



АгроПрофКурьер

Информационно-аналитический вестник
Профсоюза работников АПК РФ

№3 (328)
март 2017



ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

Новости

Заседание Президиума Профсоюза.....3

Для размышления

О социально-экономическом положении в государствах СНГ.....4
 Чего хотят и что получают организаторы от образовательных семинаров (часть 2).....8

Год профсоюзной информации

Современные методы информационной работы профсоюзов.....12

Практика работы

Агрокомбинат «Южный»: возвращение профвзносов.....14

Вести регионов

Приморская краевая организация.....15
 Профсоюзная хроника.....17

Молодежная страничка

Первое рабочее место.....23

Охрана труда

Условия и охрана труда в агропромышленном комплексе Чувашской Республики.....24
 Охране труда - внимание Профсоюза.....26

Наши первички

Профорганизация ВолГАУ: от создания до наших дней.....27

От первого лица

И.Н.Кропотин: «Служу селу!».....29

Консультации

О детских вычетах, доплатах и премиях.....31
 Теперь не важно, когда открыт больничный.....31

Поздравляем!

ЗАСЕДАНИЕ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА

22 марта 2017 года состоялось заседание Президиума Профсоюза.

Президиум Профсоюза принял решение созвать заседание Центрального комитета Профсоюза 24 мая 2017 года в г. Алушта, Республика Крым, и утвердил предварительную повестку дня.

Члены Президиума Профсоюза рассмотрели вопрос о сводной статистической отчетности по профсоюзному членству и профсоюзным органам, приняли решения, направленные на усиление профсоюзного влияния в организациях АПК.

На заседании Президиума Профсоюза утверждена новая редакция Положения о Дипломе Профсоюза, внесены изменения в состав резерва профсоюзных кадров на должности председателей и заместителей председателей территориальных организаций Профсоюза на 2017 год.

Президиум Профсоюза, соблюдая традиции рабочего и профсоюзного движения, принял решение провести 1 Мая Всероссийскую первомайскую акцию профсоюзов. Основными формами акции определены шествия и митинги. В этот день члены Профсоюза выступят за обеспечение достойной заработной платы и полной занятости, надежные социальные гарантии работников, за безопасный труд.

В рамках Года профсоюзной информации, объявленного Исполнительным комитетом ФНПР в 2017 году, Президиум Профсоюза утвердил план мероприятий «Года профсоюзной информации» и учредил смотр-конкурс информационной работы республиканских, краевых, областных, Московской и Санкт-Петербургской городских организаций Профсоюза, принял Положение о смотре-конкурсе.

В соответствии с планом работы по обу-



чению профсоюзных кадров и актива Профсоюза на 2017 год Президиум Профсоюза принял решение о проведении семинара правовых, технических инспекторов труда и председателей территориальных организаций Профсоюза на тему: «Организация профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде». Семинар состоится с 10 по 12 апреля 2017 года в г. Санкт-Петербург.

Члены Президиума Профсоюза рассмотрели вопрос об интернет-выборах в состав Общественной палаты Российской Федерации и в целях оказания помощи членам Профсоюза, их участия в выборах и рейтинговых голосованиях рекомендовали территориальным организациям Профсоюза создать условия для регистрации членов Профсоюза на Портале государственных услуг Российской Федерации.

В рамках повестки дня члены Президиума Профсоюза рассмотрели финансовые вопросы, заслушали информацию о работе ООО «Агрокурорт», приняли решения о награждении нагрудными знаками Профсоюза.

С материалами заседания можно ознакомиться на сайте Профсоюза в разделе «Официальные документы».



О СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПОЛОЖЕНИИ В ГОСУДАРСТВАХ СНГ

На заседании Комиссии Всеобщей конфедерации профсоюзов по защите социально-экономических интересов трудящихся рассмотрен вопрос о социально-экономическом положении в независимых государствах региона в 2016 году. Предлагаем доклад заместителя Генерального секретаря ВКП Н.Д.Подшибякиной по данному вопросу (в сокращении).

Уважаемые товарищи! Итоги работы независимых государств региона в 2016 году свидетельствуют о неустойчивой экономической динамике, несмотря на то, что в целом по СНГ объем ВВП удалось сохранить на уровне 2015 года, несколько увеличить объем промышленного производства, снизить инфляцию.

В мировом масштабе сегодня громко заявляет о себе четвертая индустриальная или промышленная революция. Речь идет о цифровой экономике, появлении новых технологий, роботизации. Во многих странах мира приняты программы технологических прорывов, создаются сервисные центры, центры разработки и проектирования, все остальное отдается на аутсорсинг.

В СНГ идет процесс создания институтов развития, есть отдельные прорывные точки. Но в целом технологического прорыва пока не произошло. Расходы на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы в процентах от ВВП многие годы застыли на одном уровне. Согласно глобальному инновационному индексу по 2016 году страны региона не вошли даже в тридцатку лучших. Из 128 стран на первом месте Швейцария, Россия на 43, Молдова на 46, Казахстан на 75, Беларусь на 79, Кыргызстан 103 месте. В настоящее время доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции составляет в Беларуси 14%, России – 9%, а в остальных государствах Содружества не превышает 3%.

Инновации создаются прежде всего в

промышленности, в ее обрабатывающем производстве. В целом по СНГ рост в промышленности составил всего 0,9%. В трех странах (Азербайджан, Беларусь, Казахстан) наблюдается снижение промышленного производства. В Молдове – рост на нулевой отметке, в России всего 1,1%. Рост обрабатывающего производства в двух государствах практически на нуле (Беларусь – 99,9%, Россия – 100,1%), в Казахстане – всего 100,7%, Азербайджане – 101,3%.

Во многом это связано с проводимой внутренней политикой. Нельзя не видеть, что в ряде стран в условиях продолжающегося кризиса увеличиваются прибыли компаний, работающих в сфере услуг, в первую очередь финансовых. А в реальной экономике в последние годы наблюдается увеличение количества обанкротившихся и убыточных предприятий. Это свидетельствует о перекосах, когда в экономике создаются не материальные, а виртуальные активы, так называемые пузыри, которые не способствуют улучшению дел. Не поставив финансовый капитал на службу производственному сектору, не создав условия для экономической активности, не развивая своего производства и не увеличивая доходы граждан, ситуация в экономике консервируется и увеличивается социальная напряженность в обществе.

Улучшение состояния экономики может происходить и на фоне роста инфляции за счет увеличения внутреннего спроса. Во многих же странах региона продолжается монетарная политика. Суть ее – не пускать деньги в экономику, в производство, в социальную сферу. В центр такой экономической стратегии ставится борьба за снижение инфляции, каждый процентный пункт сокращения которой «стоит» нескольких пунктов экономического роста.

В большинстве стран уменьшился внутренний спрос. На это указывает сокращение по сравнению с 2015 годом масштабов строительно-инвестиционной деятельности и оборота розничной торговли соответственно на 2,4 и 3,7 процента.

Инвестиции в основной капитал снизились в пяти государствах Содружества. Ос-

Основные социально-экономические показатели по странам СНГ в 2016 г. (% к 2015 г.)

	ВВП	Промышленное производство	Индексы потребительских цен
Азербайджан	96,2	99,6	115,7
Армения	100,4*	106,7	98,9
Беларусь	97,4	99,6	110,6
Казахстан	100,4*	98,9	108,5
Кыргызстан	103,8	104,9	99,5
Молдова	103,3*	100,1**	102,4
Россия	99,8	101,1	105,4
Таджикистан	106,9	116,0	106,1
Украина	102,0	102,4	112,4
Всего по СНГ	100,0	100,9	107,0

новными факторами торможения инвестиционных процессов остаются ограничения на заимствование кредитных ресурсов на мировом рынке и высокие процентные ставки по кредитам отечественных банков. При этом банковский сектор крайне осторожно относится к финансированию инвестиционных программ. Поэтому в ближайшие год-два никаких серьезных подвижек, способных значительно повлиять на динамику экономического роста, ожидать не приходится.

Сложная социально-экономическая ситуация связана и с сокращением расходов на конечное потребление домашних хозяйств, которое значительно повлияло на спрос в экономике. А последнее обусловлено падением реальных доходов населения на протяжении последних двух лет.

Членские организации ВКП проводят работу по продвижению в независимых государствах новой, современной модели развития. Они регулярно представляли свои соображения по этому вопросу органам власти и управления, настаивали и добивались доступа к обсуждению и принятию решений, разработке национальных программ развития, защищая при этом права и интересы наемных работников. Однако в большинстве государств изменить ситуацию пока не удалось, органы власти по-прежнему делают ставку на либеральную модель развития с использованием монетаристских методов управления экономикой.

Все это привело к тому, что в ряде государств увеличилось количество социально-трудовых конфликтов. Одной из основных причин острого недовольства, возникающего в рабочих коллективах, является недостаток собственных средств предприятий и как результат - задержки в выплате заработной платы, сокращение персонала и т. п. Анализ протестной активности показывает, что, во-первых, растет количество конфликтов, протекающих вне поля трудового законодательства, во-вторых, возрастает их количество на предприятиях, где нет профсоюзов. Не все конфликты удавалось решить мирным путем. Если не изменить складывающееся положение, то конфликты в экономике могут протекать в более острой форме.

Сложное социально-экономическое положение в большинстве государств региона не оказало существенного влияния на занятость населения. Традиционно для региона в кризисных ситуациях рынок труда отреагировал преимущественно в виде сокращения зарплат, использования неполной занятости, расширения занятости в неформальном секторе, а не повышения численности без-

Темпы роста номинальных и реальных денежных доходов населения в 2016 году (в % к предыдущему году)

	Зарботная плата на 1 работающего		Пенсии	
	номинальная	с учетом роста потреб. цен	номинальные	с учетом роста потреб. цен
Азербайджан	107,0	95,4	109,2	97,1
Армения	101,7	103,1	100,0	101,4
Беларусь	107,3	96,0	105,6	94,5
Казахстан	113,6	99,1	108,4	94,6
Кыргызстан	109,8	109,3	100,0	99,6
Молдова	109,8	102,9	109,6	103,0
Россия	107,7	100,6	104,6	97,7
Таджикистан	108,1	102,1	110,0	103,8
Украина	123,6	109,0	112,8	99,1

работных. Безработица или немного снизилась, или осталась примерно на уровне 2015 года. Уровень безработицы в соответствии с критериями МОТ составил в IV квартале 2016 года в Азербайджане и Казахстане 5,0%, в России 5,4%. Однако следует учитывать, что в государствах региона, по данным статорганов, примерно пятая часть занятого населения охвачена неформальной занятостью. А по оценкам экспертов, эта цифра больше.

Только в России в 2016 году почти 2,5 миллиона работников были выведены из тени. В целях побуждения работающих граждан выйти из тени в РФ предлагалось даже ввести налог на «тунеядцев». Но со стороны ФНПР были категорические возражения, и данное предложение не прошло.

По имеющимся в ВКП данным, в 2015 году по сравнению с 2014 годом в Армении возросло число случаев перевода на работу в режиме неполного рабочего времени в 1,2 раза, в России – в 1,4, Азербайджане – 1,7, Беларуси – в 2,2 раза, в Молдове – на 9%. В Украине и Таджикистане уменьшилось соответственно на 16% и 24%. К концу 2016 года намечилось некоторое улучшение ситуации. Например, в России в третьем квартале охвачено неформальной занятостью 109,6 тысяч человек (в первом - 142,1 тысяч).

При этом следует отметить, что сложная экономическая ситуация на многих предприятиях и связанная с этим работа в режиме неполного рабочего времени не способствовали тому, чтобы работодатели стали больше внимания уделять подготовке кадров. Как и прежде, на эти цели расходуется 0,1-0,4% от всех затрат на содержание рабочей силы. В большинстве государств в 2016 году также не наблюдалась активизация развития сети государственных колледжей, ПТУ, техникумов. Примерно треть выпускников не находила работу по специальности, заработки мастеров профобучения не дотягивали до средней заработной платы по региону.

Профсоюзы и их объединения внимательно

Гендерный аспект неравенства зарплат**Зарплата женщин в среднем меньше зарплаты мужчин:**

в Беларуси, Кыргызстане, России и Украине	- на 23-26%
в Казахстане	- на 33%
в Армении	- на 34%
в Таджикистане	- на 40%
в Азербайджане	- на 55%

но отслеживали ситуацию на рынке труда, они были активными участниками разработки программ занятости, способствовали уменьшению безработицы и организации мер по трудоустройству потерявших работу граждан. В ряде государств объединения профсоюзов настаивали на повышении пособий по безработице, разработке программ переобучения и повышения квалификации.

Сложная экономическая ситуация отразилась прежде всего на уровне жизни населения. В соответствии с докладом Европейского банка реконструкции и развития почти четверть населения бывшего Советского Союза живет хуже, чем в 1989 году. Даже в России 10% граждан имеют доходы в реальном выражении ниже, чем до начала реформ. Да и по индексу человеческого развития, рассчитываемому Программой развития ООН, государства региона занимают далеко не первые места.

В это положение 2016 год не внес существенного улучшения: несмотря на рост в среднем номинальных денежных доходов населения, реальное их выражение с учетом роста потребительских цен во многих странах снизилось. Среднемесячная зарплата, пересчитанная в доллары США, составила в декабре 2016 года в странах региона от 134 до 776\$. При этом многие трудящиеся из-за низкого МРОТ получают зарплату ниже прожиточного минимума. Только в России таких работников около 5 миллионов. К тому же не потеряла остроту проблема своевременной выплаты зарплаты, включая и выплату зарплаты не ниже установленной государственной гарантии, за что решительно борются профсоюзы СНГ.

Как и прежде, наиболее низкий уровень заработной платы в большинстве стран Содружества сохраняется у работников, занятых в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве. Значительно выше средней зарплата у занятых в отраслях «Финансовая деятельность» и «Горнодобывающая промышленность».

Неравенство по доходам имеет и гендерный аспект. В странах Содружества заработная плата женщин в среднем меньше зарплаты мужчин: в Беларуси, Кыргызстане, России и Украине – на 23-26%, Казахстане – на 33%, Армении – на 34%, Таджикистане – на 40%, Азербайджане – на 55%. При высоком уровне профессионального образования женщины чаще заняты менее оплачиваемыми видами деятельности.

Особо следует обратить внимание на значительное неравенство внутри предприятий между различными категориями работников. Например, доходы руководителей крупнейших российских компаний растут последние три года, несмотря на экономический кризис. Как следует из расчетов агентства РБК, в 2015 году суммарное вознаграждение руководящего персонала 15 ведущих компаний составило 63,8 млрд рублей. Доходы топ-менеджеров и членов советов директоров выросли по отношению к 2014 и 2013 годам соответственно – на 10 и 13%. При этом прибыль самих организаций на 5% меньше по сравнению с 2013 годом. Да и средняя зарплата остальных работников не растет.

В определенной степени неравенство в оплате труда отражает индивидуальные и производственные различия между работниками. Однако чрезмерное углубление неравенства может вызвать негативные социально-экономические последствия. Но большинство государств не использует имеющиеся возможности для регулирования дифференциации в оплате труда, такие как установление на должном уровне прожиточного минимума трудоспособного населения и минимального размера оплаты труда, ограничение выплат менеджерам, выступает против совершенствования налоговой системы, основанной на принципах социальной справедливости.

Проводимая профсоюзами государств региона кампания по повышению минимальной зарплаты привела к ее росту, однако добиться установления МРОТ на уровне не ниже прожиточного минимума в большинстве государств пока не удалось. Органами исполнительной власти ряда государств не поддерживается и предложение профсоюзов о введении прогрессивной шкалы налогообложения доходов граждан.

При этом растущее неравенство в оплате труда и в доходах домохозяйств зачастую сопровождается сокращением доли оплаты труда. После 1991 года во всех странах региона, за исключением Беларуси и России, пропорции в распределении доходов между трудом и капиталом стали интенсивно

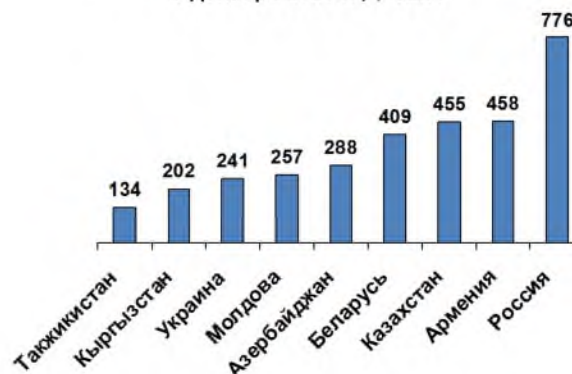
меняться в пользу капитала. В 2015 году в Азербайджане, Армении, Казахстане, Кыргызстане, Молдове, Таджикистане, Украине в структуре ВВП преобладали валовые доходы от капитала. Размер превышения составлял от 11 до 34%. В Беларуси сложившееся соотношение связано с проводимой политикой в распределении доходов на макроэкономическом уровне. В России статистические данные подвергаются экспертами сомнениям из-за методики счета. По их расчетам доход от капитала в макроэкономическом масштабе больше, чем вознаграждение за труд, и оценивается в размере 60%.

При этом следует подчеркнуть, что увеличение доли прибыли в ВВП не сопровождалось ростом инвестиций в основной капитал со стороны национального бизнеса. В 2015 году удельный вес инвестиций за счет собственных средств организаций в ВВП составлял по странам СНГ от 0,4 до 11,2%. Основными инвесторами экономики стран СНГ являются государство и иностранные предприниматели. Вклад национального бизнеса в экономику независимых государств составляет от 0,6% от валовой прибыли в Таджикистане до 32,1% в Беларуси. Основная доля прибыли тратится на личное потребление.

Низкий уровень доходов у большинства граждан независимых государств, а также снижение его реального содержания повлияли на структуру потребительских расходов домашних хозяйств. По-прежнему значительна доля расходов приходится на продукты питания. В ряде государств она превышает 50%. Большинство населения стало покупать более дешевые продукты питания и экономить на одежде, обуви, отдыхе, лечении и других платных услугах. Это не лучшим образом сказалось на экономических показателях и качестве рабочей силы.

В складывающихся условиях особую значимость приобретают конституционные

Среднемесячная номинальная зарплата в декабре 2016 г., \$ США



права граждан на бесплатную качественную медицинскую помощь и образование. Однако, как показал анализ расходов консолидированных бюджетов по отношению к ВВП, в большинстве государств доля на эти цели сокращается. В отдельных государствах сократилась даже абсолютная сумма средств на эти цели. В российском бюджете на 2017-2019 годы номинальное сокращение расходов на здравоохранение составляет 4%, образование - 1%, но в реальном выражении падение составит около 15%. При этом, как показывает исследование агентства Blumberg, государства СНГ в рейтинге эффективности систем здравоохранения находятся на последних местах: из 55 стран Казахстан – на 45, Беларусь - на 48, Азербайджан – на 53, Россия – на последнем 55 месте.

Учитывая, что в условиях стагнации и низких темпов роста финансовые средства резко ограничены, встает вопрос о выборе приоритета использования государственных бюджетов – промышленная революция или повышение уровня жизни населения. Многие страны мира, опасаясь социальной нестабильности, склоняются ко второму.

В этот сложный период на профсоюзах лежит особая ответственность. Думается, в странах региона внимание в переговорах с социальными партнерами должно быть уделено сохранению ранее завоеванных социальных гарантий. Необходимо усилить давление на правительства для корректировки экономического курса. Требование профсоюзов о неуклонном соблюдении принципов достойного труда и социальной справедливости в нынешних условиях призвано стать заслоном на пути применения наихудших форм трудовых отношений, методом преодоления кризисных явлений и выхода на траекторию устойчивого роста, на качественно новый уровень производства для улучшения качества жизни трудящихся.

Удельный вес оплаты труда и валовой прибыли в ВВП в 2015 г.,%

* Азербайджан, Армения, Кыргызстан, Молдова, Таджикистан – 2014 г.

	2015 г.		Превышение(+), снижение(-) уд. веса валовой прибыли над оплатой труда
	Уд. вес оплаты труда в ВВП	Уд. Вес валовой прибыли в ВВП	
Азербайджан	17,9	52,3	34,4
Армения	33,7	53,0	19,3
Беларусь	49,2	41,1	-8,1
Казахстан	31,8	42,4	10,6
Кыргызстан	26,8	47,1	20,3
Молдова	41,2	60,5	19,3
Россия	46,8	43,7	-3,1
Таджикистан	16,8	50,4	33,6
Украина	39,3	58,8	19,5

ЧЕГО ХОТЯТ И ЧТО ПОЛУЧАЮТ ОРГАНИЗАТОРЫ ОТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СЕМИНАРОВ (ЧАСТЬ 2)

Мы продолжаем публикацию цикла статей директора частного образовательного учреждения «Школа трудовых практик» Э.Б.Вохмина.

Ритуал без результата

В первой части публикации я высказал мнение, что обучение в профсоюзах, вместо того чтобы способствовать развитию профорганизации (устойчивость, эффективность, влияние на трудовые отношения на предприятии и территории), зачастую играет роль карго-культа - когда соблюдается последовательность действий без понимания причинно-следственных связей. И деятельность становится имитацией, ритуалом. Без результата.

Пауза после публикации первой части позволила свериться с профлидерами и специалистами, а также с коллегами - профсоюзными преподавателями. Есть ощущение, что предложения, как по-другому готовить и вести обучение профактива, в тексте недостаточно четко видны. Давайте рассмотрим эти предложения с использованием конкретных примеров из практики профсоюзного обучения.

Искусственный отбор

Итак, первый и, может быть, самый ответственный шаг. Необходимо потратить время и усилия на отбор участников обучения. Здесь придется залезть в кадровую политику профсоюза. Если у вас профгруппорги и предцехкомов избраны случайным образом или по остаточному принципу, то не стоит надеяться, что в результате обучения у них «откроются глаза» и «загорится взгляд». С вероятностью лотереи - да, кто-то, может, и включится. Но это непозволительное транжирство профсоюзных ресурсов на ловлю мелкой рыбы крупным неводом.



Э.Б. Вохмин

Есть такое тренерское утверждение: результат семинара, тренинга во многом определяется составом участников. Их отношением, настроением, вовлеченностью, практической ориентированностью, мотивацией. Установка на то, что хороший тренер из любых участников может извлечь необходимую энергию, активность, установку на применение знаний в своей деятельности, является фантазийной. Так работает шоу-персонаж, аниматор. А тренер проявляет и развивает то, что есть у участников. Если ничего не было, то после семинара, каким бы зажигательным он ни казался, скорее всего, будет пшик.

Позитивный пример

При подготовке курса по «укреплению членской базы» для одного отраслевого профсоюза удалось найти у профсоюзного руководства понимание, что нужно специально отбирать участников, формировать группы из регионов. Вместе с активистами первичек и специалистами теркомов, которые в дальнейшем будут вести работу по «укреплению членства», в обучении должен участвовать непосредственно председатель территориальной профорганизации либо его заместитель, на которых возложена ответственность за столь непростое дело. Региональным организациям передали эту установку. Не все ей последовали. Те же теркомы, которые прошли обучение полноценными командами, показали значимые результаты.

Противоречивый пример

Молодежный двухдневный форум одного из профсоюзов предложено провести в форме тренинга. С целью «раскрыть и зажечь» новых активистов. 60 участников, но все-таки попросили с элементами тренингового формата. На прошлогоднем форуме, который проводил некий «зажигательный» тренер, удалось зажечь две с половиной звездочки. Но участникам того форума все «очень понравилось». Профлидерам же хотелось бы еще несколько активистов выявить.

Специально приезжаю накануне на формальную и неформальную части вечера знакомств. Оказывается, участники отправлялись на форум распоряжением руководителей учреждений и зачастую ими же и отби-

рались. Представления о профсоюзе - самые разные. Вот и отлавливай в этом пестром и разнородном составе будущих профсоюзных золотых рыбок!

Начинаю с базового вопроса: «Чего ждете от этих двух дней и для чего вам это нужно?» И сразу встречаю сопротивление: «Не надо нам вопросов задавать, вы рассказываете то, для чего вас пригласили». Здорово, что с самого начала проявилось: кучу времени сэкономили для эффективной работы. Полтора часа ушло на проверку мотивации и обсуждение, нужен ли им ведущий, который, вместо того чтобы излагать свои темы, задает участникам вопросы. Группа разбилась ровно по полам: 30 на 30.

Разные были возможны варианты продолжения, включая столь любимое у нас по любому поводу - «сплочение команды». Не важно, вокруг чего, главное - сплотиться. А мне представляется, что как раз определение, «вокруг чего» развивать молодежный профсоюзный активизм, является ключевым. Поэтому начал отбор участников прямо по ходу мероприятия. Предложил самодостаточной половине перейти в соседнюю аудиторию и самостоятельно продолжить двигаться по тем целям и задачам, которые они сочтут необходимыми. Удалились с победным видом. Но усидели в аудитории только до обеда, о форматах работы в оставшиеся полтора дня доходили только слухи.

Зато оставшаяся тридцатка (кстати, чуть больше стандартной тренинговой группы) выдала результаты, которые определенно следует занести в актив. Прежде всего быстро разобрались с природой активизма двух звездочек с прошлогоднего форума. Оказалось, что это были природные обществу: вот если вокруг вообще ничего не будет, так они все равно найдут, к чему приложить свои организаторские таланты. Причем результативно, с пользой для людей, а профсоюз для них - удобная инфраструктура, место приложения энергии. Это талант, дар. Проблема только в том, что других таких не видно, а скорее всего, просто нет. Пытаться масштабировать такой тип активизма - это ложная, нереализуемая цель. Тогда нам нужно определить некоторые шаблоны и алгоритмы действий, которые, во-первых, были бы применимы в данной среде и ситуации. А во-вторых, были бы достаточно воспроизводимыми, технологизируемыми - для того, чтобы им обучать, а значит, тиражировать.

Нужные модели

И конечно, такие модели поведения, пусть и не в целостном виде, нашлись. Где бы вы думали? Вот прямо в опыте участников, на-

ходившихся в аудитории. Более того, таких моделей выделили несколько.

Кто-то организовал жителей многоквартирного дома для создания собственного счета для взносов на хап-ремонт (как уже прозвали в народе). Кто-то умело аккумулирует недовольство работников дурацкими распоряжениями начальства (а не «качает права» в одиночку), и это приводит к возобновлению диалога с работодателем. Кто-то закрутил комбинацию с участием работодателя и местных властей для создания спортклуба для подростков. Кто-то в силу склонностей к журналистике стал постоянным автором местных изданий и всюду на примерах пиарит не столько профсоюз, сколько необходимость не сидеть сложа руки, а действовать. Впечатлил меня один веселый парень, который, не переставая, сыпал шутками-прибаутками. Оказалось, кроме того, что хороший спец в профессии, он еще и большой авторитет у других работников. Они к нему обращаются в случае проблем с начальством, и он умеет как-то все это «разрулить». В то время как председатель профорганизации предпочитает размахивать Трудовым кодексом.

В завершение: в результате тренинга у участников изменились представления, какие молодые активисты нужны профсоюзу, а также какими методами выявлять потенциальных активистов и привлекать. Вместо объявлений на стендах и разнарядок по административной линии стоит действительно много общаться с людьми, но говорить не о профсоюзе, а об их интересах и о том, что они сами делают, чтобы свои интересы реализовать.

Напоминаю, что все еще иллюстрирую важность точного предварительного отбора людей, в которых мы собираемся вложить профсоюзные ресурсы в форме обучения.

Как можно было бы по-другому подойти к подготовке подобного мероприятия? Коротко говоря, почти наоборот, чем тот ход истории, который изложен. Сначала условная штаб-квартира профсоюза диагностирует действующие и потенциальные модели и механизмы молодежного активизма. Затем профсоюзные лидеры совместно с молодежными лидерами (если те реальны, а не номинальны) определяют, какие модели поведения нужны профсоюзу. Далее - поиск и отбор тех, чей профиль потенциально подходит, кто своими действиями дал основания надеяться на это. На семинаре уже не тратим время на выяснение, кто здесь и для чего. Сразу начинаем осваивать нужные модели поведения, одновременно развивая их вместе с участниками, а также реально планируя последующую систему действий.

Без героизма и личных подвигов

И вот самое место напомнить про второй принципиальный момент, без которого обучение не даст толку организации. До обучения, во время обучения и особенно после него необходимо правильно МОТИВИРОВАТЬ обученный актив. На то, чтобы действовать определенным образом. Поддерживать желаемое поведение. Как правило, активисты, обученные даже нужным профорганизации навыкам и компетенциям, встречаются с сопротивлением профсоюзной среды. Получается тест на преодоление сильного трения, препятствий, что чаще всего заканчивается отказом действовать. И ответственность в этом случае лежит не на обученном активисте (у нас не соревнование на героизм!), а на профсоюзной структуре.

Если графически изобразить структуру актива первички практически любого отраслевого профсоюза, то будет видно следующее. На «линии фронта» - в непосредственном постоянном контакте с работниками и с линейным менеджментом - находятся профгруппорги. На них висит основной груз самой черновой профсоюзной работы. При этом они - наиболее обделенная категория профактива как с точки зрения гарантий профсоюзной деятельности, так и с точки зрения получения различных профсоюзных стимулов. Системно компенсировать это несоответствие не в состоянии никакое обучение. Так и будем ждать от людей личного подвига? Только времена нынче другие.

Повторяем базовый принцип

Итак, как говорилось, обучение должно в первую очередь поддерживать и сопровождать основной/ведущий механизм (процесс), с помощью которого конкретная профорганизация не только действует, но и получает главные результаты. Это базовый принцип, и это не я придумал, но на данном этапе преподавательской, тренерской и кон-



сультативной практики в профсоюзах я с ним согласен.

Вопрос в том, каким инструментом профсоюз обеспечивает самый ценный для себя результат? Для одного профсоюза главное - «социальный мир» на предприятии, для другого - держать работодателя в напряжении, для третьего - выживать в пространстве трудовых отношений и т. д. Вариантов много, и они никак не проясняются ни лозунгом «защита рабочих», ни индикатором «заключен колдоговор». Все тезисы о «защите», «представительстве» и т. д. - не о процессах в профсоюзах; это очертания поляны, на которой мы что-то делаем.

Тренерское видение

В первой части был пример про обучение «коммуникативным компетенциям» председателей цехкомов, чтобы они научились нейтрализовать антипрофсоюзных «говоруннов»: «Авторитет профсоюза падает, ручеек на выход потянулся...» При этом профсоюзные достижения были заслугой председателя профорганизации, а предцехкомов доносили до работников, что для них делает профсоюз. Конечно, развить желаемые навыки обучением можно, но это долго, затратно и мало чем поможет профсоюзу - если работники не будут сталкиваться с важными для них делами профкома, а не с рассказами об этих делах.

Тренерское видение, какой профсоюзный процесс стоит поддержать обучением, является не из умной головы и не из книг. А из опыта сопровождения и наблюдений за профсоюзом после «интересного семинара», где «столько нового узнали». То есть из осмысления ложных или иллюзорных тренерских решений, даже если на семинаре они таковыми и не кажутся.

Развивающая поддержка

Органайзингу обучается группа профлидеров - отобранных, боевых, казавшихся готовыми развивать свои первички по оргнайнговому пути. Удалось провести классический, со всеми элементами, тренинг, разработанный профдвижением США и используемый в Германии, Швеции, Финляндии, Польше и др.

Главный итог - многие участники якобы «прозрели»: «Наконец-то по-настоящему поняли, что такое оргнайндинг! Но... это не для нас». Один яркий профлидер, создавший в сети международного ритейлера первичку: «Я понял, что нам надо и дальше ловить менеджмент на ошибках, нарушениях законов, таскать в суды, в трудовую инспекцию. Мы на этом создались и это умеем. Нас мало, но это ничего: если люди осознают, сами придут. А нет -

так и нет». Другой лидер, организовавший мощную забастовку на предприятии, поблагодарил: «Теперь я понял, что забастовка была стихийным бунтом, который я просто оседлал. А органайзинг - это такая системная, кропотливая, каждодневная работа, что... нет, я не готов. Буду ждать следующей стихийной волны».

Что я извлек из этого опыта? Пытаться обучением переделать чей-то подход, устоявшийся на основе собственного опыта (единственно ценного) и какой-то своей правоты, - это намерение богатырское. А мы всё пытаемся друг друга изменить... Вывод: здесь нужна развивающая поддержка имеющегося опыта. Хотя это гораздо сложнее, чем отработать по обкатанной программе.

Случай «семейной» системы

Строительное предприятие в небольшом городе. Собственник, он же генеральный директор, он же хозяин и отец родной. Почти все в профсоюзе. Профком с генеральным скорее по-семейному решают вопросы. По колдоговору - ежегодная индексация зарплаты на 10%, многие годы выплачивается. И тут - кризис, строительный рынок замер. Собственник отменяет индексацию: трудные времена переждать. Профком отчасти в аффекте: как же так! Всегда платил, а тут взял и сам отменил? Обком подначивает: нарушение колдоговора - это нарушение закона, начинайте процедуру коллективного трудового спора... И что тут делать преподавателю? Ага, рассказывать, как готовится забастовка, и вдохновлять примерами. Только вот профком твердит: «Народ вообще-то не поддержит, да мы и сами не готовы...»

Важно: там яркий случай «семейной» системы у профорганизации с собственником в контексте маленького городка, где вообще все так устроено. И нельзя одним махом разрушать эту систему. Собственник бы знатно отомстил изменщикам, уволил бы часть, остальным зарплату урезал - как грозился, узнав про разговоры о забастовке. Развивать независимость людей и профсоюза со столь малым ресурсом и никаким опытом автономии надо не через разрушение системы, а через развитие внутри нее людей и профорганизации. Пока ресурсов не наберут достаточных.

И решение было найдено. Энергии у профактива прибавилось - понятным делом занимались, только на технологическом уровне повыше. Условно говоря, «пристыдили» собственника в понятных тому категориях. Вернул он людям индексацию. А профком после всего этого неожиданно обновился: пришли

те, кому стало интересно развивать независимость и набирать ресурсы.

Найти чувствительные точки

В одной компании с участием иностранных собственников на волне реорганизаций, оптимизаций и грядущих сокращений создается профсоюзная организация. Классическая митинговая активность приводит к росту членства. Окрыленный профактив вовсю фиксирует нарушения, обжалует в трудинспекции и судах и предвкушает скорую отмену всего плохого. Но начальство перегруппировалось, «зарядило» юристов и продолжило все то же самое, но еще добавив «специй» особого цинизма. При этом оформляться все распоряжения и приказы стали умело, и их стало гораздо труднее обжаловать. Народ, устав от долгого сутяжничества или не выдержав антипрофсоюзной агитации от начальства, начал выходить из профсоюза. Вопрос для профсоюза уже был не про победу, а про сохранение.

И вот чему тут учить профактив? Органайзинговым техникам общения с работниками? Развивать юридические компетенции? Разнообразить тактики коллективного действия? Пробовали. В данной ситуации не только не сработало, но еще и обострило вопрос устойчивости профсоюзной организации.

Внимательной диагностики хватило, чтобы обнаружить реальные точки роста профсоюза и укрепления его позиции. Оказалось, что для акционеров очень чувствительными были вопросы качества производственных процессов и репутации компании на конкурентном рынке. А работники замечали производственные нестыковки и непрофессионализм менеджмента. На семинаре осталось сделать из этого технологию профсоюзного действия и научить актив соответствующим алгоритмам. В итоге профсоюз заключил достойный колдоговор и, развив свой механизм сочетания представительства работников в подразделениях с влиянием на решения работодателя, чувствует себя устойчиво.

* * *

Много есть дорог у профсоюзного преподавателя и много развилок. Решать же, наполнится ли профсоюзное обучение новыми подходами, адекватными меняющимся условиям, будут сами профсоюзы. И решать, видимо, будут по-разному. Задача преподавателей и тренеров, на мой взгляд, не только в том, чтобы продолжать хорошо делать то, что делал, но и искать, опробовать и предлагать новые подходы и методы.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗОВ

Активисты Архангельской областной организации Профсоюза приняли участие в семинаре-тренинге «Современные методы информационной работы профсоюзов». Лектором выступил А.В.Глазырин, член Санкт-Петербургского психологического общества, директор Института экономики знаний, внештатный преподаватель Зонального учебно-методического учебного центра профсоюзов.

Представляем основные тезисы выступления А.В.Глазырина.

Экономика знаний

Сейчас наша страна находится в процессе перехода от индустриального общества к постиндустриальному, где преобладает инновационная экономика. Инновационная экономика — тип экономики, основной движущей силой которой являются знания, сосредоточенные в человеческом капитале и информационном поле вокруг него.

Появляется другое важное словосочетание, которое в нашей стране возникло около 12 лет назад и для любой организации (в том числе и для профсоюзной) имеет большое значение, — человеческий капитал. То есть, по сути, любой работодатель платит именно за человеческий капитал, который состоит из знаний, умений, навыков. Любая балансовая стоимость человеческого капитала зависит от трех составляющих — это образование, здоровье и мобильность (информационная, географическая, межпрофессиональная). Последний пункт характерен для профсоюзных активистов: у таких людей есть основная профессия и общественная деятельность в профсоюзах.

Для того, чтобы человеческий капитал не терял своей балансовой стоимости, а наоборот рос, он должен находиться в постоянно меняющемся информационном поле. По последним данным, наш информационный мир обновляется каждые 8 часов. То есть каждые 8 часов появляется информация, кото-

рая может корректировать работу любого человека.

Работодатель тоже возвращается к человеческому капиталу, ведь он может купить любое высокотехнологичное оборудование, но к нему должен быть приставлен специалист. Важно, чтобы за технологическим обновлением шло обновление человеческого капитала. Таким образом, мы можем сделать вывод: если мы хотим, чтобы организация развивалась, чтобы люди, находясь в ней, развивали свой человеческий капитал, чтобы они понимали, что в профсоюзе быть выгодно, мы должны управлять информационным полем.

Информационное поле

Для того, чтобы понять, каким образом информационным полем можно управлять, нужно разобраться с самим термином. Информация — это сведения или данные, специальным образом закодированные, которые можно передать другому человеку. Чтобы информацию передать кому-то, необходимо использовать кодировку. В качестве кодировки мы можем применять речь, движения, звуки, рисунки и многое другое.

Главный нюанс — должен совпадать шифр. Чем точнее кодировка, тем больше шансов, что информация будет получена и правильно истолкована. Необходимо выстроить также обратную связь — только тогда процесс коммуникации будет полноценен. То есть профсоюзным лидерам важно говорить на одном языке с работниками. Ведь все конфликты возникают либо от недостатка информации, либо от ее переизбытка.

Современная коммуникативная система квалифицируется по этим способам обмена информацией. Неслучайно некоторые средства информации называются средствами массовой коммуникации (СМК). Так, СМИ (газеты, радио, телевидение) выстраивают только одну линию — они передают информацию. В то время как СМК (интернет, телефон, соцсети) не только передают информа-





цию, но и выстраивают обратную связь, то есть происходит обмен информацией.

Информационное обеспечение

Что же такое информационное обеспечение? Это деятельность по обеспечению коммуникацией субъекта общественностью. Главная цель всей информационной деятельности — изменение общественного мнения в отношении самой организации, ее партнеров и ее оппонентов. Так, прежде чем напечатать листовку, необходимо задаться вопросами: «Для чего я это делаю? В какую сторону я хочу изменить общественное мнение?» Однако если вы получаете сообщение, то необходимо в первую очередь понять, какую цель оно преследует. Не выяснив цели сообщения, пользоваться информацией опасно!

Любая информационная работа проводится с помощью определенных методов информационной деятельности: связи с общественностью (PR), реклама, пропаганда.

Связи с общественностью ставят своей целью достижение социального партнерства через диалог. Цель достигается с помощью информационной открытости, получаемой посредством акций (новости, интервью). Результат — диалог, партнерство с учетом общественно-значимых интересов всех заинтересованных сторон. Это медленно развивающиеся процессы. Понадобится существенное время, чтобы у аудитории сформировалось определенное общественное мнение и сложилась репутация вашей организации.

В то же время такой метод, как «реклама», ставит целью стимулировать и продвигать социальные услуги профсоюзов или самой профсоюзной организации. Для этого используют конкретные, финансируемые и оплаченные мероприятия (согласно ФЗ «О рекламе»). Главный результат — расширение потребительского рынка и оказываемых социальных услуг. Чаще всего для рекламы используются буклеты, листовки, брошюры.

Существует также метод «пропаганда»,



который сейчас вышел на первое место. Сам термин появился в XVI веке и расшифровывается: «подлежащая распространению вера». Итог пропаганды — увеличение числа сторонников (на определенный срок), изменение общественного мнения об оппонентах.

Для того, чтобы профсоюзам избрать правильный метод, а также выстроить обратную связь в области информационной работы, проводятся различные исследования.

Отзывы участников

И.А.Кузнецова, председатель ППО ЗАОр НП «Архангельскхлеб»: «Семинар мне очень понравился. Очень интересно и познавательно. Так как семинар проходил в форме общения, я всю информацию очень легко восприняла. Бывают семинары, что засыпашь, а тут хочется и слушать, и участвовать. По крайней мере, для себя я узнала очень много нового и надеюсь, что в будущем смогу применить все на практике».

Н.А.Ильина, представитель ППО ОАО «Молоко»: «Давно не получала такого удовольствия от семинаров! От начала и до конца семинар прошел на одном дыхании. Никогда бы не подумала, что тему можно преподнести так интересно. Мне кажется, что вся информация, полученная на семинаре, будет полезна с точки зрения практики».

Н.А.Худякова, директор СПК «Холмогорский племзавод», представитель Профсоюза в Холмогорском районе: «На семинаре лично для меня были разъяснены моменты, которые я раньше видела, но не понимала. Это связано как со взаимодействием со СМИ, так и с тем, как нужно выстраивать свою информационную работу. Этот семинар стал для нас двигателем, ведь очень важно развиваться как в своей профессиональной деятельности, так и в общественной».

Информация Архангельской областной организации Профсоюза

АГРОКОМБИНАТ «ЮЖНЫЙ»: ВОЗВРАЩЕНИЕ ПРОФВЗНОСОВ

Новый собственник АО «Агрокомбинат «Южный», предприятия в Карачаево-Черкесской Республике, решил, что ему не нужна профорганизация, и стал принуждать работников выходить из Профсоюза. Кроме того, администрация предприятия отказывалась перечислять профвзносы. Обращение в прокуратуру помогло решить проблемы с соблюдением трудовых прав работников. Вышедшие из Профсоюза вновь приносят заявления в первичку.

АО «Агрокомбинат «Южный» - одно из крупнейших предприятий Карачаево-Черкесии. Там работают 2180 человек, и 1810 из них были членами Профсоюза. Агрокомбинат важен для Республики, он фактически является градообразующим предприятием для 12 муниципальных районов и городов. Но недавно социальный мир в организации АПК оказался под угрозой.

«У предприятия появился новый собственник - АФК «Система», - рассказывает председатель республиканской организации Профсоюза, председатель Карачаево-Черкесского республиканского объединения организаций профсоюзов Рая Клыч-Гериевна Айбазова. - И новый собственник решил избавиться от профсоюзной организации».

На работников оказывалось давление, рассылались и развешивались объявления с требованием выходить из Профсоюза. В частных беседах персонал предупреждали, что в противном случае люди могут потерять рабочее место. В результате такого давления около 150 человек написали заявление о выходе из Профсоюза. А работодатель перестал перечислять первичке профвзносы.

«Мы обратились в прокуратуру, в ЦК Профсоюза работников АПК РФ и в ФНПР с просьбой о помощи. Прокуратура полностью встала на нашу сторону, так что даже не понадобилось вмешательство ЦК и ФНПР», - комментирует Рая Клыч-Гериевна.

По поводу противоправных действий должностных лиц в сфере трудового законодательства республиканская прокуратура



провела проверку предприятия. Неперечисление профвзносов подтвердилось, и прокурор вынес представление в адрес руководителя АО «Агрокомбинат «Южный». Также в отношении юридического лица возбуждено дело об административном правонарушении по ст. 5.31 КоАП РФ («Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению»).

«На данный момент все проблемы решены, обстановка на предприятии нормализовалась. И сейчас многие из тех работников, кто под давлением написал заявление о выходе из Профсоюза, вступают обратно», - говорит председатель.

По информации газеты «Солидарность»



ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

На базе Приморской государственной сельскохозяйственной академии по инициативе краевой организации Профсоюза и при поддержке Федерации профсоюзов края состоялся форум на тему: «Работа профсоюзов в современных условиях: новые факторы социальной защиты, стратегия мотивации молодежи».

Состоялась дискуссия о современных идеях развития профсоюзных организаций и привлечения молодежи в них, профессиональном будущем аграрной молодежи.



Форум собрал 50 председателей и активистов первичных профорганизаций агропромышленного комплекса из Артемовского, Владивостокского, Дальнереченского, Находкинского, Спасского и Уссурийского городских округов, а также Анучинского, Кавалеровского, Кировского, Красноармейского, Надеждинского, Октябрьского, Ханкайского, Хасанского, Хорольского, Черниговского и Яковлевского районов. В мероприятии участвовали студенты Приморской государственной сельхозакадемии и представители Якутской республиканской организации Профсоюза во главе с председателем Б.А.Николаевым.

Участники форума рассказывали о своем опыте работы и стоящих задачах - о взаимодействии с работодателем, предоставлении льгот и социальных гарантий молодым работникам отрасли, развитии агротуризма в крае в рамках профсоюзного движения, работе с молодежью.

Отмечалось, что выпускники аграрных вузов не спешат связать свою трудовую деятельность с отраслью АПК. Для того, чтобы у молодежи изменилось отношение к профессии, необходи-

мо повышение уровня заработной платы по отношению к средней по экономике России, развитие социальной инфраструктуры на селе, модернизация оборудования, используемого в вузах.

«Мы не случайно выбрали площадкой для проведения форума Приморскую государственную сельхозакадемию и пригласили к участию ее студентов, - сказала председатель Приморской краевой организации Профсоюза Тамара Николаевна Данчук. - В академии успешно работают сразу две проф-

Приморская краевая организация Профсоюза – одна из самых боевых в регионе. В ее активе - изменения в закон по агрострахованию, защищающий интересы аграриев при стихийных бедствиях, помощь «Приморскому кондитеру» в битве за право работать под своим брендом, своевременное субсидирование крестьянских (фермерских) хозяйств, страховые выплаты сельхозпроизводителям и борьба с недобросовестными страховщиками. Одними из первых в регионе тепличные хозяйства Приморья при поддержке краевой профсоюзной организации заявили о необходимости уменьшить энерготарифы для дальневосточных предприятий - и победили.

Именно по просьбе краевой организации Профсоюза в регионе были запущены поезда здоровья, благодаря которым квалифицированную медицинскую помощь получили жители самых отдаленных сел, организована оздоровительная кампания, в приморские здравницы направлены члены Профсоюза и их семьи.

Проведение конкурсов профессионального мастерства – также заслуга краевой организации. В отрасли ежегодно определяются лучшие трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства и лучшие сельские профессиональные училища. Кроме того, профсоюзные кадры и активисты приходят на помощь в трудовых спорах и конфликтах.



Б.А. Николаев

организации - преподавателей и студентов. Обе крепкие и многочисленные. И мы хотим видеть выпускников вуза на предприятиях отрасли, где они будут не только достойно трудиться, но и отстаивать трудовые права - свои и коллег. Это позволит в целом улучшить жизнь в селах края».

Ректор Приморской государственной сельскохозяйственной академии Андрей Эдуардович Комин рассказал о том, что руководство вуза и краевую профсоюзную организацию связывают крепкие партнерские отношения:

«Вместе мы разработали меры дополнительной поддержки студентов: лучшие из них получают повышенную стипендию - до 20 тысяч рублей, стажировются в Китае, Корее, Японии, странах Европы. Например, сейчас сразу десять студентов проходят полугодовое обучение за рубежом за счет принимающей стороны и дополнительно получают стипендию 2,5 тысяч евро. Такими возможностями может похвастаться далеко не каждый вуз края. Мы готовим хорошие кадры для предприятий АПК. И хотим, чтобы наши студенты - члены Профсоюза были более «зубастыми», учились не только профессии, но и защите трудовых прав», - подчеркнул А.Э.Комин.

«Сельское хозяйство сегодня на подъеме. И не только благодаря политике импор-

тозамещения. Действует Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы. Принимаются другие эффективные меры - например, через субсидирование сельхозтоваропроизводителей государство поддерживает тепличное овощеводство, свиноводство и другие сферы деятельности. Во всем этом также есть заслуга Профсоюза, - сказала заместитель Председателя Профсоюза Галина Михайловна Юрова. - Целевой показатель по зарплате в Госпрограмме к 2020 году - 55% от средней по экономике. В целом по России у аграриев он уже составляет 58%. Если темпы роста сохранятся - а это зависит от всех нас, - у молодежи не будет сомнения, на предприятия какой отрасли идти работать. Задача для Профсоюза - работать над увеличением заработной платы в отрасли».

О совместной работе с краевой организацией Профсоюза рассказал заместитель директора Департамента сельского хозяйства и продовольствия Приморского края Алексей Михайлович Таран.

«Хочу подчеркнуть, что председатель краевой профсоюзной организации участвует во всех совещаниях нашего Департамента. Вместе мы разрабатывали краевую Госпрограмму по развитию сельского хозяйства в Приморье до 2020 года. Ее мероприятия по технической модернизации, развитию животноводства и растениеводства позволили привлечь в бюджет края 12 млрд рублей за последние пять лет. Кроме того, председатель профорганизации является членом межведомственной конкурсной комиссии, которая работает в рамках программы поддержки малых форм хозяйствования и начинающих фермеров. За три года аграриям было выдано грантов на 148 млн рублей», - сообщил А.М.Таран.

По информации Приморской краевой организации Профсоюза



ПРОФСОЮЗНАЯ ХРОНИКА

Кировская областная организация

В Кировской области состоялся IV турнир по хоккею на снегу на Кубок Федерации профсоюзных организаций Кировской области, в котором приняли участие члены Профсоюза.

С утра - парад участников, минута молчания в память о В.Л.Черезове, основоположнике хоккея на снегу в валенках (первые турниры в г. Кирове прошли благодаря его организаторским способностям), и приветственное слово председателя ФПОКО С.М.Кукулина. Ну, а потом начались жаркие сражения за Кубок в женском и мужском дивизионах.

Среди женских команд II место заняла первичная профсоюзная организация СПК Колхоз «Красное Знамя» Куменского района (капитан команды Н.В.Злобина, председатель ППО).

Сильнейшим командам вручили кубки Федерации профсоюзных организаций области.



Белгородская областная организация

В Белгородской области прошло собеседование с председателями районных организаций Профсоюза, на котором рассматривались итоги работы за 2016 год и задачи на 2017-й.

Собеседование проводил Н.Н.Чуприна, председатель Белгородской областной организации Профсоюза, и заместитель председателя В.И.Харебина, Е.А.Луговская – заведующая организационно-информационным отделом, В.А.Вернигора – заведующая отделом социально-экономической и правовой работы.

Была проанализирована работа каждого районного комитета по организационному и финансовому укреплению профсоюзных организаций и предстоящей учебе профсоюзных кадров и актива, проведению заседаний райкомов.

По итогам совещания каждому председателю районной организации Профсоюза были вручены протоколы поручений председателя Белгородской областной организации Профсоюза с установленными сроками их исполнения.

Краснодарская краевая организация

Состоялось совещание с первичными профсоюзными организациями предприятий АПК г. Краснодара по подведению итогов работы за 2016 год.



Председатель Краснодарской краевой организации Профсоюза И.А.Малахов проинформировал участников совещания об итогах работы за год, работе правовых и технических инспекторов, по вопросам перспективных направлений работы первичных профсоюзных организаций г. Краснодара.

Большая часть совещания была посвящена работе председателей профорганизаций и профсоюзных кадров в целях повышения их активности. Вручены благодарности, почетные грамоты и денежные вознаграждения.

Марийская республиканская организация

Состоялась рабочая встреча председателя Марийской республиканской организации Профсоюза А.Ю.Саватеева с временно исполняющим обязанности Заместителя Председателя Правительства Республики Марий Эл, министром сельского хозяйства и продовольствия Республики А.М.Красновым.

Основными вопросами состоявшейся беседы были разработка, согласование и подписание Отраслевого соглашения, кредитование организаций агропромышленного комплекса Республики, заработная плата аграриев.

Рязанская областная организация



Состоялись соревнования по лыжным гонкам на Кубок Рязанского областного союза организаций профсоюзов. В соревнованиях приняли участие 10 команд, представивших областные отраслевые организации профсоюзов.

Победителем в общекомандном зачете стала команда Рязанской областной организации Профсоюза работников АПК РФ, набравшая 172 очка и занявшая призовое I место. Команде был вручен Кубок Рязанского областного союза организаций профсоюзов.

Башкирская республиканская организация

В городе Уфе состоялись финальные соревнования зимней спартакиады трудящихся Республики Башкортостан, в которых приняли участие спортсмены республиканской организации Профсоюза работников АПК РФ. В одной группе с активистами Профсоюза соревновались представители республиканских организаций отраслевых профсоюзов госучреждений, леса и жилищно-коммунального хозяйства.

Членов профсоюзов ожидали баталии в четырех видах спорта: лыжных гонках (мужчины и женщины были разделены на три возрастные группы: до 35 лет, 35-40 лет и старше 45 лет), в смешанной лыжной эстафете (команды выставляли двух женщин и двух мужчин). Наконец, семьям надо было принять участие в соревнованиях по дартсу и лыжной эстафете (папы должны были пробежать 800 м, мамы – преодолеть дистанцию в 500 м, а дети – 200 м), чтобы выявить лидеров по результатам двух видов спорта.

Во второй группе возглавили итоговую таблицу спортсмены Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, второй стала команда Профсоюза работников АПК РФ, третье место заняла команда Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения.

Победители получили кубки, дипломы и памятные призы.

Коми республиканская организация

Состоялось заседание президиума Коми республиканской организации Профсоюза с повесткой дня: анализ статистической отчетности и Реестра, об исполнении профсоюзного бюджета Коми республиканской организации Профсоюза за 2016 год; об учебе председателей первичных профсоюзных организаций и уполномоченных по охране труда; о дате проведения и повестке дня IV пленума Комитета Коми республиканской организации Профсоюза; о Реестре Коми республиканской организации Профсоюза; о награждении Почетной грамотой Профсоюза; о соревнованиях по лыжным гонкам.

По всем пунктам повестки дня приняты постановления.

Самарская областная организация

Состоялось заседание президиума Самарской областной организации Профсоюза, на котором были рассмотрены вопросы повестки дня: об итогах сводной статистической отчетности за 2016 год и задачах по сохранению и увеличению профсоюзного членства; утверждение планового бюджета Самарской областной организации Профсоюза и первичных организаций на 2017 год; об участии в Плане мероприятий по подготовке и проведению «Года профсоюзной информации», утвержденном решением Президиума Федерации профсоюзов Самарской области №13 от 16.02.2017 г.; о правовой помощи членам Профсоюза (выездные консультации правового департамента ФПСО, работников аппарата); об участии профсоюзов Самарской области в деятельности общественных советов районов; о создании Красноярской районной организации Профсоюза.



Был заслушан статистический отчет председателя областной организации Профсоюза М.С.Астафьева по итогам 2016 года. Отмечено, что по сравнению с 1 января 2015 года численность членов Профсоюза снизилась, но незначительно, на 86 человек. Намечались предпосылки для роста структурных организаций и членов Профсоюза. В результате поездок и встреч с руководством Красноярского района Самарской области достигнута договоренность о содействии в создании первичных профсоюзных организаций, а после - в создании Красноярской районной организации. Ведутся встречи и переговоры в других районах области.

До сведения членов президиума доведена информация, что на заседании президиума Федерации профсоюзов Самарской области будет заслушан отчет председателя «О работе Самарской областной организации Профсоюза в сфере защиты социально-трудовых прав работников», при подготовке которого представители ФПСО посетили ряд предприятий отрасли. Кроме того, на заседании утвержден отчет об исполнении бюджета за 2016 года и новый бюджет на 2017 год.

По всем вопросам повестки дня президиум принял постановления.

Орловская областная организация

Состоялось расширенное заседание президиума Орловской областной организации Профсоюза с приглашением профсоюзного актива. Открыла заседание председатель областной организации Профсоюза О.В.Чеусова.

Участники обсудили плановые и текущие вопросы: об утверждении сводного статистического отчета областной организации Профсоюза за 2016 год, о Реестре областной организации Профсоюза, об итогах коллективно-договорной кампании в организациях агропромышленного комплекса Орловской области в 2016 году, об исполнении профбюджета обкома за 2016 год и смете на 2017 год, о стипендиях областной организации Профсоюза. Подведены итоги правозащитной работы и работы технической инспекции труда областной организации Профсоюза за 2016 год.

В рамках «Года профсоюзной информации» принято постановление о проведении областного конкурса «Лучший профсоюзный уголок» и конкурса «Лучшее студенческое общежитие», рассмотрены другие вопросы текущей деятельности.

Отмечено, что в 2016 году была проделана большая работа по развитию социального партнерства, защите работников отрасли, обучению профсоюзных кадров и актива, в том числе в рамках реализации проекта «Правовая услуга и правовой всеобуч для трудящихся агропромышленного комплекса Орловской области».

По всем рассмотренным вопросам приняты постановления.

Челябинская областная организация



Состоялось заседание президиума Челябинской областной организации Профсоюза, на котором были рассмотрены вопросы: о состоянии профчленства в 2016 году, утверждении отчетов по коллективным договорам, охране труда и правозащитной работе, основных показателях исполнения профсоюзного бюджета за 2016 год.

Общая численность членов Профсоюза в области на 01.01.2017 г. составила 11642 человека. В структуру областной организации Профсоюза входят 32 первичные и 3 районные профсоюзные организации, в том числе

18 первичных организаций, выходящих на областную организацию. В 2016 году в Профсоюз принято 820 членов из числа работающих и 805 студентов.

Вопросы усиления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда являются важнейшим разделом отраслевых соглашений, колдоговоров. Уполномоченные по охране труда в тесном взаимодействии со специалистами хозяйств и районных управлений сельского хозяйства, Госинспекцией труда в области проводят работу, направленную на обеспечение конституционного права граждан на безопасные условия труда и контроля за соблюдением работодателями установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

В рамках государственной программы «Улучшение условий и охраны труда в Челябинской области на 2014-2016 годы» в 2016 году специалистами службы охраны труда совместно с профсоюзными организациями проводились проверки состояния условий труда на рабочих местах, совещания, в повестку дня которых включался вопрос охраны труда. Проведен смотр-конкурс цеховых стендов по охране труда и конкурс детского рисунка «Охрана труда глазами детей». Ежегодно уполномоченные лица проходят обучение и на местах организуют контроль за состоянием условий труда.

Правозащитная работа профсоюзных организаций является активным помощником в работе по выполнению Госпрограммы и обязательств сторон социального партнерства в области производственных и экономических отношений, соблюдения и сохранения социальных льгот и гарантий тружеников АПК.

Правозащитная работа в районных и первичных профорганизациях осуществляется в основном силами председателей, профактивов, поскольку юристы в штате отсутствуют.

Челябинской областной организацией Профсоюза, Министерством сельского хозяйства области и Агропромышленным объединением работодателей области подписано Отраслевое соглашение, которое действует в 2016-2018 годах.

Ставропольская краевая организация

Состоялось заседание президиума Ставропольской краевой организации Профсоюза с повесткой дня: о сводной статистической отчетности по профсоюзному членству за 2016 год; о внесении изменений и дополнений в Реестр Ставропольской краевой организации Профсоюза; об итогах колдоговорной кампании в организациях АПК, правозащитной работы, работы технической инспекции труда Ставропольской краевой организации Профсоюза в 2016 году; о резерве профсоюзных кадров на должность председателя Ставропольской краевой организации Профсоюза; о представлении к стипендиям Профсоюза, Федерации профсоюзов Ставропольского края по итогам зимней экзаменационной сессии.

Татарстанская республиканская организация

На заседании президиума Татарстанской республиканской организации Профсоюза рассмотрены вопросы выполнения Отраслевого соглашения по АПК РТ на 2016-2018 годы в 2016 году, состояния охраны труда, производственного травматизма и профсоюзного членства в организациях АПК, итоги финансовой деятельности профорганов и статистической отчетности за 2016 год.

С докладом выступила председатель республиканской организации Профсоюза Ф.Г.Гарифуллина, которая проинформировала о выполнении в 2016 году Отраслевого соглашения, усилении обязательств сторон по таким важным направлениям, как занятость и подготовка кадров для села, молодежная политика. Особое внимание уделялось вопросам заработной платы и охраны труда.

На предприятиях АПК Республики, имеющих первичные профорганизации, действуют 182 коллективных договора. Одним из основных обязательств Отраслевого соглашения и коллективных договоров является оплата труда.

В отраслях АПК наблюдается тенденция к росту заработной платы. Размер среднемесячной заработной платы работников сельхозпредприятий вырос на 9% и составил 18700 рублей. Его соотношение к средней зарплате по Республике - 63%, а на предприятиях пищевой промышленности - 84%, т.е. средняя заработная плата - более 27 тысяч рублей.

Реском проводит ежеквартальный мониторинг среднемесячного уровня и задолженности по выплате зарплаты работникам отрасли, анализирует ее соотношение с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения.

Президиум отметил положительную работу по сохранению численности и количества профсоюзных организаций. Рекомендовано принять меры по усилению мотивации профчленства, активизировать работу первичных профорганизаций по вовлечению в Профсоюз поступивших на работу, в том числе работающих и учащейся молодежи, усилить работу по информированию членов Профсоюза о позиции и действиях Профсоюза по защите социально-экономических интересов членов Профсоюза, используя средства массовой информации, регулярное проведение профсоюзных собраний, индивидуальную работу.

Заведующий сектором охраны труда Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики А.Р.Салахов проинформировал собравшихся о состоянии охраны труда и производственного травматизма в организациях АПК Республики. В 2016 году на предприятиях сельского хозяйства несчастные случаи со смертельным исходом отсутствуют. Высокий уровень профессионального риска имеют механизаторы и животноводы. По итогам 2016 года из 16-ти случаев производственного травматизма с тяжелыми последствиями выявлено 8 работников этих профессий. Основные причины - несоблюдение требований технологии производства и трудовой дисциплины. Серьезной проблемой остаются профзаболевания среди работников АПК. В 2016 году зарегистрировано 27 случаев, в т.ч. 11 выявлено у доярок. Причины кроются в нерегулярности проведения предварительных и периодических медосмотров, практически все случаи были выявлены при обращении самих больных за медицинской помощью.

Подведены итоги финансовой деятельности профорганизаций за 2016 год. В целях оптимизации предложено активизировать работу по переходу на кассовое обслуживание в реском.



Ярославская областная организация пищевой и перерабатывающей промышленности

Состоялось заседание президиума Ярославской областной организации пищевой и перерабатывающей промышленности Профсоюза и совещание профсоюзного актива. Главная тема совещания - вопрос, решением которого последовательно занимается областная профсоюзная организация: практика совместной работы предприятий отрасли и торговых организаций области по защите интересов местных товаропроизводителей и задачах по обеспечению прохождения в торговых сетях их продукции.

С 2014 года в регионе реализуется проект «Покупай Ярославское», основной целью которого является обеспечение импортозамещения в отношении социально значимых продуктов питания и максимальная представленность продукции местных сельхозпроизводителей и предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности во всех точках розничной торговли. Не секрет, что насыщение потребительского спроса населения качественной и недорогой продукцией местного производства – задача для предприятий «пищевки» непростая. Свои условия товаропроизводителям норовят диктовать все – от продавцов до маркетологов.

О местных товаропроизводителях, торговых сетях и новых поправках в закон о торговле участникам совещания рассказала начальник отдела развития торговли и сферы услуг департамента АПК и потребительского рынка С.А.Мураускис: «Обеспеченность торговыми площадями в области сейчас в 2,3 раза превышает минимальный нормативный стандарт. На потребительском рынке региона функционируют свыше 10 тысяч стационарных торговых точек. Доля торговых сетей в общем обороте розничной торговли ежегодно растет и в 2016 году достигла 30%, в продовольственном сегменте - 40%. Доля продукции региональных товаропроизводителей составляет 20%: на прилавках ярославские хлебобулочные изделия занимают 80% объема, яйцо - 60%, мясо - 44% и молочные продукты - 48%. И мы заинтересованы, чтобы они развивались».

Светлана Анатольевна рассказала о новых поправках в федеральный закон о государственном регулировании торговой деятельности, которые с лета 2016 года ограничивают «аппетиты» продавцов, сокращают сроки оплаты за поставленную продукцию и устанавливают ограничения, направленные на добросовестную конкуренцию.

Выступление дополнила руководитель общественной организации ЯО «Общество по защите прав потребителей» С.Ю.Чижова, которая доложила о результатах проверки продуктов питания в торговых точках. Ее выводы для многих стали новостью: сегодня самые большие нарушения и даже фальсификация – в мясных консервах, где запросто вместо говядины может быть свинина, а вместо свинины – мясо птицы. Сыры стали лучше по качеству, а сгущенное молоко теперь практически полностью по ГОСТу.

Разумеется, участники совещания не упустили возможность задать гостям вопросы, а кое-кто и пожаловаться, например, о том, что с сетями сложно вести переговоры, спросить о том, есть ли претензии у проверяющих к продукции заводов, на которых действуют первички, входящие в состав областной организации Профсоюза и др.

Технолог ярославского ООО «Пищевые биотехнологии» Н.А.Смирнов посетовал на то, что об их продукции (ферменты, лактулоза, пептиды, гидролизаты, аминокислоты и пр.) мало кто знает. Пройтись на рынок предприятие не может, хотя является единственным в своем роде в России. В том числе там вырабатывают и натуральный сычужный фермент, без которого не сделаешь сыра. Но за рубежом научились делать синтетический сычужный фермент, его и закупают сыровары. И получается, что по-настоящему натуральных сыров в области нет, признался Н.А.Смирнов.

«Главная цель, которую ставим мы, рассматривая этот вопрос, – сохранить рабочие места, ярославскую марку, поддержать проект «Покупай Ярославское», - подвела итог обсуждению председатель областной профсоюзной организации А.С.Турбина. И привела в пример свежий факт: на российской ярмарке «Продэкспо» переславские пряники под названием «Фестивальные» заняли II место.

Присутствующие обсудили вопрос о предоставлении мер социальной поддержки в сфере организации отдыха детей в 2017 году, утвердили план работы на текущий год и Соглашение о внесении изменений в региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ярославской области.

Еще один пункт, не вошедший в повестку, но всплывший в ходе дискуссии, касался решения мэрии о замене ларьков в городе. «Красота в городе не должна заменять интересы представителей малого бизнеса. Новый ларек за 1,5 миллиона рублей смогут осилить далеко не все из них», - считают участники заседания.

ПЕРВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО

Правительством Белгородской области подписано соглашение о сотрудничестве с ГК «Агро-Белогорье» по развитию дуальной системы обучения в Борисовском агромеханическом техникуме.

Согласно документу агрохолдинг будет участвовать в подготовке высококвалифицированных кадров массовых профессий и специалистов среднего звена, организуя практическую часть обучения для будущих работников сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности.

ОГАПОУ «Борисовский агромеханический техникум» - одно из старейших профессиональных учебных заведений региона, основанное еще в XIX веке как школа ремесленных учеников. Все без исключения преподаватели и учащиеся являются членами Профсоюза работников АПК РФ. Сегодня здесь проходят обучение 460 человек по девяти специальностям среднего профобразования. Часть из них, востребованная в ГК «Агро-Белогорье», получит производственную базу для практического обучения.

Дуальная система подготовки охватывает будущих зоотехников, механизаторов, трактористов-машинистов сельхозпроизводства, мастеров садово-паркового и ландшафтного оформления. На начальном этапе педагогическую стажировку на предприятиях холдинга пройдут преподаватели техникума.

«Для данных специальностей разработаны программы дуального обучения, согласно которым больше внимания будет уделено именно практике, работе на производственных площадках предприятий Группы компаний, - отметил директор Борисовского агро-механического техникума В.В.Гордиенко. - Постоянный диалог наставников и студентов непременно повысит качество образования в нашем техникуме».

В этом году техникум выпустил 60 специалистов рабочих профессий, в том числе по сельхозспециальностям. Они отучились 2,5 года, и теперь пришло время поиска работы.



ГК «Агро-Белогорье», реализующая поблизости крупный инвестпроект по строительству новых свинокомплексов, провела для молодых специалистов ярмарку вакансий. Борисовский и Грайворонский свинокомплексы, расположенные поблизости и формирующие сегодня свои коллективы, могут принять часть выпускников. На ярмарке вакансий представители холдинга рассказали о преимуществах работы в «Агро-Белогорье» и особенностях производства.

Очередная ярмарка вакансий в техникуме будет организована весной. С выпускниками встретятся не только представители кадровой службы холдинга, но и руководители производственных предприятий.

Для тех, кто продолжает обучение в техникуме, подготовлен план мероприятий на текущий год, который позволит наладить более тесную интеграцию техникума и ГК. Уже в марте учащиеся смогут получить первые практические навыки на предприятиях компании. Планом предусмотрено проведение учебной и производственной практики в рамках дуального обучения на свинокомплексах, в «Борисовской зерновой компании», «Садах Белогорья» и «Новоборисовском ХПП».

В плане взаимодействия Борисовского техникума и «Агро-Белогорья» предусмотрены не только учебные, но и общественные мероприятия для подрастающего поколения аграриев.

Надеемся, что выпускники техникума найдут себе работу по специальности на предприятиях ГК «Агро-Белогорье» и станут членами Профсоюза.

По информации Белгородской областной организации Профсоюза

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

На заседании Комитета Чувашской республиканской организации Профсоюза отмечалось, что за последние годы Правительством Республики много внимания уделяется вопросам развития агропромышленного комплекса. Внедряются прогрессивные технологии, приобретается современная техника, строятся новые и обновляются имеющиеся производственные помещения. Увеличиваются ассигнования на мероприятия по охране труда. Принятые меры положительно сказались на развитии производства, улучшении условий труда, решении социальных вопросов.

Вопросы создания условий и охраны труда находят отражение в Отраслевом соглашении, коллективных договорах, рассматриваются на заседаниях комитетов и президиумов республиканской и районных организаций Профсоюза. Во всех районах созданы координационные советы, которые регулярно рассматривают вопросы состояния охраны труда и техники безопасности на предприятиях.

В 2016 году республиканская, Чебоксарская городская, районные и первичные профорганизации совместно с Минсельхозом Республики, отделами сельского хозяйства райадминистраций и руководителями организаций аграрного сектора провели определенную работу по заключению и выполнению мероприятий, направленных на улучшение условий труда и предупреждение несчастных случаев в организациях АПК Республики.

Работа руководителей, специалистов, профкомов ОАО «Приволжское» Чебоксарского района, ООО «Победа», СХПК «Энтепе», СХПК «Рассвет», СХПК «Комбайн», ЗАО «Прогресс» Яльчикского, СХПК им. Суворова, СПК «Оринино», СХПК им. Ильича Моргаушского, ОАО «Племенная птицефабрика «Урмарская» Урмарского районов, ОАО «Букет Чувашии», ОАО «Чебоксарский хлебозавод №2», профактива Республики свидетельствует, что при ответственном и заботливом отношении к нуждам и запросам людей можно создать благоприятные условия для труда и отдыха на производстве.

В указанных организациях заключены коллективные договоры, включающие в себя раздел «Охрана труда», проведена аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда с участием представителей профсоюзных комитетов, по результатам которых работникам предоставляются компенсации за работу во вредных условиях труда. Выполнены планы мероприятий по улучшению условий труда, вкладываются значительные средства в обеспечение безопасных, а значит достойных условий труда работников. К примеру, в ОАО «Букет Чувашии» ежегод-

ные затраты на мероприятия по охране труда составляют на одного работника около 14 тысяч рублей, что значительно выше среднего показателя по отрасли. В ЗАО «Батыревский», ООО «Победа», СХПК «Слава» построены современные коровники, зернохранилища и овощехранилища, все трудоемкие процессы механизированы, приобретается высокотехнологичная сельскохозяйственная техника, что положительно сказывается на условиях и производительности труда.

Во многих организациях созданы комиссии по охране труда. Все руководители структурных подразделений, члены комиссий по охране труда, уполномоченные лица прошли обучение и проверку знаний требований охраны труда. В целях предотвращения производственного травматизма работники, связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой, ремонтом оборудования и установок, перед началом самостоятельной работы проходят обучение по охране труда со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, для этого создаются необходимые условия. Так, в ОАО «Букет Чувашии» учебный класс оборудован компьютерами, программа обучения и экзаменационные вопросы отражают специфику предприятия.

Уделяется особое внимание качеству приобретаемых средств индивидуальной защиты, работают комиссии по их приемке. Работники обеспечены санитарно-бытовыми помещениями. В ООО «Победа» и ЗАО «Батыревский» действуют благоустроенные общежития для животноводов, работники Чебоксарского хлебозавода №2 могут воспользоваться душевыми, саунами и бассейнами. Питание осуществляется в столовых, оборудованы комнаты приема пищи, оснащенные необходимой мебелью и посудой, холодильниками, микроволновыми печами, в производственных цехах установлены емкости с питьевой водой.

Своевременно проводятся медицинские осмотры, а в случаях выявления противопоказаний сотрудники не допускаются к

выполнению определенных видов работ. Для предотвращения дорожно-транспортных происшествий водители автомобилей, сельскохозяйственной техники проходят предрейсовый медосмотр. В ОАО «Букет Чувашии» организована работа медицинского пункта, а работники Чебоксарского хлебозавода №2, могут не только воспользоваться медицинским кабинетом, но и ООО «Медицинский центр «ЗДРАВНИЦА», в том числе за счет предприятия по программе добровольного медицинского страхования. Также работникам за счет средств профсоюзных организаций выделяются путевки на санаторно-курортное лечение.

Важное значение имеет пропаганда здорового образа жизни. Работники ООО «Победа» и БУ ЧР «Комсомольская районная станция по борьбе с болезнями животных» посещают районные физкультурно-оздоровительные комплексы, а в ЗАО «Батыревский», ОАО «Чебоксарский хлебозавод №2», ОАО «Букет Чувашии» оборудованы тренажерные залы.

В создании безопасных условий труда и снижении производственного травматизма большое значение имеет проведение республиканского и районных смотров-конкурсов «Лучшее предприятие по вопросам охраны труда», «Лучший инженер по охране труда», «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюзного комитета», а также Дней охраны труда.

К сожалению, надлежащие условия труда созданы не во всех организациях отрасли. Изучение состояния охраны труда на местах свидетельствует, что особенно на сельскохозяйственных предприятиях не ведется системной работы по улучшению условий и безопасности труда, предупреждению несчастных случаев на производстве. Зачастую нарушается трудовое законодательство, нормы и правила охраны труда, эксплуатируются неисправные машины и оборудование.

Анализ производственного травматизма показывает, что его причины остаются прежними. Это неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении работников, нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств, нарушение трудовой дисциплины.

Важным фактором в профилактике травматизма и профзаболеваемости является объем финансирования мероприятий по охране труда. Несмотря на его некоторый рост, разрыв между средним отраслевым и республиканскими показателями в расчете на одного работника возрастает (3620 рублей против 7105 рублей по Республике).

В охране труда важнейшая роль принадлежит организации процесса профилактиче-



ской работы, и специалист по охране труда – ключевая фигура в создании безопасных условий труда. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ такие штатные должности должны быть в организациях с численностью 50 человек и более. На деле руководители возлагают обязанности специалистов по охране труда на других работников, в основном из числа ИТР-агрономов, механиков, практика свидетельствует о неэффективности подобных совмещений.

В ряде организаций эта работа совершенно запущена не только из-за сложного финансового положения, а отсутствия внимания к условиям труда. Другое негативное явление – стремление отдельных руководителей, специалистов приукрашивать положение дел, сохранить положительные показатели путем скрытия несчастных случаев, попыток обвинить в происшедшем самих пострадавших, с чем нельзя мириться.

Задачами рескома, райкомов, горкома и профкомов на предстоящий период являются повышение требовательности к руководителям по неуклонному соблюдению законодательства об охране труда, усиление роли профактива в проведении общественного контроля, использование в полной мере возможностей коллективных договоров в вопросах улучшения условий труда и быта работающих.

В реализации общественного контроля большую роль должен играть широкий актив членов комиссий и уполномоченных лиц по охране труда. Сегодня в аграрном секторе Республики избраны и действуют 219 комиссий и 489 уполномоченных лиц по охране труда. Ежегодно немалая их часть проходит обучение. Но, к сожалению, многие не привлекаются к мероприятиям по профилактике травматизма.

В нынешних условиях профсоюзные органы видят свою роль в общественном контроле за соблюдением законодательства об охране труда, ставят цели не допустить снижения гарантий и прав трудящихся, сохранить их здоровье и жизнь.

*Информация Чувашской
республиканской
организации Профсоюза*

ОХРАНЕ ТРУДА - ВНИМАНИЕ ПРОФСОЮЗА

Президиум Брянской областной организации Профсоюза обсудил проблемы охраны труда в агропромышленном комплексе области.

При рассмотрении вопроса о ходе реализации ФЗ «О специальной оценке условий труда» в организациях АПК особое внимание было уделено профсоюзному контролю за объективным проведением спецоценки и предоставлением льгот работникам. Отмечено, что во всех организациях АПК соблюдаются требования законодательства об обязательном включении в состав комиссий по проведению СОУТ председателей профорганизаций со статусом постоянных членов. Они принимают участие во всех этапах работы.

Вместе с тем в отрасли уделяется недостаточное внимание проведению СОУТ на сельскохозяйственных предприятиях. Из 4097 рабочих мест спецоценка проведена на 2041, при этом на 779 установлены вредные условия труда. Одной из причин неудовлетворительного проведения СОУТ является отсутствие денежных средств вследствие высокой закредитованности сельхозорганизаций. Также отмечена слабая информированность руководителей и работников по вопросам проведения СОУТ, неудовлетворительная подготовка рабочих мест к ее проведению.

Президиум обязал районные комитеты обеспечить мониторинг проведения СОУТ в организациях АПК и обязательное участие в ее проведении первичных профсоюзных организаций; регулярно рассматривать результаты мониторинга СОУТ на заседаниях президиумов, профкомов, собраниях первичных профсоюзных организаций; инициировать включение в коллективные договоры и соглашения положений по сохранению льгот, гарантий и компенсаций для работников.

Также на заседании рассмотрен вопрос обеспечения работников АПК специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Работа по коренному улучшению обеспечения трудящихся и инженерно-технических работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ определена в коллективных договорах, систематически рассматривается на заседаниях профкомов. По предложению профсоюзных комитетов в стандарт предприятий культуры производства введен показатель «Состояние спецодежды на рабочих местах», который учитывается при определении оценки по культуре производства в каждом цехе. Был одобрен опыт работы администраций и профсоюзных комитетов ОАО «Брянский

молочный комбинат» (А.Г.Рябцев, Т.Б.Рогожина), ЗАО «Карачевмолпром» (П.С.Васюков, Г.Н.Концевич), ОАО «Стройсервис» (А.С.Кузнецов, Е.В.Щербакова), ОАО «Брянконфи» (С.П.Шишикова, Е.А.Ласунова) по своевременному обеспечению работников качественной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. На указанных предприятиях созданы все необходимые условия для того, чтобы каждый рабочий был обеспечен в соответствии с действующими нормами законодательства качественной спецодеждой. Имеются демонстрационные площадки, где представлены средства индивидуальной защиты, швейные и ремонтные участки (мастерские), где можно своевременно и качественно отремонтировать спецодежду. Имеются машины для химчистки и стирки спецодежды, гладильные прессы, дегазационные камеры и т. д.

На предприятиях широко используется трехступенчатый контроль по охране труда, значительно активизирована работа уполномоченных лиц, профгрупп по контролю за тем, чтобы каждый работник был в чистой, соответствующей условиям труда спецодежде. В этих коллективах проведено специальное обследование и выполнены меры по улучшению условий труда на рабочих местах, как результат — улучшены условия труда 46 работников.

Обращено внимание на то, что во многих организациях сельскохозяйственного производства, включая крестьянско-фермерские хозяйства, неудовлетворительно проводится специальное обследование условий труда, не уделяется должное внимание обеспечению работников качественной спецодеждой и соответствующими средствами индивидуальной защиты.

Председателям районных и первичных профсоюзных организаций предложено дополнить районные отраслевые соглашения, коллективные договоры, стандарты предприятий по культуре производства показателем «состояние спецодежды на рабочих местах»: бережному отношению к спецодежде самих рабочих, нахождению их на работе в опрятной и чистой спецодежде, и учитывать данный показатель при определении оценки культуры производства по каждому цеху, участку, бригаде и т. д.

Информация Брянской областной организации Профсоюза

ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ ВОЛГАУ: ОТ СОЗДАНИЯ ДО НАШИХ ДНЕЙ

История зарождения первичной профсоюзной организации преподавателей Волгоградского государственного аграрного университета началась в далеком 1944 году в городе Урюпинске одновременно с созданием ВолГАУ. Тогда первичка объединяла всего 130 человек, и на протяжении почти 73 лет профсоюзная организация росла, спланивалась и укреплялась, приобретала богатый опыт и традиции. Заслугой тому были люди, которые, не жалея сил и здоровья, отстаивали интересы коллектива. На сегодняшний день профсоюзная организация ВолГАУ объединяет представителей мощного высокоинтеллектуального коллектива ученых, преподавателей и сотрудников. В профсоюзной организации университета насчитывается 1148 членов Профсоюза из общего числа работающих 1214 человек, что составляет 94,6%, в том числе молодежи до 35 лет – 365, женщин – 724, мужчин – 424 человека.

За цифрами профсоюзного членства стоит большая серьезная разъяснительная работа всех членов профкома, председателей профбюро и профгруппоргов, которыми на протяжении девяти последних лет руководил Александр Васильевич Смыков, являясь председателем первичной профсоюзной организации Волгоградского ГАУ.

В ВолГАУ, кроме восьми факультетов и двух институтов: повышения квалификации и непрерывного образования, создана большая сеть вспомогательных центров и служб, способствующих целенаправленной работе ректората, административно-хозяйственной части и всего университета в целом.

Помощь в эффективной работе этим структурам оказывает большой профсоюзный актив, следящий за условиями труда, дисциплиной и соблюдением Трудового кодекса РФ в университете. Это требует от членов профкома большой выдержки и терпения, внимательного и доброго отношения к каждому члену Профсоюза. Эти качества стали главными в работе профсоюзных кадров и закрепились в университете, как хорошая традиция. Ведь председателей профбюро и профгруппоргов выбирают люди, коллектив, предпочтение отдается лучшим из лучших и по человеческим качествам, и по деловым, людям неравнодушным и ответственным не только за порученное дело, но и за коллектив, оказавший им доверие.

Профком ВолГАУ строит свою работу на принципах сотрудничества, равноправного диалога и социального партнерства с руководством университета. Это одно из приоритетных направлений деятельности профсоюзного комитета, который успешно и плодотворно его осуществляет, о чем свидетельствуют ежегодные грамоты и награды. Инициативы и обращения профсоюзной организации всегда поддерживались, о чем свидетельствует статистика выделения де-



нежных средств сотрудникам из фонда университета за последние четыре года.

На социальные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия сотрудникам были выделены денежные суммы: в связи с юбилейными датами – более 2,1 млн рублей, материальной помощи – более 1 млн рублей, на санаторно-курортное лечение – порядка 2,3 млн рублей, чествование ветеранов – 122 тысяч рублей, на детские новогодние подарки – более 355 тысяч рублей. Ежегодно из фонда сотрудникам университета бесплатно выделяется 40 тонн лука и картофеля (на сумму более 5,2 млн рублей за четыре года). Всего сумма затрат составила порядка 11,1 млн рублей.

В ноябре 2015 года был принят коллективный договор на новый срок. В нем детально отражены все вопросы, касающиеся жизни коллектива: регламент рабочего времени и отдыха, отпуск сотрудников, оплата труда, внутренний распорядок, охрана труда и техника безопасности, права и обязанности администрации и профкома. В работе по подготовке проекта документа принимали активное участие все члены профкома. Коллективный договор университета был отмечен дипломом Комитета областной организации Профсоюза, как лучший среди учебных заведений. В соответствии с коллективным договором профкому предстоит постоянная

работа по выполнению статей, касающихся системы оплаты и охраны труда, культурно-массовых мероприятий, повышения трудовой дисциплины.

Члены профсоюзного комитета участвуют в заседаниях ректората, работают в различных университетских комиссиях, представлены в ученом совете. Профком знакомит руководство с собственной позицией по всем возникающим вопросам, она всегда учитывается при принятии управленческих решений.

Заседания профсоюзного комитета проводятся один раз в месяц. Бурно и активно обсуждаются вопросы и по жилью, и по охране труда, и по выполнению колдоговора, санаторным путевкам и увеличению суммы, выделяемой на материальную помощь. Рассматриваются перспективные планы работы, заключение договоров. Обсуждаются и другие вопросы, касающиеся улучшения условий труда, быта и социальной защиты сотрудников.

К сожалению, профсоюзная организация не обладает достаточными средствами, чтобы полностью удовлетворить потребности членов Профсоюза в отдыхе и лечении. И в этой ситуации всегда оказывает поддержку руководство университета в лице А.С.Овчинникова.

За прошедшие годы не было ни одного случая с задержкой заработной платы. Кроме того, с 1 сентября 2016 г. произошло повышение окладов на 48%, постоянно выплачиваются надбавки за интенсивность, компенсации, ежеквартальные премии, а в конце года - 13 зарплата.

Профсоюзная организация поддерживает постоянную связь с Комитетом областной организации Профсоюза и активно участвует в его мероприятиях, селекторных совещаниях и заседаниях. В октябре 2016 года обком организовал встречу Губернатора области



А.И.Бочарова с профсоюзными кадрами региона, внимание участников мероприятия акцентировалось на необходимости поддерживать профсоюзы, их активную деятельность по защите прав трудящихся.

Профсоюзная организация ВолГАУ – это важнейший участник эффективного социального партнерства, возможность для каждого члена Профсоюза реализовать свои творческие и профессиональные потребности.

На внеочередной отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации ВолГАУ, которая состоялась в начале 2017 года, в адрес нового состава профкома и председателя профорганизации Е.В.Лабутиной прозвучали пожелания в будущем уделить больше внимания работе постоянных комиссий, особенно жилищно-бытовой (в ее обязанности входит контроль за точками общественного питания), культурно-массовой, комиссий по охране труда и социальной защите. Своевременно информировать сотрудников о проводимых мероприятиях, чтобы коллектив постоянно ощущал защиту со стороны профкома, чтобы было желание общаться и сотрудничать, ни у кого не возникало вопросов: «А что дает нам профсоюз?» Чтобы членство в Профсоюзе стало потребностью каждого работающего в университете, как показатель гражданской позиции, свидетельство солидарности и общности в коллективе, как в большой и дружной семье.

Внеочередная отчетно-выборная конференция выразила твердую уверенность, что профком, опираясь на накопленный опыт, активную поддержку ректора, обкома, в тесном контакте с руководителями структурных подразделений университета, председателями профбюро и профгруппорганами будет успешно решать вопросы по защите социально-экономических интересов сотрудников университета, сделает все возможное, чтобы и дальше обеспечивать высокий уровень научной, образовательной и воспитательной работы в университете.

*Информация
первичной профсоюзной организации
Волгоградского государственного
аграрного университета*



СЛУЖУ СЕЛУ!

Иван Николаевич Кропотин - офицер запаса, полковник. Однако его гражданская работа на протяжении последних 15 лет - во главе Удмуртской республиканской организации Профсоюза не легче, а в каких-то моментах и тяжелее военной службы. В интервью он рассказывает о проблемах села и профсоюзной деятельности в регионе.

На эту должность я был избран в 2001 году. Если раньше про меня можно было сказать «вояка», то теперь я - матерый сельхозработник. В России принято считать, что сельское хозяйство не требует особых умений, казалось бы, чего там сложного - сей, коси, собирай... Но когда я начал вникать во все нюансы, оказалось, что моих знаний не хватает, хотя я парень деревенский, с крестьянскими корнями, в юности даже был помощником комбайнера.

На селе проблем масса. Недавно я встретился с жителями села Тыловой Дебесского района. Этот населенный пункт расположен на середине дороги между Дебесами и Шарканом. В позапрошлом веке через Дебесы проходил Сибирский тракт, сам царь Александр I ехал через эти места на Ижевский завод. Сколько времени уже прошло, а дороги нет до сих пор.

По-моему, это единственный участок в Удмуртии, где между районами на протяжении порядка 50 км отсутствует асфальтовое покрытие. Людям много лет обещают исправить ситуацию, но ничего не меняется. В район приезжал глава Удмуртии Александр Васильевич Соловьев, оказалось, что в бюджете Республики нет средств на эти цели. После разговора с ним мы стали готовить обращение к Президенту России с просьбой о выделении федеральных средств на строительство дороги. Сейчас оно находится на доработке, идет сбор подписей.

Профсоюз - единственное профессиональное объединение в сельском хозяйстве. В Татарстане профсоюзные организации созданы практически во всех коллективах, в Профсоюзе состоит свыше 90% селян. Аналогичная ситуация в Башкортостане. Да, собственно говоря, соседи их и не уничтожали: они взяли все хорошее из советского периода и успешно применили его в реалиях сегодняшнего дня. У нас наоборот. В советской Удмуртии в Профсоюз входили 99% работников сельского хозяйства, это более 200 тысяч человек, но в эпоху перестройки эта система была разрушена. В 2001 году я пришел, как говорят, на разбитое корыто, и при этом оно разбивалось все дальше и дальше. В данный момент, к сожалению, у нас всего 7 тысяч членов Профсоюза, 80 первичных организаций.



И.Н. Кропотин

Профсоюзу не хватает поддержки со стороны власти. Мне так и не удалось добиться того, чтобы Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики, руководство муниципалитетов целенаправленно и постоянно способствовали продвижению идеи социального партнерства. Но, надо признать, определенная работа в этом направлении ведется. В начале года представители Министерства объехали все районы. Но пока что мы не создали ни одной первичной организации. Хотя объединение людей через трудовые коллективы, на мой взгляд, могло бы стать одной из национальных идей. Ведь не зря же говорят, что мы непобедимы тогда, когда едины.

Среди руководителей сельскохозяйственных предприятий Удмуртии, к сожалению, нет понимания этого вопроса. Нет по одной простой причине: они считают, что в условиях рынка выживает сильнейший. Они хотят выгоды сейчас и только для себя, не думая, что при объединении защищать общие интересы гораздо легче.

Работодателям тоже необходимо свое объединение. Оно могло бы стать рупором сельскохозяйственных организаций Удмуртии, и даже страны. Юридически у нас такая организация существует, но, чтобы она заработала, нужны организаторы, люди инициативные, способные ее усилить. Многие люди в Республике инертны, видимо, во

многим проблемы у нас в головах.

Республиканскому комитету приходится защищать интересы отрасли на всех уровнях власти. От нашего имени ежегодно поступает 15-20 обращений в различные инстанции. За примером далеко ходить не буду.

Один из последних вопросов - регулирование закупочных цен на молоко. Лет семь-восемь назад мы уже обращались в антимонопольную службу с просьбой провести проверку стоимости молока-сырья. Тогда, конечно, сговор переработчиков не был подтвержден, но благодаря вмешательству ведомства крестьяне получили дополнительный доход в размере 2,5 млрд рублей. В этом году мы пошли по аналогичному пути - и получили такой же ответ, что перегибов со стороны молокоперерабатывающих предприятий, торговых сетей нет. Но нам обещали в сентябре еще раз перепроверить ситуацию. Я очень надеюсь, что в итоге переработчики все-таки должны будут поднять закупочные цены.

АПК сейчас на подъеме, такую мысль недавно всенародно озвучил Владимир Владимирович Путин. Я согласен с ним, что сельское производство увеличивается. И, судя по официальным данным, растет и зарплата. Но эти цифры в первую очередь греют душу чиновника, а не простого человека. Работники, специалисты и руководители имеют разный заработок, и в итоге средний размер по отрасли выходит как бы неплохим. А по факту зарплата на предприятиях АПК, где есть профсоюзные организации, за первое полугодие текущего года составила 14,9 тысяч рублей, это 60% от среднереспубликанского уровня. Поэтому 7 октября на заседании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Удмуртии мы предложили вести учет средней зарплаты в Республике по категориям работающих. Тогда было бы точно ясно, какими темпами растет заработная плата.

Уровень заработной платы в стране занижен по сравнению с рыночной стоимостью труда, а в сельском хозяйстве - тем более. В Удмуртии эта проблема актуальна во многом еще и потому, что у нас не отрегулированы закупочные цены на молоко, без этого мы никогда не добьемся хорошей жизни на селе. Отмечу также, что темпы роста оплаты труда в сельском хозяйстве Республики отстают от планового показателя текущего года, предусмотренного республиканской отраслевой программой развития сельского хозяйства. В соответствии с ней к 2020 году средний уровень зарплаты на селе должен достичь 21 тысячи рублей, что, безусловно,

нас не устраивает. Отсутствие денег - один из основных тормозов развития АПК. Из республиканского бюджета село дотируется неплохо, но на уровне Федерации вливания в отрасль минимальны. Как можно ставить задачу добиться продовольственной безопасности страны за короткие сроки, не обеспечив производителей ресурсами?

Посмотрите на международный опыт. В Германии из бюджета в сельское хозяйство направляется 15%, в Америке - 20%, в Англии - 12%. Поэтому за рубежом высоко развитый АПК. А у нас десять лет назад на сельское хозяйство выделяли 0,1% бюджета страны. Сегодня отрасль финансируется в размере 1%, но этих объемов недостаточно. Поэтому я считаю, что правильное распределение финансовых ресурсов по статьям бюджета, а также увеличение государственной поддержки сельскохозяйственной отрасли - это главные и основные двигатели ее развития.

Какие меры необходимо принять для поддержки отрасли? В первую очередь установить финансирование АПК на уровне не менее 10% от общего российского бюджета. Нужно, чтобы производители сырья получали не менее 60% в конечной цене продукта, а максимальная наценка торговых сетей составляла не более 10%. Выпускникам сельскохозяйственных вузов требуется господдержка в размере 1 млн рублей, равно как и врачам по программе «Земский доктор». Работники сельского хозяйства должны иметь льготный трудовой стаж для выхода на пенсию, так же как и врачи, учителя, работающие в сельской местности. У нас на селе примерно равное количество представителей здравоохранения, образования и АПК, но почему последние, те, кто ежедневно кормит всю страну, должны жить и трудиться в гораздо худших условиях?

*Подготовила Ирина Комлева,
литературный редактор журналов
«Деловая Репутация»,
«Агропром Удмуртии»,
главный редактор журнала
«Вестник Минстроя УР»*

О ДЕТСКИХ ВЫЧЕТАХ, ДОПЛАТАХ И ПРЕМИЯХ

Имеет ли работник право на детский вычет по НДФЛ, если его ребенок зарабатывает самостоятельно?

Да. Стандартный вычет предоставляйте, даже если ребенок сотрудника уже сам работает и получает деньги. Чиновники считают так же (письмо Минфина России от 30 июня 2014 г. №03-04-05/31345).

Совместитель принес заявление на детский вычет по НДФЛ. Имеет ли он на него право или должен получить на основной работе?

Совместитель имеет право на такой вычет, если не получил его по основному месту работы. Стандартные вычеты по НДФЛ работник может получать у любого из работодателей (п. 3 ст. 218 НК РФ). У какого именно, работник выбирает сам. Не важно, основное это место работы или совместительство. В заявлении на вычет пусть напишет, что не получает вычеты по основному месту работы, и приложит документы, подтверждающие право на вычет.

Работники трудятся посменно. Как оплатить смены, которые выпадают на праздничные 23 февраля и 8 марта и выходной 24 февраля?

23 февраля и 8 марта оплачивайте в двойном размере — как работу в праздник. Режим труда в данном случае ничего не меняет (ст. 153 ТК РФ). Работу 24 февраля оплачивайте в одинарном размере, потому что это не праздничный день, а перенос выходного дня.

Бухгалтер по ошибке выдал сотруднику зарплату два раза. Можно ли удержать переплату без согласия работника?

Нет, нельзя. Работодатель вправе удерживать только переплату, которая возникла в результате счетной, то есть арифметической, ошибки. Возвращать деньги сотрудник тоже не обязан. Но можно попросить его, чтобы он разрешил удержать лишнюю сумму из следующей зарплаты или вернул переплату добровольно.

Директор выписал всем сотрудницам премию к 8 Марта. Надо ли вписывать ее в трудовые книжки в раздел о поощрениях?

Нет, не надо. В трудовые книжки надо вписывать только такие премии, которые сотрудник получает за заслуги (ч. 4 ст. 66 ТК РФ, подп. «в» п. 24 Правил, утв. постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225).

Журнал «Главбух» №4, февраль 2017 г.

ТЕПЕРЬ НЕ ВАЖНО, КОГДА ОТКРЫТ БОЛЬНИЧНЫЙ

Главное изменение: Фонд социального страхования Российской Федерации не откажется возместить пособие, если детский больничный открыт в выходной.

Листок нетрудоспособности по уходу за больным ребенком врач вправе выдать даже в выходной или праздник. А ФСС РФ обязан возместить пособие на основании такого листка. Такой вывод впервые сделали чиновники из Фонда.

Пособие рассчитывают за все календарные дни болезни, включая выходные и праздники. Не важно, кто болел — сам работник или родственник, за которым он ухаживал (ч. 5, 8 ст. 6 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ).

Но было не ясно, можно ли оплачивать больничный, который открыт в выходной. Ведь родителя освобождать от работы нет необходимости. В ФСС подтвердили, что врач вправе открыть больничный в выходной, а компания должна начислить пособие за этот день. Листок временно освобожденному от работы сотруднику не положен, только если болезнь ребенка пришлось на период: ежегодного отпуска, отпуска по беременности и родам, ухода за ребенком до трех лет, отпуска за свой счет. В таких случаях листок выдается со дня, когда сотрудник должен выйти на работу (п. 41 Порядка, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. №624н).

Источник: письмо ФСС РФ от 31 января 2017 г. №02-09-14/22-03-848

Журнал «Главбух» №5, март 2017 г.

Поздравляем Председателя Профсоюза Н.Н. АГАПОВУ с награждением Благодарностью Правительства Российской Федерации за большой личный вклад в развитие социального партнерства в Российской Федерации, многолетнюю плодотворную работу и в связи с 25-летием образования Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



ПОЗДРАВЛЯЕМ с днем рождения в марте

АГАПОВУ Наталью Николаевну - Председателя Профсоюза работников АПК РФ;

ГОЛОВАСТИКОВУ Ирину Борисовну - председателя Вологодской областной организации Профсоюза;

ГУРЬЕВА Виктора Евгеньевича - председателя первичной профсоюзной организации колхоза им. Горина, Белгородская область;

ДРОЖЖАКОВА Виталия Анатольевича - председателя Красноярской краевой организации Профсоюза;

МОСКОВСКУЮ Валентину Максимовну - председателя Тульской областной организации Профсоюза;

МЯГКОВУ Анастасию Фокеевну - референта Председателя Профсоюза;

ОГАНЕСЯН Галину Ивановну - председателя Сахалинской областной организации Профсоюза;

СТЕПАНОВУ Валентину Георгиевну - председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Омский бекон», Омская область;

ФАТИНА Александра Викторовича - председателя Ивановской областной организации Профсоюза;

ШАРАПОВУ Викторю Юрьевну - председателя Карельской республиканской организации Профсоюза.

С награждением Почетной грамотой Федерации Независимых Профсоюзов России

АЛИЛОВА Магомедали Мутиновича - заведующего аналитической лабораторией Федерального государственного бюджетного учреждения «Дагестанский научно-исследовательский институт сельского хозяйства им. Ф.Г.Кисриева», председателя первичной профсоюзной организации;

САЛИКОВУ Зою Алексеевну - бухгалтера Научно-исследовательского института сельского хозяйства имени В.В.Докучаева, заместителя председателя первичной профсоюзной организации, Воронежская область;

ТИХУЮ Елену Славовну - начальника отдела кадров акционерного общества «Анастасиевское», председателя первичной профсоюзной организации, Краснодарский край.