

# 10-й сезон ШПА «Поколение»

На протяжении уже десяти лет центром притяжения для активных и целеустремленных студентов Казанского национального исследовательского технологического университета становится яркий проект – круглогодичная межвузовская школа профсоюзного актива «Поколение». Участники данной школы обучаются правовой грамотности, развивают личностные компетенции, находят новых друзей и направления для самореализации.

2020 год не стал исключением, и проект вновь открыл свои двери новым первокурсникам. На протяжении первых двух недель октября проводился отбор и обучение кураторов, а также отбор участников школы. В этом году, по результатам отборов, участниками школы стали только 50 самых активных, амбициозных и целеустремленных студентов КНИТУ. Причина этому – непростая эпидемиологическая обстановка в стране, а в прошедшие годы участниками проекта становились более 150 человек ежегодно.

И вот в середине октября в Молодежно-подростковом центре «Джалиль» состоялось открытие 10-ого юбилейного сезона круглогодичной школы профсоюзного актива «Поколение».

Торжественный вечер проходил



в формате аукциона, на котором разыгрывали несколько лотов, самыми значимыми из них стали: статус куратора команд и должность руководителя проекта. В начале вечера программный директор проекта и ведущая вечера – Полина Кузьмина – ознакомила участников с предстоящей образовательной программой проекта. Теперь каждый участник знает, что его ожидает на протяжении двух месяцев обучения в школе, по результатам которого каждый сможет создать что-то свое, – проект, команду и др.

Затем с приветственным словом перед первокурсниками выступила заместитель председателя профкома по работе со студентами и аспирантами – Дарья Камартинова. К слову, в период с 2015 по 2018 года она возглавляла проект, под ее руководством многие студенты университета выросли с «должности» участника проекта до председателя студенческого профбюро, председа-

теля комиссии студенческой секции профкома, руководителя центра или проекта.

Самым неожиданным моментом открытия стало представление новых членов команды проекта: руководителем стал Василь Муллагалиев, исполнительным директором – Мирраком Ёкубов, старшим куратором – Денис Кузнецов, администратором – Анастасия Ватютова. Желаем организационному комитету школы успехов на их новом поприще!

В завершении вечера руководитель проекта торжественно перерезал красную атласную ленту, что ознаменовало открытие 10-юбилейного сезона проекта, стартовавшего под лозунгом «Создай своё». В этот день первокурсники КНИТУ начали свой путь в активе профсоюзной организации Казанского Технологического университета.

Ангелина Агеева,

Дарья Камартинова, Елена Яшина,  
фото: Александра Яковлева

## Доноры-добровольцы: встреча со студентами КФУ



Открытую встречу с координаторами студенческих отрядов КФУ на тему добровольческой деятельности провели 26 октября члены профсоюзного комитета АО «НИИтурбокомпрессор им. В.Б. Шнеппа» совместно с Департаментом по молодежной политике Казанского Федерального Университета. Встреча проходила в КСК КФУ «УНИКС».

Департамент по молодежной политике КФУ выиграл грант по осуществлению проекта «Like a donor» направленный на популяризацию добровольного донорства крови и добровольчества в студенческой среде. Данный проект был создан совместно с Добровольческим центром студентов «КФУ – планета добрых людей» при поддержке Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь) в 2019-2020 гг.

В рамках реализации этого проек-

та были проведены донорские акции среди студентов, информационно-просветительские лекции на тему донорства, а также состоялась открытая встреча с почетными донорами АО «НИИтурбокомпрессор».

В качестве гостей на открытую встречу со студентами Департаментом по молодежной политике КФУ были приглашены члены профкома, почетные доноры АО «НИИтурбокомпрессор имени В.Б. Шнеппа», которые имеют большой опыт пу-

бличных выступлений на тему донорства крови.

Профсоюзный комитет АО «НИИ турбокомпрессор» активно поддерживает подобные общественные мероприятия и вносит свой посильный вклад в воспитание молодого поколения. Ведь именно в этом юном возрасте важно заложить человеку чувство ответственности за чужую жизнь.

Занятие со студентами проходило в стиле «вопрос-ответ». Донорские дни в учебных заведениях всегда привлекали внимание студентов, но лишь немногие желающие были допущены до сдачи крови. Основной проблемой донорства среди студенчества всегда была низкая осведомленность о режиме питания перед донацией, противопоказаниями и допустимыми нормами к донорству.

Мы постарались развеять все мифы вокруг донорства, посвятить студентов в нюансы подготовки к донации, благодаря которым студенты уберут себя от отводов в сдаче крови.

Благодаря инициативам общественных организаций грамотность населения в сфере донорства значительно выросла за последнее десятилетие, но выросли и требования к людям, готовящимся встать на этот путь. Это не пустая предосторожность, это забота о здоровье донора и реципиента, чтобы передача ценных компонентов принесла удовлетворение от благородного поступка первому и пользу второму.

Екатерина Фролова

Техническая инспекция труда разъясняет

## Оторваться от компьютера

**Вопрос:** Я постоянно работаю за компьютером в течение всей 8-часовой рабочей смены. В нашей организации, согласно приказу, есть перерыв на обед продолжительностью 1 час. Однако согласно СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, при работе за компьютером должны быть установлены и другие рабочие перерывы. Работодатель считает, что эти перерывы носят рекомендательный характер. Так ли это?

**Ответ:** Статья 109 Трудового кодекса РФ устанавливает, что на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда.

Согласно п.п. 1.4, 1.5 Приложения 7 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «... Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118, работникам, занятым с ПЭВМ, чья профессиональная деятельность связана с напряжением внимания и сосредоточенностью, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин. через каждые 45-60 минут. Продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час.

Считаем, что в данном случае, предоставление перерывов в работе, непосредственно связано с обеспечением условий труда работников и должно быть оговорено в Трудовом договоре с учетом рекомендаций СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

Периодичность и продолжительность предоставления работникам регламентированных перерывов в работе также отражаются в локальных нормативных актах организации: коллективный договор, правила внутреннего распорядка, приказ, программа вводного инструктажа по охране труда, инструкция по охране труда.

## Медосмотр вне очереди

**Вопрос:** Я работаю во вредных условиях труда. После перенесенной операции работодатель не допускает меня до работы и требует медицинскую справку о том, что я могу работать по профессии. Вправе ли работодатель направить работника на внеочередной медосмотр?

**Ответ:** Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать проведение за счет собственных средств и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Согласно ст.213 ТК РФ работники проходят медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Таким образом, трудовое законодательство не предусматривает для работодателя право по своему усмотрению направлять работника на внеочередные медосмотры. Обязательным условием направления работника на внеочередной медицинский осмотр является наличие соответствующих медицинских рекомендаций.

За медицинскими рекомендациями для внеочередного медосмотра работодателю следует обратиться в медучреждение, с которым заключен договор на проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров, с описанием симптомов ухудшения здоровья работника на рабочем месте, которые вызвали сомнения в состоянии здоровья работника. Медучреждение в этом случае обязано дать медицинское заключение о необходимости направления данного работника на внеочередной медосмотр. В таком случае, в силу ст. 214 ТК РФ, прохождение внеочередного медицинского осмотра станет для работника обязательным.

## Мойте руки с мылом

**Вопрос:** Как определиться с выдачей мыла работникам предприятий, чья производственная деятельность связана с загрязнениями?

**Ответ:** Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств составляет служба охраны труда организации (специалист по охране труда). Этот перечень утверждает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируется на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов (п.13 приложения 2 к приказу Минздравсоцразвития от 17.12.2010 №1122н).

При составлении данного перечня нужно определить какие работники пользуются душевыми, а какие – только умывальниками для устранения легкосмываемых загрязнений. Затем целесообразно составить акт и на его основе разработать перечень на выдачу смывающих средств.

Нормы выдачи (п.20 Стандарта, утвержденного приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 №1122н):

для мытья рук – 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);

для мытья тела – 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

Может быть принято решение не выдавать очищающие средства работникам на руки, а обеспечить их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях (туалетах и душевых). Перечень на выдачу работникам смывающих средств оформляется в качестве приложения к колдоговору.

Техническая инспекция труда ФПРТ