



ГАЗЕТА ВЫХОДИТ
С 1 НОЯБРЯ 1931 г.

К НОВОЙ ЖИЗНИ

№122 (8799)

ВТОРНИК

29

ОКТАБРЯ

2002 ГОД

ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА ХАЙБУЛЛИНСКОГО РАЙОНА

В КОМИССИИ

ВЫВЕСКА — ВИЗИТКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Состоялось очередное заседание комиссии (председатель Р.Х.Ильсова) по реализации Закона РБ "О языках народов Республики Башкортостан" при администрации района. Рассмотрен вопрос состояния оформления фирменных бланков, печатей, штампов и вывесок предприятий, организаций и учреждений районного центра. Комиссия отметила удовлетворительное состояние оформления их в ПУ-110, АСШ №1, отдела соцзащиты, РОО, Акъярской сельской администрации и других. Однако в ряде организаций не соблюдается требование двуязычия, не выполнены требования о прямом шрифте, встречаются грубейшие ошибки в текстах. Комиссия обязала руководителей МУП "Сельэнерго", МУП "Сельхозхимия", МУП ДЕЗ, Акъярских участков теплосетей, электросетей, Газ-сервиса устранить отмеченные недостатки по реализации Закона РБ "О языках народов Республики Башкортостан" до 1 декабря 2002 года.



Также поручено рабочей группе комиссии провести повторную проверку состояния и устранения недостатков в оформлении бланков печатей, штампов, наружных вывесок, внутренних табличек предприятий, организаций и учреждений райцентра. В плане комиссии изучить ход исполнения данного Закона РБ в других сельских администрациях, сельхозпредприятиях.

На заседании комиссии принял участие и выступил Ф.К.Кульсинбаев, глава администрации района.

Наш корр.

О состоянии и мерах совершенствования кадровой политики в районе

(Доклад Ф.К.Кульсинбаева, председателя районного Совета, на XIX сессии районного Совета).

Кадровая политика - конституционная обязанность государства, часть государственной политики. Государство обязано обеспечить условия, при которых способности людей, их профессиональные умения, стремление приносить пользу своей стране востребуются в интересах самого человека и общества. Как дело государственной важности, кадровая политика основывается на серьезной концепции. Концепция не может быть единой на все времена, кадры подбираются под задачи, которые ставятся властью. Следуя лозунгу "Кадры решают все!", во все времена к кадрам предъявлялись особо высокие требования.

В последнее время в районе принимаются меры по выработке определенной системы выведения кадров на руководящие должности, подбору и расстановке кадров по отраслям производства.

При решении вопросов кадровой деятельности администрации района руководствуется Указом Президента Республики Башкортостан от 28 августа 1996 года № УП-244. В соответствии с данным Указом утвержден единый перечень должностей руководящих кадров, замещающих эти должности на основании распоряжения главы администрации района, который включает в себя более 90 должностей. Назначение кадров на руководящие должности проводится с учетом рекомендации и порядка согласования распоряжением главы администрации района.

Кадровая служба администрации района строит свою работу в соответствии с Законом Республики Башкортостан "О государственной

службе Республики Башкортостан", Трудовым Кодексом Российской Федерации, Указом Президента Республики Башкортостан "О перечне специализации государственных должностей государственной службы Республики Башкортостан категории "В" от 4 июля 2002 года № УП-278, Положениями о порядке исчисления стажа государственной службы Республики Башкортостан, о порядке проведения аттестации госу-



дарственных служащих, о классовых чинах государственных служащих и целого ряда других документов, поступающих из Администрации Президента Республики Башкортостан, Постановлениями и распоряжениями Кабинета Министров Республики Башкортостан, решений сессии и президиума районного Совета, постановлений и распоряжений главы администрации района.

Исходя из этого, перед районной администрацией, ее кадровой службой (Насыров С.С.) стоит задача по дальнейшему совершенствованию системы работы с кадрами, которая была бы адекватна новым условиям и включала бы выявление и формирование

будущего потенциального управленческого резерва среди наиболее активной части старшекласников и молодежи, их привлечение к реализации общественно-значимых дел, их обучение в ВУЗах, дальнейшее трудоустройство и продвижение по служебной лестнице. Району нужен кадровый управленческий резерв - элита, способная управлять производством и общественной жизнью. Нужны менеджеры, которые играют куда боль-

кадровые перестановки в хозяйствах, предприятиях, местных администрациях района. Сменилось 8 глав местных администраций, 6 руководителей хозяйств, 16 руководителей предприятий, учреждений, организаций. Причем, смена руководителей хозяйств была осуществлена в кратчайшие сроки, что было связано с производственной необходимостью, проведением зимовки скота в тяжелых условиях нехватки кормов. Каждая смена руководителя предприятия приводила к улучшению производственных, экономических показателей. Кадровые перестановки - не самоцель, идет процесс изучения возможностей и способностей специалистов всех уровней, соответствия выдвигаемым требованиям, что естественно в современных условиях. Само время, ситуация, складывающаяся обстановка, подталкивают к принятию таких решений, да и сами руководители и специалисты стали осознавать это. На вновь назначенных глав местных администраций, руководителей, специалистов мы возлагаем особые надежды и ждем от них достойной работы. Отрадно, что появляется понимание и в конечном итоге полная поддержка проводимой кадровой политики со стороны населения на местах.

Большая ответственность по социально-экономическому развитию территории лежит на главах местных администраций. Повысилась активность и целенаправленность в работе большинства местных администраций, но к сожалению, не всегда высок авторитет глав

(Продолжение на 2-3 стр.)

Конкурсы

Соревновались "книжные маршалы"

Именно им, "хранителям" знаний, библиотекарям, был посвящен республиканский конкурс "Библиотекарь-2002", проведенный в с. Исянгулово Зианшуринского района.

Наш район представляла Лилия Хуснулина - победительница районного кон-

курса, заведующая Антиганской библиотекой-филиалом.

I тур конкурса - "Визитная карточка". Тут все участницы стремились разнообразно показать свои таланты - были и сценка из спектакля М.Карима "Страна Айгуль", и частушки, а наша



конкурсантка подготовила сказочный проект и выступала на сцене в роли сказочной феи.

II тур конкурса - проверка знаний и профессиональных навыков библиотекарей. Надо было знать и профессиональную, и информационную терминологию. Тут Лиля пригодился опыт работы и знания, полученные во время учебы.

Библиотекарь - он и педагог, и психолог, и сценарист, и режиссер, и даже актер. Он должен быстро ориентиро-

ваться в любой ситуации. Вот и с заданиями конкурса "Умение выйти из конфликтной ситуации" все участницы справились на "отлично".

Ну а последний тур конкурса, и в тоже время самый главный, "Домашнее задание" на суд жюри мягкие игрушки, сделанные своими руками, песню и танец.

И вот все позади. Конкурсантки ждут подведения итогов. Первое место у Гузель Сафиуллиной из г.Кумертау, но были еще и "Мисс сме-

лость", и "Мисс библиотечное дарование" и "Мисс Эрудит". Лиля Хуснулина присвоила звание "Мисс очарование", вручили ценный подарок и Диплом от организаторов и спонсоров проекта.

Этот праздник запомнился всем участникам и зрителям как замечательный праздник знаний библиотекарей, со смехом и музыкой, юмором и ароматом осенних цветов.

Р.Юлдашбаева, методист районной библиотеки.

Узелки на память

Капуста долго останется свежей, если вырезать кочерыжку, а на ее место вставить марлевый тампон, смоченный водой. Тампон нужно почаще менять.

Это интересно

Рубль. В Древней Руси мерой служили золотые (серебряные) бруски. Если вещь стоила меньше, чем стоил брусок, то от него рубили такую часть, которая была нужна, и эти небольшие отрубленные части назывались рублями.



Истины

Если жизнь тебя обманет, Не печалься, не сердись! В день уныния смирись: День веселья, верь, настанет. Пушкин.

КАЛЕНДАРЬ

29 октября		30 октября	
Восход	8.12	Восход	8.14
Заход	17.47	Заход	17.45
Долг. дня	9.35	Долг. дня	9.31

(Окончание. Начало на 1 стр.)

О состоянии и мерах совершенствования кадровой политики в районе

(Доклад Ф.К.Кульсинбаева, председателя районного Совета, на XIX сессии районного Совета).

сельских администраций среди населения, у части глав администраций низка их ответственность за свою работу. Из 16 глав сельских администраций 81% (13) - составляют мужчины, 19% (3) - женщины. Всего 9 глав, т.е. 56% имеют высшее образование, такой показатель по уровню образования не может нас удовлетворить, 13, т.е. 81% имеют стаж работы на должности главы местной администрации - до 5 лет, что говорит об их частой сменяемости и сложности, неоднородности должностных функций, широким кругом решаемых ими проблем. Только двое глав сельских администраций - Ивановской (Турумтаев Ф. М.) и Степной (Тагирова З. А.) имеют стаж работы на данной должности более 10-ти лет и Карабаев Ш. А. (Маганская с/а) - более 5-ти лет. Среди глав: 7 с сельскохозяйственным образованием, 8 - с педагогическим. Все они пришли на муниципальную службу, имея опыт работы в той или иной отрасли. Ответственно реализуют свои функциональные обязанности, неравнодушны к своей работе, к судьбам и проблемам людей, такие главы, как Тагирова З. А., Магашев Т. Я., Акилов Г. З. Самый большой и сложный сельский Совет - Акъярский, в течение 4-х лет успешно возглавляла Султанова Р. И. Но не приятно признавать и видеть, когда главы местных администраций беспринципны, не имеют собственного твердого мнения, часто принимают соглашательскую позицию с руководителями предприятий, игнорирующими любую власть, будь-то государственная или местное самоуправление. Пример тому - позиция Владимировой М. А., бывшего главы Бурибаевской поселковой администрации. И руководители, и главы администраций часто забывают, что находятся на службе у государства и у народа. Как известно, мнимое благополучие сегодня складывается в поселке Бурибай. Руководством ГОКА совершается большая ошибка, и время этому даст подтверждение.

Говоря о кадрах, мы не можем не сказать о выездных приемах граждан и Днях администрации. Именно во встречах и беседах с населением узнается обстановка на селе и в трудовых коллективах, создается истинная картина положения дел. Серьезное значение имеет, прежде всего, авторитет власти, как государственной, так и местной, решающим фактором которого является сегодня в соответствии с законом - избрание глав администраций. Не делом власти должны мы заниматься, других проблем много, более важных.

Администрация района стала больше уделять внимание учебе глав, управляющих делами, специалистов местных администраций. 5 глав прошли в 2001 году обучение на курсах повышения в Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте РБ. Систематически организовывались семинары для работников муниципального уровня в администрации района, в том числе выездные (в Федоровском, Маганском сельских Советах). Стало правилом проведение еженедельных оперативных

совещаний с главами сельских, поселкового администраций с рассмотрением различных аспектов, как текущего, так и перспективно-го плана. Однако уровень проведения, тематика, содержание семинаров, совещаний требуют дальнейшего совершенствования. Проведение просто учебы - не самоцель, самое главное - результат, эффективность и полезность данной формы учебы и чтобы полученные знания применялись в дальнейшей работе. Поэтому организация систематической учебы всех специалистов местных органов власти остается одной из главных задач администрации района.

Требуется улучшения работа по обучению кадров муниципальной и государственной службы на курсах повышения квалификации. В течение года в Башкирскую академию государственной службы и управления было направлено 7 государственных служащих. К сожалению, в районе до этого года не было ни одного выпускника и слушателя Башкирской академии государственной службы и управления. За последние годы не было поступлений по государственному заказу на учебу среди работников администрации района и местных администраций. Но в этом году слушателями БАГСУ стали 5 человек из нашего района, один госслужащий, один глава местной администрации, один руководитель предприятия, один учитель и один специалист предприятия.

Так как район наш сельскохозяйственный, ключевой вопрос в кадровой политике - обеспечение кадрами предприятий сельскохозяйственного производства, уровень их образованности и квалификации. Повысилась требовательность и к руководителям, и специалистам хозяйствующих субъектов в вопросах соблюдения ими трудовой, финансовой и налоговой дисциплины, технологии производства. Большинство крупных предприятий района возглавляют специалисты с опытом работы в сельскохозяйственном производстве. С приходом таких руководителей, как Алибаев Б. М. (СПК "Красное Знамя"), Галеев Б. М. (МУСП ("Степной")), Карасов З. С. (МУСП "Таналыкский"), Турушев И. А. (СПК им.Ленина), Назаров Д. Н. (СПК им.Калинина) и др., нет причин для беспокойства. Стабилизировалась обстановка, улучшился морально-психологический климат в коллективах. Из руководителей коллективных сельскохозяйственных предприятий - 7 (54%) имеют высшее образование, что также крайне низкий уровень, так как район в основном - сельскохозяйственный и большая часть трудоспособного населения задействована в сельском хозяйстве. Все они - специалисты сельского хозяйства, из них 2 ветеринара, 4 зоотехника, 3 механика и 4 агронома. Всего 38% руководителей хозяйств имеют опыт руководящей работы от 5 до 15 лет и 62% - до 5 лет, т.е. на руководящей должности работают недавно.

Имеют возможность достойно оплачивать труд людей, создать для них нормальные условия труда и быта, руководители и специалисты сельхозпредприятий "Красный доброволец" - Кувандыков Ю. Ф., им.Фрунзе - Бухарбаев И. Р., "Маганский" - Аралбаев З. Г., "Степной" - Галеев Б. М., "Матраевский" - Халилов З. Г., "Бузавлыкский" - Пономарев В. В.

В то же время хозяйства, где у руля стоят руководители и специалисты, которые думают о том, как было неплохо вчера, а не о том, как жить в будущем. Они давно неплатежеспособны, у них нет оборотных средств на приобретение даже самых жизненно-необходимых товаров, как ГСМ, запчастей, удобрения, семена и т.д., сократилось производство зерновых и животноводческой продукции. Специалисты из этих хозяйств давно ушли, кто остался не понимают обстановку, не знают и не ищут выхода из создавшегося положения. Отсутствие целенаправленной кадровой политики в недалеком прошлом бьет по сегодняшнему дню.

Во многих хозяйствах должности главных специалистов занимают или практики со средним образованием, или специалисты со средне-специальным образованием. А им, какие бы старательные эти люди не были, сложно овладеть механизмами рационального хозяйствования в рыночных условиях.

Всего в хозяйствах района на сегодняшний день работают 318 специалистов сельского хозяйства, из которых 218, т.е. 68,5% составляют специалисты со средне-специальным образованием. Низок образовательный уровень, опыт работы и стабильность в среде специалистов и руководителей среднего звена: управляющих отделений, бригадиров, заведующих МТМ, заведующих фермами, поэтому мы видим вместо организаторов производства, инертных исполнителей указаний и поручений руководителей. Всего в районе 165 руководителей среднего звена, из них 86% со средне-специальным образованием. Наиболее слабым звеном в кадровой цепи является состав специалистов-животноводов. Среди зоотехников специалистов с высшим образованием 35,5%, а среди ветеринарных работников - 39%.

Учитывая сложившееся положение в районе, взят курс на подготовку кадров специалистов в сельхозвузах и техникумах.

Только по целевым направлениям в прошлом году поступило 18 и в этом году 15 выпускников, а сколько их поступило еще на заочную форму обучения? Из 413 выпускников этого года 146 поступили в вузы (35%), 174 (42%) в средне-специальные учебные заведения, 65 (16%) в профессиональные училища, 28 (7%) - трудоустроены. Хотя из года в год наблюдается рост поступаемости выпускников в высшие учебные заведения, в 1999 году она составила 22%, все же требованием

времени становится довести уровень поступаемости выпускников до 50 процентов. 53% выпускников обучаются на бюджетной основе. В этом году целевых мест в ВУЗы республики было 43. К сожалению, тревожным остается тот факт, что около 180 выпускников 1999, 2000, 2001, 2002 года нигде не трудоустроены и не учатся. То, что эти молодые люди не получают и не стремятся получить дальнейшее образование, это недоработка прежде всего педагогов, семьи, глав местных администраций.

За последние три года в район прибыло 127 молодых специалистов. Из них с высшим - 54, средне-специальным - 70, профессионально-техническим - 3. Таким образом, в район возвращается одна третья часть выпускников школ. Причины, конечно, много, но основная - жилищная проблема. Этот вопрос является самым острым в районе и требует скорейшего, но продуманного решения. Несмотря на какие финансовые и другие трудности, именно предприятия, учреждения, организациям необходимо оказать большую помощь застройщикам - транспортными, строительными материалами, рабочей силой и другим необходимым. Основной части населения, особенно молодым семьям, без должной поддержки строительством не вытянуть. В соответствии с принятым в 2002 году Законом РБ "О государственной поддержке молодых семей Республики Башкортостан" и ежегодными распоряжениями Кабинета Министров РБ о предоставлении физическим лицам льготных кредитов на индивидуальное жилищное строительство необходимо изучить вопрос о разработке, принятии и реализации районной целевой программы государственной поддержки молодых семей по улучшению жилищных условий. Все возможные методы и льготы, гарантированные данными нормативно-правовыми актами, здесь надо использовать. Решив всеми силами вопрос жилья, поддержав морально, мы получим многократную отдачу от специалистов на рабочем месте. Много проблем по адаптации молодых специалистов. Их необходимо принимать по-человечески, даже, скажем, по-отцовски, помочь с жильем и продуктами, дать подъемные, прикрепить опытного наставника, постепенно нагружать его посильной работой. У нас иногда с первых дней работы специалисты в лучшем случае окружают безразличием, нередко и враждебным отношением. Отчасти по этой причине и возник у нас кадровый вакуум в некоторых хозяйствах и предприятиях.

Во все вузы республики ежегодно поступают не менее 30%, а в средне-специальные учебные заведения более 40% наших выпускников, однако стипендиатов хозяйств и предприятий среди них единицы. В связи с финансовыми трудностями мы давно отошли от этой практики, хотя свои кадры, обученные на наши средства, ценнее, надежнее,

меньше проблем с адаптацией и проблем с жильем. Помощь в такой форме необходимо прежде всего одаренным детям из многодетных и малообеспеченных семей, а их у нас много. Не оказывается хозяйствами помощь и студентам, обучающимся на коммерческой основе, ведь родители этих студентов работают сегодня на сельхозпредприятиях, которые не оплачивают их труд "живыми" деньгами. Своих не обучаем, а кто получил образование и приехал - не закрепляем. Такое положение нетерпимо. Администрация района и его кадровая служба приложат все усилия для того, чтобы закрепить молодых кадров была максимальной. От этих людей, обладающих новыми знаниями, будет зависеть экономика района, а значит и состояние всех остальных сфер жизни.

Не на высоком уровне положение по профессиональной ориентации, трудовому и производственному обучению молодежи в школах района. Необходимо разработать целевую программу подготовки специалистов массовых профессий в школах района и, прежде всего, выбор видов профессий. В связи с этим особая задача стоит перед ПУ № 110 в вопросах повышения качества знаний выпускников (в 2002 году качество знаний составило только 28%), их квалификации, а также продумать виды профессий и специальностей, получаемые выпускниками, их необходимость и спрос на них, дальнейшее трудоустройство. Ведь не секрет, что в районе избыток бухгалтеров со средне-специальным образованием и есть ли необходимость подготовки такой специальности, как "Хозяйка усадьбы"? Преподавательским составом училища не прослеживается в достаточной степени трудоустройство выпускников училища, их дальнейшее повышение образовательного уровня. Из-за плохих знаний и навыков не пользуются спросом выпускники нашего училища как сварщики, трактористы. К сожалению, основная часть животноводов и механизаторов района находится в возрасте старше 50 лет, т.е. в пенсионном возрасте, что с одной стороны хорошо наличием большого опыта работы, но с другой стороны говорит, что профессия механизаторов и животноводов среди молодежи сегодня не престижна. Это большой вопрос и он требует своего детального изучения и скорейшего решения.

Без человеческого капитала все остальное мертво, не работает. Кадры и финансы - два вопроса, которыми любой, думающий о будущем руководитель, должен заниматься постоянно сам. Ни одному руководителю не дано право делегировать эти вопросы никому другому. Успешно руководят своими коллективами, и являются истинными руководителями, такие люди, как Шарипова А. Т., Султанова Р. И., Аллагулова Р. Р., Буранчин М. М., Нигматуллин Т. И. и другие.

Составной частью кадровой политики является фор-

мирование резерва кадров, а подбирать и работать с резервом мы пока не умеем, многие руководители к этому вопросу подходят формально и даже с опаской и враждебностью, видя соперника, а не приемника, а ведь подготовка и обучение достойной замены одно из качеств хорошего руководителя, какой бы пост он не занимал.

Кадровая политика в районе должна быть единой - максимальное использование экономического потенциала района через разумное бережное использование кадрового потенциала, т.е. людских ресурсов.

Далее, кадровая работа должна быть системной, т.е. всеохватна и постоянна. К каждому человеку должно быть отношение как к неповторимой ценности общества, мы должны создать все условия для роста и развития каждого ребенка с детского сада, в школьные годы и в трудовых коллективах. Наравне с подготовкой новых кадров мы повсеместно и всегда должны проявлять заботу об имеющихся кадрах, какими бы они не были, на них сегодня держится все и производство, и социальность. Мы должны организовать обучение и переобучение всех кадров, бережное отношение к передовому опыту работы и к самому работнику.

Одна из функций руководителя - создание соответствующих условий работы, спокойного теплого морально-психологического климата в коллективе. Анализ писем и жалоб, поступающих в администрацию района от специалистов, работников предприятий и учреждений показывает, что многие конфликтные ситуации в коллективах возникают по вине руководителя, причинами становятся грубость, отсутствие взаимопонимания и открытого диалога. Ярким примером здесь может служить обстановка в Управлении Пенсионного фонда РФ РБ по Хайбуллинскому району (начальник Ахмедьянова Р. З.).

Многих жалоб можно было бы избежать. К сожалению, распространенным является злоупотребление служебным положением отдельных руководителей. Как известно, и это подтвердили проверки на таких предприятиях, как "Красное знамя", председателем был Кильдибаев Г. М., ХПП, которым руководил Магадеев Ф. А., Молочный завод - Кадаев М. Р., были большие нарушения финансовой и трудовой дисциплины. Замена руководителя произошла, это должны понять все, не из-за его фамилии и личности, а из-за его отношения к своим служебным обязанностям, по его профессиональным качествам, чем они быстрее поймут, тем лучше для них. Такие махинации и злоупотребления мы не будем никому позволять.

Районная администрация, ее кадровая служба никогда не забывают о том, что в районе ощущается большой дефицит кадров, поэтому от кадров мы не отказываемся при любых обстоятельствах. Кто исправился, сделал правительные выводы для себя, мы их обратно возвращаем и даем возможность проявить себя в другой сфере. Подтверждением тому может служить назначение Магадеева Ф.А. директором филиала Государственного

унитарного предприятия "Башводмелиорация" Зауральской машинно-мелиоративной станции. Как он себя поведет дальше, время покажет, то есть дали ему еще один шанс признать и исправить свои ошибки. В конечном итоге, свою судьбу они сами определяют.

Руководителям хозяйств надо серьезно задуматься над вопросами, смогут ли они как-то выправить ситуацию, найдут ли они в себе и силы, и знания для организации эффективного производства, поверят ли им люди.

Руководство республики четко обозначило то, что экономическая помощь должна оказываться только эффективным и стабильным хозяйствам. Так вот, стоит администрации района перестать оказывать помощь хозяйствам, их ожидает банкротство с последующим изъятием основных средств, в счет погашения долгов. Экономической службе администрации (Аккускаров М.А.) и управлению сельского хозяйства (Ибрагимов Р.Х.) необходимо спрогнозировать варианты развития несостоятельных хозяйств и решительнее заниматься их реорганизацией и реформированием.

Сегодня мы вновь говорим о том, что необходимо начать проведение конкурсов на вакантные места, на особо ответственные должности, что повысит квалификационность, компетентность отобранных кадров. Проведение конкурсов затруднительно в сельскохозяйственном производстве из-за отсутствия конкуренции и предложения, но вполне возможно в бюджетных организациях и в органах государственного и муниципального управления.

Исходя из главных целей администрации района и задач ее кадровой политики, должна быть построена и кадровая работа управлений и отделов администрации района. Сегодня много проблем в кадровом обеспечении в системе образования. Из учителей со средним-специальным образованием (34%), только 31% учителей имеют педагогическое образование. Не удовлетворяет нас и уровень учителей с высшим образованием - 57,5%, хотя по сравнению с прошлым годом учителей с высшим образованием стало на 6,6% больше, поступили на заочное обучение учителя со средним и со средне-специальным образованием, основная масса учителей - 33%, находится в возрасте старше 45 лет. Количество педагогических работников, имеющих категорию, составляет 51%, этот показатель требует дальнейшего повышения квалификации учителей. Снижается спрос на учителей начальных классов, учителей физической культуры, учителей обслуживающего труда, воспитателей дошкольного учреждения. Все школы района укомплектованы учителями начальных классов с соответствующим высшим и средним специальным образованием.

На сегодняшний день ощущается острая нехватка в средних и основных общеобразовательных учреждениях района учителей русского языка и литературы, математики и физики, биологии и химии, истории, английского языка и музыки. 35% пенсионеров - учителей русского языка и литературы, от 15-20% по ряду дру-

гих предметов преподают в школах района. Ежегодно в район прибывают молодые специалисты: 1999 год - 30 молодых специалистов, из них 17 с высшим образованием, 2000 год - 38 специалистов, из них 17 с высшим образованием, 2001 год - 44 специалиста, из них 21 с высшим образованием, 2002 год - 48, с высшим - 18.

Наиболее остро стоит вопрос обеспечения врачами в учреждениях здравоохранения, в частности, в самой центральной районной больнице, где основной состав врачей составляют кадры предпенсионного и пенсионного возраста. Обеспеченность врачами кадрами составляет по району 80%. Отсутствуют молодые, энергичные, перспективные специалисты. Руководителю центральной районной больницы, используя опыт ведущих врачей района, надо строить свою кадровую политику, исходя из всеобщих целей и задач. Нельзя не учесть, что из-за непоследовательности в работе с кадрами, сегодня район нуждается в хирурге, психиатре, кардиологе, наркологе, рентгенологе, детском офтальмологе. Среди врачей-специалистов имеют аттестационную категорию 41% врачей, среди среднего медперсонала 38%, о чем также стоит задуматься, тогда как в других районах они составляют соответственно 49% и 94%.

В связи с обсуждением вопроса состояния и меры по дальнейшему совершенствованию кадровой политики в районе серьезные вопросы стоят перед руководством отдела внутренних дел (начальник Языкбаев А.Г.). Отделу внутренних дел необходимо добиться диктатуры закона на территории района. Безопасность является одной из первейших потребностей человека и она должна быть и может быть достигнута только через четкое выполнение всеми сотрудниками правоохранительных органов своих служебных обязанностей. На сегодня лишь 21 процент работников отдела внутренних дел имеют высшее образование, 41 процент средне-специальное, 38 процентов вообще без образования, и только 9 процентов высшее юридическое образование, 18 процентов юридическое средне-специальное. Такое положение дел не может нас не тревожить.

Главным критерием работы милиции должна стать раскрываемость преступлений. Каждый потенциальный преступник должен знать, что его деяние не останется безнаказанным.

Особого внимания требует работа по укреплению кадров участковых инспекторов. Они не должны быть только наблюдателями и статистами правонарушений и преступлений, а должны вести активную профилактическую работу на местах, быть символом законности и справедливости, достойно поддерживать авторитет власти. Из 9-участковых только 2-е имеют юридическое образование, остальные без соответствующего образования.

Большой задачей в воспитании, особенно молодежи, является организация их досуга. В районе сохранена широкая сеть культурно-просветительских учреждений, но большим вопросом остается необходимость капитального ремонта и газификация сельских Домов культуры и клубов. И причина здесь не только в нехватке финансов, а прежде всего в равнодушии к хозяйственным проблемам, в отсутствии желания заниматься этими вопросами, инертность и не заинтересованность как работников отдела культуры, заведующих клубами, так и отдельных глав местных администраций. Желает лучшего и качество проводимых мероприятий, также упускается необходимое в работе с населением - массовость, чаще всего однообразна тематика и формы проводимых мероприятий. Наши представители участвуют во многих республиканских культурных мероприятиях - смотрах и фестивалях, и все чаще занимают там престижные места. В то же время слабо работа ведется в сельских клубах, и хорошо лишь за редким исключением в отдельных - благодаря энтузиастам на местах.

Там, куда мы не доходим - доходят другие и прежде всего торговцы спиртным и наркотиками, на селе процветают пьянство, воровство и другие негативные явления. Нет постоянной заботы о сельских очагах культуры со стороны местных администраций и хозяйствующих субъектов.

Сегодня из 165 работников культуры 50% имеют среднеспециальное и 7% имеют высшее образование по своей специальности, а 18% работают не по специальности. Всего обучается в культурно-просветительских учреждениях 51 человек. Радуется, что только в этом году в культурно-просветительские учебные заведения поступило 15 человек по очной и заочной формам обучения. Заместителю главы администрации района по социальным вопросам Ильясовой Р.Х., заведующему отделом культуры Султановой Р.И., главам местных администраций необходимо более системно и целенаправленно проводить подготовку местных кадров.

В районе функционирует 113 предприятий, учреждений, организаций различных отраслей и форм собственности. Основным документом, определяющим социально-правовые, трудовые отношения между работодателем и работниками является коллективный договор. Многие статьи действующего Трудового Кодекса Республики Башкортостан, Трудового Кодекса Российской Федерации сегодня ссылаются на коллективный договор, где предусматриваются ответственности сторон.

Действующий Закон "О коллективных договорах, соглашениях в Республике Башкортостан", изданное распоряжением главы администрации района обязывают работодателя ведению переговоров и заключению коллективных договоров с представителями работников. На сегодня заключены 76 коллективных договоров, и лишь 48 из них прошли государственную регистрацию, т.е. приобрели юридическую силу. Охвачено коллективными договорами 6675 человек.

Зачастую к этому важному вопросу подходят формально без обсуждения на общем собрании коллектива.

Если в 49 учреждениях образования района заключены и зарегистрированы 29 коллективных договоров, то совершенно такой работы нет у

работников культуры, не заключен ни один коллективный договор в библиотеках, Домах культуры и клубах. С таким положением мириться дальше нельзя.

Много недоработок в этом вопросе имеются в предприятиях агропромышленного комплекса. Есть над чем подумать руководителям и профсоюзам сельхозпредприятий.

В 2001 году по соблюдению трудового законодательства проверено 21 предприятие района, выявлено и устранено 75 нарушений. За 6 месяцев этого года проверено 18 предприятий и организаций различной собственности, выявлено и устранено 68 нарушений, в прокуратуру передано 1 сообщение. Слабо поставлена работа с предприятиями должниками, не проводятся бухгалтерские сверки, не передаются дела в арбитражный суд, отсутствуют графики погашения задолженностей по оплате труда, контракты собственника с руководителями муниципальных учреждений, письменные трудовые договоры с работниками, необходимые документы по кадрам. Работники зачастую не ознакомлены с приказами о приеме на работу, о переводах и об увольнении, зачастую эти приказы отсутствуют, не заполняются трудовые книжки, отсутствуют, либо бездействуют в предприятиях, учреждениях, организациях комиссии по трудовым спорам. А ведь от добросовестности специалистов отделов кадров во многом зависит получение пенсий в будущем работниками. Эти и другие нарушения могут создать проблемы для руководителей в виде штрафов, со вступлением в действие нового Административного Кодекса.

Кадровой службе администрации района необходимо организовать плановые проверки работы отделов кадров на предприятиях, в учреждениях, организациях, а также и с целью оказания методической и практической помощи.

Негативным явлением стала в последние годы для нас растущая безработица. Не может нас удовлетворить работа Центра занятости населения района (Рахматуллин М.Р.), который не выполняет до конца своего основного назначения - активного трудоустройства граждан, поиска и создания рабочих мест, организации профилактических работ. Центр занятости населения не владеет фактической обстановкой в районе.

Состояние рынка труда в районе в I полугодии 2002 года складывалось под влиянием структурно-экономических изменений предприятий и организаций района. За январь-июнь 2002 года число выбывших с работы превысило в 1,5 раза числа принятых на работу. На предприятиях и организациях района возросла текучесть кадров.

По сравнению с прошлым годом этого же периода произошло увеличение числа безработных, состоящих в Центре занятости населения (январь-июнь 2001 г. - 149 человек, январь-июнь 2002 года - 216 человек, фактически же число безработных по району составляет 1700 человек, что составляет 12% к числу трудоспособного населения, это очень большой показатель и нам, представителям государственной власти и органов местного самоуправления, необходимо предпринять все по созданию рабочих мест на селе, включая и индивидуально-трудовую деятельность, создание новых

фермерских хозяйств. Поле деятельности в районе для индивидуальной трудовой деятельности граждан огромно - это овощеводство и садоводство, рыболовство и деревообработка, сфера услуг и так далее, было бы желание и старание самих людей работать и жить лучше. Организовать это, побудить к трудовой деятельности и заинтересовать, зная способности и условия жизни каждого жителя, должны главы местных администраций. Уровень безработицы в районе увеличился с 1,07% до 1,5% (уровень безработицы на 1 апреля 2002 года составил 1,7%). Это произошло, в первую очередь, из-за массовых высвобождений в ряде организаций.

Другой проблемой является использование иностранной наемной силы на предприятиях и хозяйствах района при наличии своих безработных этой же специальности.

Сокращения рабочих мест происходили и будут происходить. Что же делать людям, оставшимся без работы и без средств существования? Одним из условий выхода из сложившегося положения является занятие высвобождающихся людей в личных подсобных хозяйствах производством товарного молока, мяса, ведь все условия для кормозаготовки имеются, не нужно исключать и вариант заготовки и продажи кормов населению со стороны коллективных хозяйств, для той части населения, которая не в силах самостоятельно заготавливать корма. Эти "живые" деньги не были бы лишними для сельхозпредприятий. Возможно привлечение безработных и к развитию различных услуг. Например, распиловка и копка дров, забой скота, строительные и земляные работы, сбор лекарственных трав, уход за молодыми лесопосадками и т.д. Организацией таких видов работ с безработной частью населения должны заниматься, прежде всего, главы местных администраций.

Сегодня, обсуждая вопрос о работе с кадрами, мы не задались целью анализировать и давать политическую оценку работе отдельных глав сельских и поселкового администраций, всех руководителей, в частности, в тесной увязке с экономическим положением хозяйств, предприятий и организаций района.

Анализируя состояние дел, положительный и отрицательный опыт в кадровой политике района, каждый раз убеждаемся, что в ее основе лежит уровень того или иного руководителя, его зрелость, т.е. наличие необходимых знаний, желание достичь намеченного и умение организовать дело.

Ныне каждый руководитель в соответствии с положением должен осуществлять свою деятельность в рамках установленных законами и иными нормативно-правовыми актами, воздерживаясь от поступков, которые могли бы вызвать сомнения в объективном исполнении или своих должностных обязанностей, не допуская ситуаций, способных нанести ущерб его репутации и авторитету, быть вежливым, корректным и

внимательным в обращении с гражданами. Это в полной мере относится и к депутатам районного, поселкового и сельских Советов.

Вся деятельность кадровых служб предприятий, организаций и хозяйств района сведена к простым формальностям - заполнению трудовой книжки и приказа о приеме или увольнении с работы. Услуги кадров прежде всего должны строго контролировать все процессы приема на работу, организации трудового процесса и условий труда. Именно они должны требовать от работодателя точного соблюдения трудового законодательства, законов о муниципальной и государственной службе, отстаивать интересы и работника, и организации.

Кадровой службой администрации района (Насыров С.С. и Бухарбаев У.А.) разработан и вынесен на рассмотрение сегодняшней сессии комплексный план мероприятий на 2002-2006 годы, в котором предусмотрены необходимые меры по улучшению кадровой политики в районе.

В плане имеются разделы и пункты, в выполнении которых должны принимать непосредственное участие заместители главы, начальники отделов и управлений администрации района, руководители предприятий и организаций, главы муниципальных образований и депутаты районного Совета.

Высокие требования выдвигаем мы и к государственным и муниципальным служащим. А служащий - это слуга, и государства, и общества, и народа. Ныне требуется новый тип госслужащего. Он призван в рамках закона проявлять самостоятельность, творческий подход и предпринимчивость, смело брать ответственность за свои действия и поступки, проявлять законопослушание, дисциплинированность, готовность пойти на оправданный риск во имя государственного дела. Он обязан безупречно знать, признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина.

Все мы, надеюсь, хорошо осознаем, что главной целью социально-экономического развития района является создание надлежащих условий для жизни людей, и главным средством достижения этих целей являются люди, обладающие специальными знаниями и умением работать, т.е. кадры. Поэтому само собой напрашивается вывод о том, что необходима система отбора, обучения, повышения квалификации кадров, обеспечение всех участков деловыми, инициативными людьми, способными работать в новых условиях.

Сегодня не все было сказано и в этом не было такой необходимости, так как состояние дел в районе мы постоянно анализируем, определяем задачи. Другими словами о хозяйственных делах вы хорошо информированы. Задача состоит в том, чтобы извлечь уроки, не повторять ошибки прошлого. Разговор на данной сессии, считаем послужит хорошим стимулом для дальнейшего совершенствования кадровой работы в районе.



ПОЗДРАВЛЯЕМ!

1841. дорогую, любимую мамочку Минну Сунгатовну Басантаеву поздравляем с 70-летием. Мамочка, наша родная, эти нежные строки тебе. Самой милой и самой лучшей, Самой доброй на этой земле. Пусть печали в твой дом не заходят, Пусть болезни пройдут стороной. Мы весь мир поместили в ладони И тебе подарили одной, но и этого было бы мало, Чтоб воздать за твою доброту. Мы всю жизнь, моя милая мама,

Пред тобой в неоплатном долгу.

От имени детей дочь Гульнара, зять Гарифьян, внучка Лиана, п.Целинный.

1836. сына, брата, шурина Азата Талгатовича Ильясова (д.Иснгильдино) с юбилем, Минну Сунгатовну Ильясову с днем рождения.

Пусть мечты ваши будут крылаты И безоблачны светлые дни, И от этой сверкающей даты Старт возьмут все успехи ваши.

Родители, Ильясовы, Кужины, Каиповы, Аманбаевы, Миржановы.

1798. дорогих Бориса Мус-

тафовича и Сарвар Миндигалеевну Алибаевых с днем рождения.

Желаем вам крепкого здоровья, счастья и добра. Оставайтесь для нас надежной опорой. Живите долго-долго, украшая нашу жизнь нежностью и теплом.

Дети Найля, Гузель, Найль, зять Райль и внук Ильдарик. г.Сибай, г.Уфа, с.Федоровка.

1850. дорогого сына Ришата Дамировича Тулябаева (с.Самарск) с 45-летием.

Мы тебе сегодня пожелаем: Здоровья, бодрости на долгие года.

Будь таким, каким тебя мы знаем, - Добрым и отзывчивым всегда.

Родители, дочери Юлия, Алия, Эльвина, семья Фарвазовых.

1851. дорогого брата, шурина, дядю, дедушку Василия Константиновича Васильева с 75-летним юбилеем!

Хотим поздравить с днем рождения, Здоровья в жизни пожелать.

На жизнь не стоит обижаться, Не стоит в жизни унывать.

Пусть будет все: гроза, метели,

Пусть будет радость и покой.

А если очень будет трудно,

То знай, что рядом мы всегда с тобой.

Сестра Мария, зять Николай, племянник Вася, сноха Лида, внуки Костя, Женя. с.Самарск.



СПОРТИВНЫЙ КАЛЕНДАРЬ НА НОЯБРЬ МЕСЯЦ



8-9 ноября - Первенство района по баскетболу среди СШ;

9 ноября - Первенство района по мини-футболу среди команд хозяйств района (п.Степной);

10 ноября - Первенство района по волейболу среди мужских команд.

Справки по телефонам 2-17-35, 2-13-39.

Спорткомитет.



Объявления

ВНИМАНИЮ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ БЕЗ ОБРАЗОВАНИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА!

Во исполнение постановления Кабинета Министров Республики Башкортостан от 2.08.01 года № 187 "О торговом реестре субъектов торговой деятельности и торговых объектов Республики Башкортостан" администрация района производит регистрацию субъектов торговой деятельности и торговых объектов района.

Объектами учета согласно вышеуказанного постановления являются:

- юридические лица независимо от их организационно-правовой формы, осуществляющие торговую деятельность;
- индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, осуществляющие торговую деятельность;
- имущественные комплексы, используемые субъектами торговой деятельности для осуществления своей деятельности.

Регистрация объектов учета осуществляется путем ведения Торгового реестра субъектов торговой деятельности и торговых объектов района.

Для включения объекта учета в Торговый реестр необходимо:

-заявление о регистрации в Торговом реестре за подписью руководителя и главного бухгалтера по форме.

К заявлению должны быть приложены:

-копия свидетельства о государственной регистрации юридического лица (с предъявлением оригинала, если копия не заверена нотариусом);

-примерный ассортиментный перечень реализуемых товаров (услуг);

-справка с указанием местонахождения каждого объекта, численности работников, специализации (видов оказываемых услуг), режима работы, сведений о площадях; общей, в том числе торговой и складной в субаренду; количества посадочных мест - для предприятий общественного питания.

Регистрирующий орган в случае соответствия представленных документов присваивает объекту регистрационный номер в Торговом реестре и оформляет свидетельство о регистрации в Торговом реестре.

Исходя из вышеизложенного, предприятиям, организациям, независимо от их организационно-правовой формы и форм собственности, индивидуальным предпринимателям, осуществляющим торговую деятельность для внесения в Торговый реестр субъектов торговой деятельности и торговых объектов района, необходимо представить пакет документов до 1 декабря 2002 года в отдел экономики администрации района.

За справками обращаться по телефону 2-23-74.

К СВЕДЕНИЮ

Акъярская сельская администрация извещает жителей общежитий по ул.Акмуллы, 5а и ул.Юбилейная, 2, о том, что в период 28 октября 2002 года по 6 ноября 2002 года (кроме выходных) в общем отделе сельской администрации (каб.№31) необходимо пройти перерегистрацию на право проживания в данных общежитиях. При себе иметь документы, удостоверяющие личность, разрешение на проживание или ордер, иные документы, имеющие отношение к вашему проживанию в общежитии.

В случае неявки в указанные сроки жители будут лишены права проживать в данных общежитиях и выселены.

Объявляется дополнительный набор на занятия по аэробике. Занятия проходят каждый вторник и четверг с 20.00 часов в здании РДК. Приглашаются все желающие.

Продается

1826.дом в с.Ивановка. Имеются: газ, вода, сад с насаждениями, огород, гараж, сарай, баня, телефон, или обменивается на автомашину ВАЗ не позднее 1998 года выпуска. Тел. 2-35-55.

1825.тэны (водяные, сухие, масляные). Электрооборудования (бытовое и промышленное) - электродвигатели, теплообменники, водонагреватели, эл.каменки для бань и сауны, эл.калориферы, шитки осветительные вводные, шиты учета и распределения эл.энергии и т.д.) Металлочерепица, профлист (7 цветов), планки и аксессуары. Тел. в Сибее 3-06-49. Св-во № 265 от 4.09.2001 г. выдано администрации г.Сибай.

1824.ВАЗ-2108 1997 года выпуска в отличном состоянии, а также вязальная машинка "Нева-5". Цена договорная. с.Акъяр, тел. 2-19-84.

1819.железо листовое для строительства гаража (20 шт.), размер 1x2 м, толщина 1,8 мм. Тел. 2-14-67.

1822."Москвич-412" 1994 года выпуска на запчасти; прицеп легковой. Обращаться: тел. 2-22-24, с.Акъяр.

1806.ВАЗ-21053 1993 года выпуска, заменен кузов на 07 1998 года выпуска; М-412 1985 года выпуска. Цены договорные. с.Ивановка, к Уракову 3. тел. 2-35-12.

1809.ВАЗ-21083 1999 года выпуска (декабрь), сигнализация, электрозаводки, тонировка. Обращаться: с.Акъяр, ул.Советская, д.52, тел. 2-16-43.

1837.ВАЗ-21043 1997 года выпуска, зеленого цвета; Тойота-Марк II - 1986 года выпуска, цвет белый; свадебное платье (размер 44-46). Обращаться по телефону 2-10-26.

1832.УАЗ-31512 1990 года выпуска. Рассмотрю любые варианты. Обращаться: д.Валит, к Нургалину Ильгизу. Тел. 2-85-18.

1829.осиновый сруб размером 3x4 м и 3,5x4м, 3-х стенка размером 9x4 м; сруб сосновый 9x9 м, возможен обмен на ЗИЛ-130 или ВАЗ. Обращаться: с.Самарск, к Тляумбетову.

1830.корова, 1,5 годовалая телка. Обращаться: п.Бурибай, ул.Салавата, д.2.

1831. 3-х месячные живые утки. Тел. 2-96-93.

1857.ВАЗ-2109 не битой, не битый. В отличном состоянии. Магнитола, сигнализация. Обращаться: с.Акъяр, пр.С.Юлаева, 14, кв.6, тел.2-92-74.

поросята 2-х месячного возраста. Обращаться: д.Мамбет, ул.Юбилейная, 21.

1852.срочно Ваз-21093 1997 года выпуска (август), цвет "Приз", технически в хорошем состоянии. Есть магнитола Sony и сигнализация; также продается новый автомобильный багажник. Адрес: с.Акъяр, ул.Акмуллы, 32-12. Тел. 2-23-38.

кобыла 3-х лет с жеребенком и 4-х годовалая кобыла на убой. Цена договорная. Обращаться: д.Абдулнасыр, к Файзуллину Хайбулле. Тел. 2-51-90.

Сниму

1839.семья снимет квартиру или частный дом в с.Акъяр, рассматриваю все варианты. Тел. 2-22-98, к Буляковой Райсе.

Куплю

участок под строительство дома, в верхней части с. Акъяр. Тел. 2-17-90.

подержанную детскую зимнюю коляску. Тел. 2-14-91.

Утерянный

1834.паспорт V AP №744140 выданный Хайбуллинским РОВД от 3.08.78 г. и водительское удостоверение ААМ 054460 выданный Сибайским АМК 26.02.75 г. на имя Исхаева Мухтара Тухватовича считать недействительным.

1842.документы (паспорт, сберегательная книжка) на имя Кульшариповой Гульнар Фаритовны. Нашелшего прошу вернуть за вознаграждение по адресу: п.Бурибай, ул.Пушкина, 7/2, к Тулябаевой Марьям.

1814.квитанцию о получении страхового взноса серии 05 № 0158501 считать недействительной.

Пропажа

1833.лошадь рыжей масти, с правой стороны тавро "НС". Прошу сообщить за вознаграждение по адресу: д.Валит, к Нургалину Ильгизу или по тел. 2-85-18.

Вспомним

1838. 27 октября исполнился год, как коварная смерть забрала нашего горячо любимого мужа и отца Карасова Рафиса Рафкатовича. Он был добрым, трудолюбивым, жизнерадостным человеком, хорошим отцом и мужем. Не передать словами как нам не хватает его. Спи спокойно, ты навсегда останешься с нами. Жена Оксана, дети Данис, Руслан, Марсель, теща.



131.Коллектив Антинганской сельской администрации выражает искреннее соболезнование Искужиной И.М., Назаровой Г., Искужиной Ф.Н., Ятимову Л.У. по поводу смерти матери, свекрови, тещи Искужиной Манавары Киямовны и разделяет боль утраты.

1779.Выражаем искреннее соболезнование Мамбетовой Ляйсан по поводу кончины отца Мамбетова Якула Салимьяновича и разделяем горечь невосполнимой утраты. Одноклассники и классный руководитель.

1800.Коллектив Адельской основной школы выражает искреннее соболезнование директору Таштугайской средней школы Азнабаеву Р.С. по поводу кончины отца и разделяет боль утраты.

145.Акъярская сельская администрация и коллектив Акъярской средней школы № 1 выражают искреннее соболезнование ветерану педагогического труда Нураевой И.С. в связи со смертью брата и разделяют горечь утраты.

146.Акъярская сельская администрация и коллектив Акъярской средней школы № 1 выражают искреннее соболезнование родным и близким по поводу смерти ветерана педагогического труда Нураевой Хамиди Сальмановны и разделяют горечь невосполнимой утраты.

140.Новозирганская сельская администрация, СПК "Новый путь" выражают глубокое соболезнование родным и близким по поводу безвременной кончины Крымгужиной Хамидии Зайнулловича и разделяют горечь невосполнимой утраты.

141.Инженерно-педагогический коллектив ПУ-110 выражает искреннее соболезнование преподавателю Нураевой М.М. по поводу смерти матери и разделяет горечь утраты.

142.Таналыкская сельская администрация, совет ветеранов войны и труда выражают искреннее соболезнование Кириковой В.Н., детям, родным и близким по поводу смерти мужа и отца Кирикова Михаила Васильевича и разделяют горечь невосполнимой утраты.

143.Правление, профком и коллектив Хайбуллинского райпо выражают искреннее соболезнование родным и близким по поводу смерти пенсионерки райпо Искужиной Манавары Киямовны и разделяют горечь невосполнимой утраты.

144.Коллективы Хайбуллинской райветстанции и ветлаборатории выражают глубокое соболезнование главному бухгалтеру райветстанции и ветлаборатории Кудабайевой В.И. по поводу безвременной смерти зятя и разделяют горечь невосполнимой утраты.

1843.Выражаем глубокое соболезнование однокласснице Нураевой Минсылу в связи с кончиной после продолжительной болезни матери Нураевой Хамиди Сальмановны и разделяем горечь утраты. Нина, Роза, Аниса, Роза, Алоу.

Редактор С.К.Габитова.

Учредители - Хайбуллинский районный Совет депутатов, районная администрация. Газета зарегистрирована в Министерстве печати и массовой информации Республики Башкортостан. Регистрационный номер 629 от 30 мая 1995 года.

Телефоны: редактор - 2-11-95, социально-экономической отдел - 2-13-97, секретарь, зам. редактора по дубляжу - 2-14-95, отдел сельского хозяйства - 2-16-95, отдел писем - 2-13-95, бухгалтерия - 2-14-98; телефон типографии 2-14-87. Адрес редакции и типографии: 453800, Республика Башкортостан, Хайбуллинский район, с.Акъяр, проспект Салавата Юлаева, 41.

Индекс 50733. Тираж: 4091 - на русском языке, 2127 - на башкирском языке. Цена свободная. Заказ №1592. Время подписания в печать - 17.00 час. Подписано в печать - 15.00 час. Отпечатано офсетным способом в ГУП "Хайбуллинская районная типография". Лиц. на полиграфическую деятельность 5848046. Формат А-3. Объем - 1 печатный лист.

Газета выходит три раза в неделю: во вторник, четверг и субботу на русском и башкирском языках. Позиции редакции и автора не всегда могут совпадать. Ответственность за достоверность сведений рекламных объявлений и публикаций несет рекламодатель. Номер набран и сверстан в компьютерном центре газеты "К новой жизни".