

ПОЛИТЕХНИК

ИЗДАНИЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА

№ 5 (3222)

Суббота, 23 февраля 2002 г.

Выходит с 9 (22) ноября 1912 г.

Бесплатно

Читайте в номере:

- IX Международная научно-методическая конференция — 1-я стр.
- О новом Трудовом кодексе — 2-я стр.
- Русские, говорите ли вы по-русски — 3-я стр.
- К Дню защитников Отечества — 4-я стр.



Президент СПбГТУ академик РАН Ю.С. Васильев поздравляет всех политехников, особенно ветеранов Вооруженных Сил, с государственным праздником — Днем защитников Отечества! Желает всем крепкого здоровья, счастья, удачи во всех добрых делах!

ПРЕСС-СЛУЖБА ПРЕЗИДЕНТА СООБЩАЕТ

● 14 февраля в нашем университете успешно прошла ставшая традиционной IX Международная научно-методическая конференция «Высокие интеллектуальные технологии образования и науки» под председательством президента СПбГТУ, академика РАН Ю.С. Васильева. На конференцию приехали ученые Украины, Белоруссии и других стран СНГ. Конференция завоевала признание в научных кругах и является ключевой в научно-педагогической деятельности коллектива СПбГТУ, так как в своей основе направлена на поиск и разработку наукоемких технологий образования и науки.

Перед участниками конференции поставлены новые задачи, которые включают в себя дальнейшее совершенствование Государственных образовательных стандартов, повышение уровня учебного процесса, развитие материально-технической базы, качество учебного и методического обеспечения.

В докладах ученых прозвучали актуальные проблемы развития высшего профессионального образования на новом этапе развития высшей школы.

● 15 февраля под председательством заместителя министра образования России Л.С. Гребнева на базе СПбГТУ состоялся очередной Пленум Совета учебно-методического объединения вузов России по университетскому политехническому образованию.

На Пленуме с докладом «На пути к третьему поколению Государственных образовательных стандартов» выступил заместитель министра образования Л.С. Гребнев. Он отметил, что требования государственных стандартов высшего профессионального образования станут строже.

Также были заслушаны выступления президента СПбГТУ академика РАН, сопредседателя УМО по университетскому политехническому образованию Ю.С. Васильева; с отчетами о работе УМО и НМС по направлениям за 2001 год — заместителя председателя Координационного Совета УМО вузов России В.Н. Козлова; ученого секретаря УМО, профессора В.И. Никифорова. Утвержден план работы УМО на 2002 год.

Участники Пленума ознакомились с выставкой учебной и научно-методической литературы. В подарок гости получили Сборник нормативно-методических документов по высшему профессиональному образованию (Аттестация, аккредитация и лицензирование образовательной деятельности. Выпуск 13), а также сборник тезисов IX Международной научно-методической конференции «Высокие интеллектуальные технологии образования и науки».

В. СНЕТКОВ,
пресс-секретарь президента СПбГТУ

СПБГТУ ОБЪЯВЛЯЕТ КОНКУРС НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ С ПОСЛЕДУЮЩИМ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ КОНТРАКТОВ

Профессоров кафедр - экологических основ природопользования, физики полупроводников и нанозлектроники (на 0,25 ставки по совм.), физики твердого тела (на 0,5 ставки).
Зав. кафедрой теории и технологии сварки

Доцентов кафедр - атомных и тепловых энергетических установок, пластической обработки металлов, физики плазмы

ПО ИНСТИТУТУ ИННОВАТИКИ
Доцента кафедры систем качества (на 0,5 ставки по совм.)

ПО ИНСТИТУТУ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СИСТЕМ И ТЕХНОЛОГИЙ
Доцента кафедры интеллектуальных систем управления (на 0,5 ставки по совм.)

ПО ИНСТИТУТУ ВОЕННО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ

Профессора кафедры физического воспитания.

ПО ИНСТИТУТУ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ
На 2 года

Ст. преподавателя кафедры международных отношений.

СРОК ПОДАЧИ ЗАЯВЛЕНИЙ НА УЧАСТИЕ В КОНКУРСЕ - МЕСЯЦ СО ДНЯ ОПУБЛИКОВАНИЯ

Заявления и документы направлять на имя президента университета по адресу: 195251 СПбГТУ Политехническая ул., д.29, учебный отдел.

О рекламе

Дальнейшему развитию информационной структуры университета и упорядочению рекламно-информационной деятельности был посвящен приказ президента университета от 15 января 2002 года.

В соответствии с ним центру рекламы и информации предписано:

- разработать проект единого стиля оформления щитов для рекламной вузовской информации;

- пресекать появление любой несанкционированной рекламной информации в университете;

- пресс-секретарю президента В.Н. Снеткову и директору Центра рекламы и информации В.М. Рушневскому визировать текстовое содержание всех выпускаемых рекламных и информационных материалов.

О социальной стипендии

Право на получение социальной стипендии имеют следующие категории студентов:

● Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей.

● Признанные в установленном порядке инвалидами I и II групп.

● Пострадавшие в результате аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастрофах.

● Являющиеся инвалидами и ветеранами боевых действий.

Социальные стипендии назначаются на основании справок, выдаваемых органами социальной защиты по месту жительства.

Справки выдаются 1 раз в год. Для получения справок в органах социальной защиты необходимо иметь при себе:

- удостоверение или справку установленного образца, подтверждающие принадлежность к категории лиц, имеющих право на получение социальной стипендии;

- паспорт;

- студенческий билет.

Перечисленные документы находятся у студентов, в органы социальной защиты они представляются, а не сдаются.

Основание: указание № 12 от 18.01.02.

ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА СПбГТУ

С января 2002 года

ПРЕКРАЩЕНО ОТРАЖЕНИЕ НОВЫХ ПОСТУПЛЕНИЙ В АЛФАВИТНОМ КАТАЛОГЕ

ОТДЕЛА НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ДЛЯ ПОИСКА НОВЫХ ПОСТУПЛЕНИЙ ПОЛЬЗУЙТЕСЬ

ЭЛЕКТРОННЫМ КАТАЛОГОМ

Адрес:

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/resources/opac/>

«МАСТЕР» — ЭТО КЛАСС

Два года назад в 4-м учебном корпусе инженерно-строительным факультетом был организован компьютерный класс «Мастер», сегодня можно уже подвести некоторые итоги его работы.

вузы РФ для участия в завершающем туре конкурса в составе лучших студенческих работ СПбГТУ. На XXX Неделе науки СПбГТУ награждены дипломами I степени 4 студента (Калинин В.А., Богданова Т.О., Бугаев А.А., Стрелец К.И.) и дипломами II степени 5 студентов (Сибирцев А.Ю., Шевченко А.С., Смотрякова М.В., Перова М.А., Воробьева А.А.).

В июле 2001г. факультетом был приобретен лицензионный профессиональный пакет по автоматизации проектирования - SCAD Office. Студенты кафедры Стрелец К.Ю., Воробьева А.А., Смотрякова М.В. были персонально приглашены в Киев на семинар «Расчет и проектирование конструкций в среде SCAD Office». Это было связано с их активным участием в семинарах по подобной тематике, проводив-

шихся в Санкт-Петербурге в 2000-2001 гг.

Класс активно используется сотрудниками и аспирантами факультета в методической и научной работе.

По словам декана ИСФ А.И.Альхименко, класс стал центром профориентационной работы с абитуриентами. Проводимые агитационные мероприятия выявляют у абитуриентов большой интерес к поступлению на факультет, в том числе на контрактной основе, высокую подготовленность и сильную мотивацию абитуриентов к обучению в университете.

Для интенсификации учебно-воспитательной работы проводится чемпионат студентов и учащихся подготовительных курсов университета по «Quake», сформирована университетская команда, участву-

ющая в городских соревнованиях.

Использование класса позволило ввести новации в преподавание дисциплин. Первую половину семестра интенсивный курс информатики занимает все часы, отводимые как на информатику, так и на инженерную графику, а во вторую половину семестра наоборот.

В рамках «инженерной графики» и «информатики» с первых дней обучения на факультете в классе «Мастер» студенты изучают компьютерную графику, используя базовые системы проектирования AutoCAD2000 и 2002, на основе которых построено целое семейство программных продуктов для решения предметных задач. Преподавание графики ведут два преподавателя (специалист по AutoCAD и специалист по традиционной графике) с привлечением к учебному процессу магистров и на-

учных сотрудников.

Изучив на первом курсе двухмерную графику, студенты второго курса в первом семестре в рамках дисциплины «Информатика» изучают трехмерную графику с построением в конце семестра объемной модели жилого дома. Тем самым осуществляется плавный переход к дисциплине «Архитектура». Ведение этой дисциплины с текущего семестра также переводится в класс «Мастер» с использованием архитектурных программ трехмерной графики.

Появление в Техническом университете компьютерного класса «Мастер», широкое использование его студентами, без сомнения, - очень важное событие. Хочется верить, что в ближайшем будущем таких компьютерных классов станет все больше и больше, у каждого студента и сотрудника университета будет больше возможности работать на современных компьютерах, применять новейшее программное обеспечение и, конечно, иметь свободный и быстрый доступ в Интернет.

Е. ВОРОНОВА,
студентка гр.2019/1

Помещение раньше использовалось как магазин, затем как выставочный зал и к моменту создания класса находилось в аварийном состоянии, но был сделан косметический ремонт, оборудованы помещения и теперь класс оснащен двадцатью тремя новейшими компьютерами, объединенными в локальную сеть с высокой скоростью обмена. Техника предоставлена в пользование базовой организацией. За использование помещения в университет поступает арендная плата и коммунальные платежи.

Класс включен в факультетскую сетку расписания и используется для проведения занятий со студентами ИСФ.

Ресурсы класса, включая быстрый доступ к Интернету, активно использовались для обеспечения НИРС. Это позволило в 2001 году студентам ИСФ Ильиной А.Н., Калинин В.А., Смирновой А.А., Сухоуркову В.В., Яковлевой Д.Ю. представить на Всероссийский студенческий конкурс 5 работ. По итогам I и II туров конкурса эти работы стали победителями и были направлены в

Вопрос о реформировании основного закона, регулирующего трудовые отношения, имеет свою историю. Позиция Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) в течение ряда последних лет была четкой и последовательной. Соглашаясь с тем, что действующий КЗоТ нуждается в существенном пересмотре, ФНПР предлагала осуществить разработку нового Трудового кодекса на основе концепции, согласованной сторонами социального партнерства.

В декабре 2000 года впервые со всей очевидностью проявилось стремление различных политических сил использовать ситуацию с Трудовым кодексом для достижения собственных узкопартийных целей. ФНПР удалось, проведя активные выступления членских организаций, работу с депутатскими объединениями и отдельными депутатами, одержать важную тактическую победу — не допустить принятия за основу в первом чтении правительственного варианта Трудового кодекса. Действия ФНПР во многом стали причиной того, что в декабре 2000 года Государственная Дума приняла решение создать рабочую группу по подготовке согласованного варианта законопроекта, по существу, приняв порядок разработки проекта Трудового кодекса, который давно предлагала ФНПР.

В период работы над согласованным проектом Трудового кодекса, помимо ранее внесенных четырех проектов, на рассмотрение поступили еще три, общее количество проектов выросло до семи. Несмотря на жесткое давление со стороны представителей Правительства, работодателей и части депутатского корпуса, ФНПР удалось отстоять наиболее принципиальные позиции при выработке согласованного проекта Трудового кодекса. Принятый Думой в первом чтении проект подвергся острой и не всегда обоснованной критике с разных сторон. При подготовке Трудового кодекса ко второму чтению по решению Государственной Думы была создана специальная комиссия. Основной ее задачей была работа над поправками, комиссия приняла к рассмотрению 2350 поправок.

По итогам обсуждения Государственная Дума только в трех случаях не согласилась с предложениями комиссии. 19 декабря 2001 года Государственная Дума приняла Трудовой кодекс во втором чтении, а 21 декабря - в третьем. 26 декабря Трудовой кодекс одобрен Советом Федерации («за» - 104, «против» - 4, «воздержалось» - 4), прения по данному вопросу не открывались. 30 декабря, как уже говорилось выше, закон подписан Президентом, а 31 декабря 2001 года официально опубликован в «Российской газете». На ряд основных положений о правах работников и профсоюзов, а также формах их реализации, закрепленных в Трудовом кодексе, обращая ваше внимание. Прежде всего, о некоторых аспектах основных задач и принципов трудового законодательства.

Так, согласно части второй статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации (в дальнейшем - ТК РФ) основными задачами трудового законодательства является правовое регулирование не только трудовых отношений, но и отношений по:

- трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; участию профессио-

нальных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

В соответствии со статьей 2 ТК РФ, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений определены и такие, как: обеспечение права работников на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства

Исключительно важное место в ТК РФ отводится коллективному договору. Через коллективный договор еще в большей мере реализуются права работников и профсоюзов. Это особенно важно иметь в виду, поскольку заключение коллективного договора имеет теперь обязательный характер (ст. 40) и заключается он по соглашению сторон. Ссылки на коллективный договор содержатся в более чем 100 статьях ТК РФ. Так, впервые предусматривается, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, которые согласно части второй ст. 190, как правило, являются приложением к коллективному договору. Еще большее значение придается коллективному договору в случае, когда в нем может быть предусмотрено согласование с представительным органом работников при принятии локальных нормативных актов работодателем (ст. 8) и когда в организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборно-

договор»; в - седьмых, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу по истечении срока трудового договора, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

В разделе «Оплата и нормирование труда» впервые прописаны основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130), а также формы оплаты труда (ст. 131). Так, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы. Наконец, впервые в ТК РФ предусмотрена норма, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека (часть первая ст. 133). Здесь же предусмотрена норма по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы (ст. 134).

В ТК РФ также установлена статья, предусматривающая ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты и иных сумм, причи-

мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Во-вторых, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в отдельных случаях производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса. В-третьих, при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В соответствии со ст. 195 работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Достаточно полно отражены права профсоюзов в разделе 10 «Охрана труда» (ст.ст. 210, 212, 218, 219, 228, 229, 230).

При разрешении индивидуальных трудовых споров права профсоюзов отражены в статьях 384, 385, 387, 391. Так, при образовании комиссии по трудовым спорам представители работников могут делегироваться представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации (ст. 384). Особое место в ТК РФ уделено правам профсоюзов при разрешении коллективных трудовых споров (статьи 398 - 419).

В соответствии с частью третьей ст. 99 привлечение к сверхурочным работам (за исключением случаев, указанных в части второй этой же статьи) допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников (ст. 103). Системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 159). В некоторых случаях права профсоюзов реализуются одновременно с решением другого органа (ст.ст. 117, 139 и др.). Так, согласно части второй статьи 117, «перечни производств, работ профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Таким образом, можно сказать, что права работников, а также права профессиональных союзов, в том числе по защите прав и законных интересов работников, регламентированы в Трудовом кодексе Российской Федерации на достаточно высоком уровне.

Важной новацией в ТК РФ являются положения о самозащите работниками своих трудовых прав, где, в частности, отмечается, что в целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. При этом преследование работников за использование ими доступных законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. ст. 379, 380).

При рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, предусматривается обязательное участие выборного профсоюзного органа (части 1, 2, 3 ст. 82). Во-первых, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих

НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС ДЕЙСТВУЕТ

30 декабря 2001 года Президентом Российской Федерации подписан Трудовой кодекс. Он вступил в действие 1 февраля 2002 года и пришел на смену привычному для нас КЗоТу, который проработал без малого 30 лет.

и иных актов, содержащих нормы трудового права; социальное партнерство.

Новыми являются положения статьи 4 «Запрещение принудительного труда», которые впервые нашли свое отражение в законодательном акте Российской Федерации и отвечают требованиям международного права. При этом, к принудительному труду были отнесены такие положения, как «нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере», а также «требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника».

Наиболее полно основные права работников изложены в статье 21, а также через соответствующие обязанности работодателя, в статье 22. Например, работник имеет право на «своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы» (ст. 21), а работодатель обязан «выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами» (ст. 22).

По-новому в ТК РФ решен вопрос о представителях работников в социальном партнерстве и при регулировании иных отношений, тесно связанных с трудовыми. Так, согласно части второй статьи 29, «интересы работников организации (при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем) представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками».

го профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (часть четвертая ст. 82). Не менее важное значение в этой связи имеет и положение, закрепленное в части 8 ст. 73, где говорится, что «не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения».

Как известно, центральным институтом трудового законодательства является трудовая договор. Весьма важной новацией ТК РФ является наличие в нем статьи 57 «Содержание трудового договора», где предусмотрены существенные условия трудового договора, которые могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме.

В статьях 58 и 59 о срочных трудовых договорах необходимо обратить внимание на следующее: во-первых, если заключается срочный трудовой договор, то в нем должны быть указаны срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения его в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами; во-вторых, трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок; в-третьих, срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения; в-четвертых, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок; в-пятых, запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок; в-шестых, срочный трудовой договор не перезаключается с «бессрочного» на «срочный», как с пенсионерами по возрасту, так и другими лицами, указанными в ст. 59 «Срочный трудовой

