводить такой пример. Супруги, оказавшиеся на грани развода, яростно о чем-то спорили на кухне. И вдруг младшая дочь заиграла в гостиной на пианино. Это был Гайдн. Отец и мать, словно очнувшись от гипноза, молчали несколько минут... и помирились.

Но самая необыкновенная музыка у Моцарта: не быстрая и не медленная, плавная, но не занудная, этот музыкальный феномен так и назвали - «эффект Моцарта». Популярный актер Жерар Депардьё испытал его в полной мере. Дело в том, что юный амбициозный Жеже, приехавший покорять Париж, плохо владел французским, и к тому же заикался. Известный врач Альфред Томатис посоветовал Жерару каждый день по два часа, как минимум, слушать Моцарта. «Волшебная флейта» на самом деле может творить чудеса - через несколько месяцев Депардьё говорил, как пел. А в монастыре Бриттани, прослушав



Моцарта в исполнении монахинь, коровы давали вдвое больше молока. Японцы выяснили, что когда музыка Моцарта звучит в пекарне, тесто подходит в десять раз быстрее. Самая лучшая рисовая водка-саке получается именно из дрожжей, «впитавших» Моцарта.

Гармоничная музыка - лучший психотерапевт. Она снимает напряжение во время деловых переговоров, сосредотачивает внимание школьников и помогает быстрее запомнить новый материал. Если женщина кормит малыша, слушая любимые пьесы, то при первых же звуках знакомых мелодий у нее прибывает молоко. Для облегчения или ускорения анестезии музыку используют и стоматологи - главное, чтобы она была приятной, медленной и успокаивающей. Музыка можно слушать по-разному. Психологами, например, было установлено, что беспорядочное слушание различной музыки, например, по радио оказывает как ни странно положительный эффект.

По восприятию музыки люди делятся на зависимых и чувствительных. Для первых мелодический фон - акустический наркотик, повышающий адреналин: у человека исчезает чувство одиночества, страха. Для второго типа людей музыка неприятна - им предпочтительнее тишина. Но абсолютная тишина для человека еще более разрушительна, чем рок-музыка. Установлено, что бесшумная обстановка отрицательно влияет на психику человека, поскольку абсолютная тишина не является для него привычным окружающим фоном, что следует учитывать в повседневной практике. Если человека искусственно погрузить в звуковой вакуум, то он не выдержит больше 40 часов. В шумоизоляции теряется чувство реальности, уменьшается пульс, начинается депрессия. Недаром в Средние века в монастырях громким пением и игрой на музыкальных инструментах спасались от искушений дьявола.

Музыкотерапия - это лекарство, которое слушают. О том, что музыка способна изменить душевное и физическое состояние человека, знали еще в Древней Греции и в других странах. Мирный и ласковый плеск волны, например, снимает психическое напряжение, успокаивает. Наиболее чувствительны к плеску волны, шуму дождя люди, родившиеся под знаком Рыб, Рака, Скорпиона, чья стихия - вода. Однако врачуют не только естественные, но и искусственно созданные, упорядоченные звуки. Специально подобранные мелодии снимают гнев и досаду, улучшают настроение. В конце прошлого века И.Р. Гарханов своими исследованиями доказал, что мелодии, доставляющие человеку радость, благотворно влияют на его организм: замедляют пульс, увеличивают силу сердечных сокращений, способствуют расширению сосудов, нормализуют артериальное давление, стимулируют пищеварение, повышают аппетит. Медиками установлено, что приятные эмоции, вызываемые музыкой, повышают активность коры головного мозга, улучшают обмен веществ, стимулируют дыхание, кровообращение. Положительное эмоциональное возбуждение при звучании приятных мелодий усиливает внимание, тонизирует центральную нервную систему, с помощью музыки облегчается установление контакта с человеком. Раздражающая музыка дает прямо противоположный эффект.

Ученые заметили, что музыка действует избирательно: в зависимости от характера произведения, от инструмента, на котором она исполняется. Так, на-



пример, игра на кларнете влияет преимущественно на кровообращение. Скрипка и фортепиано успокаивают нервную систему, а флейта оказывает расслабляющее воздействие. Самый большой эффект от музыки — это профилактика и лечение нервно-психических заболеваний. Она снимает меланхолию, а если верить библейской легенде, то царя Саула уберегли от приступов безумия игрой на арфе. По признанию известной французской писательницы Ж. Санд, музыка лечила ее значительно эффективнее, чем доктора. Говоря о многозначности музыки, психотерапевт С. Мамулов свидетельствует, что на некоторых людей она влияет даже острее, чем слово. Музыка может умиротворять, расслаблять и активизировать, облегчать печаль и вселять веселье; может усыплять и вызывать приток энергии, а то и будоражить, создавать напряжение, развязывать агрессивность. Излишне громкая музыка с подчеркнутыми ритмами ударных инструментов вредна не только для слуха, но и для нервной системы. Современные ритмы, которые, как горный обвал, обрушиваются на человека, подавляют нервную систему, увеличивают содержание адреналина в крови, чем могут вызвать стресс. Интересно, что музыка Баха, Моцарта, Бетховена оказывает удивительное антистрессовое воздействие.

В развитых странах (Японии, Германии, Дании, Швеции) музыкотерапия заняла достойное место. Созданы научные общества музыкотерапевтов, готовятся специалисты этого профиля. Интересными были доклады психотерапевтов из Германии, которые приезжали в Ростов-на-Дону в мае 1995 г. Их лекции вызвали интерес среди ученых и студентов консерватории, педагогического и медицинского университетов. Врачи университетской клиники Мюнхена успешно используют музыкотерапию при лечении детских церебральных параличей. А в последние годы к обычному лечению больных врачи добавили прослушивание произведений Бетховена, и Моцарта, так как хорошее настроение, положительный фон помогают избавиться даже от язвы желудка.

В Японии музыкотерапия широко используется для нормализации физического и психического состояния человека на производстве, в школе, вузе и т. д., а в настоящее время музыка стала одним из элементов родовспоможения. Беременные женщины по совету врача предоставляют неродившемуся ребенку возможность слушать определенные мелодии. То, что плод воспринимает звуки, ни у кого не вызывает сомнения. Установлено, что при использовании музыкотерапии число осложнений в родах резко уменьшается, а малыши появляются на свет более спокойными. В шведских городках в палатах для рожениц также часто звучит музыка. Предпочтение отдается концертам Моцарта. Ученые считают, что именно этой музыке акушеры обязаны необычайно низким показателем ранней детской смертности.

В нашей стране до недавнего времени лечебные возможности слышимого звука медиками практически не использовались и не изучались. А.Р. Гуськов впервые использовал стимуляцию, передачу звуковых сигналов через кожу в нужном направлении. Он получил данные, что звуковая частота 3 кГц обладает наиболее выраженным физиологическим воздействием. Опыты показали, что даже если работоспособность, к примеру, почек снизилась на 1/3, с помощью звуковой стимуляции, опираясь на резервные возможности человека, точ-



нее, на функции внутренних органов, можно практически полностью их восстановить. Эффект стойкий, восстановленная функция сохранялась годами. Несколько позже слышимый звук усилиями А.Р. Гуськова и его сотрудников прекрасно зарекомендовал себя и в лечении желудочно-кишечных заболеваний, печеночных патологий с нарушением функции желчевыводящих путей.

Специальные исследования показали, что наибольшим возбуждающим действием обладают музыка Вагнера, оперетты Оффенбаха, «Болеро» Равеля, «Весна священная» Стравинского с их нарастающим ритмом. Эти произведения оказывают наибольший эффект в работе с вялыми, паретичными детьми. Правда, восприятие музыки очень индивидуально и требует много сил и знаний для грамотного подбора мелодий. Было замечено, что легкая спокойная музыка датского композитора и музыканта Франсиса Гойи успокаивающе действует на нервную систему, приводит в равновесие процессы возбуждения и торможения. Слушая эту музыку, никто не позволял себе громко кричать и шалить. Каприз № 24 Николо Паганини в современной обработке, наоборот, повышает тонус организма, настроение. Музыка, отвлекая от неприятных образов, способствует концентрации внимания. Уравновешиванию нервной системы способствовали фонограмма звуков леса, пения птиц, пьесы из цикла «Времена года» П.И. Чайковского, «Лунная соната» Бетховена.

Пока учреждения здравоохранения и образования не повернулись в должной степени лицом к проблеме музыкотерапии, энтузиастам-педагогам, врачам, родителям приходится подбирать «звучащее лекарство» самостоятельно. Таким образом, нетрадиционные методы лечебной педагогики действительно помогают человеку. Если вы подавлены, грустны, тревожны и хотите выйти из этого состояния, не ищите сразу мажорную музыку. Вначале, как советуют психологи и музыкотерапевты, послушайте что-нибудь мелодичное, задумчивое, «сочувствующее» вам, а затем жизнерадостное, бодрящее. Постепенно этот музыкальный поток как бы захватит вас и унесет все ваши проблемы. Музыкотерапии - психотерапевтический метод, использующий музыку в качестве лечебного средства.

Музыка - звук - важнейший элемент дизайна, начиная от жилища и заканчивая целыми городами. В связи с этим музыка становится ценным фактором психоэкологии, экологии душевной жизни.

Целебные свойства музыки были известны издавна. Еще в Парфянском царстве в III веке до нашей эры с помощью специально подобранных мелодий лечили от тоски, нервных расстройств и сердечных болей. А в Библии было сказано, что пение и игра пастухов положительно влияют на рост стада. В эпосах Гомера истекание крови из ран останавливалось благодаря мелодичным песням. Пифагор сочинял музыку, основанную на определенных мелодиях и ритмах, которые не просто лечили, но «очищали» человеческие действия и страсти, восстанавливая гармонию души. Однажды Пифагор с помощью музыки успокоил разъяренного мужчину, пытавшегося из ревности спалить дом, хотя сладить с ним не могли ни домочадцы, ни соседи. Древние китайцы считали, что музыка избавляет от всех недугов, которые неподвластны врачам. В древности и в Средние века вера в целебное воздействие музыки была исключительно велика. Об этом говорят литературные и медицинские свидетельства



излечения хореомании (пляски святого Витта) с помощью музыки. Выделяют четыре основных направления лечебного действия музыкотерапии:

- эмоциональное активирование в ходе вербальной психотерапии;
- развитие навыков межличностного общения {коммуникативных функций и способностей};
- регулирующее влияние на психовегетативные процессы;
- повышение эстетических потребностей.

В качестве механизмов лечебного действия музыкотерапии указывают:

- катарсис,
- эмоциональную разрядку,
- регулирование эмоционального состояния,
- облегчение осознания собственных переживаний,
- конфронтацию с жизненными проблемами,
- повышение социальной активности,
- приобретение новых средств эмоциональной экспрессии,
- облегчение формирования новых отношений и установок.

Музыкотерапия существует в двух основных формах: **активной и рецептивной**.

Активная музыкотерапия представляет собой терапевтически направленную, активную музыкальную деятельность:

- воспроизведение,
- фантазирование,
- импровизацию с помощью человеческого голоса,
- импровизация с помощью выбранных музыкальных инструментов.

Рецептивная музыкотерапия предполагает процесс восприятия музыки с терапевтической целью. В свою очередь рецептивная музыкотерапия существует в трех формах:

- коммуникативной (совместное прослушивание музыки, направленное на поддержание взаимных контактов взаимопонимания и доверия),
- реактивной (направленной на достижение катарсиса т.е. очищение духа),
- регулятивной (способствующей снижению нервно-психического напряжения).

Чаще используется рецептивная музыкотерапия. Участники группы прослушивают специально подобранные музыкальные произведения, а затем обсуждают собственные переживания, воспоминания, мысли, ассоциации, фантазии, возникающие у них в ходе прослушивания. На одном занятии прослушивают, как правило, три произведения или более-менее законченных отрывка (каждый по 10-15 минут). Программы музыкальных произведений строятся на основе постепенного изменения настроения, динамики и темпа с учетом их различной эмоциональной нагрузки. Первое произведение должно формировать определенную атмосферу для всего занятия, проявлять настроения участников группы, налаживать контакты и вводить в музыкальное занятие, готовить к дальнейшему прослушиванию. Это спокойная музыка, отличающаяся расслабляющим действием. Второе произведение - динамичное, драматическое, напряженное, несет основную нагрузку, его функция заключается в стимулировании интенсивных эмоций, воспоминаний, ассоциаций проективного характера из



собственной жизни человека. Третье произведение должно снять напряжение, создать атмосферу покоя. Оно может быть спокойным, релаксирующим либо, напротив, энергичным, дающим заряд бодрости, оптимизма, энергии.

Можно использовать активный вариант музыкотерапии. Он требует наличия простейших музыкальных инструментов. Участникам группы предлагается выразить свои чувства или провести диалог с кем-либо из членов группы с помощью выбранных музыкальных инструментов. Как вариант активной музыкотерапии может рассматриваться хоровое пение.

Пакет программ классической музыки для регуляции психоэмоционального состояния.

1. Уменьшение чувства тревоги и неуверенности

Шопен «Мазурка», «Прелюдии»,
Штраус «Вальсы»,
Рубинштейн «Мелодии».

2. Уменьшение раздражительности, разочарования, повышение чувств

принадлежности к прекрасному миру природы

Бах «Кантата 2»,
Бетховен «Лунная соната»,
Бетховен «Симфония ля-минор».

3. Для общего успокоения, удовлетворения

Бетховен «Симфония 6», часть 2,
Брамс «Колыбельная»,
Шуберт «Аве Мария»,
Шопен «Ноктюрн соль-минор»,
Дебюсси «Свет луны».

4. Снятие симптомов гипертонии и напряженности в отношениях с другими людьми

Бах «Концерт ре-минор» для скрипки, «Кантата 21».
Барток «Соната для фортепиано», «Квартет 5»,
Брукнер «Месса ля-минор».

5. Для уменьшения головной боли, связанной с эмоциональным напряжением

Моцарт «Дон Жуан»,
Лист «Венгерская рапсодия» 1,
Хачатурян «Сюита Маскарад».

6. Для поднятия общего жизненного тонуса, улучшение самочувствия, активности, настроения

Чайковский «Шестая симфония», 3 часть.
Бетховен «Увертюра Эдмонд»,
Шопен «Прелюдия 1, опус 28»,
Лист «Венгерская рапсодия» 2.

7. Для уменьшения злобности, зависти к успехам других людей.

Бах «Итальянский концерт»,
Гайдн «Симфония».



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ БИБЛИОЛТЕКАРЕЙ (на примере Рязанской области)



Людмила Юрьевна ПРОШИНА,
*библиотекарь,
Областная универсальная
научная библиотека имени Горького
(г. Рязань)*

Динамичные преобразования библиотечной сферы, обусловленные процессами информатизации общества и развития рыночной экономики, оказывают значительное влияние на изменение кадровой структуры библиотек. Это обуславливает необходимость совершенствования и внедрения новых технологий, важность адаптации молодых сотрудников, не имеющих библиотечного образования, потребность в расширении профессиональных знаний и переподготовке основного персонала, а также в обучении резерва руководящего звена и самих руководителей.

В основе обеспечения библиотек профессиональными библиотечными кадрами лежит система непрерывного процесса подготовки, повышения квалификации и переподготовки библиотекарей. Основными этапами профессионального библиотечного образования являются:

- профориентация – система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии;
- профотбор – отбор кандидатов для профессионального обучения, собеседования;
- получение среднего и высшего специального библиотечно-информационного образования;
- обучение в аспирантуре и последипломное образование, включающее систему повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров.

Подготовка кадров среднего профессионального образования ведется в библиотечных техникумах и на библиотечных отделениях культурно-просветительских училищ (колледжей) по специальности 05.17.00 – «Библиотечное дело» с присвоением квалификации «библиотекарь». Формами обучения являются:

- очная,
- очно-заочная (вечерняя),
- заочная.



Среднее профессиональное образование по специальности осуществляется на базе среднего (полного) общего образования. Профессиональная деятельность выпускников осуществляется в библиотеках разных типов, главным образом в общедоступных и универсальных научных библиотеках. Основные виды профессиональной деятельности: аналитико-синтетическая обработка документов, их хранение, библиотечно-библиографическое обслуживание читателей.

Подготовка библиотечных кадров осуществляется на библиотечно-информационных факультетах высших учебных заведений – университетов, академий, институтов культуры, а также на библиотечных отделениях государственных университетов. Обучение на библиотечно-информационных факультетах осуществляется как на бюджетной, так и на договорной (платной) основе.

Область профессиональной деятельности библиотекаря-библиографа - библиотечно-библиографическая теория и практика в системе научного знания и практической деятельности по следующим направлениям: научно-исследовательская, учебно-воспитательная, производственно-практическая, методическая и экспертно-консультационная.

Библиотекарь-библиограф, закончивший ВУЗ, подготовлен к продолжению образования в аспирантуре, которая является главной формой подготовки научно-педагогических кадров. Форма обучения: очно-заочная. Обучение завершается подготовкой и защитой диссертации на соискание ученой степени кандидата наук по специальности 05.25.03.

В современных условиях профессиональная переподготовка становится важным инструментом образовательной политики в области библиотечного дела. Она позволяет специалистам с неблиотечным образованием, пришедшим на работу в библиотеки, освоить знания и навыки, необходимые для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Модульное построение учебных планов и программ специализаций переподготовки, их комплексность и междисциплинарность, а также реализация принципов опережающего и непрерывного обучения – главные условия создания системы дополнительного библиотечного образования, адекватной социальным потребностям.

Можно сказать, что в повышении квалификации прослеживается несколько уровней:

- внутри конкретной библиотеки;
- межвузовский;
- межведомственный.

Кадровый состав библиотек весьма разнообразен: сотрудники, обладающие высшим, средним специальным библиотечным образованием; с неблиотечным или общим средним образованием. В связи с этим в большинстве библиотек выработан собственный подход к повышению квалификации, связанный с расширением и углублением имеющихся знаний и практических умений и навыков.

Следует отметить, что в целом библиотеки располагают квалифицированными кадрами с высоким образовательным уровнем,



большинство из которых стабильно работают в своих коллективах, имеют значительный трудовой стаж. На повышение начальной профессиональной квалификации направляется комплекс разнообразных мероприятий:

- «Школа ...» молодого библиотекаря», начинающего библиотекаря, библиотечного минимума» предполагают экскурсии, лекции и практические занятия для новых сотрудников и молодых специалистов.
- «Дни повышения квалификации – командировка за передовым опытом»;
- «Дни производственной учебы» - обзоры по специальным профессиональным и литературно-художественным журналам, тематические обзоры и сообщения о новых формах работы библиотек России;
- Курсы повышения квалификации для работников с небиблиотечным образованием.

Цель подобных мероприятий – ознакомить с основами библиотечного дела, наиболее важными научными проблемами, передовым опытом, инновациями в технологии, основами менеджмента и маркетинга.

Тематика определяется в зависимости от проблем, возникающих перед библиотекой, или городским методобъединением. В последнее время широко практикуются семинары, конференции и «круглые столы», проводимые секциями по профессиональной принадлежности. На заседаниях секций определяется наиболее актуальная тема, место и дата проведения, программа. Специалисты библиотек обстоятельно, профессионально и грамотно выступают на этих мероприятиях, излагая не только теоретическое освещение вопроса, но и практический опыт библиотек.

В качестве преподавателей привлекаются библиотекари высшей квалификации, имеющие навыки общения с аудиторией. Часто приглашаются ведущие специалисты библиотек других ведомств. Они же разрабатывают лекции по программе в сочетании с практическими занятиями. По окончании курсов слушатели сдают зачёт или пишут реферат по темам, имеющим практическое значение для их конкретной работы. Написание реферата прививает библиотекарю навыки исполнительской, организаторской, научно-исследовательской работы. Защита реферата проходит в виде семинара или научно-практической конференции. Помимо самих слушателей и преподавателей присутствуют директора и представители библиотек.

Проблемы профессионального роста важны для любой библиотеки, коллектив которой думает не только о сегодняшнем дне, но и заботится о будущем. Опыт показывает, что чем больше внимания уделяется повышению квалификации сотрудников, тем легче поставить работу в коллективе на уровень современных требований. Многие формы повышения квалификации сложились ещё в 70-80 гг. И, конечно, модернизация содержания основных постоянно действующих форм неизбежна. Необходимо дальнейшее совершенствование с учетом перемен в обществе, стремительного развития информационных технологий, изменений взаимоотношений библиотеки и общества.

Процесс диверсификации библиотечной деятельности, начавшийся под влиянием её информатизации и социально-экономических реформ, во многом меняет кадровую библиотечную политику. Сегодня библиотекам все больше



необходимы не только специалисты, знающие библиотечное дело в рамках профессионального образования, но и представители других специальностей – экономисты, маркетологи, социологи, системные аналитики, программисты и другие, владеющие при этом вопросами организации, технологии и методики отдельных библиотечно-информационных процессов. В то же время в библиотеки по определенным причинам приходят на работу специалисты различных областей деятельности, которых ещё несколько лет назад трудно было представить в качестве библиотекаря: строители, инженеры, геодезисты, химики, технологи, агрономы, мелиораторы, отставные офицеры, работники социально-бытовой сферы и др. Для них приобретение библиотечной специальности – не только овладение принципиально новыми знаниями, умениями и навыками, но и гарантия социальной защиты, средство адаптации в новом профессиональном сообществе.

Изменения в системе кадрового обеспечения библиотечной деятельности, происходящие в результате указанных процессов, повышают значение профессиональной переподготовки центрального звена дополнительного библиотечного образования. В современных условиях профессиональная переподготовка становится важным инструментом образовательной политики в области библиотечного дела, от которой во многом зависит обновление кадрового потенциала отрасли. Сегодня отдельными видами дополнительного профессионального образования в т. ч. профессиональной переподготовкой занимаются многие образовательные структуры: региональные курсы и центры повышения квалификации, факультеты повышения квалификации /ФПК/ вузов отрасли, библиотечные курсы и школы при крупных библиотеках. Однако, даже при наметившейся тенденции переориентации регионов России на использование собственных возможностей в формировании кадровой инфраструктуры, ведущая роль в системе дополнительного профессионального образования принадлежит академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма /АПРИКТ/. Академия ведет постоянный поиск новых направлений образовательной деятельности, выбирая в первую очередь те из них, которые в силу различных причин не могут быть реализованы ни в регионах, ни на факультетах повышения квалификации отраслевых вузов. В настоящее время академия реализует 16 программ дополнительного профессионального образования из них 2 в области библиотечной специальности. Кроме того, ежегодно предлагается 10-12 программ проблемного обучения /повышения квалификации/ для отдельных категорий библиотечных работников.

Первоочередное внимание академия уделяет профессиональной переподготовке - наиболее сложной и ответственной форме обучения, предусматривающей детальное программно-методическое обеспечение учебного процесса и обязательную аккредитацию учебных планов и программ. Реализация программ переподготовки базируется на принципе опережающего обучения, который предусматривает обязательную ориентацию всего образовательного процесса на получение новых знаний и навыков, которые позволят выпускнику в течение ряда лет не чувствовать себя вне профессионального информационного поля, а главное, в ближайшей



перспективе повысить свой служебный статус.

Кадры библиотек – важная часть библиотечно-информационных ресурсов. Всего в государственных и муниципальных библиотеках Рязанской области 1603 сотрудника. Из них с высшим библиотечным образованием 33,4%, со средним библиотечным образованием 33,5%. В городах работает 461 человек, в районных ЦБС – 1142 человека. В ГУК «Библиотека имени Горького» – 138 специалистов, 105 – с высшим библиотечным; из них 31 – молодые специалисты до 35 лет.

Профессиональное образование библиотекари области, в основном, получают в Рязанском заочном институте (илиале) МГУКИ (высшая квалификация), в Рязанском областном училище культуры (г. Шацк) (средняя квалификация).

Рассмотрим вопрос о профессиональном образовании и переподготовке молодых библиотекарей в Рязанской области.

Рязанский заочный институт МГУКИ (переименован в 1999 году) ведет свою историю с сентября 1980 г., когда был организован как филиал Московского государственного института культуры. В РЗИ МГУКИ существуют 4 факультета: СКД, факультет искусств, библиотечно-информационный, факультет дополнительного образования. Являясь учебным и научно-методическим центром, обеспечивает подготовку кадров для организаций, учреждений, учебных заведений культуры, профессиональных художественных коллективов. Институт представляет учащимся возможность участвовать в работе научно-практических конференций, деловых играх и других студенческих мероприятиях, которые способствуют формированию интереса к будущим профессиям.

Первый выпуск специалистов состоялся в 1985 году. За время работы институтом подготовлено более трех тысяч специалистов культурно-досугового профиля, организаторов и руководителей коллективов и учреждений социально-культурной сферы. Выпускники института работают в Рязани, Москве, Владимире, Туле, Пензе, Выборге и других городах России, а также в ближнем и дальнем Зарубежье – на Украине, Молдове, США и Израиле.

Базой библиотечно-информационного факультета является **Кафедра библиотекведения и библиографии**, созданная в 1985 году. Она обеспечивает подготовку специалистов для работы в библиотечно-информационных учреждениях. На кафедре ежегодно проходят студенческие научно-практические конференции. Исследовательские работы студентов удостоены наград на различных, в том числе всероссийских, научных конкурсах.

Кафедра информатики и информационных ресурсов создана в 1999 году. Коллектив осуществляет преподавание учебных дисциплин, связанных с новыми информационными технологиями, такими, как Internet, информационные базы данных, OCR и другие. Кафедра активно внедряет в процесс обучения компьютерные технологии, создает авторские учебные видеofilмы, действует студия компьютерного видео монтажа, разрабатывается специализированное программное обеспечение.

Факультет дополнительного образования включает: отделение



дополнительного образования, подготовительное отделение и школу менеджера.

Отделение дополнительного образования создано в 1999 году. Отделение предлагает тем, кто имеет высшее или незаконченное высшее образование (в том числе студенты РЗИ МГУКИ):

- получить новую специальность (второй диплом);
- освоить дополнительную специализацию;
- изучить необходимый цикл предметов.

Обучение проводится по индивидуальным программам в удобное для слушателя время. Объем и содержание программ определяется начальной подготовкой слушателей и теми задачами, которые перед ними стоят в их профессиональной деятельности.

Подготовительное отделение с 1998 года готовит к вступительным экзаменам по всем специальностям, на которые проводится набор в наш ВУЗ. Объем знаний, получаемых слушателями, соответствует требованиям вступительных экзаменов гуманитарных ВУЗов. Оформление на отделение проводится в течении всего срока обучения. Занятия проводятся с октября по май, под руководством ведущих преподавателей института (докторов, доцентов и кандидатов наук). По желанию слушателей организуются индивидуальные занятия и консультации с опытными преподавателями.

Школа менеджера возникла на базе кафедры управления и экономики в социально-культурной сфере РЗИ МГУКИ в 1997 году. Учащимися являются школьники 10-11 классов общеобразовательных школ г. Рязани и области. Целью школы является формирование образовательной личности, ориентированной на получение основ экономико-управленческих знаний и культуры,

Переподготовка и повышение квалификации библиотечных кадров ведется через факультет повышения квалификации и переподготовки работников культуры при Рязанском областном институте развития образования, научно-методические отделы областных библиотек (РОНУБ, РОДБ, РОЮБ, РОСБС) и центральных библиотек ЦБС в городах и районах.

В Рязанской областной универсальной научной библиотеке им. Горького работа по повышению квалификации представляет собой систему, состоящую из 5 разделов, созданных по принципу целевого назначения:

- Профессиональная адаптация библиотекарей;
- Совершенствование навыков библиотечной работы;
- Актуализация профессиональных знаний, специализация;
- Методическое обеспечение целенаправленной инновационной деятельности библиотек, содействие внедрению инноваций;
- Расширение кругозора библиотекарей.

Занятия, включенные в первый раздел, адресованы молодым специалистам и новым сотрудникам, не имеющим библиотечного образования. Молодой специалист изучает информационные ресурсы, в том числе центральный справочно-библиографический аппарат, спектр услуг библиотеки, что позволяет новичкам активно включиться в процесс обслуживания читателей. Кроме того, знакомство с функциями отделов показывает возможность



профессионального роста, позволяет оценить масштабы работы библиотеки, установить деловые связи и просто познакомиться в рабочей обстановке с новым коллективом.

«Совершенствование навыков библиотечной работы» – второй раздел, в котором используются такие формы обучения, как практикум («Библиографическое описание и аннотирование произведений печати», «Библиотечное общение»), курсы («Мастерство библиографа»).

Третий раздел предусматривает «Актуальные консультации», Дни специалиста, Дни руководителей библиотек, Дни методиста, Дни библиографа (выставки, обзоры, лекции).

Комплекс мероприятий четвертого раздела программы «Содействие внедрению инноваций» включает курсы компьютерной грамотности. Обучение ведется по двум направлениям: основы работы на компьютере и основы работы в системе Internet.

Высокий уровень общей культуры, широкий кругозор и диапазон знаний в области литературы – для библиотекаря это отнюдь не роскошь, а инструмент повседневной деятельности. Социологические исследования убедительно доказывают необходимость постоянно работать над расширением круга чтения и кругозора библиотекарей. В нашей программе повышения квалификации расширению кругозора библиотекарей посвящен пятый раздел, куда включены семинары, участникам которых даются навыки анализа художественного текста, обзоры современной литературной ситуации в России.

Соответствуя требованиям времени, библиотеки области активно внедряют в свою работу мероприятия по повышению квалификации персонала, исходя из принципа, как профессиональное мастерство определяет не только качество библиотечно-библиографического обслуживания, но и деятельность библиотек в целом. Система повышения и переподготовки библиотекарей представлена работой научно-методического отдела «Библиотеки имени Горького»

Она рассчитана на такие категории библиотекарей, как:

- директора ЦБС («Совет директоров»);
- директора и заместители директоров;
- заведующие отделами библиотек;
- методисты («Совет методистов»);
- библиографы («Совет библиографов» – 140 заседаний).

Формы обучения:

1. Совещания-семинары ежегодно (2 раза в год для директоров; по планированию и отчетности деятельности библиотек);
 2. Тематические семинары («Внедрение нового ГОСТа», «Внедрение системы консультант-плюс»). Семинары могут быть областными, а также кустовыми (по 6-7 районов для всех категорий библиотекарей);
 3. Деловые игры, тренинга (тренинг «Стратегическое планирование деятельности ЦБС»);
 4. Практикумы (индивидуальные) по автоматизации работы библиотек.
- Программы: «Край» – это создание электронного каталога, распечатка карточек и т. д.;



«Статистика» – форма БНК (отчет по библиотеке) и сводка (по району);

5. Стажировка - проходит для вновь вступивших в должность;

6. Производственная учеба в каждом отделе (например, участие библиотекарей нашей библиотеки в семинаре «Библиотечный менеджмент. Инновационные технологии» в 2003г. на базе АПРИКТ). Сентябрь 2005-январь 2006гг. «Организация использование единого фонда и МБА».

Планируется:

2006-2007 гг. – семинар для заведующих отделами комплектования и обработки ЦБС;

2007-2008 гг. – для методистов.

При разработке системы повышения квалификации ГУК «Библиотека им. Горького» акцентирует свое внимание как на организации новых форм (семинары-тренинги, деловые игры, ярмарка творческих идей), так и на рациональном использовании традиционных форм (стажировка в отделах библиотеки с элементами наставничества; обучение на местах, конкурсы профессионального мастерства, школа молодого библиотекаря). Вся деятельность последних лет направлена на воспитание и поддержку у библиотекарей интереса к своей профессии, поскольку библиотечное дело у наши дни переживает кризис.

Первоочередной задачей библиотеки как областного научно-методического центра является выявление тенденций развития библиотек, анализ состояния дел на местах, координации общих действий в дальнейшей работе.

Интересной формой повышения квалификации является проведение областных конкурсов профессионального мастерства, цель которых – не только повышение престижа библиотечной профессии, культуры взаимоотношений, но и выявление творческого подхода к своей профессии. В подобных конкурсах с готовностью принимают участие специалисты сельских и районных библиотек; это говорит об их профессионализме, оригинальности, преданности своему делу.

Сегодня смысл методического руководства состоит в развитии творческой инициативы библиотекарей, формировании их профессионализма, который невозможен без овладения методиками анализа библиотечной практики с целью ее совершенствования. Работа по повышению квалификации становится ведущим направлением методических отделов библиотек, ее результат – рекомендации по совершенствованию библиотечной работы и предоставление качественной методической помощи.

В 2002 году на базе Рязанского областного института развития образования был сформирован факультет повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников культуры. Он состоит из 2 кабинетов: учебно-методический, организационно-методический.

С начала основания факультета были проведены курсы по следующим направлениям:

- для директоров ЦБС Рязанской области - сентябрь 2002-2004 гг. тема: «Современное управление библиотекой»;
- для библиографов ЦБС - сентябрь 2003-2004 гг. тема: «Библиотека: информационный центр для населения»;



- для сельских библиотечек - сентябрь 2003-2004 г. тема: «Сельская библиотека: общественный статус в современных условиях», сентябрь 2004-2005 г. «Современная сельская библиотека: Ориентиры и приоритеты развития»;

- для заведующих отделами обслуживания центральных библиотек сентябрь 2004-2005 г. «Библиотека XXI века: проблема и перспективы библиотечного обслуживания».

Внепланово по заявке областной библиотеки им. Горького в сентябре 2004 г. проведен семинар на тему: «Школа библиотекаря модельной публичной библиотеки по вопросам автоматизации». Цель: повышение квалификации работников сельских библиотек по вопросам использования сканеров, ресурсов Интернет, табличного процессора Exce1, СУБД, Access, Power Point, Word в библиотечных компьютерных технологиях. Этот семинар проходил 4 дня и был организован кафедрой информационных технологий при факультете.

Учебная образовательная программа курсов повышения квалификации имеет краткосрочный характер (72 часа: теория + практика + выездные тематические занятия) Выездные тематические заседания проходят на базе библиотек города и области, в частности Спасской ЦБ; Ижевской, Константиновской модельных публичных библиотек; Хиринской библиотеки.

Программа включает:

I. Учебный план (цель, категории слушателей, сроки обучения для библиотечек 2 сессии, режим занятий).

II. Учебно-тематический план (цель, категории слушателей, срок обучения, форма обучения, режим занятий). Он разбит на блоки по часам.

III. Учебная программа:

1. Введение в тематику
2. Блоки расписаны по темам
3. Вопросы к зачету
4. Основная дополнительная литература по курсу
5. Методические рекомендации по курсу.

Блоки состоят не только из занятий по специальности, но включают в себя и смежные темы, такие как психология общения и здоровье сберегающие. Курсы заканчиваются проведением зачета. На базе Рязанского областного института развития образования организована научно-исследовательская лаборатория. По окончании курсов проводится социологическое исследование, цель которого - оценить организацию курсов, уровень профессиональной подготовки преподавателей (по мнению слушателей). Данные исследования конфиденциальны и отдаются ректору для анализа работы факультета.

Сегодня значительно возрастает роль дополнительного и непрерывного профессионального образования. Однако не все категории молодых библиотечек имеют возможность регулярно обучаться. Необходима целевая комплексная программа повышения квалификации и подготовки библиотечных кадров, специальные программы поддержки и развития молодых специалистов, нацеленные на формирование профессиональных



интересов, навыков, умений, осознание ими профессиональных перспектив. В предложенной Министерством культуры РФ «Концепции дополнительного образования в Российской Федерации» предусмотрены условия, механизмы принципы и технологии, позволяющие реализовать стратегическое предназначение дополнительного профессионального образования. Но для реализации этих программных задач необходимо устойчивое внимание и последовательное руководство системой дополнительного профессионального образования со стороны отраслевых органов управления и руководителей учреждений культуры.

Литература:

1. Авраева Ю.Б. Формула успеха, библиотечные инновации глазами молодых // Молодые в библиотечном деле. – 2004. – №3-4. – с. 66-72.
 2. Андрейченко Е.В. Профессиональное библиотечное образование: возможности и проблемы // Молодые в библиотечном деле. – 2004. -№5-6 – с. 58.
 3. Гендина П.И. Новая система стандартов высшего библиотечного образования;
Бакалавр, специалист, магистр / Н.И. Гендина, А.М. Мазурицкий, Е.П. Сударчкова // Информационная бюллетень РБА. – 2003. -№28.: 4.1.-с. 11 – 15.
 4. Киселева Т. Библиотечные кадры, профессия и образование / Т.Киселева // Новая библиотека. – 2003. – №8. – с.8-9.
 5. Мезенцева О.П. Проблемы внедрения государственных образовательных стандартов второго поколения по специальности «Библиотечно-информационная деятельность» // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и формы сотрудничества; Тема 2003; Библиотека и доступность информации в современном мире: электронные ресурсы в науке, культуре и образования; Тр. конф. / 10-я юбил. международная конференция 2003. – М, ГПНТБ России, 2003. – Т.1. – с.371 – 374.
 6. Мелентьева Ю.П. Высшее библиотечное образование как ресурс развития профессии / Ю.П. Мелентьева // Управление и кадры. – М.; Пашков дом, 2002. с.258-264.
 7. Решение коллегии Министерства культуры РФ от 05.03.2003 «О формировании и дальнейшем совершенствовании системы дополнительного профессионального библиотечного образования» // Молодые в библиотечном деле. – 2003. – №1. – с.8.
 8. Секция библиотечной профессии кадров и непрерывного образования (подборка статей // Информационный бюллетень РБА. – 2001 - №18.- с.226 – 272.
- Огурцова Т.А. Опыт работы по повышению квалификации в Централизованной системе муниципальных библиотек г. Омска // Молодые в библиотечном деле. - 2004. – №5-6. – с.63 – 70.
- Игнатова Л. Знакомьтесь, тренинг-центр // Библиотека. – 2004. – № 11. – с.75-79.



ПРОФСОЮЗЫ РАЗЪЯСНЯЮТ

В конференции приняли активное участие представители профсоюза работников культуры Рязанской области - одного из наиболее плодотворно работающих со своими членами. О формах и методах работы профсоюза, а также об их роли в деятельности библиотек на пленарном заседании рассказала Тамара Михайловна Данилина, председатель Рязанской

областной организации Российского профсоюза работников культуры. Специально для участников конференции Рязанской областной организацией Российского профсоюза работников культуры был издан спецтираж брошюры «ТРУДОВЫЕ ПРАВА МОЛОДЕЖИ». Редакция журнала решила ознакомить вас с некоторыми выдержками из нее. Мы считаем, что данная информация будет полезной молодым сотрудникам библиотек.

РЯЗАНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
КУЛЬТУРЫ

ТРУДОВЫЕ ПРАВА МОЛОДЕЖИ

Рязань 2004 год

УСТРОЙСТВО НА РАБОТУ

Допустим, ты нашел работу. И вот на собеседовании тебе говорят: «Мы частная фирма, поэтому КЗоТ (так «по старинке» многие называют Трудовой кодекс) у нас не действует».

Наш совет: делай выводы.

Знай: Трудовой кодекс действует на всей

территории России и распространяются на все предприятия и организации, вне зависимости от формы их собственности, а также на работодателей – физических лиц. Приказы руководителя, положения, правила и другие внутренние документа организации могут только улучшать нормы трудового законодательства (например, устанавливать отпуск на несколько дней больше, чем это положено по Трудовому кодексу), а не ухудшать их. Если твой работодатель издал такой документ, то, согласно ст.8 ТК РФ, он изначально является недействительным.

Что такое трудовой договор?

При устройстве на работу с тобой обязаны заключить трудовой договор. Он составляется в письменной форме, в двух экземплярах, один из которых остается у тебя. Датой начала трудового договора могут стать: а) день его подписания, б) указанная в нем дата; в) день, когда с ведома или по поручению работодателя (его представителя) ты был фактически допущен к работе.

Если ты без уважительных причин не приступишь к работе в течение недели со дня начала трудового договора, он аннулируется (ст. 61 ТК РФ).



Может получиться, что ты пришел устраиваться на работу, а тебе говорят: «У нас дел по горло, людей не хватает. Приступай к работе прямо сейчас, а потом мы все оформим». Так вот - с точки зрения закона, твой трудовой договор уже вступил в силу, а работодателю отводится три дня на оформление его в письменной форме (ст. 67 ТК РФ).

В соответствии с ст. 57 ТК РФ в трудовой договор вносятся:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функцией, которую ты будешь выполнять;
- твои права и обязанности как работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условия труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он будет отличаться от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда;
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если оно производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие твое положение по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Пункт 4 ст. 21 Федерального закона от 31.07.95 N 119-ФЗ «Об основах государственной службы РФ». Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и только в письменной форме.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Защита персональных данных

Устраиваясь на работу, ты многое сообщаяешь о себе работодателю. Трудовой кодекс называет это «персональными данными работника». Запомни:

- 1). Все персональные данные получают только у тебя самого. Если работодатель запрашивает твои данные на стороне, тебя должны предупредить и получить на это твое письменное согласие;
- 2). Работодатель не вправе собирать информацию о твоих политических, религиозных и иных убеждениях, о твоей частной жизни. В том случае, когда, это связано с вопросами трудовых отношений, работодатель может получать и обрабатывать сведения о частной жизни только с твоего письменного согласия;
- 3). Работодатель не вправе получать и обрабатывать сведения о твоем членстве в общественных объединениях или профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- 4). Работодатель не имеет права запрашивать информацию о твоем здоро-



вые за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения трудовой функции;

5). Тебя должны под роспись ознакомить с документами организации, определяющими порядок обработки персональных данных работников, а также о твоих правах и обязанностях в этой области;

6). Ни в коем случае не подписывай документов с отказом от своих прав на сохранение и защиту тайны (ст. 86 ТК РФ).

Все, кто работает с твоими персональными данными, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Без твоего письменного согласия личную информацию нельзя использовать в коммерческих целях. Твое согласие необходимо и при передаче персональных данных третьей стороне (кроме случаев предупреждения угрозы жизни и здоровью, а также случаев, установленных федеральным законом).

Ты имеешь право:

- на полную информацию о своих персональных данных и од их обработке;
- на получение копий любой записи, содержащей персональные данные за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.
- на определение представителей для защиты своих персональных данных,
- на доступ к медицинским данным с помощью медицинского специалиста по твоему выбору;
- на требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса;
- на дополнение персональных данных оценочного характера заявлением, выражающим твою точку зрения;
- на требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные сведения о тебе, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- на обжалование в суд любых неправомерных действий (бездействия) или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 90 ТК РФ).

Нужен ли трудовой договор?

Хочешь работать «на птичьих правах», зависеть от милости руководства, не получать ни копейки, если заболеешь, - можешь не оформлять трудовой договор.

Тебе не нужны - оплачиваемый отпуск, нормальный рабочий день, выходные и праздничные дни, стабильная заработная плата - можешь не оформлять трудовой договор.

Умеешь убедительно говорить и думаешь, что, потрясая кипой справок, при устройстве на работу ты докажешь, что имеешь трудовой стаж и опыт работы - можешь не оформлять трудовой договор.

Считаешь, что к старости у тебя будет столько денег, что свободно обой-



дешься без пенсии, - можешь не оформлять трудовой договор.

Ты этого не хочешь? Ты так не думаешь?

Тогда трудовой договор нужен и тебе!

Трудовой или гражданско-правовой договор?

Работодатель может предложить тебе заключить с ним не трудовой, а гражданско-правовой договор. Например, ты пришел устроиться курьером, а тебе предлагают подписать договор «возмездного оказания услуг по доставке корреспонденции».

«Не все ли равно?» - спросишь ты. – «Ведь мои отношения с организацией в любом случае становятся официальными, оформляются документом с подписями и печатью».

Не спешి соглашаться. Подумай, насколько тебе это нужно.

Если речь идет о простой подработке - тогда, наверное, да. Люди, работающие по гражданско-правовому договору, не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, они сами определяют, как и когда. выполнять свою работу, получают вознаграждение за конкретные услуги или товары.

А вот если ты нигде не учишься и не работаешь - ты многое потеряешь. Это время не войдет в твой трудовой стаж. Оплачиваемый отпуск и другие права, которые закон устанавливает для работника, будут не для тебя.

Обратившись в суд, можно доказать, что гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем. Например, не соответствует гражданско-правовым отношениям ситуация, когда ты должен приходить и уходить с работы строго в определенное время, а руководство постоянно контролирует процесс твоего труда, К таким отношениям будут применены положения трудового законодательства (ст. 11 ТК РФ).

Срок трудового договора

Трудовой договор можно заключить как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается не всегда, а только в случаях, перечисленных в ст. 59 ТК РФ (замена временно отсутствующего работника, работа за границей, совместительство и др.). Поэтому в тексте срочного трудового договора обязательно указываются причины, послужившие основанием для его заключения (например, в связи с учебой работника по дневной форме обучения).

Может получиться, что срок трудового договора истек, руководство об этом не напоминает, а ты, как ни в чем не бывало, продолжаешь ходить на работу. В этом случае твой трудовой договор становится заключенным на неопределенный срок.

Соглашения и коллективный договор

Трудовой договор, который с тобой подпишут, должен соответствовать не только трудовому законодательству, но и коллективному договору, соглашениям. Эти правовые акты содержат дополнительные, по сравнению с законодательством, обязательства работодателей в отношении оплаты труда и других аспектов трудовых отношений.



Соглашения заключаются профсоюзами и объединениями работодателей на уровне страны, отраслей, регионов, территорий. На их основе разрабатываются коллективные договоры.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей на срок не более трех лет.

Наличие в организации коллективного договора - довольно четкий показатель того, что здесь считаются с интересами работников и стараются соблюдать трудовое законодательство. Коллективный договор проходит государственную регистрацию, его содержание проверяется органами по труду, а его невыполнение влечет административную ответственность.

Коллективный договор выгоден работникам.

Во-первых, в нем можно решить массу вопросов «на все случаи жизни», Ну не станешь же ты, заключая трудовой договор, допытывать кадровиков предложениями типа: «У меня детей, конечно, нет, но давайте запишем, какие льготы полагаются многодетным семьям... А как насчет отпуска за свой счет, если меня зальют соседи и надо будет делать ремонт?» и т.д.

Во-вторых, все волнующие тебя вопросы можно поднимать не лично, рискуя навлечь раздражение начальства, а через профсоюз. У профсоюзных представителей есть опыт ведения переговоров, им легче договориться с руководством, чем отдельно взятому работнику.

В-третьих, трудовых договоров много, а коллективный договор один. Поэтому, если в оплате и других условиях труда назрели изменения, решать проблему лучше на коллективных переговорах, а не поодиночке.

Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу тебя обязаны ознакомить с «Правилами внутреннего трудового распорядка» и другими документами, имеющими отношение к твоей работе, а также с коллективным договором.

Трудовая книжка

Трудовая книжка - это основной документ о твоей трудовой деятельности и трудовом стаже.

Трудовые книжки ведутся на всех работников (кроме совместителей), проработавших больше пяти дней, в том числе на временных, сезонных, внештатных работников, надомников, работников с неполным рабочим временем.

Не имеют право вести трудовые книжки работодатели - физические лица. Твой трудовой стаж в этом случае подтверждается справкой об уплате страховых взносов в Пенсионный фонд.

Заполнение трудовой книжки впервые должно происходить в **твоем** присутствии не позднее недельного срока со дня приема на работу. В нее вносятся следующие сведения:

- о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, про-



фессия, специальность, квалификация;

- о выполняемой работе: прием на работу, перевод на другую работу, увольнение;

- о награждениях и поощрениях за успехи в работе, об открытиях, подтвержденных дипломами.

Студентам, аспирантам и клиническим ординаторам, имеющим трудовую книжку, учебное заведение (научное учреждение) производит запись о времени обучения на дневных отделениях (в том числе подготовительных) высших и средних специальных учебных заведений- Период работы в студенческих отрядах, на производственной практике и при проведении научно-исследовательской хозяйственной работы также вносится в трудовую книжку отдельной записью на основании соответствующей справки.

Когда тебе открывают трудовую книжку, в нее до занесения сведений о работе отдельной строкой делаются следующие записи:

- о времени службы в армии, на флоте, в органах, федеральной службы безопасности, внутренних дел и всех видах охраны;

- о времени очного обучения в высших и средних специальных учебных заведениях и аспирантуре, если это ранее не было занесено;

- о времени обучения в ПТУ и других училищах, на курсах и в школе, по повышению квалификации и подготовке кадров.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, кроме случаев, когда взысканием стало увольнение за виновные действия (например, за прогул, за появление на работе в состоянии опьянения и др.).

Если ты выразишь желание, то в трудовой книжке будет произведена запись о работе по совместительству. Это делается по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Пока ты работаешь, трудовая книжка хранится в организации. В случае увольнения ее должны выдать тебе в последний день работы. Но в жизни всякое может случиться - скажем, ты потерял трудовую книжку. Не расстраивайся, это дело поправимое - немедленно заявляй об этом администрации последнего места работы и не позднее 15 дней ты получишь другую трудовую книжку с надписью «Дубликат».

Испытательный срок

Он может быть установлен для проверки твоего соответствия данной работе (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Если такой записи нет, это означает, что ты принят без испытания.

Важно подчеркнуть, что в период испытания ты пользуешься теми же трудовыми правами, что и остальные работники. Если на это время тебе устанавливают пониженную заработную плату или говорят, что ты получишь ее после испытательного срока, причем размер заработка будет зависеть от результатов испытания, - тебя обманывают. Некоторые «предприниматели» делают неплохой бизнес на том, что за время испытательного срока выжимают из молодежи все что можно, а затем, заплатив копейки, выгоняют на улицу, набирая новых доверчивых Буратино.

В целом ряде случаев Трудовой кодекс запрещает устанавливать испыта-



ние - например, для молодежи в возрасте до 18 лет, для беременных женщин, для выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности и т.д.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций (филиалов, представительств) и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Статья 71 ТК РФ предусматривает, что недовольный результатами испытания работодатель имеет право, не дожидаясь его окончания, расторгнуть трудовой договор с работником без выплаты ему выходного пособия. Однако работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин своего решения. Помни, у тебя есть право обжаловать это решение в судебном порядке.

Если во время испытательного срока ты поймешь, что данная работа тебе не годится, ты можешь расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Если срок испытания истек, а ты продолжаешь работу, то ты считаешься выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Рабочее время

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Так, например, в соответствии со ст. 109 ТК в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Согласно ст. 258 ТК в рабочее время включаются дополнительные перерывы, предоставляемые работающим женщинам для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет.

Сверхурочная работа

Работа, которую ты производишь по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период называется сверхурочной

К сверхурочным работам тебя могут привлечь только по причинам, изложенным в ст. 199 ТК РФ (например, аварийные работы). Однако во всех случаях привлечение к сверхурочным работам возможно только с твоего письменного согласия.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных жен-



щин, работников моложе 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается лишь с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний: они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договорами. По твоему желанию сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться; предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ненормированный рабочий день

Изо дня в день, когда ты хочешь уйти с работы вовремя (скажем, в 6 часов вечера), твой начальник задерживает тебя на часок-другой, ссылаясь на ненормированный рабочий день.

Прав ли он? Конечно, нет.

Трудовой кодекс рассматривает ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Подчеркиваем - только эпизодически, а не ежедневно.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

За работу с ненормированным рабочим днем тебе полагается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (этот вопрос определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации). В случае, когда отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с твоего письменного согласия как сверхурочная работа.

Продолжительность ежедневной работы

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 36 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, ежедневная работа (смена) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Для творческих работников и профессиональных спортсменов продолжи-



тельность ежедневной работы может устанавливаться в особом порядке - в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным либо трудовым договором.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Это правило распространяется и на тех работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

В ряде случаев (прежде всего на транспорте и в организациях, связанных с обслуживанием населения) рабочий день может быть разделен на части. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета. Поскольку дробление рабочего дня доставляет работникам неудобства, в коллективном договоре могут быть предусмотрены доплаты или дополнительные оплачиваемые отпуска для тех, чей рабочий день разделен на части.

Перевод и перемещение

Перевод и перемещение работника - понятия разные.

Когда тебе предлагают работу не по той специальности, квалификации или должности, что была записана в трудовом договоре, - это перевод. Когда тебе поручают работу, при выполнении которой изменяются существенные условия трудового договора (оплата труда, льготы, режим работы и т.д.), - это перевод. Когда ты переходишь из одной организации в другую по согласованию между руководителями этих организаций - это перевод. Когда тебе предлагают переехать вместе с организацией в другой город, поселок и т.д. - это также перевод.

При переводе необходимо твое письменное согласие.

Совсем другое дело перемещение. В этом случае твоего согласия не спрашивают. Например, если ты работаешь продавцом в крупной торговой фирме, а она открывает магазин в районе новостроек, то тебя могут направить на работу в этот магазин, не обращая внимания на твои протесты, что на дорогу теперь понадобится не меньше двух часов. Перемещения внутри организации, в другие структурные подразделения этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если они не связаны с изменением трудовой функции и изменением существенных условий трудового договора, производятся по усмотрению работодателя.

Единственное, что может выручить продавца из нашего примера, - это его трудовой договор. Если в нем указано, в какое структурное подразделение его



брали на работу, направление в новый магазин станет для него не перемещением, а переводом, поскольку связано с изменением существенных условий трудового договора.

Временный перевод на другую работу

В случае производственной необходимости и не чаще, чем раз в году; тебя могут перевести на другую работу в той же организации. Такой перевод допускается в целях предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Запрещается переводить тебя на работу, противопоказанную по состоянию здоровья.

Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода - не более одного месяца в году. Если тебя переводят на работу, требующую более низкой квалификации, требуется твое письменное согласие.

Служебная командировка

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (например, машинистов, проводников), служебными командировками не признаются.

Запрещается направлять в командировку работников в возрасте до 18 лет, за исключением работников творческих профессий и профессиональных спортсменов.

Направление работника в командировку оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации. На основании приказа выписывается командировочное удостоверение. В каждом пункте назначения в нем делаются отметки о времени прибытия и выезда, которые заверяются подписью ответственного лица и печатью. После возвращения из командировки следует представить отчет о выполнении служебного задания, командировочное удостоверение и авансовый отчет в бухгалтерию.

Днем выезда в командировку считается день отправления поезда или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда - день его прибытия в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем выезда, считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки.

В случае направления в служебную командировку тебе должны возместить следующие виды расходов:

- по проезду;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нор-



мативным актом организации, при этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Совместительство

Статья 282 ТК РФ определяет совместительство как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Тем самым совместительство отличается от совмещения профессий (специальностей), должностей, которое, осуществляется в рамках нормального рабочего времени по единственному трудовому договору. Например, когда слесарь-сборщик совмещает обязанности слесаря-ремонтника.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В зависимости от места работы совместительство бывает внутренним или внешним (иными словами, по месту основной работы или у другого работодателя). В обоих случаях продолжительность такой работы не может превышать 4 часов в день и 16 часов - в неделю.

Мы уже отмечали, что ТК не разрешает работу по совместительству лицам, в возрасте до 18 лет. Тем, кто занят на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, нельзя устроиться по совместительству на работу, с подобными же условиями. Федеральные законы вводят и другие ограничения. Например, государственные и муниципальные служащие могут заниматься в порядке совместительства только педагогической, научной и иной творческой деятельностью.

Сменная работа

Трудовой кодекс предусматривает возможность работы в две, три или четыре смены. Она регулируется графиками сменности, которые работодатель составляет с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета). Эти графики, как правило, являются приложением к коллективному договору и должны доводиться до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Перерывы в работе

В течение рабочего дня тебе должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается.

Там, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить тебе возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

На отдельных видах работ применяются специальные перерывы (например, для работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях и т.д.). Они включаются в рабочее время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Его минимальная продолжительность - 28 календарных дней, а для тех, ко-



му меньше 18 лет - 31 календарный день.

Право на отпуск за первый рабочий год ты сможешь использовать, по истечении шести месяцев работы, а с согласия работодателя и раньше (ст. 19122 ТК РФ). Некоторым работникам по их заявлению оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев работы. Это женщины (перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него), работники в возрасте до 18 лет и т.д.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
- время отпусков по уходу за ребенком;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней.

О времени начала отпуска ты должен быть извещен не позднее, чем за две недели до сего начала. Если это правило будет нарушено, отпуск по твоему заявлению будет перенесен на другой срок (ст. 124 ТК).

При составлении графика отпусков учитывается, что отдельные категории работников (например, молодежь в возрасте до 18 лет) имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время.

Если во время ежегодного отгуливаемого отпуска ты заболел, то срок отпуска автоматически увеличивается на число календарных дней периода нетрудоспособности. О продлении отпуска ты должен поставить в известность работодателя.

При совпадении ежегодного и учебного отпусков период, предназначенный для отдыха работника, должен быть перенесен или продлен.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, отпуск с согласия работника может быть перенесен на следующий рабочий год. Это положение не применяется к работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными ус-



ловиями труда. Трудовой кодекс запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Такие отпуска предоставляются четырем категориям работников: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; имеющим особый характер работы; с ненормированным рабочим днем; работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Имей в виду, что организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска и по другим основаниям (например: женщинам, имеющим малолетних детей; работникам в зависимости от стажа работы в данной организации и т.д.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. (Пример. Твой отпуск - 28 календарных дней плюс 3 дня за ненормированный рабочий день. Ты уходишь в отпуск со 2 июня. Выйти на работу ты должен по истечении 32 дней, т.е. 4 июля, поскольку на время отпуска пришелся праздничный день 12 июня).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с основным.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной, компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными, опасными условиями труда, не допускается.

Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам тебе может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

В ряде случаев, предусмотренных законодательством, работодатель просто обязан предоставить такой отпуск. Например, работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

В коллективные договоры включаются и другие основания обязательного предоставления таких отпусков (родителям первоклассников - в первый день или первый месяц учебного года; новоселам - несколько дней на переезд и обустройство и т.д.). Во многих организациях профсоюзам удалось договориться с работодателем, чтобы некоторые отпуска по семейным обстоятельствам (на-



пример, для регистрации брака) предоставлялись работнику не за свой счет, а с оплатой из расчета его среднего заработка.

Заработная плата

Заработная плата - твоё вознаграждение за труд. Оно зависит от твоей квалификации, а также сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Многие вопросы оплаты труда решаются в коллективно-договорном порядке.

Фиксированная часть заработной платы - это тарифная ставка (оклад). К ней добавляются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии). Чем больше тарифная ставка (оклад), тем лучше для работника. Наоборот, ситуация, когда тарифная ставка (оклад) составляет лишь меньшую часть в структуре заработной платы, ставит тебя в зависимость от работодателя, делает твоё материальное положение нестабильным.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также в местностях с особыми климатическими условиями производится в повышенном размере.

Трудовой кодекс предусматривает доплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей или профессий, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.). Их размер устанавливается коллективным или трудовым договором, но в любом случае не ниже размера, установленного законами и иными нормативными правовыми актами.

Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты (ст. 133 ТК РФ).

Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о причитающейся ему заработной плате, ее структуре и обо всех произведённых из нее удержаниях. Иными словами, из расчетного листка, который ты должен получить на руки, должно быть ясно, каким образом выведена выплаченная тебе сумма.

Заработная плата может выплачиваться как по месту работы, так и через банк (на условиях, определенных коллективным или трудовым договором). Периодичность выплат - не реже, чем каждые полмесяца. Максимальный размер удержаний, который возможен при выплате работнику причитающейся ему зарплаты - 70% (ст. 138 ТК РФ).

При освоении новых производств (продукции) оплата труда сохраняется за работником в размере прежней заработной платы, но только в том случае, если об этом есть запись в коллективном или трудовом договоре.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит, а частичный - оплачива-



ется по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере не менее $2/3$ твоей средней заработной платы. Время простоя по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от тебя, оплачивается в размере не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада). Это правило действует при условии, что ты в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя. Время простоя по вине работника, а также время, когда он был отстранен от работы по основаниям, перечисленным в ст. 76 ТК РФ, оплате не подлежат. Если ты не по своей вине не смог пройти обучение и проверку знаний в области охраны труда, обязательный предварительный или; периодический медицинский осмотр, а тебя за это отстранили от работы, оплата за все время отстранения от работы производится как за простой.

Нормы труда.

Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания - вводятся и изменяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профкома). О введении новых норм труда работников должны извещать не позднее чем за два месяца.

Обязанность работодателя - обеспечить условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата твоего труда производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы, рассчитанной за тот же период времени или выполненную работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада).

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для них сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников, не достигших возраста 18 лет, поступающих на работу после окончания учебных заведений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в ряде случаев могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Дисциплина труда и трудовом распорядок

Помни, что дисциплина труда - обязательное для всех работников подчине-



ние правилам поведения в организации.

Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка. Они утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профкома) и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

Поощрения и взыскания

Именно с их помощью оценивается качество твоего труда. В ст. 191 ТК РФ дан следующий перечень поощрений для работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: благодарность, премия, ценный подарок, почетная грамота, представление к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрений определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники любой организации, вне зависимости от формы собственности, могут быть представлены к государственным наградам.

Дисциплинарные взыскания применяются к работнику за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, произошедшее по его вине (например, опоздание на работу, несоблюдение правил хранения ценностей и т.д.). Действия работника, совершенные умышленно, как правило, наказываются жестче, чем проступки, совершенные по неосторожности.

Трудовой кодекс не считает дисциплинарным проступком отказ работника от перевода на другую работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья (ст. 74). приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если об этой приостановке работник письменно предупредил работодателя (ст. 142), отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника (ст. 220).

Существуют три основных вида дисциплинарных взысканий:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания (например, предупреждение о неполном служебном соответствии). Порядок применения дисциплинарных взысканий:

- до применения взыскания работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение;
- оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске;
- дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести ме-



сяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения; в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт, но сам отказ не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Согласно ст. 82 ТК РФ увольнение работника - члена профсоюза за повторное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Для этого в соответствии с ст. 373 ТК РФ работодатель направляет в выборный профсоюзный орган (профком) данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для увольнения работника. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа с необходимыми приложениями рассматривает их и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Если профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем консультации, результаты которых, оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Эта инспекция в течение 10 дней со дня получения жалобы {заявления} рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания *его* незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

За работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом сохраняется право обжаловать увольнение непосредственно 15 суд, а за работодателем - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

В ст. 193 Т К сказано об обязанности работодателя объявить работнику приказ о применении взыскания под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, а при отказе работника подписать этот приказ - составить соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание можно обжаловать не только в комиссии по трудовым спорам, но и в государственной инспекции труда.

В том случае, если к работнику применили дисциплинарное взыскание, а затем в течение года новых взысканий он не получал, то по прошествии года оно автоматически снимается. Но если работник за это время получил новое взыскание, это правило не применяется и он будет иметь два дисциплинарных взыскания.

Согласно ст. 194 ТК РФ взыскание может быть досрочно снято с работни-



ка по инициативе работодателя, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Одновременно и работать и учиться всегда тяжело. Чтобы облегчить жизнь работникам, которые стремятся получить образование, государство предусмотрело ряд гарантий и компенсаций, которым посвящена глава 26 Трудового кодекса. Возьми на заметку, что все они полагаются лишь работникам, обучающимся в учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию. Если твое учебное заведение не аккредитовано, гарантии и компенсации тебе могут предоставляться только тогда, когда об этом записано в коллективном или трудовом договоре.

Для предоставления работнику гарантий и компенсации не имеет значения, поступил ли он в образовательное учреждение самостоятельно или был направлен на учебу работодателем.

Одна из важных государственных гарантий для работников, совмещающих работу и учебу - это дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Они предоставляются:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах учреждений высшего профессионального образования - по 40 дней (речь идет о календарных днях); учреждений среднего профессионального образования - по 30 дней;
- для прохождений промежуточной аттестации на последующих курсах учреждений высшего профессионального образования - по 50 дней (при учебе в сокращенные сроки на втором курсе - 50 дней); учреждений среднего профессионального образования - по 40 дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца для работников, обучающихся в высших учебных заведениях и 2 месяца - в учреждениях среднего профессионального образования;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - один месяц;
- для сдачи экзаменов в учреждениях начального профессионального образования - 30 дней в течение одного года;
- для сдачи выпускных экзаменов в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях: в IX классе - 9 дней, в XI (XII) классе - 22 дня.

Учебный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только работникам, обучающимся без неудовлетворительных оценок. Основанием для его предоставления является справка-вызов. Оплата учебного отпуска, как и ежегодного, должна производиться перед его началом. По соглашению между работником и работодателем к учебному отпуску может быть присоединен ежегодный оплачиваемый отпуск.

Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- для сдачи вступительных экзаменов в вузы - 15 дней, в учреждения среднего профессионального образования - 10 дней;
- для сдачи выпускных экзаменов на подготовительных отделениях вузов -



15 дней;

- работникам, обучающимся по очной форме обучения в вузах и совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов -четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов -один месяц работникам, обучающимся по очной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования и совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых, государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы им выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Тем, кто работает и одновременно обучается в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (если они уже работают по сокращенному рабочему бремени). За время освобождения от работы им, как и в предыдущем случае, выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно: работникам, обучающимся по заочной форме обучения в вузах, - полностью, а в учреждениях среднего профессионального образования - в размере 50% стоимости проезда.

Гарантии и компенсации предоставляются только тем работникам, которые получают образование соответствующего уровня впервые. Поэтому в организациях, где есть работники, получающие второе высшее образование (а сейчас это встречается сплошь и рядом), вопрос о гарантиях и компенсациях для них необходимо решить в коллективном договоре.

Тем, кто учится одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.

Ученический договор

Работодатель имеет право заключать с тем, кто ищет работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на переобучение без отрыва от работы,

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством.

Ученический договор составляется в письменной форме в двух экземплярах



рах. Его срок зависит от времени, необходимого для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Действие договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в ряде других случаев.

Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и, в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон (например, обязанность работника, прошедшего обучение, компенсировать работодателю затраченные на его обучение средства, если работник без уважительных причин уволится с работы до истечения срока, установленного в договоре).

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут либо совсем освободиться от работы по трудовому договору, либо выполнять *эту* работу на условиях неполного рабочего времени. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Работа, выполняемая на практических занятиях, оплачивается по установленным в организации расценкам,

Поскольку размер стипендии зависит от получаемых учеником профессии, специальности и квалификации, она должна соответствовать условиям обучения. Так, стипендия должна быть повышена при обучении профессии, связанной с выполнением работ с тяжелыми, вредными, опасными условиями труда.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается (ст. 207 ТК РФ).

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Охрана труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;



- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда и работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если *он* занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Помимо прав, работник имеет ряд обязанностей в области охраны труда. Он должен соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.



Работник должен немедленно известить своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). Он обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

За нарушение требований в области охраны труда работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Материальная ответственность работодателя

Трудовой кодекс возлагает на работодателя и работника обязанность возместить ущерб, причиненный другой стороне трудового договора в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатель должен возместить работнику ущерб, причиненный во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе;

а) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

б) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

в) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, а также внесение в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения.

Для работников на работах с тяжелыми, вредными, опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проводятся обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (для лиц, не достигших возраста 21 года - ежегодные) медицинские осмотры. Указанные медицинские осмотры проходят также работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, определяемом Правительством РФ.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент его возмещения. Вместе с тем при согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре, путем передачи работнику имущества, аналогичного утраченному, или исправления испорченного имущества.

Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Последний обязан рассмотреть его и принять соответствующее решение в 10-дневный срок. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.



В ст. 236 Трудового кодекса впервые в трудовом законодательстве предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. В ней сказано, что работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Выплата процентов производится за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Так, если выплата заработной платы предусмотрена 4-го числа, то проценты начисляются начиная с 5-го числа, включая день фактического расчета.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Еще одно новшество, которое появилось в трудовом законодательстве совсем недавно, - обязанность работодателя возмещать работнику моральный вред, причиненный его неправомерными действиями или бездействием, Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя. При возникновении спора факт причинения морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

Материальная ответственность работника

Статья 238 ТК РФ предусматривает обязанность работника возмещать работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение им ухудшение состояния наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц; находящегося у него, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты на приобретение или восстановление имущества, либо произвести излишние выплаты (например, штрафные санкции, уплаченные за невыполнение договорных обязательств).

Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. За работодателем остается право, с учетом конкретной ситуации причинения ущерба полностью или частично отказать от его взыскания с работника.

Ряд обстоятельств, предусмотренных в ст. 239 Трудового кодекса Российской Федерации (необходимая оборона, неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества и др.), исключают материальную ответственность работника.

Основной предел материальной ответственности работника - средний месячный заработок. Например, работник, имеющий средний месячный заработок 5 тыс. рублей, причинил, ущерб в сумме 8 тыс. рублей. Он обязан возместить лишь 5 тыс. рублей, а 3 тыс. рублей подлежат списанию. Однако если сумма



ущерба менее 5 тыс. рублей, то работник должен возместить, ущерб полностью.

Совсем другое дело, когда ущерб причинен умышленно, в состоянии опьянения, в результате преступных действий работника и т.д. (полный перечень подобных случаев приведен в ст. 243 Трудового кодекса Российской Федерации). Тогда работник несет за него материальную ответственность в полном размере.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются только с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (например, с заведующими складами, кассирами, экспедиторами). С уборщицей, пусть даже и ювелирного магазина, такой договор заключать нельзя.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

ТРУД ЖЕНЩИН

Внимание! Если ты, наш читатель - женского пола, то эта и следующие 3 части материала специально для тебя. Так, Трудовой кодекс, прежде всего вводит ограничения на применение труда женщин на работах с тяжелыми, вредными, опасными условиями.

Труд женщин запрещен на тех работах, где подъем и перемещение тяжестей сверх предельно допустимых норм осуществляются вручную. Предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) - 10 кг. Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены с рабочей поверхности, не должна превышать: - 1750 кг/м, а с пола - 875 кг/м.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Их нельзя уволить по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации). Если действие срочного трудового договора истекает в период беременности женщины, работодатель обязан по заявлению женщины продлить этот договор до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам.

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

Пока вопрос о предоставлении беременной женщине другой работы находится в стадии решения, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы,



Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Отпуск по беременности и родам

Продолжительность отпусков по беременности и родам составляет 140 календарных дней при нормальных родах,) 56 дней - при осложненных родах; 194 дня - при многоплодной беременности.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается акушером-гинекологом, а при его отсутствии - врачом, ведущим общий прием, с 30 недель беременности на 140 календарных дней одновременно, а при многоплодной беременности - с 28 недель беременности на 194 дня

При осложненных родах женщине в лечебно-профилактическом учреждении, принимавшем роды, выдается листок нетрудоспособности дополнительно на 16 календарных дней.

При родах, наступивших до 30 недель беременности и рождении живого ребенка, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течение первых семи дней после родов - на 86 календарных дней.

Право на пособие по беременности и родам имеют женщины:

- подлежащие государственному социальному страхованию, а также женщины, уволенные в связи с ликвидацией предприятия в течение 12 месяцев, предшествующих дню признания их в установленном порядке безработными;
- обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;
- проходящие военную службу по контракт), служащие в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел;
- из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территории иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами РФ;
- категории которых перечислены выше, при усыновлении ими ребенка (детей).

По общему правилу пособие выплачивается женщине при условии, что отпуск по беременности и родам начался в период ее работы. Однако есть и исключения из этого правила. Пособие по беременности и родам выплачивается женщине в случае, когда отпуск по беременности и родам наступил в течение месячного срока после увольнения с работы (службы) в связи с:

- болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке);
- переводом мужа на работу в другую местность, переездом к месту жительства мужа;



- необходимостью ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы.

Выплата пособия в таких случаях производится по последнему месту работы.

Пособие по беременности и родам, как правило, выплачивается в размере 100 % заработка. Однако его максимальный размер за полный календарный месяц не может превышать 11 700 рублей.

Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, при предоставлении отпуска по беременности и родам выплачивается единовременное пособие в размере 300 рублей.

Отпуска по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется по твоему личному заявлению. В этот период ты можешь работать на условиях неполного рабочего времени или на дому, при этом за тобой сохраняется право на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Отпуск по уходу за ребенком состоит из двух частей. Первая часть отпуска - период до достижения ребенком возраста полутора лет, когда женщина или другой член семьи, использующий данный отпуск, получают пособие по уходу за ребенком за счет средств Фонда социального страхования и компенсационную выплату из средств организации. Во вторую половину отпуска матери полагается только компенсационная выплата по месту работы.

На все время отпуска по уходу за ребенком за работником, его использующим, сохраняется рабочее место, и он может (по заявлению) прервать отпуск и выйти на работу.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через **каждые три** часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Другие гарантии и льготы для работников с семейными обязанностями

Трудовым кодексом установлен ряд гарантий для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, родителей детей-инвалидов и других категорий работников с семейными обязанностями. Это ограничения возможности их увольнения по инициативе работодателя, привлечения к сверхуроч-



ным работам и многое другое. В ст. 263 ТК РФ говорится о том, что коллективные договоры могут предусматривать ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней для осуществления ухода за детьми. Речь идет о работниках, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида; об одиноких матерях и отцах, воспитывающих ребенка без матери, если возраст ребенка и в том, и в другом случае также до 14 лет.

Отпуск предоставляется в удобное для работников время. Поскольку он имеет строго целевое назначение, то переносу на следующий год не подлежит. По заявлению работника он может быть использован сразу полностью, по частям или присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Заключительный аккорд трудовых отношений - прекращение трудового договора. Оснований для этого довольно много. Все они изложены в главе 13 Трудового кодекса. Ты должен знать, что трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по инициативе работодателя или в силу обстоятельств, не зависящих от воли сторон (например, призыв в армию).

Рассмотрим вначале, как происходит увольнение по собственному желанию работника, а затем - увольнение по инициативе работодателя.

Увольнение по «о собственному желанию»

Расторгнуть трудовой договор по собственному желанию довольно просто. Для этого достаточно в письменной форме предупредить об этом работодателя за две недели. По взаимному соглашению, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда твое заявление обусловлено невозможностью продолжения работы (например, тебя зачислили на дневное отделение вуза), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в тот срок, что был указан в заявлении. Это же правило применяется в случаях, когда причиной твоего решения уйти с работы стали, установленные факты нарушения работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора

До истечения срока предупреждения ты имеешь право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если только на твое место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении ты можешь прекратить работу. В последний день работы работодатель *обязан* выдать тебе трудовую книжку, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению) и произвести окончательный расчет.

Если срок предупреждения прошел, а трудовой договор не был расторгнут и ты не настаиваешь на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Увольнение по инициативе работодателя

Оно возможно в следующих случаях (ст. 81 ТК РФ):

- Ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
- Сокращения численности или штата работников организации;



- Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на работе без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического или иного опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г) совершения по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д) нарушения работником требований по охране труда, если они, повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавали реальную угрозу наступления таких последствий;
- Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- Принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- Представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- Прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует этого допуска;
- По дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- В других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по



инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) возможно только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации или ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (пп. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. В ст. 179 ТК РФ названы категории работников (семейные с двумя и более детьми и др.), которые при сокращении численности или штата пользуются преимущественным правом на оставление на работе, но при условии равной производительности труда и квалификации с другими работниками. Коллективным договором этот перечень может быть расширен.

Запрещено увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Решения о сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), об увольнении работников - членов профсоюза ввиду их недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (подпункт «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ), или по причине неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ) принимаются работодателем при участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении этих вопросов.

Выходное пособие

Увольнение - увольнением, но даже в этой неприятной ситуации можно кое-что поиметь. Так, в некоторых случаях работнику полагается выходное пособие. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной



работы (подпункт «а» п. 3 ст. 81);

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83),
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Реализация права на отпуск при увольнении

Знай; если ты по каким-то причинам не смог уйти в отпуск и это было не один раз, то при увольнении тебе выплатят денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска; по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В одном только Трудовом кодексе насчитывается 424 статьи, а законов и нормативных актов, содержащих нормы трудового права, еще больше. Поэтому, при всем желании, обо всем мы рассказать не смогли. Но, по крайней мере, постарались познакомить с наиболее важными из твоих трудовых прав.

Ну, а в завершение - полный текст ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации. Прочитай его внимательно, ибо здесь находятся альфа и омега всего трудового законодательства.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- ***заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;***
- ***предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;***
- ***рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным, договором;***
- ***своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;***



• *отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;*

• *полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте;*

• *переподготовку, профессиональную подготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;*

• *объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;*

• *участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;*

• *ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей и на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;*

• *защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;*

• *разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;*

• *возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;*

• *обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.*

Работник обязан:

• *добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;*

• *соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;*

• *соблюдать трудовую дисциплину;*

• *выполнять установленные нормы труда;*

• *соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;*

• *бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;*

• *незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.*

Итак, закончилась наша непродолжительная экскурсия по страницам самого важного для каждого работника документа - по Трудовому кодексу. Надеемся, знакомство с ним тебе пригодится в различных ситуациях будущей или уже начавшейся трудовой жизни. Ведь тот, кто предупрежден (в данном случае о трудовых и социальных правах и обязанностях), тот вооружен, и, мы надеемся еще и защищен.

