

Часы, предназначенные для сна, нельзя рассматривать как некий резерв времени, который можно часто и безнаказанно использовать для других целей. Это, как правило, отражается на продуктивности умственного труда и психоэмоциональном состоянии. Беспорядочный сон может привести к бессоннице, другим нервным расстройствам.

Напряженную умственную работу необходимо прекращать за 1,5 часа до отдыха ко сну, так как она создает в коре головного мозга замкнутые циклы возбуждения, отличающиеся большой стойкостью. Поэтому умственный труд, выполняемый непосредственно перед сном, затрудняет засыпание, приводит к ситуативным сновидениям, вялости и плохому самочувствию после пробуждения. Перед сном необходимо проветривание комнаты, а еще лучше сон при открытой форточке.

Малоспящим людям для хорошего самочувствия и высокой работоспособности достаточно 5-6 часов сна. Это, как правило, люди энергичные, активно преодолевающие трудности, не задерживающие чрезмерно внимание на неприятных переживаниях. Много спящие люди нуждаются в 9 часовом сне и даже более. Это преимущественно люди с повышенной эмоциональной чувствительностью [3].

Для здорового сна студентам необходимо соблюдать следующие правила: режим дня, рациональное распределение времени на бодрствование и отдых, рациональное питание, оптимальные условия для сна (подходящая температура, удобная кровать, низкий уровень шума, приглушенный свет либо его отсутствие, отсутствие стрессовых и раздражающих факторов), спокойное психоэмоциональное состояние.

Библиографический список

1. Актуальные исследования сна // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.psypress.ru/> (дата обращения: 01.11.2013 г.).
2. Сон // [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_medicine/29472/ (дата обращения: 21.10.2013 г.).
3. Основы здорового образа жизни студентов // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://gendocs.ru/v37221/?cc=3> (дата обращения: 01.11.2013 г.).

Веденина О.А.

Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

О СПОСОБАХ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВНЕДРЕНИЮ ВСЕРОССИЙСКОГО ФИЗКУЛЬТУРНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В РАМКАХ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Некоторое время назад Президент Российской Федерации В.В. Путин поручил правительству страны утвердить положение о Всероссийском физкультурно-оздоровительном комплексе (далее - ВФСК). И если обязать участвовать в сдаче нормативов ВФСК сотрудников государственных и муниципальных предприятий и учреждений не слишком сложно, то руководство частных организаций необходимо заинтересовать или иным образом стимулировать к внедрению ВФСК. При этом некоторые варианты стимулирования работодателей можно предложить уже сейчас.

В соответствии с ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в соглашения, коллективные договоры и трудовые договоры между работодателями, их объединениями и работниками или их полномочными представителями могут включаться положения о:

1) создании работникам условий для занятий физической культурой и спортом, проведении физкультурных, спортивных, реабилитационных и других связанных с занятиями граждан физической культурой и спортом мероприятий;

2) предоставлении работникам и членам их семей возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для реализации мер, предусмотренных пунктом 1 настоящей части, об обеспечении надлежащего обслуживания и ремонта таких объектов, оборудования и инвентаря, об оплате труда работников, осуществляющих содержание, обслуживание и ремонт таких объектов, оборудования и инвентаря.

Поскольку работодатель, как правило, не заинтересован в дополнительных расходах, включение условий о физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе в трудовой договор с отдельным работником представляется маловероятным.

Однако включение подобных условий в коллективные договоры и соглашения вполне возможно, поскольку при их заключении работники, а также профсоюзные органы могут отстаивать свои интересы, в том числе в части физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

Согласно ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Исходя из ст. 41 ТК РФ в коллективный договор могут включаться в том числе обязательства по вопросам оздоровления работников, к которым может быть отнесена и физкультурно-оздоровительная и спортивно-массовая работа на предприятии.

В соответствии со ст. 45 ТК РФ соглашение – правовой акт, регламентирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Поскольку согласно ст. 46 ТК РФ в соглашение могут включаться любые вопросы, определенные сторонами, то возможно внесение в соглашение и положений о физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе на предприятиях.

В Свердловской области наибольшее значение имеет соглашение, заключенное между Федерацией профсоюзов Свердловской области, представляющих интересы работников Свердловской области, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» от лица работодателей и их отраслевых и территориальных объединений, входящих в указанный Союз, и Правительством Свердловской области.

Учитывая высокую социальную значимость сдачи нормативов ВФСК, а также возникновение в связи с этим необходимости ведения физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы на предприятиях, Федерация профсоюзов Свердловской области и Правительство Свердловской области могут настоять на внесении в соглашение с работодателями соответствующих норм, а впоследствии контролировать их выполнение работодателями.