



АгроПрофКурьер

Информационно-аналитический вестник
Профсоюза работников АПК РФ

№2 (327)
февраль 2017



ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

Социальное партнерство

Подписано Отраслевое соглашение по АПК Вологодской области.....	3
Подписано Соглашение по АПК Республики Карелия.....	4

Борьба продолжается

Защищаем права членов Профсоюза!.....	5
---------------------------------------	---

Международная работа

«Объединяться, бороться, побеждать» - это не просто слова, а руководство к действию!.....	7
---	---

Для размышления

Чего хотят и что получают организаторы от образовательных семинаров.....	10
--	----

Вести регионов

Ставропольская краевая организация.....	14
Профсоюзная хроника.....	15

Охрана труда

Коллективный договор - основа социального партнерства.....	21
Обучение по охране труда.....	24

Работа с женщинами

О роли профорганизаций в регулировании жизненных проблем женщин - работниц организаций АПК.....	25
---	----

Консультации

Новые формы справок и свидетельств.....	28
О новых трудовых договорах и больничных листах.....	29
Новые правила регистрации права на недвижимое имущество.....	30
О пособиях по уходу за ребенком, беременности и родам.....	31

Поздравляем!

На обложке: участники ежегодных соревнований по бильярду среди членов Профсоюза (Пензенская область, 2012 г.)

ПОДПИСАНО ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АПК ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

После года действия двустороннего Соглашения подписи под Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Вологодской области на 2017-2019 годы вновь поставили все три стороны социального партнерства: председатель областной организации Профсоюза Ирина Борисовна Головастикова, председатель Агропромышленного союза Вологодской области Владимир Викторович Буланов, и. о. начальника Департамента сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области Анна Сергеевна Беляевская.

Соглашение было подписано на заседании Комитета областной организации Профсоюза. Участники мероприятия также обсудили вопросы финансирования агропромышленного комплекса области в 2016 и 2017 годах и перспективы развития отрасли.

«Мы придаем большое значение развитию социального партнерства в отрасли. С тех пор, как в нашей области был подписан закон от 21.10.2008 №1748-ОД «О социальном партнерстве в Вологодской области», мы накопили большой опыт практической работы в данной сфере. Для нас важно, чтобы все стороны были заинтересованы в развитии этих отношений, так как от нашего взаимопонимания зависит развитие АПК. Сельское хозяйство нуждается во всяческой поддержке со стороны государства в связи с экономическими проблемами, введением санкций, программой импортозамещения. Мы получили немалую поддержку в 2016 году, большое внимание отрасли уделяют на всех уровнях, говорил о развитии АПК и Президент России в своем Послании к Федеральному Собранию. Но сейчас самое время по-новому оценить вложения в сельское хозяйство: не только как в социально важную отрасль, в сохранение рабочих мест и обеспечение продовольственной безопасности страны, но и как в бизнес, который может и должен быть прибыльным, двигать вперед экономику регионов», - отметила председатель областной организации Профсоюза



И.Б.Головастикова.

«В нашей области мощное аграрное движение: вместе с работодателями областная организация Профсоюза всегда боролась за судьбу предприятий и работников. Но сейчас важны не только объемы бюджетной поддержки, но и ее результат: как эти средства улучшили качество жизни сельских тружеников. Объем производства растет, а заработная плата в отрасли повышается очень медленно: сейчас она составляет 75-80% от среднеобластной. Мы сделали очень важный шаг: закрепили в Соглашении минимальную заработную плату на уровне прожиточного минимума. Причем необходимость этого поддержали и работодатели, так как без достойной заработной платы их ждет серьезный кадровый голод. Мы не должны выбирать между сохранением рабочих мест и повышением заработной платы, и работодатели согласны с этим.

Мы подписали достойный документ. Он важен для нашей дальнейшей работы по закреплению кадров на селе, развитию молодежного движения, для улучшения условий труда работников. Отраслевое соглашение будет работать и поможет решить все важные проблемы за столом переговоров, чтобы отрасль развивалась, а люди жили лучше», - комментирует Ирина Борисовна.

Информация Вологодской областной организации Профсоюза

ПОДПИСАНО СОГЛАШЕНИЕ ПО АПК РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

Соглашение по агропромышленному комплексу Республики Карелия на 2017-2019 годы было подписано Министерством сельского, рыбного и охотничьего хозяйства Республики Карелия (министр В.Л.Телицын) и Карельской республиканской организацией Профсоюза работников АПК РФ (председатель В.Ю.Шарапова).



В соответствии с Соглашением обе стороны приняли на себя обязательства развивать в отрасли социальное партнерство, коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.

Главными направлениями деятельности сторон социального партнерства по выполнению Соглашения являются:

- совершенствование социально-трудовых и экономических отношений в сфере деятельности АПК;
- соблюдение установленных законодательством прав работников в области трудовых отношений и социальных гарантий, а также коллективных договоров и соглашений, регламентирующих отношения работников и работодателей.

В числе важнейших мер:

- создание новых рабочих мест;
- предотвращение массовых увольнений;
- исключение из практики работы нелегальной занятости, стимулирование легальных трудовых отношений.

Стороны Соглашения по агропромышленному комплексу Республики Карелия на 2017-2019 годы заявили, что главной

целью совместной политики в области оплаты труда в организациях агропромышленного комплекса будет своевременная выплата заработной платы работникам, ее повышение до уровня средней зарплаты по Республике.

В целях защиты прав и интересов работников АПК Карельская республиканская организация Профсоюза будет осуществлять профсоюзный контроль за своевременностью выплаты заработной платы и уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Примечание: отраслевое объединение работодателей в Республике Карелия отсутствует, поэтому подписантами Соглашения выступили две стороны социального партнерства.

*Информация
Карельской республиканской
организации Профсоюза*

ЗАЩИЩАЕМ ПРАВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА!

Более 300 тысяч рублей удалось взыскать профкому ООО «Союз Святого Иоанна Воина» (оператор по доставке продуктов питания и сопутствующих товаров в сетевые супермаркеты «Верный») с работодателя. 17 января 2017 года было заключено мировое соглашение о выплате денежных сумм членам Профсоюза за сверхурочную работу, за труд в праздничные дни, в ночные часы и за причиненный моральный вред.

Однако борьба продолжается. Еще в мае прошлого года администрация в одностороннем порядке, без согласования с профкомом урезала зарплаты водителям, а затем начала увольнять несогласных членов Профсоюза. С мая по ноябрь работу потеряли 27 членов Профсоюза. Районный суд не принял во внимание нарушение законодательства в части учета мотивированного мнения профсоюзной организации, и уволенные работники при поддержке Московской городской организации Профсоюза и Центра социально-трудовых прав подали апелляционное заявление в Мосгорсуд. Заседание назначено на 4 апреля с.г.

Начало борьбы

Первичная профорганизация была создана в марте 2015 года при поддержке Московской городской организации Профсоюза, и в течение двух лет она последовательно добивается соблюдения прав работников. За этот период первичка не только выстояла, но и добилась устранения ряда значительных нарушений трудового законодательства РФ, а также законов о профсоюзах и о безопасности дорожного движения.

Работодатель регулярно нарушал установленный Трудовым кодексом РФ порядок: произвольно менялись графики сменности; не велся должным образом учет рабочего времени, не учитывались и не оплачивались часы и смены, отработанные вне графика по указанию непосредственного руководителя; не соблюдался установленный режим труда и отдыха. Водители работали более 12 часов в день, нарушались требования о продолжительности предоставляемого еженедельного непрерывного отдыха; работа в выходные и праздничные дни оплачивалась в одинарном размере, ночные и сверхурочные часы не учитывались и не оплачивались; в нарушение требований законодательства о труде водителей был установлен суммированный учет с годовым учетным периодом; работникам не выдавалась спецодежда, не были должным образом оборудованы места для отдыха, приема пищи и прочее.

Вскоре после извещения работодателя о создании первичной профсоюзной организации по надуманному поводу был уволен председатель первички Е.Г.Громов, а вслед за ним член профкома А.П.Попов. При помощи юристов Московской городской организации Профсоюза оба профактивиста были восстановлены в должности Никулинским районным судом Москвы – Е.Г.Громов в мае 2015 года, А.П.Попов – в декабре.



При содействии Профсоюза водители неоднократно письменно обращались в Никулинскую районную прокуратуру и в гострудинспекцию по фактам нарушения работодателем норм трудового законодательства. Прокуратура после проверок указала на выявленные нарушения по 12 статьям ТК РФ. В результате часть была устранена – прекратились авральные изменения месячного графика сменности водителей, работникам начали предоставлять информацию для ознакомления за месяц до введения изменений согласно ст. 103 ТК РФ.

Но другая часть нарушений осталась, так как прокуратура и гострудинспекция не контролировали обстановку в полной мере и не применили действенные меры в отношении работодателя за нарушение трудового законодательства.

Первые победы

Под натиском писем и предписаний работодателя изменил учетный период для водителей с одного года на один месяц, как того требует закон, но оплачивать сверхурочную работу, труд в ночное время, в праздничные и выходные дни должным образом не начал.

Для решения вопроса профактив вновь обратился в Никулинский районный суд,

который вынес заочное решение в пользу вновь избранного председателя первичной профсоюзной организации А.И.Польдяева и его заместителя И.П.Смирнова. За работу в праздничные и в выходные дни, сверхурочную работу, труд в ночное время и за моральный ущерб работодатель по решению суда должен был выплатить более 100 тысяч рублей.

Аналогичные иски подали член профкома А.П.Попов (более 150 тысяч рублей невыплаченной зарплаты и компенсации морального вреда), а также восемь водителей – членов Профсоюза. Представители работодателя пытались оспорить предъявленные иски, но в результате согласились на мировое соглашение, в соответствии с которым общая сумма выплат членам Профсоюза составила 306997 рублей.

Противостояние накаляется

На этом противостояние между работниками и администрацией не закончилось. Выждав некоторое время, работодатель в качестве наказания отобрал у работников – членов Профсоюза пропуска для проезда личных автомобилей на территорию автопарка «Союза Святого Иоанна Воина». Прокуратура не усмотрела в этом факт дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзу.

Затем работодатель нашел более серьезный способ избавиться от недовольных и ухудшить их материальное положение. Так, водителям было выдано уведомление «Об изменении существенных условий трудового договора», где говорилось, что «будет изменена система оплаты труда без изменения трудовой функции с окладом по часам в размере 15.000 руб. 00 коп. в месяц». При приеме на работу водители, согласно трудовым договорам, получали по дневному тарифу 2667 рублей за смену. Отработав в среднем 14 смен в месяц при графике работы два через два, водители ежемесячно гарантированно получали зарплату в размере 37338 рублей, что существенно выше нового оклада, предложенного работодателем в одностороннем порядке.

Из-за отказа подписать дополнительное соглашение к трудовому договору и работать в измененных условиях были уволены 27 водителей (по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Работодатель проигнорировал письменные запросы профкома о разъяснении причин и правомочности принятого решения, об указании конкретных производственных, технологических, финансовых и организационных факторов, послуживших основанием

к принятию решения об изменении условий труда работников.

Слепая Фемида

Осенью 2016 года члены Профсоюза были вынуждены снова обратиться в Никулинский районный суд. Однако на этот раз им было отказано в исковых требованиях о восстановлении на работе, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда по причине пропущенных сроков исковой давности. Судом не были приняты во внимание требования ст. 74 ТК РФ и разъяснение Пленума Верховного Суда РФ в п. 21 Постановления от 17.03.2004 №2, где сказано: «Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ («Отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора»), необходимо учитывать, что, исходя из статьи 56 ГПК РФ, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным».

В настоящий момент уволенные члены Профсоюза подали апелляционную жалобу в Московский городской суд об отмене решения Никулинского районного суда и принятии нового решения, удовлетворяющего в полном объеме исковые требования. Первичная профсоюзная организация и Московская городская организация Профсоюза готовятся отстаивать права работников.

Юридическую помощь первичке оказывает Центр социально-трудовых прав совместно с уполномоченным представителем Московской городской организации Профсоюза С.А.Григорьевым.

Борьба будет продолжена!

Материал о защите трудовых прав работников ООО «Союз Святого Иоанна Воина» также размещен на сайте Центра социально-трудовых прав - статья «Члены профсоюза получили сверхурочные».

Информация Московской городской организации Профсоюза

«ОБЪЕДИНЯТЬСЯ, БОРОТЬСЯ, ПОБЕЖДАТЬ» - ЭТО НЕ ПРОСТО СЛОВА, А РУКОВОДСТВО К ДЕЙСТВИЮ!

Профсоюз работников АПК РФ является участником профсоюзного движения на глобальном уровне как членская организация Международного союза работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей IUF. Совместно с ЦК Профсоюза и IUF профсоюзные организации на протяжении многих лет успешно добиваются соблюдения прав и интересов работников агропромышленного комплекса России, участвуют в социальном диалоге с руководителями международных компаний. О том, какие дискуссии пройдут на 27-м Конгрессе IUF в августе-сентябре 2017 года, на решение каких проблем будут направлены усилия Международного союза пищевиков, вестнику Профсоюза рассказал координатор IUF по Восточной Европе и Центральной Азии, сотрудник женевского Секретариата Кирилл Александрович Букетов.

- Кирилл Александрович, какие задачи, поставленные предыдущим Конгрессом IUF, решались последние пять лет?

- Предыдущий (26-й) Конгресс состоялся в 2012 году. Основной темой обсуждения было то, как нужно сфокусировать ресурсы организации на самых главных и существенных вызовах, с которыми мы столкнулись, – это падение численности профсоюзных организаций по всему миру и сокращение возможностей для влияния на общественные процессы.

Конгресс обсуждал разные вопросы, но все они рассматривались с точки зрения того, как мы должны провести мобилизацию имеющихся ресурсов. Разработанная в результате дебатов формула заключается в трех словах «Объединяться, бороться, побеждать». Эта цепочка слов включает в себе императив относительно того, как мы должны проводить общественные кампании, чтобы добиваться серьезных результатов и перемен.

В рамках этого мандата на очень многих направлениях за последние пять лет был совершен настоящий прорыв. Большинство



К.А. Букетов

транснациональных компаний пищевого сектора сегодня признают IUF на глобальном уровне. Раньше таких ТНК было мало. Причем это не формальное признание, не просто подписанный документ или декларация. Это выстроенная система, в рамках которой мы решаем проблемные вопросы и уже добились очень многого. К примеру, создания новых моделей для защиты интересов женщин в рамках ТНК, защиты постоянной занятости.

На этих направлениях созданы новые беспрецедентные ситуации, когда, например, под давлением рабочих «Coca-Cola» в Пакистане транснациональные компании стали принимать на работу женщин, что раньше было совершенно невозможно для широкой категории специальностей.



В настоящий момент у нас действуют две рабочие группы в ТНК, которые занимаются вопросами гендерного равенства, добиваются установления прав - предприятие за предприятием: одна работает в компании «Unilever», другая - в «Nestle». Они разрабатывают серьезные стандарты, например, по гарантиям материнства, которые намного выше определенных законодательно во многих странах, где работают ТНК.

Есть рабочая группа, которая взаимодействует с «Unilever», проводит оценку качества условий занятости, введения ограничений на количество рабочих, которые компания может привлекать через частные агентства занятости, где уровень защищенности всегда ниже, чем у тех, кто находится в штате. Как это будет работать здесь, в России, пока не ясно. Так называемый закон о запрете заемного труда формально его запрещает, но на практике вводит в юридический оборот данное понятие и, по сути, пытается регламентировать его, а не запрещать. Поэтому сейчас у частных агентств, которые действуют в России, появляется больше возможностей, и это значит, что нужно выстраивать какую-то систему коллективной защиты, бороться за устойчивую занятость на предприятиях, не ожидая при этом поддержки со стороны государства.

- Что можно сказать о ситуации в нашем регионе?

- Россия является частью Восточной Европы и Центральной Азии, ситуация здесь достаточно сложная и постоянно меняется, причем не в лучшую сторону. Конфликт между Россией и Украиной привел к тому, что фактически разрушены региональные связи. Во всех странах, которые являются участниками такого рода конфликтов, мы столкнулись с серьезным падением уровня жизни, занятости, и это, конечно, отражается на способности работников совместно отстаивать свои права. Тем не менее нашим

членским организациям удается проводить работу, например, с транснациональными компаниями, фокусируясь на главном, - поддерживать требования по повышению заработной платы, как способе выхода из кризиса.

Во всех странах региона, где представлен Международный союз, происходит консолидация членской базы. Что такое IUF, знают не только руководители центральных комитетов, территориальных организаций и не только председатели первичек, но и рядовые члены профсоюзов на уровне предприятий. Они понимают, что являются частью международного профсоюзного движения.

Этот процесс консолидации нам нужно будет завершить оформлением национальных координационных структур в России и Украине. В марте 2017 года в Минске пройдет региональная конференция членских организаций IUF Восточной Европы и Центральной Азии, где мы будем обсуждать, как можно возродить региональную координационную структуру для того, чтобы укреплять организации и связи между ними. Если все пройдет так, как задумано, то мы подойдем к Конгрессу в новом качестве. Более сплоченными, более консолидированными и с большим количеством положительных примеров и результатов нашей деятельности.

- Уже известно, какие темы будут обсуждаться на предстоящем Конгрессе?

- Скорее всего, будем фокусироваться на четырех направлениях.

Первое, классическое для нас - работа с ТНК, поскольку именно они задают правила игры в глобальном секторе выращивания и производства продуктов питания.

Второе направление - общая геополитическая ситуация и то, как мы можем влиять на общественные процессы в свете того, что рабочий класс существенно ослаблен последними победами правых и реакционных



сил в разных странах мира, сменой демократических режимов на откровенно диктаторские. Многие наши организации несут сейчас потери именно из-за изменившегося политического климата.

Также будет большая дискуссия по оформлению политики IUF в сфере охраны труда. Анализируя ситуацию, мы видим, что это вопрос именно политики, вопрос влияния на то, что представляет собой рабочее место.

Мы хотим выдвинуть лозунг стопроцентной безопасности. Нет такого рабочего места, на котором было бы невозможно устранить все риски для жизни и все риски для здоровья. И мы должны требовать от компаний вкладывать ресурсы именно в безопасность и в безвредность, а не откупаться ничтожными компенсациями, которые никак не вернут людям утерянного здоровья и сокращения продолжительности жизни.

Сегодня мы сталкиваемся с настоящим наступлением во всех секторах – работодатели агрессивно переносят ответственность за инциденты на производстве на самих работников, сокращают свой вклад в создание системы безопасности на рабочих местах. Это процесс повсеместный, однако тон здесь задают транснациональные компании.

То есть возникают ситуации, когда, к примеру, на предприятии сотрудникам раздают защитные очки, но они такого плохого качества, что их физически невозможно носить: раздражают кожу, болят глаза. Поэтому работник не надевает их. Но если что-то случается, компания не берет на себя ответственность и говорит: «Мы ему очки выдали, он их не носил».

Или вот еще пример - развозчик из «Domino's Pizza». По условиям договора он должен доставить пиццу на мотоцикле за 30 минут. Если прошло больше, то он оплачивает заказ за счет своих собственных средств. При этом по условиям договора развозчик обязан соблюдать все правила предосторожности и правила дорожного движения. Когда человека ставят в такие условия - от него требуют и качество, и скорость, и безопасность, причем в такой комбинации, что все это невозможно совместить - это и есть попытка переложить ответственность на работников. Мы сталкиваемся с этим, как с массовым процессом.

Будет также дискуссия, которая покажет нам, что на самом деле происходит в ресторанном бизнесе, в пищевой промышленности, в сельском хозяйстве, где идет массовое внедрение все более опасных химикатов и пестицидов, будем анализировать и гости-



ничный сектор. Сейчас уже видна общая тенденция – работодатели осознанно и планомерно меняют само пространство, в котором трудятся люди. К примеру, огромная сеть гостиниц принимает решение увеличить размер кровати. Значит, увеличивается вес и размер матраса, и нагрузка на горничных, которые должны заправить постели в 50-60 номерах. Следствие увеличения нагрузки – массовый рост мышечных заболеваний. По всему миру работодатели вводят новые стандарты, меняя одновременно рабочие места миллионов людей. Мы будем рассматривать это как политический процесс, как стратегию, которую реализуют компании для того, чтобы сократить свои расходы и увеличить прибыль за счет работников. Ну и конечно нам надо понять, как этому противодействовать.

Еще состоится дискуссия, посвященная вопросу реального обеспечения равенства на рабочем месте. На сегодняшний день дискриминация принимает самые разные формы. Мы видим, что в связи с общим ухудшением ситуации в странах, морального климата в обществе люди становятся более агрессивны, нетерпимы друг к другу, менее толерантны, и это, конечно, влияет на то, что происходит на предприятиях. Выборные профсоюзные представители в цехах, на предприятиях – это люди, находящиеся на передовой линии в отстаивании принципа равенства, борьбы с любыми проявлениями дискриминации. Мы не можем позволить работодателям разделять нас, сегрегировать по группам, ослабляя единство рабочих и возможность для коллективных действий.

Вот это ключевые темы, по ним есть общее видение, но существует множество нюансов, разных подходов и фокусов, так что будет живая, интересная дискуссия, которая позволит нам представить идеальную картину мира через пять лет и то, как мы можем к ней приблизиться.

ЧЕГО ХОТЯТ И ЧТО ПОЛУЧАЮТ ОРГАНИЗАТОРЫ ОТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СЕМИНАРОВ

Директор частного образовательного учреждения «Школа трудовых практик» Эдуард Борисович Вохмин о преобладающем подходе к обучению в российских профсоюзах.



Э.Б. Вохмин

Как руководитель образовательного учреждения, я должен был бы вовсю пропагандировать пользу и ценность обучения для профсоюзов. Но, по моим наблюдениям, в том виде и тех формах, в которых это обучение проводится в большинстве случаев, оно заслуживает совсем другого отношения. И да, конечно, есть яркие исключения. И да, не надо всех под одну гребенку. И да, может быть, лучше написать об этих ярких, позитивных, эффективных примерах. Ну так, пожалуйста, возьмите и напишите. С удовольствием, полагаю, все прочитают. Здесь же я хочу поговорить о мейнстриме, о преобладающем подходе в российских профсоюзах к обучению.

Подпорки

Наши профсоюзы относятся к обучению как к чуть ли не сакральному действию. Обучение, коротко говоря, должно решить, вот ни много ни мало, сразу все задачи и преодолеть все проблемы профсоюзной организации. Например:

- семинар по загадочной мотивации профсоюзного членства для всех без разбору выборных лиц должен привести к росту числа членов и укреплению рядов;

- семинар для не членов профсоюза: «Что такое профсоюз и с чем и зачем его едят» должен вызвать очередь в профком за заявлениями о вступлении;

- семинар по психологическим приемам переговоров должен сделать из участников крутых переговорщиков, которые положат на лопатки всю дирекцию по персоналу, не проходившую (вот не повезло-то!) такого уникального двухдневного обучения;

- семинар для вновь избранных профгруппоргов (однодневный) должен просто перевернуть всю низовую работу профсоюза с работниками;

- трехчасовая лекция о положениях Трудового кодекса для трехсот слушателей должна превратить их в борцов за свои права и за права товарищей (точно так же, как и для тридцати слушателей)...

Мне бы вот уже остановиться с перечнем столь распространенных надежд на «магические превращения», тем более что многие участники процесса сами могут продолжить. Но хочется еще одно от себя добавить - в качестве рогатого черепа на ритуальный пирог:

- семинар по стратегическому планированию в дуплете с семинаром по модернизации профсоюза должен привести к перевооружению прежних основ и переустройству профсоюзной жизни на новых, светлых, добрых и одновременно с мощными кулаками принципах. То есть старый, добрый (в смысле беззубый), патерналистский, а по-простому - уж простите - кондовый профсоюз, действующий на архаичном предприятии государством регулируемой отрасли, вдруг станет новым, передовым, со всех сторон эффективным, а то еще и каким-то органайзинговым...

Не верим, но продолжаем

При всем при том, по-моему, очевидно, что по-настоящему во все это мало кто верит (потому и псевдокульт). Семинары «по мотивации» идут десятками, а кривая членства стабильно падает вниз, даже опережая показатели сокращения в отрасли. В переговорах решающими оказываются банальный

баланс сил, экономическая ситуация, да и много других факторов, никак не связанных со знанием приемов, как противостоять манипуляции. Знание о том, что в какой-то толстой книге написаны чьи-то права, легко смывается прицельным воздействием начальства с участием служб безопасности. А для упорных героев индивидуальное отстаивание прав заканчивается огромными издержками, кратно превышающими ценность «восстановленного права».

Актив патерналистского типа профсоюза, с жаром поспорив и нарисовав вдохновляющие цели на флипчартах (офисных мольбертах. - Прим. ред.), возвращается к своей повседневной рутине. Как гласит одно высказывание, ставшее уже почти мемом в определенных профсоюзных кругах, «сто семинаров, а толку ноль». Не верим, но продолжаем культивировать.

Вряд ли здесь необходимо углубляться в причины такого раздвоения, которое, видимо, две стороны одной медали. Скорее всего, такая позиция нужна, потому что удобна, выгодна и т. д. и т. п. Но пока достаточно диагностики, выводы-то какие?

Звучало и такое опровержение того мема: «Мы гораздо более эффективны в обучении. У нас ноль семинаров, и толку тоже ноль». Такой ответ вызывает слабую улыбку, не более. Для профсоюзной организации «замереть» - вовсе не означает ни безошибочности, ни стабильности, ни точки безубыточности. Внешняя и внутренняя среда шевелит как мозгами и руками (прежде всего руководители компании-работодателя), так и ногами и языками (это уже про работников вашего предприятия). И шевелят они всем этим в одном направлении - чтобы смахнуть профсоюз с поля трудовых отношений. Мы живем, к сожалению, во времена постоянно усиливающейся конкуренции и усложняющихся условий выживания в этом мире. И да, ваш работодатель - не только ваш социальный партнер (эксплуататор, классовый враг - в зависимости от вашего мировоззрения или фантазий), а прежде всего конкурент. И даже сверх того: работники вашего предприятия в большинстве своем - не только сторонники (пофигисты, противники) вашей профсоюзной организации. Они еще и ваши конкуренты. Даже того не подозревая. Про это - отдельный разговор.

Спешу вернуться к тем заинтересованным, для которых важно максимально увеличить значения в графе «толк от обучения». И даже сэкономить при этом профсоюзный бюджет. Для чего придется обратиться к реальности. Начать, возможно, стоит с того,

чтобы прекратить обучать свой актив в прежних формах и прежними методами. Обсудите с коллегами следующие утверждения про роль и место обучения в организациях.

Принципиальная развилка

Внутреннее обучение в организации вообще и в профсоюзной организации в частности - это вторичный, сервисный, вспомогательный процесс. Который обслуживает основной, ведущий процесс в организации. И важно уточнить, что ни «защита работников» (что совсем лозунг-лозунг), ни «представительство интересов работников» (что гораздо более продвинуто и звучит, и по сути), ни даже «влияние на регулирование трудовых отношений на предприятии» (что функционально-функционально) не являются процессами в профсоюзах. Это всего лишь общие рамки, очертания поляны, на которой мы что-то делаем.

А вот конкретное - что именно мы делаем и как мы действуем, какие конкретно усилия в итоге приносят главный и самый ценный результат - вот этот основной способ действия конкретной профсоюзной организации и нужно проявлять, подчеркивать, описывать, технологизировать - до всякого обучения. И уже к нему, к этому способу, «прикручивать» обучение, имея в виду встраивание выборных активистов в данный процесс.

...Приезжаешь проводить семинар (не сам - приглашают и гонорары платят), и встречают: «Вы много где бывали, расскажите, как другие профсоюзы живут». Или: «Хотим узнать что-то новое, сами не знаем, какое новое, но лишь бы новое. А то нам на семинарах все одно и то же говорят». Прошу: «Вы для начала расскажите, как у вас жизнь на предприятии, как профсоюз действует?» - «Да все у нас нормально: профсоюз защищает, с работодателем какое-то есть понимание, народ понемногу выходит из профсоюза, зарплаты невысокие. В общем, все как у всех. А вы лучше расскажите, как у других бывает?»

И вот здесь - принципиальная развилка. Незаметная для тематических преподавателей, которые начинают «двигать» свою тему и порою даже блестяще. А что с этими знаниями будут делать участники, куда они их понесут, как утилизируют - остается за кадром. Прискачут, окрыленные только что увиденными на семинаре перспективами, в профком: «Профсоюзу хорошо бы сосредоточить усилия на представительстве работников на рабочих местах, а не правозащитой заниматься!» Председатель ставит их на ме-

сто, отдавая решающее право ответа юристу профкома: «Нам бы с нарушениями ТК совладать да невыполнение колдоговора опротестовать». И знаю такие профкомы, которые изо дня в день занимаются юридическим анализом всех документов и нормативных актов работодателя на предмет соответствия законам. В профкоме уже все стали высококвалифицированными трудовыми юристами. А работодатель, видя такой бесплатный и качественный аутсорсинг, подкидывает им работы все больше и больше.

Преподаватели - фанаты активных методик эту развилку технично обыгрывают очередным «теперь сами разбейтесь на группы, сами найдите ответы на свои вопросы, а потом сами докажите другим группам, что ваше мнение самое правильное». После чего красиво расписанные флипчарты будут переданы соответствующему специалисту или комиссии профкома.

А дело-то в том, что пока основной, специфический для каждой профорганизации способ деятельности, да еще точно вписанный во внутренний и внешний контекст, не прояснен, не предьявлен, не выложен на стол во всех подробностях и деталях - не будет для профсоюза особого смысла и пользы в обучении. Для индивидуальных участников - скорее всего, будет. Для организации - скорее всего, только косвенные эффекты. Если двадцать хоть немного заинтересованных людей один-два дня будут что-то обсуждать про дела своего профсоюза, даже без преподавателя (модератора, фасилитатора), у них, вероятнее всего, останется ощущение «неплохо поработали». С преподавателем же, который тянет в какую-то не ту сторону,



самоощущение участников будет хуже.

Если у профсоюза основной способ защиты работников - письма президенту, то не нужно обучать профактив переговорным навыкам. Проводите совместные групповые написания писем и так же совместно и многолюдно устраивайте читку ответов.

Или вот обсуждаем методы воздействия на работодателя. Профорганизация большая, председатель - толковый, ответственный, болеющий за людей. Приводят пример своего способа деятельности: полтора года боролись за устранение перегибов в премировании. Спрашиваю, какими конкретно методами и способами. Отвечают: «Ставили вопрос, проводили подсчеты, доносили руководству». Резюмирую в провокативном ключе: «То есть полтора года «капали на мозги» генеральному, а когда люди сами закипели до предела и стали увольняться, то генеральный распорядился изменить систему премирования?» Задело, и выдают: «Делаем все, что можем. А чего вы хотите - у нас нет освобожденных». Как нет? И даже председатель? А председатель отвечает: «У меня работа интересная, да и родной отдел подводить не хочется...» И вот скажите, причем здесь обучение тактикам влияния на работодателя? В свободное от основной и ответственной работы время - на какие «новые методы» останутся силы и свободные нейронные связи?

Если вы полагаете ведущий способ деятельности профсоюзной организации (максимум два ведущих способа) адекватным, если у профсоюза (а не у вас лично, такого умного-разумного) нет запроса на его изменение (а реальный запрос на такое не может быть «из головы» или «где то прочитал-услышал», а только из внешней и внутренней атмосферы), то и развивайте этот способ. Совершенствуйте, масштабируйте, клонируйте. И именно этому обучайтесь сами и сами обучайте свой актив. Конечно, точно определяющий главный нерв организации внешний тренер (не преподаватель!) поможет сделать это быстрее и эффективнее. Как хороший остеопат. Но можно и самим, особенно если не горит, разминать суставы и подкачивать мышцу. Если точно осознаете, что именно она удерживает вас в пространстве трудовых отношений.

Причинно-следственные связи

В качестве примера (собирабельного, все совпадения случайны). Большой профсоюз на одном из ключевых в городе промышленных предприятий. Приглашают провести семинар для предцехкомов по коммуникатив-

ной компетентности.

(Вот уж тема! Зажигает где угодно и кого угодно с пол-оборота. Зажигалки из сети Свидетелей Активных Методов Обучения - САМО - так и делают. Сразу после таких семинаров у участников горят глаза, а впоследствии налаживаются отношения в семье, легче устанавливаются контакты с противоположным полом, начинается карьерный рост - вплоть до перехода в ряды представителей работодателя. Только профсоюзный состав катит все по тому же рельсу и с все большим скрипом).

Уточняю: зачем вашим предцехкомов понадобилось кардинально улучшить коммуникативные навыки? Не первый же раз приглашаете, знаем, они ребята крепкие, все больше по спорту - лыжи, гири, турслеты. «Да у нас в цехах говоруны завелись. Сами вышли из профсоюза и другим гадости о профсоюзе рассказывают». И пусть, говорю, рассказывают, у вас же председатели цехкомов - авторитетные ребята. «Так в том-то и дело, что красиво ответить у них не получается, а народ смотрит, как в цирке, и ждет - кто кого? Говоруны на то и говоруны. Авторитет профсоюза падает, ручеек на выход потянулся...»

Чего от обучения ждете? «Научите наших предцехкомов так рассказывать о достижениях профсоюза, чтобы говорунам возразить было нечего».

Вот тут уж было нельзя не начать делиться своими представлениями о причинно-следственных связях. Говорунам, обращаю внимание, всегда будет чем возразить. Они это делать всю жизнь тренировались. Давайте лучше определим, где в вашей большой профсоюзной структуре производятся те самые - главные - достижения. «А что тут определять? Все это делает наш председатель. У него такой опыт и такой авторитет! Только у него это и может получаться».

А председатели цехкомов вам тогда зачем? (Это я продолжаю прояснять «бизнес-модель» профорганизации). «Как зачем?! Чтобы донести до людей эти достижения и что профсоюз за них борется!»

Занавес. Короткий антракт, чтобы тренер определился на главной развилке семинара, по какой из нескольких дорог стоит предложить профсоюзу двигаться.

Разыгрывать ролевые игры «предцехкома - говорун» по конкретным ситуациям?..

Давать основы риторики и основные приемы ведения индивидуальных и групповых дебатов?..

Провести базовый тренинг по общим коммуникативным навыкам?..

Посоветовать профсоюзу начать сбор средств, чтобы пригласить монстров из телевизора для проведения мастер-классов?..

Переориентировать семинар на... На что можно было бы переориентировать заказ профсоюза на обучение, чтобы поспособствовать развитию того самого, ведущего способа производства достижений данного профсоюза?

«А дело-то в том, что пока основной, специфический для каждой профорганизации способ деятельности, да еще точно вписанный во внутренний и внешний контекст, не прояснен, не предъявлен, не выложен на стол во всех подробностях и деталях - не будет для профсоюза особого смысла и пользы в обучении».

Отбор и мотивация

Второй принципиальный момент - что необходимо сделать до обучения.

Отберите (подберите, найдите) правильных людей и замотивируйте их на выполнение конкретных задач, связанных с основным способом деятельности профсоюза. Качественный отбор и правильная мотивация актива - не только необходимое условие эффективного обучения. Возможно, и обучение в аудиторной форме не понадобится.

Зачем мы обучаем профгруппоргов, которые «не успели или не сообразили, как уклониться от избрания»? Направьте эти ресурсы на поиск и мотивацию подходящих для дела людей. Правильные и замотивированные активисты сами многому научатся. Включаясь в непосредственную практику профсоюзной деятельности.

* * *

Фундаментальные основания подправлены. После такой перепланировки можно вновь открывать двери вашего профсоюзного дома уже свежему ветру обновления. И аккуратно зажигать в печи огонь нового обучения. Только осторожнее с дровами и другими видами топлива! Начнете снова топить гнилушками «мотивации профчленства», жердинами «партнерских переговоров», порохом «органайзинга» и другими магическими, культовыми штуковинами - будет дымить, коптить, взрываться.

Об этом - в следующих сериях.

Опубликовано в газете «Солидарность» №6 (1077)

СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

По инициативе Ставропольской краевой организации Профсоюза на заседании комитета Думы края по аграрным и земельным вопросам, природопользованию и экологии было подписано второе по счету Соглашение о сотрудничестве и взаимодействии между комитетом и краевой организацией Профсоюза.



Краевая организация Профсоюза работников АПК РФ первой среди членских организаций Федерации профсоюзов Ставрополя заключила такое Соглашение с профильным комитетом краевых законодателей. Вот и в этот раз все участники церемонии подписания документа на очередной срок – члены комитета, представители профсоюзной стороны были едины во мнении: Соглашению быть!

По словам председателя краевой профсоюзной организации С.Г.Марнопольского, этот важный документ, подписанный с предыдущим составом комитета по аграрным и земельным вопросам, природопользованию и экологии, в полной мере способствовал решению ряда насущных вопросов ставропольских аграриев в сфере труда, продемонстрировав взаимную заинтересованность сторон в проводимой работе.

«Наша общая задача – улучшение условий жизни на селе и, прежде всего, повышение заработной платы работников агропромышленного комплекса края. Сегодня она хоть и увеличилась в среднем до 22,4 тысяч рублей, но продолжает отставать от среднекраевого уровня (24,5 тысяч рублей). «Дорожной картой» поставлена задача уравнивать эти два показателя. Надеюсь, подписание Соглашения будет способствовать решению этой и других проблем селян», – отметил председатель краевой организации Профсоюза.

В свою очередь присутствовавший на подписании Соглашения ректор Ставропольского государственного аграрного университета, доктор сельскохозяйственных наук, член-корреспондент РАН, профессор В.И.Трухачев указал на низкую заработную плату выпускников аграрного вуза.

Проблем на селе действительно много, – выразил солидарную позицию председатель комитета Думы края по аграрным и земельным вопросам, природопользованию и экологии И.А.Богачев. Помимо размера зарплаты, это и «зарплата в конвертах», наиболее часто встречающаяся в фермерских хозяйствах, вследствие чего работники лишаются положенных по закону социальных гарантий и достойной пенсии в старости.

Именно поэтому, считает председатель комитета, Соглашение крайне необходимо, поскольку его главной целью является конструктивное сотрудничество по созданию и совершенствованию нормативной правовой базы для развития социально-ориентированной экономики в интересах улучшения жизненного уровня сельского населения, защиты социально-трудовых прав и интересов работников агропромышленного комплекса Ставропольского края.

Информация Ставропольской краевой организации Профсоюза

ПРОФСОЮЗНАЯ ХРОНИКА

Архангельская областная организация

Председатель и актив Архангельской областной организации Профсоюза в рамках рабочей поездки посетили ряд предприятий АПК, действующих на территории Холмогорского района. Цель — мониторинг соблюдения трудового законодательства на рабочих местах, помощь первичным профсоюзным организациям.

Визит начался с посещения ФГУП «Холмогорская опытная станция животноводства и растениеводства». Как комментирует председатель областной организации Профсоюза А.А.Тимофеев: «Сейчас на предприятии меняется директор, и коллектив обеспокоен тем, не скажется ли этот переходный период на своевременной выплате заработной платы».

Еще одно предприятие, где побывал профсоюзный актив, — СПК «Холмогорский племязавод». Его директор Н.А.Худякова является представителем Архангельской областной организации Профсоюза в районе. Она рассказала о ситуации в сельском хозяйстве района в целом.

Профсоюзный актив Холмогорского отделения «Россельхозбанка» (первичная профсоюзная организация действует уже более трех лет) интересовали возможности, которые предоставляет профсоюзное членство.

«Мы рассказали о действующих льготах для членов Профсоюза, — говорит А.А.Тимофеев. — Особенно заинтересовала работников возможность отдыха в санатории Архангельской области «Беломорье». Члены Профсоюза имеют право на софинансирование, которое предоставляет областная организация Профсоюза и Федерация профсоюзов Архангельской области, что дает значительное удешевление оздоровительной путевки».



В отделении «Россельхозбанка»

Пензенская областная организация

В Пензенской области прошли соревнования по дартсу среди членов Профсоюза.

Целью проведения соревнований является популяризация дартса среди членов Профсоюза, привлечение их к здоровому образу жизни и культурному досугу, повышение спортивного мастерства и выявление сильнейших спортсменов.

Наиболее удачливыми и меткими в этот день оказались спортсмены двух команд: Колышлейской районной организации Профсоюза (в командном зачете первое и третье место) и первичной профсоюзной организации ОАО Птицефабрика «Васильевская» (второе командное место).

В личном зачете первые места заняли колышлейцы: выиграл чемпионское «золото» В.А.Жуков, «серебряным» призером стал В.В.Тарасов. Почетная «бронза» досталась Л.Г.Кутузовой из команды первичной профорганизации ОАО «Пензенский хлебозавод №2» Агропромышленной корпорации «Стойленская Нива».

Член Общественной палаты области, председатель областной организации Профсоюза С.В.Бураков и президент Федерации дартса Пензенской области Р.Ю.Обухов вручили победителям и призерам соревнований дипломы, спортивные медали и денежные подарки.



Кировская областная организация

Состоялось заседание Комитета Кировской областной организации Профсоюза, основной вопрос повестки дня которого - «О реализации обязательств областного отраслевого Соглашения по агропромышленному комплексу за 2016 год». С информацией выступили Г.Г.Михеева - председатель областной организации Профсоюза, Г.А.Калинина - заместитель начальника отдела прогнозирования и информационно-аналитического обеспечения Министерства сельского хозяйства и продовольствия области, В.Г.Огородов - председатель Агропромсоюза региона.



Комитет областной организации Профсоюза считает, что для эффективных и согласованных действий по отстаиванию законных прав и интересов трудовых коллективов и членов Профсоюза необходимо организационно-финансовое укрепление профсоюзных рядов, усиление координации между структурными организациями Профсоюза и социальными партнерами.

По результатам обсуждения принято соответствующее постановление.

Курская областная организация



Состоялось заседание Комитета Курской областной организации Профсоюза с повесткой дня: «Об итогах заседания ЦК Профсоюза и задачах профсоюзных организаций». В его работе приняли участие представители комитетов АПК, пищевой и перерабатывающей промышленности и продовольствия, по труду и занятости населения области, Управления ветеринарии, регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, отделения Российского союза сельской молодежи.

Отмечено, что профорганизации области всемерно способствуют реализации Госпрограммы. В области сохраняется стабильная социально-экономическая обстановка, устойчиво развивается АПК и социальная сфера на селе. Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства за 10 месяцев 2016 года составила 23711 рублей или почти 96% к средней по экономике области. Это один из лучших показателей среди регионов России.

В то же время серьезную озабоченность вызывает наличие в работе организаций АПК недостатков и упущений по обеспечению надлежащих условий и охраны труда, что привело к несчастным случаям с летальным исходом и тяжелыми последствиями.

Представители профорганизаций указали на необходимость практических действий по повышению зарплаты в аграрных научных учреждениях. По отдельным категориям работников она ниже регионального прожиточного минимума, что не способствует заинтересованности молодежи в научной деятельности. При этом средний возраст работников приближается к пенсионному. Данный вопрос планируется рассмотреть на заседании президиума Курской областной организации Профсоюза.

В принятом постановлении определены задачи первичных профсоюзных организаций по выполнению решений ЦК Профсоюза, принятых в ноябре 2016 года. Одобрена практика активного участия областной организации Профсоюза в работе областной трехсторонней комиссии, комиссии по охране труда, общественных советов.

Утверждены планы практических мероприятий по выполнению решений совместного заседания областной комиссии по охране труда и областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и по поддержке профсоюзной деятельности, а также по усилению охраны труда в организациях сельского хозяйства.

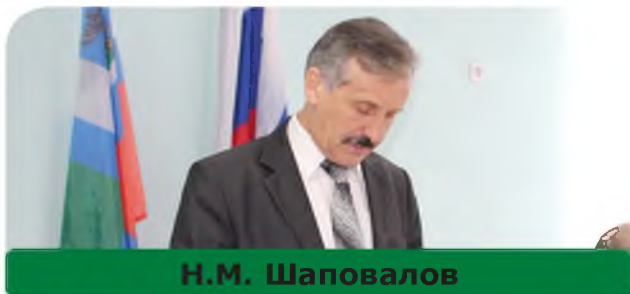
Белгородская областная организация

Белгородская областная организация Профсоюза начала 2017 год с создания двух первичных профсоюзных организаций в Ивнянском районе. В ходе рабочей поездки заместителем председателя областной организации Профсоюза В.И.Харебиной совместно с председателем районной профсоюзной организации М.Н.Шаповаловым было инициировано создание профорганизаций в крестьянско-фермерских хозяйствах.

ИП КФХ «Черкашин И.С.» занимается молочным животноводством, выращиванием на откорм крупного рогатого скота. КФХ было создано в 2014 году на базе депрессивной площадки - бывшего колхоза «Россия».

Основным видом деятельности ИП КФХ «Бредихин И.А.» является растениеводство и садоводство. В распоряжении фермера находится около 30 га пашни, причем в 2015 году на территории 3 га было высажено более 3 тысяч плодовых деревьев. В перспективе будут создаваться новые рабочие места, организован цех по переработке и сушке яблок.

В прошлом году главы КФХ стали победителями конкурса на получение грантов из федерального бюджета - им была оказана финансовая помощь в размере 1,5 млн рублей.



Н.М. Шаповалов

Новосибирская областная организация

Состоялось заседание Комитета Новосибирской областной организации Профсоюза, в котором принял участие министр сельского хозяйства области В.А.Пронькин. Василий Андреевич рассказал о социально-экономическом развитии агропромышленного комплекса области в 2016 году и перспективах на 2017 год. Он сообщил, что в прошлом году государственная поддержка АПК составила более 5 млрд рублей, объем произведенной продукции в сельском хозяйстве - 93,2 млрд рублей, в пищевой и перерабатывающей промышленности - 118 млрд рублей.

«Мы разрабатываем меры, которые позволят стимулировать и мотивировать производство продукции в территориях, создавать новые рабочие места, - подчеркнул министр, - продукция селян должна перерабатываться прежде всего в нашем регионе. Необходимо принимать все меры, чтобы сельскохозяйственное производство стало прибыльным во всех районах, а заработная плата селян была достойной. Сегодня наша общая задача возродить профсоюзные организации в каждом сельскохозяйственном районе области, чтобы защитить интересы крестьян и сохранить сельское население».

Еще один важный вопрос повестки дня - доклад председателя областной организации Профсоюза Л.Н.Вастьяновой об итогах заседания ЦК Профсоюза, на котором были определены задачи, стоящие перед территориальными и первичными профсоюзными организациями. Самые важные из них: добиваться установления размера минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума, повышение уровня заработной платы работников и сокращение задолженности по зарплате. Постановление ЦК Профсоюза поддержано единогласно.

Завершилось заседание вручением профсоюзных наград.



Орловская областная организация

Состоялось совместное заседание Совета Федерации профсоюзов Орловской области и Комитета областной организации Профсоюза, на котором рассмотрены вопросы: об итогах выполнения Соглашения между Правительством Орловской области, Федерацией профсоюзов Орловской области и Объединением промышленников и предпринимателей Орловской области на 2014–2016 годы и проекте областного трехстороннего Соглашения на 2017–2019 годы; об итогах выполнения Программы ФПОО по мотивации профсоюзного членства и обеспечению роста численности профсоюзных организаций на 2012–2015 годы и проекте Программы на 2017–2020 годы.

Отмечено, что за время действия Соглашения введено порядка 6,1 тысяч рабочих мест, однако общая численность списочного состава работников организаций уменьшилась более чем на 15 тысяч человек. За 11 месяцев 2016 года сокращено в организациях практически всех видов экономической деятельности около 2 тысяч работников. Минимальную заработную плату получают 6330 работников. Наблюдается тенденция сокращения организаций, где осуществляется индексация или повышение заработной платы. В 2014 их было 38, в 2015 – 27, по итогам 9 месяцев 2016 года – 11.

В обсуждении вопросов повестки дня приняла участие председатель Ливенской районной организации Профсоюза Л.И.Калинина. Лидия Ивановна отметила, что с работающими в аграрном секторе проведено 18 встреч, в ходе которых освещались вопросы специальной оценки условий труда. Совместно с администрацией района данная проблема рассматривалась дважды. На предприятиях, где есть первичные профорганизации, по результатам СОУТ более 180 работников получили дополнительные отпуска, а 64 работающим впервые установлены доплаты до 15% оклада. На средства предприятий и профорганизаций 41 человек получил санаторно-курортное лечение, на эти цели израсходовано 1,3 млн рублей.

Л.И.Калинина отметила важность принятия мер по распространению действия областного трехстороннего Соглашения на всех работодателей. Указала, что в целях мотивации членства необходимо изучить возможность, а после выйти с предложением к соответствующим органам об обязательном участии профсоюзов в представлении работающих к награждению ведомственными и правительственными наградами.

По всем вопросам повестки дня совместного заседания приняты постановления.

Хабаровская краевая организация



Хабаровская краевая организация Профсоюза подвела итоги конкурса «Лучшая первичная профсоюзная организация ХКО Профсоюза работников АПК РФ» по итогам 2016 года.

Решением комиссии организационного комитета смотра-конкурса победителями признаны: первое место - ЗАО «Переясловский молочный завод» (председатель ППО В.А.Середкина); второе место - АО «Хлебозавод №3» (О.П.Городилова) и АО Ликероводочный завод «Хабаровский» (Т.А.Заплатина). Третье место - ФГКУ комбинат «Дружба» Росрезерва

(Л.В.Щербакова); ФГКУ комбинат «Дальний» Росрезерва (Е.А.Федорова).

Президиум краевой организации Профсоюза утвердил решение организационного комитета и принял постановление о награждении Почетными грамотами краевой организации Профсоюза и денежной премией первичных профсоюзных организаций, занявших призовые места в смотре-конкурсе.

Удмуртская республиканская организация



Состоялось заседание Комитета Удмуртской республиканской организации Профсоюза. Заслушаны и обсуждены отчеты о работе рескома и молодежного совета республиканской организации Профсоюза за 2016 год. Другие вопросы касались информационной работы и принятия бюджета на следующий год.

Итоги работы республиканского комитета за год оценены участниками заседания как удовлетворительные. Работа велась по всем направлениям профсоюзной деятельности. Регулярно проводились заседания Комитета и президиума с перевыполнением норматива. Отмечено, что принимают системный характер выездные заседания выборных органов. За 2016 год они проводились на четырех предприятиях и в двух районных администрациях, рассмотрено 104 вопроса, что почти в два раза больше, чем в 2015 году.

Положительно оценена деятельность Комитета по работе с законодательной и исполнительной властью республиканского и федерального уровней, организация профсоюзных массовых акций 1 Мая и 7 октября.

Отмечено, что, несмотря на положительные итоги деятельности республиканского комитета и большую работу в области организационного укрепления, количество членов Профсоюза не увеличилось. По сути, каждый год основной задачей республиканская организация Профсоюза ставит увеличение числа членов Профсоюза. За 2016 год 16 раз целенаправленно рассматривался вопрос роста рядов Профсоюза в Республике, все остальные вопросы так или иначе сводились к этому же. Основной причиной уменьшения членства названа реорганизация, ликвидация предприятий АПК для создания новой структуры и получения экономической выгоды.

Нижегородская областная организация

Состоялось заседание президиума Нижегородской областной организации Профсоюза, на котором прошло обсуждение недавно подписанного Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Нижегородской области на 2017-2019 годы.

Председатель областной организации Профсоюза Н.К.Волкова рассказала, что численность организации за прошедший, 2016-й, год выросла на 220 человек.

Хорошим стимулом для работы и пополнения членства в Профсоюзе стало Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Нижегородской области на 2017-2019 годы, которое в декабре 2016 года было подписано министром сельского хозяйства и продовольственных ресурсов региона А.И.Морозовым, председателем Объединения работодателей Агропромышленный союз Нижегородской области А.В.Степановым и председателем Нижегородской областной организации Профсоюза Н.К.Волковой.

Как отметила Нина Константиновна, на многих сельхозпредприятиях в настоящее время не заключены коллективные договоры между работодателями и работниками. Соответственно, права, обязанности, ответственность сторон социального партнерства не зафиксированы.

«В Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу Нижегородской области прописаны основные принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Это позволит на сельхозпредприятиях, где имеются профсоюзные организации, прописать в коллективном договоре уровень оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам и многое другое, - сказала Н.К.Волкова. - Соглашение станет основой для заключения коллективного договора на каждом отраслевом предприятии и позволит создать взаимовыгодные партнерские отношения между работодателями и работниками».

Действие предыдущего Отраслевого соглашения было закончено еще в 2014 году. А подписание нового трехстороннего Соглашения стало возможным только после создания в августе 2016 года Объединения работодателей Агропромышленный союз Нижегородской области.

Марийская республиканская организация

Состоялась встреча председателя Марийской республиканской организации Профсоюза А.Ю.Саватеева с руководителем Департамента труда и занятости населения Республики А.П.Сычевым.

На встрече были обсуждены вопросы выплаты заработной платы работникам агропромышленного комплекса Республики, участия предприятий АПК во Всероссийской неделе охраны труда в г. Сочи и Всероссийском конкурсе на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда «Успех и безопасность».

Затронуты вопросы заключения Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Республики Марий Эл на 2017-2019 гг., уведомительной регистрации коллективных договоров и присоединения организаций АПК Республики к дополнительному соглашению о минимальной заработной плате. В Республике на 2017 год она установлена в размере 9251 рубль.

Ярославская областная организация пищевой и перерабатывающей промышленности



Заседание Комитета Ярославской областной организации пищевой и перерабатывающей промышленности началось с награждения профактива и руководителей ряда предприятий АПК.

Председатель областной организации А.С.Турбина обратилась к профсоюзному активу с просьбой разработать предложения в программу социально-экономического развития области на 2017-2018 гг. «Десять точек роста». Предложения должны отражать интересы

тружеников отрасли по созданию новых рабочих мест, вопросам оплаты труда, ее индексации, соблюдению законов о торговле.

Основной темой повестки дня стало подведение итогов работы за год. «Все, что планировалось, выполнено, - доложила А.С.Турбина. - Есть определенные успехи, есть и нерадостные новости: два лучших предприятия, флагманы отрасли – «Империял Табакко Ярославль» и ликеро-водочный завод - прекращают свое существование. Только они давали в бюджет области в виде налогов почти 350 млн рублей в год. При этом совсем недавно практика совместной работы администрации и профкома ЗАО «Империял Табакко Ярославль» была одобрена на заседании городской трехсторонней комиссии. Не нужно области оказалось и предприятие «Русьхлеб», там до сих пор не выплачены долги по зарплате».

А.С.Турбина отметила усиление работы с молодежью, ее активное участие в профсоюзной жизни на комбинатах «Темп» и «Новый», Переславском хлебозаводе, Угличском заводе минеральной воды. В 2016 году в областную организацию пищевой и перерабатывающей промышленности влились первичные профорганизации потребительских обществ «Лесные поляны» и «Новый Север». Обком и профкомы активно работали по оздоровлению работников (в санатории «Золотой колос» и имени Воровского по льготным путевкам направлено более 90 человек) и по награждению профактива (свыше 40 человек получили Благодарности Минсельхоза России, что дало им право на получение звания «Ветеран труда» федерального значения). Среди вопросов, над которыми еще предстоит работать, - создание новых профорганизаций, а также повышение профсоюзного членства тех, где численность составляет менее 50%.

Принято решение об участии в смотрах-конкурсах 2017 года.

Отмечена положительная работа профкомов: ЗАО «Балканская звезда» (председатель профорганизации Т.В.Зеленова), ЗАО «Переславский хлебозавод» (А.Ю.Чихачев), ОАО «Ярославский хлебозавод №4» (И.Н.Баранова), комбинат «Новый» Росрезерва (А.В.Тулимов) и других.

По итогам работы принято решение обратиться в Правительство области с письмом, выражающим негативное отношение к очередному повышению тарифов на проезд в городском транспорте с января 2017 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ОСНОВА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Состояние условий труда на производстве, сохранение здоровья и жизни работников являются одними из актуальных проблем в организациях агропромышленного комплекса Самарской области. Они находят отражение в коллективных договорах - основном документе, регулирующем социально-трудовые отношения.

В коллективных договорах предусматриваются мероприятия по улучшению условий труда, разработанные по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ). Указываются источники финансирования, ответственные лица, сроки исполнения. На большинстве предприятий, где имеются профсоюзные организации, проведена аттестация рабочих мест (АРМ) и начата специальная оценка условий труда. При проведении замеров на рабочих местах обязательно присутствуют представители выборных профсоюзных органов, которые контролируют их проведение. Результаты СОУТ в обязательном порядке рассматриваются на заседаниях профкомов. На их основании работодателям предоставляется мотивированное мнение по установлению льгот сотрудникам за работу во вредных условиях.

Постоянную помощь в работе по охране труда профсоюзам оказывает президиум и Комитет Самарской областной организации Профсоюза, которые ведут работу по развитию социального партнерства, организации общественного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах. Создан институт уполномоченных лиц, контролирующих соблюдение норм охраны труда в коллективах. Сейчас он насчитывает более 70 человек. Все они прошли обучение в Безенчукской школе повышения квалификации, с которой областная организация Профсоюза при содействии Министерства сельского хозяйства и продовольствия области ежегодно подписывает соглашение о сотрудничестве.

Практика показывает, что невозможно организовать безопасный труд без учета так называемого человеческого фактора. Мно-

гое, если не основное, зависит от руководителей предприятий и структурных подразделений, специалистов, профактива, от самих работников, их компетенции, знаний действующего законодательства и нормативных актов, умелой организации управления охраной труда, заинтересованного отношения всех участников производственного процесса. Все это, что реально способствует созданию здоровых и безопасных условий труда.

В 2015 году ОАО «Тольяттихлеб» одним из первых среди предприятий АПК области начало поэтапно проводить СОУТ. Проведена оценка 410 рабочих мест, из вредных в допустимые переведено восемь. В 2016 году спецоценка проведена на 95% рабочих мест.

Здесь особое внимание уделяется организации профилактических мероприятий по предотвращению несчастных случаев на производстве, в частности: обучение и инструктажи по охране труда, по оказанию доврачебной помощи. Работники своевременно и в полном объеме обеспечивают санитарной одеждой и спецобувью. При этом осуществляется с учетом пожеланий работников проработка по моделям. Во всех производствах имеются санитарно-бытовые помещения, комнаты приема пищи, установлены кулеры с питьевой водой для соблюдения питьевого режима. Создана комиссия по охране труда, в состав которой входят представители профсоюзного комитета. Задачей профкома в вопросах улучшения условий труда является постоянная работа по контролю за соблюдением работниками требований охраны труда и промышленной безопасности, правильным применением СИЗ,



ОАО «Тольяттихлеб»



своевременным прохождением медицинских осмотров и т. д.

В коллективном договоре подробно расписаны льготы и компенсации членов коллектива, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Ежегодно на мероприятия по охране труда расходуется свыше 8 млн рублей. Усиление роли профсоюзного актива в формировании и улучшении условий труда позволяет добиваться стабильного снижения производственного травматизма.

ОАО «Тольяттихлеб» стал победителем ежегодного областного конкурса на лучший коллективный договор.

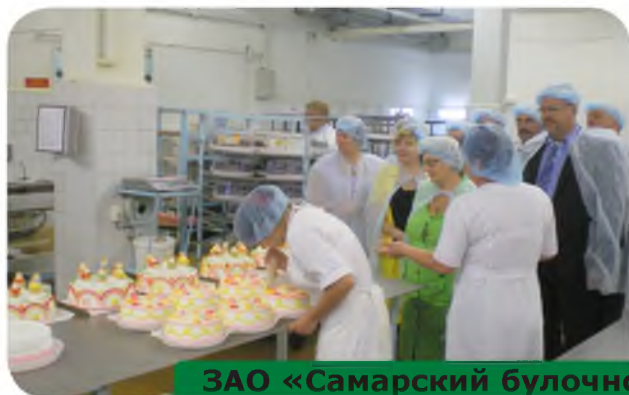
Коллектив ЗАО «Самарский булочно-кондитерский комбинат» первым из хлебопекарных предприятий области получил сертификат соответствия системы менеджмента безопасности пищевых продуктов требованиям международного стандарта (ISO 22000). В коллективном договоре предприятия нашли отражение вопросы развития производства, улучшения условий труда, социального обеспечения работников. Значительные средства направлены на приобретение нового оборудования и автотранспорта для перевозки продукции, а также на строительство, модернизацию, реконструкцию. Разработан и внедрен стандарт «Управление потенциально аварийными ситуациями и случайностями». Основной задачей управления авариями является контроль служб комбината за всеми производственными и техническими процессами, чтобы избежать возникновения потенциально опасной, аварийной ситуации и принять комплекс мер по ее ликвидации в случае возникновения.

На предприятии полностью проведена аттестация рабочих мест. По ее результатам разработаны и реализуются мероприятия по улучшению условий труда, сокращению тяжелого, трудоемких и ручных работ. На первом этапе их выполнения произошло снижение ручного труда на 10%, улучшены условия труда 150 работников, значительно снизился производственный травматизм. В

2015 году комбинат начал поэтапное проведение СОУТ.

Областная организация Профсоюза ввела в практику работы проведение заседаний выборных органов с выездом на предприятия АПК. В июле 2016 года состоялось выездное заседание Комитета по вопросу «О проведении в АО «Самарский жиркомбинат» специальной оценки условий труда и задачах профсоюзных организаций по контролю за ее качеством и объективностью». Заслушана информация администрации и профсоюзного комитета предприятия. В частности, отмечалось, что основным приоритетным направлением в деятельности комбината является сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. На предприятии существуют и активно работают три ступени контроля. Между руководителями подразделений и специалистом по охране труда установлен постоянный контакт. Здесь обоснованно требовательны к своим работникам в вопросах соблюдения норм охраны труда и всегда в своей работе руководствуются поиском решений, а не виновных. Администрация, специалисты совместно с профсоюзным комитетом заинтересованно относятся к вопросам улучшения условий труда работников. По результатам аттестации рабочих мест был разработан комплекс мер, в том числе организационно-технических, по оздоровлению условий труда, устранению опасного производственного фактора - шума на рабочих местах.

Ежегодно между работодателем и профсоюзной организацией заключается соглашение по охране труда, в которое включены мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах и санитарно-бытовых условий. Это позволило за пять прошедших лет на основе разработанного комплекса мер и соглашений по охране труда установить кабинки с кондиционерами на рабочих местах в отделении рафинации и дезодорации производственного цеха, самоспасатель для глаз в майонезном отделении (работники данного структурно-



ЗАО «Самарский булочно-кондитерский комбинат»





АО «Самарский жиркомбинат»

го подразделения имеют контакт с агрессивными жидкостями). Произведен ремонт санитарно-бытовых помещений, закуплена новая стиральная машина и заменено более 70% компьютерных мониторов. Оборудована принудительная вытяжная вентиляция в рабочей зоне оператора котельной, установлены дополнительные источники освещения в слесарных мастерских, тепловая завеса на входе в склад сырья, которая позволяет в холодный период времени соблюдать температурный режим на рабочих местах кладовщиков. Выполнен ряд других мероприятий, что позволило улучшить условия труда на большинстве рабочих мест. Этому способствовало и проведение специальной оценки условий труда.

В начале 2016 года был издан приказ о создании комиссии по проведению СОУТ. В состав комиссии вошли руководители по направлениям, председатель профсоюзной организации, специалист по охране труда; председателем комиссии был назначен технический директор предприятия. Комиссия тщательно подошла к выбору организации по проведению специальной оценки условий труда, проработала предоставляемые ими пакеты документов. Внимательно изучила ст. 19 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», где четко прописаны требования, предъявляемые к таким организациям. К тендеру на проведение СОУТ на предприятии были допущены три организации. Выиграла тендер самарская организация, по работе которой были даны положительные рекомендации.

Комиссией по проведению СОУТ утвержден перечень рабочих мест - 155, подлежащих оценке, из них два аналогичных. Экспертами была проведена идентификация имеющихся вредных и опасных производственных факторов. Для осуществления этой работы экспертам были предоставлены результаты АРМ, должностные инструкции, перечни оборудования и документы на него, данные по производственному травматизму. Руководители структурных подразделений и

работники присутствовали при идентификации вредных и опасных производственных факторов. Все из них были, оценены и измерены в соответствии с методикой проведения таких исследований. Результаты оформлены протоколами в отношении каждого из вредных факторов. Впоследствии условия труда на рабочих местах были отнесены по степени вредности и опасности к классам (подклассам) условий труда.

В ходе проведения исследований и измерений вредных и опасных факторов в ряде случаев со стороны участков возникали претензии по объективности проведенных замеров. Эксперты шли на контакт, производили повторные исследования, что позволило устранить спорные вопросы. Сотрудники ознакомлены с результатами СОУТ, установлены компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с требованиями законодательства. По результатам спецоценки разработаны меры по улучшению условий труда. Для этого планируется использовать средства Фонда социального страхования Российской Федерации, выделяемые на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работа коллективов указанных предприятий - наглядное свидетельство роли колледжников в решении социальных вопросов, улучшении условий труда на производстве, сохранении здоровья и жизни работников.

*М.С.Астафьев,
председатель Самарской областной
организации Профсоюза*

ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Краснодарская краевая организация Профсоюза провела очередной семинар для уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций края и специалистов по охране труда предприятий АПК Славянского района (председатель районной организации Профсоюза А.П.Чумаков). Обучение прошел 71 человек, все - члены Профсоюза.

В обучающем семинаре приняли участие председатель Краснодарской краевой организации Профсоюза Иван Александрович Малахов, заведующая отделом профсоюзного движения и социального партнерства Северо-Кавказского регионального учебного центра Наталия Владимировна Соселия, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Российского государственного университета правосудия, кандидат юридических наук, преподаватель СКРУЦ Светлана Сергеевна Баева, главный специалист-юрисконсульт краевой организации Профсоюза Марина Геннадьевна Шалимова.

Профактиву была раскрыта роль профсоюзной организации в управлении охраной труда, основные направления деятельности профсоюзного комитета, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Обращено внимание на разработку и заключение коллективного договора и его значение в выполнении мероприятий по охране труда, решении вопросов заработной платы. Даны рекомендации по организации уполномоченными лицами проверок соблюдения работодателем действующего законодательства по охране труда. Большое внимание уделено вопросам планирования работы уполномоченных, обучения и инструктажа работников по безопасным приемам труда, обеспечения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, проведения проверок состояния охраны труда в структурных подразделениях предприятий с соответствующими результатами и выводами. Представителям профсоюзных организаций



разъяснена важность участия в проведении специальной оценки условий труда, от итогов которой напрямую зависит размер льгот и компенсаций работников.

Обращено внимание на то, что общественный контроль со стороны Профсоюза необходим в рамках социального партнерства для достижения единой цели – безопасные условия труда и сохранение жизни и здоровья работников, что в свою очередь позволит увеличить производительность и качество труда.

Уполномоченным по охране труда розданы Методические рекомендации по работе первичной профсоюзной организации в области охраны труда, разработанные технической инспекцией труда Краснодарской краевой организации Профсоюза, выданы удостоверения уполномоченных по охране труда первичной профорганизации.

Три представителя Славянской районной организации Профсоюза утверждены внештатными техническими инспекторами Краснодарской краевой организации Профсоюза.

Крайком продолжит проведение выездных обучающих семинаров для профактивистов края в области охраны труда и будет добиваться усиления профсоюзного контроля через работу актива - членов совместных комиссий и уполномоченных лиц по охране труда.

Информация Краснодарской краевой организации Профсоюза

О РОЛИ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ В РЕГУЛИРОВАНИИ ЖИЗНЕННЫХ ПРОБЛЕМ ЖЕНЩИН - РАБОТНИЦ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

Говорят, у каждого есть свой родник - это то, что греет и очищает душу. Для кого-то это музыка, для кого-то - театр. А для кого-то - дело. Говорят, делать свое дело - самый верный путь улучшить жизнь других. Поэтому Валуйская районная организация Профсоюза (председатель А.Ю.Седина) совместно с Советом женщин г. Валуйки и Валуйского района Белгородской области в основу своей деятельности взяли направление на конкретные дела - повышение статуса женщин в обществе, их роли и места в политической, экономической и культурной жизни, защита прав женщин, укрепление семьи.

В городе и районе проживает 34999 женщин, около 120 - участницы Великой Отечественной войны, почти 9 тысяч удостоены звания «Ветеран труда», большинство из них - труженицы тыла.

Женщины задействованы практически во всех сферах экономики, а в таких, как образование, культура, здравоохранение, торговля, обслуживание и агропромышленный комплекс - их большинство.

В обществе сложился стереотип, что женщина должна сидеть дома и растить детей. Однако это возможно лишь в том случае, если семья финансово обеспечена. В регионе же в настоящий момент почти 400 представителей сильного пола не платят алименты и при этом скрывают свои доходы.

Поэтому вопрос занятости женщин является одним из первостепенных для Валуйской районной организации Профсоюза. Решать его приходится сообща.

По результатам анализа ситуации с занятостью в городе и районе, который проводила районная профсоюзная организация, выяснилось, что за 19 лет за содействием в трудоустройстве обратились 19750 женщин, уволенных из различных организаций, из них около 5 тысяч - с предприятий агропромышленного комплекса.

Трудоустроены 12 тысяч женщин, из них 6 тысяч на предприятия агропромышленного комплекса. В решении данного вопроса приняли активное участие холдинг «Приосколье» и ООО «Лабазь» (подробнее об этом можно прочитать в вестнике «АгроПрофКурьер» №3 (304).

В отдаленных от райцентра селах (40-60 км) проблемы трудоустройства женщин решают на местах: создают семейные фермы, предприятия малого и среднего бизнеса.

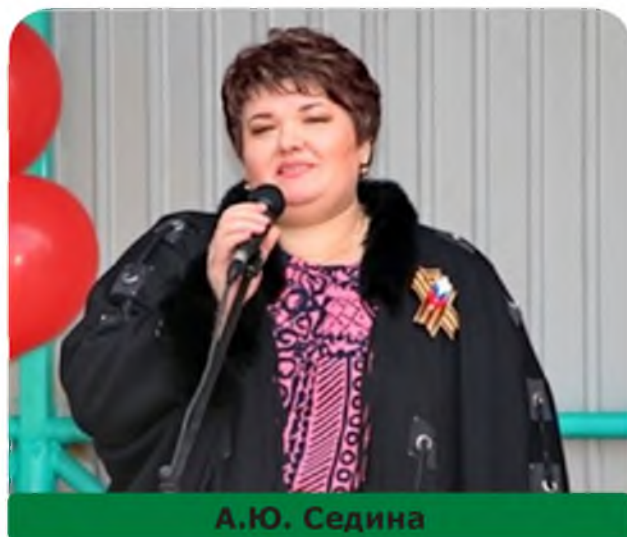
Необходимо отметить, что происходит снижение доли женской рабочей силы в

новых и быстроразвивающихся секторах экономики, причем не столько путем замещения их мужчинами, сколько образования большого количества новых частных организаций, ориентированных на привлечение мужской рабочей силы. Происходит переход женской рабочей силы в низкооплачиваемые отрасли экономики.

Как демонстрируют данные исследования районной профсоюзной организации, наблюдается тенденция увеличения доли женщин среди неквалифицированных рабочих и служащих и ее сокращения среди руководящего состава.

Если речь идет о квалифицированных рабочих, то 17,7% директоров предпочитают направлять на переподготовку мужчин и только 8,1% - женщин. Среди инженерно-технических работников и работников со специальностями наблюдается та же картина: 7% отдадут предпочтение мужчинам и 4,2% - женщинам.

Валуйская районная организация Профсоюза большое внимание уделяет вопросу создания благоприятных условий для совме-



А.Ю. Седина

щения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью.

В коллективные договоры организаций АПК включается пункт об ежемесячной вы-

Через СМИ, официальные сайты органов исполнительной власти Валуйского района и других заинтересованных организаций проводится информирование женщин, воспитывающих детей, о ситуации на рынке труда, об их правах и гарантиях в социально-трудовой сфере.

Создаются дополнительные места в муниципальных организациях дошкольного образования, в семейных дошкольных группах, функционирующих в качестве их структурных подразделений, и группах кратковременного пребывания детей.

Сегодня как никогда нужен постоянный диалог женщин - депутатов всех уровней законодательной власти по вопросам, связанным с изучением положения российской женщины, продвижением ее во всех сферах жизни.

Необходимо повысить роль законодательных органов власти субъектов Российской Федерации и представительных органов местного самоуправления в принятии правовых актов, обеспечивающих женщинам равный с мужчинами доступ к образованию и профессиональной подготовке, получению кредитов и займов, а также поощрения тех руководителей, которые поддерживают женщин и обеспечивают им равный с мужчинами доступ к профессиональной карьере.

На современном этапе особенно важно содействие глав регионов, депутатов в более широком признании вклада российских женщин во все аспекты политической, экономической, общественной, культурной жизни, в том числе в домашнем хозяйстве и воспитании детей.

У нас, в Белгородской области, очень чувствуется забота и поддержка Губернатора Е.С.Савченко. В насущных делах нас поддерживают депутат областной Думы Ю.Н.Клепиков и областная организация Профсоюза в лице Н.Н.Чуприны. Потому и работать есть желание, так как очень многое делается во

Только 8,1% директоров предпочитают направлять на переподготовку женщин - квалифицированных работников, 4,2% - женщин - инженерно-технических работников, специалистов.

плате средней заработной платы женщинам по уходу за детьми до 1,5 лет и 3-х лет, исходя из финансовой возможности предприятий, и об единовременных выплатах по беременности и родам. В некоторых предприятиях предусмотрен неполный рабочий день, гибкий график работы для женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей (к примеру, неполная рабочая неделя введена в Валуйское ОАО «Молоко»). Предусмотрены социальные выплаты (пособия, стипендии, материальная помощь) безработным женщинам, воспитывающим детей.

Центр занятости по ходатайству профсоюзных организаций проводит бесплатное обучение и переобучение женщин, имеющих маленьких детей. При содействии профсоюзного актива проводит ярмарку вакансий и учебных мест (временное трудоустройство, профессиональная ориентация в целях выбора сферы деятельности (профессии), организация трудоустройства, профессионального обучения, социальная адаптация на рынке труда, психологическая поддержка, профессиональное обучение).

Делается все возможное, чтобы беременная женщина трудилась до родов, а во время отпуска по уходу за ребенком не была выброшена из жизни. Особенно это касается юных мам, которые не успели получить специальность.

Оказывается содействие в самозанятости безработным женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, включая предоставление единовременной финансовой помощи при организации предпринимательской деятельности.





имя человека.

Есть еще одна проблема, которая волнует сегодня женщин, имеющих детей: стремительно падает качество игр. Я всегда считала, что игра врачует детскую душу. Ведь пишет же психолог А.Н.Леонтьев: «Игра - школа морали в действии». Однако сегодня игры - это пресловутые «Танчики» или куклы Барби. Кусок пластмассы с целлюлоидной улыбкой и электронной начинкой, современное и бездушное творение цивилизации. Нужно больше игр и творческих занятий, в которые бы дети могли вкладывать свои души, действовать своими руками.

Сегодня тонкая грань отделяет шалости, проказы, забавы от озорства и даже хулиганства: все чаще дети балуются с огнем, взрывают, мучают животных, а то и людей, устраивают бессмысленный вандализм и т. п. Необходимо спасти и возродить традиционные народные игры, которые заложены в генетический фонд каждого народа.

Что же способно исправить ситуацию? Увы, это не современная российская школа, где существует серьезный педагогический брак, не уделяют должного внимания духовному и патриотическому воспитанию детей.

Неслучайно на наших мероприятиях мы рассматриваем злободневные вопросы общества и вопросы борьбы с наркоманией, выступаем за нравственные устои общества.

Районная, первичные профсоюзные организации - а их у нас 25, - взяли шефство над ученической профсоюзной организацией ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум». Здесь учатся дети из малоимущих и неполных семей, дети-сироты. Мы участвуем в их жизни, поддерживаем материально и морально. Пять учащихся получают профсоюзные стипендии, ежегодно в День профтехобразования мы совместно с обкомом дарим памятные подарки для нужд учащихся - это спортивные тренажеры, фотоаппараты, музыкальный центр. Помогаем в трудоустройстве выпускников в организации АПК. Проводим совмест-



но День матери с вручением памятных подарков и цветов мамам учащихся. Особое внимание при этом уделяем многодетным семьям.

Президиум Валуйской районной организации Профсоюза и Валуйский женсовет с участием всех женщин проводит конкурсы на лучшую работу по военно-патриотическому, нравственному и гражданскому воспитанию, молодежные конкурсы и конкурс «Ты женщина и этим ты права». Для малоимущих выписываются бесплатно профсоюзные газеты. Постоянно в поле внимания райкома и профактива женщины из многодетных семей, матери-одиночки или воспитывающие детей-инвалидов.

Женщина более остро чувствует проблемы общества, любой вопрос проносит через свое сердце. Она искренне хочет, чтобы государство стало сильной и дружной семьей.

Проблем много, где женщины могут сосредоточить свое внимание. И только сообща можно добиться каких-либо результатов.

Сегодня на свои плечи женщины взяли заботу об обществе. И для этих лидеров ежегодно в канун 8 Марта Белгородская областная организация Профсоюза организует праздник с вручением памятных подарков, концертной программой и торжественным обедом.

Одна из чеховских героинь мечтала увидеть небо в алмазах. Это была благородная мечта о чистом небе над головой, о светлой жизни. Понимаю, сегодня нам еще далеко до алмазов, но сделать лучшую жизнь может только женщина, ибо ей очень близки все эти проблемы.

*А.Ю.Седина,
председатель Валуйской районной
организации Профсоюза,
член постоянной комиссии ЦК Профсоюза
по работе среди женщин*

НОВЫЕ ФОРМЫ СПРАВОК И СВИДЕТЕЛЬСТВ

Новая форма справки о среднем заработке сотрудника

Минтруд рекомендовал использовать специальную форму справки о заработке, которую сотрудник относит в службу занятости (письмо от 15 августа 2016 г. №16-5/В-421).

Эта справка нужна, чтобы бывший сотрудник мог встать на учет на бирже труда и получать пособие по безработице. Но не путайте этот документ со справкой о среднем заработке, которая выдается бывшим сотрудникам для нового работодателя. Новый бланк подходит только для службы занятости. А форму справки для нового работодателя всегда берите из приказа Минтруда России от 30 апреля 2013 г. №182н.

Новый бланк — рекомендованный, поэтому компании вправе выдавать справки и по собственной форме. Но проще использовать форму Минтруда, ведь в ней есть все, что требуется службе занятости. К тому же Министерство разослало новую форму во все территориальные отделения службы. Значит, если справка будет оформлена по новой форме, служба занятости не вернет ее работнику.

Один из главных реквизитов справки — средний заработок за последние три месяца. Его рассчитывают так: средневзвешенный заработок за последние три месяца умножается на среднемесячное число рабочих дней за этот же период (постановление Минтруда России от 12 августа 2003 г. №62).

Анкеты на СНИЛС заполняйте по-новому

Учитывайте два новых требования, когда заполняете анкету АДВ-1 для получения СНИЛС, — по гражданству и месту рождения сотрудника (п. 19 прил. 2 к постановлению Правления ПФР от 1 июня 2016 г. №473п).

Теперь необходимо заполнять графу «Гражданство» во всех случаях. Для наших граждан напишите «Россия», а для иностранцев — страну гражданства. Раньше для граждан РФ можно было оставить графу пустой.

ПФР также уточнил, как заполнять графу «Место рождения». Если работник родился в Москве или в центре субъекта РФ, пишите только город. Для других городов — название и субъект РФ. Для остальных населенных пунктов — название, район и субъект РФ. Данные должны совпадать с паспортом или другим документом, удостоверяющим личность.

Журнал «Главбух» №21, ноябрь 2016 г.

Новые бланки СНИЛС

ПФР начал выдавать страховые свидетельства на новом бланке. Изменения действуют с 8 октября 2016 года (постановление Правления ПФР от 1 июня 2016 г. №473п), но новые СНИЛС стали выдавать только сейчас. Объясняют это тем, что до этого использовали запасы старых бланков.

Оба свидетельства действительны, специально менять карточки не надо.

Главное изменение — цвет свидетельства. Теперь СНИЛС стал голубовато-зеленым с орнаментом и плавным переходом цветов.

Текст на лицевой стороне не поменялся. На нем, как и прежде, пишут Ф.И.О., дату и место рождения, пол и дату регистрации. А вот на обратной стороне изменили случай, когда СНИЛС надо поменять. Теперь там написано, что документ надо переоформить при «изменении анкетных данных». Раньше был список таких данных: Ф.И.О., дата рождения и другие.



Журнал «Главбух» №24, декабрь 2016 г.

О НОВЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ И БОЛЬНИЧНЫХ ЛИСТАХ

Заклучать ли с 1 января вместо обычных трудовых договоров типовые

У предпринимателя есть работники, с которыми оформили бессрочные трудовые договоры. Нужно ли в 2017 году вместо этих договоров заключить типовые?

Евгения Бехтерева, бухгалтер (г. Киров)

Это зависит от того, планирует ли предприниматель отказаться от локальных кадровых документов. К примеру, правил внутреннего трудового распорядка. Если нет, то перезаключать ничего не надо. Если же такие планы есть, то необходимо подписать со всеми сотрудниками трудовые договоры по типовой форме (Федеральный закон от 3 июля 2016 г. №348-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. №858).

Перейти на типовые договоры и отменить локальные акты вправе предприниматели, у которых: в 2016 году не было работников; в 2016 году среднесписочная численность не превышала 15 человек, а доход — 120 млн рублей. Кроме того, такое право есть у предпринимателей, которые применяют патентную систему или зарегистрировались в 2017 году (ст. 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. №209-ФЗ).

На какую дату брать стаж для листков нетрудоспособности

Поспорил с отделом кадров. Они пишут в листках нетрудоспособности стаж на дату, когда сотрудник принес больничный. Я считаю, что надо считать его на дату начала болезни. Кто прав?

Виктор Петров, бухгалтер (г. Нижний Новгород)

Вы правы. Стаж для пособий нужно определять на день начала страхового случая, в том числе болезни (п. 7 Правил, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 6 февраля 2007 г. №91).

Ошибаться в стаже опасно, ведь от него зависит сумма пособия. Для его расчета необходимо взять средний заработок в размере: 60 процентов — при стаже до 5 лет; 80 процентов — при стаже от 5 до 8 лет; 100 процентов — при стаже более 8 лет. Если зависить стаж и пособие, то ФСС не возместит разницу. Если занижить, то тем самым нарушатся права работника. Трудовая инспекция может оштрафовать за это на сумму до 50 тысяч рублей, а работнику будет необходимо начислить компенсацию за опоздание с выплатой.

Как отправить в декрет директора-учредителя

Директор, она же единственный учредитель ООО, уходит в декретный отпуск. Трудовой договор есть, других сотрудников в компанию не принимали. Как передать полномочия директора другому человеку? В уставе об этом ничего не сказано.

Алина Лукьянова, бухгалтер (г. Воронеж)

Необходимо заключить с временным директором срочный трудовой договор. В договоре указать, что он действует до выхода из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком директора. Оформить решение учредителя, что он снимает с себя полномочия директора и передает их новому руководителю. Внести изменения в ЕГРЮЛ. Когда основной директор выйдет на работу, в связи с истечением срока трудового договора оформить увольнение временного. Снова оформить решение учредителя и внести изменения в ЕГРЮЛ.

Основной директор может выйти из отпуска по уходу раньше, чем ребенку исполнится полтора года. Чтобы она могла получать и зарплату, и пособие по уходу, нужно оформить дополнительное соглашение к трудовому договору о неполном рабочем дне.

Возможно, компания не ведет деятельность и в период декрета директора нужно будет только подписывать отчетность. Тогда можно обойтись без договора с временным руководителем. Вместо этого оформить доверенность с нужным сроком на право подписи. Выдать ее можно любому человеку, а не только сотруднику компании.

*Александр Романов,
эксперт журнала «Главбух»;
журнал «Главбух» №2, январь 2017 г.*

НОВЫЕ ПРАВИЛА РЕГИСТРАЦИИ ПРАВА НА НЕДВИЖИМОЕ ИМУЩЕСТВО

Новый год принес кардинальные изменения в правила регистрации квартир, земельных участков, домов. С 1 января не будет выдаваться свидетельство о государственной регистрации прав на собственность.



Вместо него обладатели квадратных метров, соток и гектаров будут получать выписку из Единого государственного реестра недвижимости (ЕГРН) в Росреестре. К нововведениям относится и создание базы госреестра в электронном виде, что снизит риск мошенничества, защитит права собственности россиян и безопасность зарегистрированных данных.

Если, к примеру, земельный участок расположен в одном городе, а вы живете в другом населенном пункте, то теперь не обязательно ехать туда, где располагается участок, чтобы подать документы на регистрацию прав собственности. Обратиться можно в любой офис Росреестра в любой точке страны. Либо получить услугу в электронном виде, через Интернет.

Закон также предусматривает дистанционный способ получения документов после проведения регистрации прав - курьерскую доставку (услуга платная). Для этого в момент подачи документов надо сделать в заявлении специальную отметку, и готовые документы доставят владельцу недвижимости в любое удобное для него место и время. Эти и другие возможности появляются у граждан со вступлением в силу с 1 января 2017 года Федерального закона от 13.07.2015 г. №218-ФЗ «О государственной регистрации недвижимости» и с появлением Единого государственного реестра недвижимости (ЕГРН).

Суть нововведения сводится к упрощению порядка учета объектов недвижимости (кадастровый учет и государственная регистрация прав на недвижимое имущество объединяются в единую электронную систему), а также сокращению бумажного документооборота и сроков регистрационных действий.

В Росреестре подчеркивают, что с началом работы ЕГРН вырастет надежность хранения данных о миллионах квартир, дач и земельных участков.

Защиту, а также упрощение и ускорение процесса регистрации недвижимости теперь обеспечит электронная учетно-регистрационная система, Единый государственный реестр недвижимости (ЕГРН). В него будут стекаться сведения из двух источников - Государственного кадастра недвижимости (ГКН) и Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним (ЕГРП).

До сих пор кадастровый учет и регистрация прав были разными процедурами. Теперь граждане, осуществляющие сделки с недвижимостью, смогут одновременно подавать заявления на кадастровый учет и регистрацию прав, что экономит время и делает операции с недвижимостью более удобными. В Росреестре уточняют, нужно подать одно заявление, по которому в течение 10 дней регистраторы одновременно оформят и кадастровый учет, и регистрацию прав. На регистрацию прав уйдет не более семи дней, а на постановку на кадастровый учет - не более пяти дней.

Одновременно учет и госрегистрация будут проводиться в случаях, если объект недвижимости регистрируется впервые или ликвидируется, а права на него зарегистрированы в ЕГРН.

Также определены исключительные ситуации.

Новый закон сокращает время не только на регистрацию прав и кадастрового учета недвижимости, но и на сроки получения сведений (выписок) из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним. Причем почти в половину. Выписка будет представлена в течение трех дней вместо пяти.

Впервые вводится ответственность за необоснованный отказ чиновников в приеме документов или предоставлении сведений из Единого государственного реестра недвижимости (ЕГРН), за нарушение сроков, технические ошибки в документах, уклонение от выполнения своих обязанностей и всего того, что повлекло причинение ущерба заявителям.

Подготовлено Белгородской областной организацией Профсоюза

О ПОСОБИЯХ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Отвечает Зинаида Албантова - эксперт журнала «Главбух».

Сколько времени есть у компании, чтобы выплатить пособие по беременности и родам?

10 календарных дней с даты, когда сотрудница принесет заявление и листок нетрудоспособности. А выплатить надо вместе с ближайшей зарплатой (ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ).

Врач выписал сотруднице декретный больничный с 24 октября. А она работала до 31 октября. С какой даты платят пособие?

С даты, когда сотрудница прекратила работу, подала заявление и больничный лист. За дни, когда больничный был открыт, но сотрудница работала, ей положена зарплата (ч. 1 ст. 255, абз. 7 ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Отпуск на этот период не продлевается, поэтому пособие за него не начисляется (решение Верховного суда от 14 ноября 2012 г. №АКПИ12-1204).

Зависит ли размер пособия по беременности и родам от стажа работы?

Да, зависит. Работницам со стажем менее шести месяцев декретное пособие считают в особом порядке. Оно не должно превысить МРОТ за полный календарный месяц. У всех остальных — 100% от среднего заработка (ст. 11 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ).

Пересчитывают ли пособие, если сотрудница решила раньше времени выйти из отпуска по беременности и родам?

Да, пересчитывают. По согласованию с работодателем сотрудница может прервать декретный отпуск. Но тогда компания теряет право на возмещение части пособия, которое приходится на период работы. Значит, компания будет сторнировать эту сумму в месяце, в котором сотрудница вышла на работу. А затем возвращать часть пособия в фонд. При этом удержать пособие из зарплаты работницы компания не вправе (письмо Роструда от 24 мая 2013 г. №1755-ТЗ).

Ребенку работницы исполнится полтора года 21 ноября. Как рассчитывается за этот месяц ежемесячное пособие по уходу?

Пропорционально календарным дням, приходящимся на период ухода за ребенком (п. 47 Порядка, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2009 г. №1012н).

Например, ежемесячно компания выплачивала сотруднице детское пособие — 15 тысяч рублей. Раз 21 ноября ребенку исполняется полтора года, то отпуск по уходу заканчивается. Но этот день включают в оплачиваемый период. Поэтому в ноябре пособие составит 10500 рублей (15000 Р : 30 дн. × 21 дн.).

Какие выплаты включаются в средний заработок при расчете пособия по уходу за ребенком до полутора лет?

Все выплаты, на которые начисляли взносы в ФСС РФ. Например, зарплату, отпускные, премии, средний заработок за период командировки. Но взносами облагают выплаты в пределах годового лимита. Поэтому в расчет среднего заработка сверхлимитные суммы не включают.

Облагается ли НДФЛ и взносами пособие по уходу за ребенком до полутора лет?

Нет, не облагается. Пособие по уходу за ребенком до полутора лет выплачивают за счет ФСС РФ. Поэтому страховыми взносами в ПФР, ФФОМС, ФСС не облагают (п. 1 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ). НДФЛ тоже не удерживают (п. 1 ст. 217 НК РФ, письмо Минфина России от 3 марта 2015 г. №03-04-05/11080).

Как выплатить пособие за постановку на учет в ранние сроки беременности?

Размер пособия определяют на дату начала отпуска по беременности и родам. С 1 февраля 2016 года пособие увеличилось с 543,67 до 581,73 рублей (информация Минтруда России «Об индексации с 1 февраля 2016 года государственных пособий гражданам, имеющим детей»).

Срок выплаты зависит от того, когда работница представила справку о постановке на учет в ранние сроки беременности. Если вместе с больничным по беременности и родам, то оба пособия выплачиваются одновременно. Если после, то в течение 10 календарных дней после получения справки (п. 24 Порядка, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2009 г. №1012н).

Журнал «Главбух» №21, ноябрь 2016 г.

ПОЗДРАВЛЯЕМ с днем рождения в феврале

ЖУРИНУ Ларису Васильевну - председателя Ярославской областной организации Профсоюза;

ИМАКАЕВУ Светлану Алексеевну - председателя Уфимской городской организации Профсоюза, Республика Башкортостан;

КРОПОТИНА Ивана Николаевича - председателя Удмуртской республиканской организации Профсоюза;

МАНАКИНУ Антонину Михайловну - председателя Брянской областной организации Профсоюза;

ОГУРЦОВА Андрея Николаевича - председателя Объединения по строительству и эксплуатации межколхозных и межхозяйственных здравниц «Агрокурорт»;

ПЕТРОВА Виктора Викторовича - председателя Оренбургской областной организации Профсоюза;

САВЕЛЬЧЕВУ Галину Ерофеевну - председателя Тверской областной организации Профсоюза;

УРБАНЧИК Наталью Никитичну - председателя Амурской областной организации Профсоюза;

ХАРЕБИНУ Валентину Ивановну - заместителя председателя Белгородской областной организации Профсоюза;

ХЛОПЯНИКА Василия Петровича - председателя Калининградской областной организации Профсоюза;

ЧУПРИНУ Николая Нестеровича - председателя Белгородской областной организации Профсоюза;

ЮРОВУ Галину Михайловну - заместителя Председателя Профсоюза.