АгроПрофКурьер

Информационно-аналитический вестник
Профсоюза работников АПК РФ

N8 (276)
Август 2012 года

ЗА ВОЗРОЖДЕНИЕ СЕЛА

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

КТО МОЖЕТ СТАТЬ ВЕТЕРАНОМ ТРУДА

ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

О совершенствовании социального партнерства в Ставропольском крае.....3

Коллективный договор – совместный вклад работников и работодателя 5

Об итогах Смотра-конкурса «Лучший коллективный договор организации АПК России» за 2011 год.....7

ВЕСТИ РЕГИОНОВ

О проведении пленума Волгоградской областной организации Профсоюза.....10

За возрождение села! 12

Итоги проведения научно-практической конференции по вопросу «Как сделать село Томской области привлекательным для жизни молодежи?» 13

НАШИ СОЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ

Его удел – быть успешным.....15

ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Условиям труда постоянное внимание Профсоюза 16

В центре внимания забота о человеке труда.....18

НАШИ КОНСУЛЬТАЦИИ

О присвоении звания «Ветеран труда!».....20

ОБМЕН ОПЫТОМ

О проведении зональных семинаров-совещаний Свердловской областной организацией Профсоюза 21

С ЮБИЛЕЕМ!

Транскрипция судьбы зависит от человека.....22

ПОЗДРАВЛЯЕМ

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ

» РУКОВОДСТВУЯСЬ РЕШЕНИЯМИ V СЪЕЗДА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПОСТАНОВЛЕНИЯМИ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА, ПЛЕНУМА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЕВОГО КОМИТЕТА, КАК ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И РАЙОННОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА, СЧИТАЮ ПРИОРИТЕТНЫМ НАПРАВЛЕНИЕМ СВОЕЙ РАБОТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

Использование механизма социального диалога на современном этапе становится чрезвычайно необходимым и действенным в реализации поставленных перед Профсоюзом задач.

Анализ данного вопроса позволяет заключить, что основополагающими документами партнерских отношений на предприятии в разной степени относятся соглашения, коллективные договоры, представленные на всех уровнях социального диалога, участие представителей Профсоюза в работе различных комиссий: по охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам. Эффективная работа уполномоченных по охране труда, организация различных трудовых соревнований – так же действенный механизм партнерских отношений.

В настоящее время, на районном уровне идет процедура переговоров по заключению трехстороннего отраслевого соглашения. Во всех действующих тринадцати первичных профсоюзных организациях района имеются коллективные договоры. В 2011году заключены четыре новых коллективных договора с внесением дополнительных социальных гарантий.

На основании краевого отраслевого соглашения, письма Министерства сельского хозяйства и во исполнения постановления заседания Совета от 02 сентября 2011года при Губернаторе Ставропольского края по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике проводилась и ведется работа по приведению в соответствие всех коллективных договоров с Соглашением по вопросам оплаты, охраны труда и социальных гарантий. Однако, считаю механизм реализации Соглашения вышестоящего уровня и колдоговора предприятия не достаточно разработанным. Профсоюз принимает постановления по этому вопросу и контролирует его выполнение, а с работодателей никто из исполнительной власти колдоговор и не спрашивает.

Там, где все же достигнуты определенные успехи, и с мнением Профсоюза считаются, актуален вопрос включения в колдоговора положений об индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен, дополнительных льгот, разделов молодежной политики, предоставления жилья

и пособий молодым специалистам, (закрепление молодежи на селе – очень злободневная тематика). Положительное решение здесь зачастую связано с финансовыми затруднениями предприятий. Кредиторская задолженность за 1 квартал 2012г по сельхозорганизациям района составила 640 млн. рублей. В этот период по восточной зоне Ставропольского края объявлена чрезвычайная ситуация по засухе. Началась уборка зерновых культур. Выполнение условий колдоговора по социальным гарантиям отодвинулись на второй план.

Хотелось бы заметить, что эффективный социальный диалог возможен только между независимыми сторонами. И не во всех организациях прослеживается тенденция равноправного диалога. Из тринадцати председателей только два освобожденных.

В основном работодатели воспринимают первичную профсоюзную организацию как неотъемлемую часть хозяйственной системы, в качестве структурного подразделения по соцкультбыту. Администрация проявляет желание самостоятельно решать управленческие вопросы. Не всегда полностью и достоверно предоставляется информация, необходимая для переговоров. А на открытый конфликт с работодателем не пойдет ни один председатель первичной организации Профсоюза. Поэтому необходимо совершенствовать правовую базу диалога. Определить статус и роль представителя Профсоюза в переговорах. Пример тому: появление новых собственников и алчных руководителей нового типа проявило имеющиеся противоположности социальных интересов. От неугодных избавились. Произошел процесс распада первичных организаций. Очень часто, из-за недостаточных знаний экономики, юриспруденции нерешительны действия профсоюзных лидеров в формировании фонда заработной платы, освещения проблем охраны труда, выполнения норм трудового законодательства. Специальности профсоюзный лидер – нет. Поэтому необходимо очень серьезное обучение по получению соответствующих знаний и ведению успешных переговоров.

! ***Специальности профсоюзный лидер – нет. Поэтому необходимо очень серьезное обучение по получению соответствующих знаний и ведению успешных переговоров.***

На низком уровне и ответственность работодателей за выполнение коллективных договоров, условий соглашений. Очевидно, необходимо их привлечение к социальному диалогу по вертикали власти, которая обеспечила бы свой механизм распространения соглашений всех без исключения предприятий отрасли АПК. Так же полагаю, что следует законодательно установить порядок, когда работодатель обязан заключать не только трудовой договор с работником, но и коллективный договор с коллективом. Но с другой стороны необходимо стимулировать в законопроектах предприятия, которые выполняют все условия по социальному партнерству и занимают социально ответственную гражданскую позицию в обществе.

Таким образом, считаю необходимо развивать и вносить изменения в правовую базу социального партнерства, повысив роль и статус профсоюзов в диалоге, ответственность работодателей. И только при серьезной поддержки органов власти можно добиться целей, поставленных всеми сторонами социального партнерства, конкурентоспособности экономики и выхода на более высокий уровень социального развития аграрной отрасли.

О.А.Манцурова
председатель первичной профсоюзной организации СПК «Прасковея», председатель Буденовской районной организации Профсоюза работников АПК РФ

фото автора

Май шагает по стране

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР - СОВМЕСТНЫЙ ВКЛАД РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНЕЙШЕЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СИСТЕМОЙ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ВОПРОС, КОНЕЧНО, ИНТЕРЕСНЫЙ, НО СЛОЖНЫЙ, ТАК КАК СЕГОДНЯ ВЕЗДЕ ПРИСУТСТВУЕТ ЧАСТНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ.

» Наше предприятие, «РАВИС – Птицефабрика Сосновская» – это агрохолдинг. Конечно, мы являемся успешной компанией, мы – птицеводство. Хочется сказать, что деньги у нас идут и на модернизацию, и на увеличение заработной платы. По хозяйствам. В ряде агрохозяйств, из девяти агрохозяйств, в шести у нас восстановлены профсоюзные организации. По остальным, в ходе диалога, идет работа по восстановлению. Четыре птицефабрики объединяет наша первичная профсоюзная организация, численность которой на сегодня превышает 1850 человек. На все хозяйства один инвестор, то есть частное лицо. И сегодня руководитель заинтересован только в конечном результате, его не волнуют ни социальные гарантии, ни льготы. Поэтому диалог нужен и диалог квалифицированный. Добиться хорошего соцпартнерства без доказательств и аргументов невозможно. Приходится не раз заходить к руководителю со своими предложениями, проектами и программами.

В 2010 году наш профком вел переговоры по увеличению заработной платы работникам, потому что начался массовый отток кадров, заработная плата не поднималась четыре года. Но на каждой встрече нам отвечали, что высокое налогообложение и низкая рентабельность не дают возможности это сделать. Изучив налоговое законодательство, нами были подготовлены проекты по

День пожилого человека

Приоритетная задача работы первичной профсоюзной организации – освещение работы профсоюзных органов и жизни предприятия

материальной помощи и увеличению компенсации на питание. Таким образом, 11 января 2011 года, в рамках социального диалога, в дополнительное соглашение коллективного договора в разделе «Социальные гарантии и льготы» мы добавили два пункта. Материальная помощь на оздоровление к отпуску – 4000 рублей – это то, что не облагается один раз в год налогами. И о ежемесячной выплате на компенсацию питания – 2000 рублей ежемесячно. В расчетном листке у наших работников так и стоит: «Выплата по колдоговору». И за счет этого мы смогли увеличить доход наших работников. С июля 2011 года мы все-таки добились пересмотра заработной платы и системы оплаты труда. Средняя заработная плата на сегодняшний день на нашем предприятии составляет 19876 рублей. Но это только наши птицефабрики. В агрохозяйствах уровень заработной платы, конечно, ниже. Мы стараемся, ведем диалог и по хозяйствам. В тех хозяйствах, где есть резервы, уже виден результат.

На предприятии возрождают движение студенческих отрядов

Сегодня, в новых условиях совершенствования рыночных механизмов и демократических институтов государственной власти в России, наша роль профсоюзов объективно выходит за рамки только регулирования социально-трудовых отношений, она гораздо шире, ответственнее и труднее. Поэтому все принимаемые обязательства рассчитаны на партнерское взаимодействие. Приходится поддерживать открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами.

Мы стараемся совершенствовать наши отношения, но есть проблемы. Сегодня у органов местного самоуправления бюджеты пустые. Они периодически обращаются к руководителю предприятия, в профком. Естественно, все эти просьбы, все эти письма проходят через профком. Эти вопросы возникают очень часто. И мы пытаемся убедить руководителя, что это необходимо именно нашим работникам. Это и культурный отдых, и детские сады, и школы. Разработаны программы по взаимодействию с органами местного самоуправления: содержание группы продленного выходного дня; оплаты руководителю хора; программа «Трудовое лето» для школьников, чтобы наши школьники не болтались, а работали, и смоги себе что-то заработать, помочь родителям; спонсорские помощи детским домам; программы помощи ветеранам Великой Отечественной войны. Стараемся работать, конечно, в рамках утвержденного бюджета, но не всегда это получается потому, что везде возникают какие-то сложности. Всегда приходим, стараемся помочь.

Экскурсия по предприятию для вновь принятых молодых специалистов – членов профсоюзного комитета

Курмашева Е.А.,
председатель первичной профсоюзной организации
ООО «Равис–Птицефабрика Сосновская»
Челябинская область
Фото автора.

ОБ ИТОГАХ СМОТРА-КОНКУРСА «ЛУЧШИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОРГАНИЗАЦИИ АПК РОССИИ» ЗА 2011 ГОД

ПРЕЗИДИУМ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК РФ СОВМЕСТНО С ПРЕЗИДИУМОМ ПРАВЛЕНИЯ РОСАГРОПРОМОБЪЕДИНЕНИЯ ПОДВЕЛИ ИТОГИ СМОТРА-КОНКУРСА «ЛУЧШИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОРГАНИЗАЦИИ АПК РОССИИ» ЗА 2011 ГОД.

Призовые места среди сельскохозяйственных организаций, осуществляющих производство сельхозпродукции, заняли:

ЗАО «Скороднянское» (Белгородская область) – первое место, ОАО «Агрофирма Мценская» (Орловская область) – второе место, ООО «Русь» (Пермский край) – третье место.

Среди организации пищевой и перерабатывающей промышленности призовые места распределились следующим образом:

Филиал ОАО «САН ИнБев» (Курская область) – первое место;

ОАО «Стерлитамакский хлебокомбинат» (Республика Башкортостан) и ОАО «МордовспиртЪ» (Республика Мордовия) – второе место;

ОАО «Курскхлеб» (Курская область) и ОАО «Северодвинский хлебокомбинат» (Архангельская область) – третье место.

Каждая организация-призер Смотра-конкурса награждена Дипломом Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации и Общероссийского агропромышленного объединения работодателей и денежной премией, а руководители и председатели первичных профсоюзных организаций – Почетной грамотой Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации и Общероссийского агропромышленного объединения работодателей и денежными премиями.

Организации, участвовавшие в Смотре-конкурсе еще раз доказали, что коллективный договор является основой совместных и слаженных действий администрации и профсоюзного комитета в решении производственных и социально-трудовых проблем в коллективе, улучшении условий и охраны труда.

***

В сельскохозяйственной организации – ЗАО «Скороднянское» (Губкинский район Белгородской области) трудятся 782 человека. Все они члены Профсоюза работников АПК РФ.

Благодаря слаженной работе администрации (генеральный директор Романенко Сергей Иванович на протяжении 17 лет руководит хозяйством), профсоюзного комитета (председатель первичной профсоюзной организации Куличенко Лидия Николаевна) и всего коллектива хозяйства, ЗАО «Скороднянское» на протяжении многих лет является ведущим хозяйством района и оказывает большое влияние на его социально-экономическое развитие.

Хозяйство специализируется в основном на производстве двух видов животноводческой продукции – свинины и молока. Задача растениеводов – полностью обеспечить потребность в кормах для 24 тысяч свиней и более 1600 голов дойного стада.

Руководство всегда ставило перед собой главную цель сохранять и развивать хозяйство и, с учетом экономических результатов, удовлетворять жизненно-важные потребности работников.

Плодотворное сотрудничество работодателя и профкома подкрепляется регулярно заключаемыми коллективными договорами, которые, если и изменяются с годами в зависимости от конкретных экономических условий, всегда наце-

филиал ОАО «САН ИнБев», г.Курск

лены на максимальное обеспечение социально-трудовых прав работников. Коллективный договор, действовавший в 2011 году, включает 10 разделов, регламентирующих такие важнейшие вопросы, как обеспеченность работой, оплата труда, рабочее время, режим труда и отдыха, охрана и улучшение условий труда, социальное страхование, отдых и оздоровление, социальные гарантии, установленные законодательством, а также дополнительные льготы и гарантии. Предусмотрен и рост заработной платы, которая в 2011 году выросла на 2620 рублей по сравнению с 2010 годом и составила 16150 рублей.

В ЗАО «Скороднянское», единственном в районе хозяйстве, согласно условиям колдоговора систематически выплачиваются дифференцированные надбавки за стаж работы, начиная уже с 2 до 5 лет – 10 %, с 5 до 10 лет – 15 %, с 10 до15 лет – 20 %, с 15 до 20 лет – 25 %, и с 20 лет и выше –30 %. За 2011 год выплачено 18,4 млн. рублей.

Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, ежемесячно выплачивается пособие в сумме 1,5 тыс.рублей.

Одно из важнейших обязательств коллективного договора – выделение для работников ссуд под льготные проценты на приобретение или строительство жилья. Только за 2011 год на эти цели направлено 5 млн. 855 тыс.рублей.

В случае серьезных заболеваний или дорогостоящих операций хозяйство возмещает работникам 50 % стоимости лечения.

Во время полевых работ организовано горячее двухразовое льготное и бесплатное питание с доставкой на рабочие места в поле. В прошлом году на это израсходовано 3 млн. 477 тыс. рублей.

Работникам хозяйства по льготным ценам продается зерно, молодняк КРС. За аренду земельной доли работники получают зерно и сахар. К Новому году подарки получают и дети, и их родители.

Обеспечена бесплатная доставка работников автотранспортом хозяйства к месту работы и обратно. Также бесплатно для работников проводится вспашка огородов, доставка грубых кормов для личного скота, обмолот зерновых, выращенных в личных подсобных хозяйствах. А если нужны транспортные средства для личных хозяйственно-бытовых нужд, их можно получить по льготным ценам, которые согласованы с профкомом.

Не забывают в хозяйстве ветеранов труда и пенсионеров, их поздравляют с юбилеями, выписывают для них газеты, на что каждое полугодие расходуется 13 тыс.рублей.

В 2011 году работникам оказана разовая материальная помощь на лечение в сумме 292 тыс.рублей.

ЗАО Скороднянское» – председатель профкома Л.Н. Куличенко (в центре) и агроном отделения Н.В. Шкителев вручают премию Губкинского районного комитета Профсоюза механизатору А.М. Минееву

Особое внимание обеими сторонами коллективного договора уделяется охране труда и технике безопасности. Все рабочие места аттестованы, на каждое из них разработаны инструкции, проводятся все виды инструктажей, особенно перед началом полевых работ, организуется обязательное ежегодное медицинское обследование всех работников, освидетельствованы грузоподъемные механизмы, обеспечены спецодеждой и средствами индивидуальной защиты все, кому это положено, механизаторам выданы аптечки и огнетушители, а в механизированных отрядах назначены специалисты, ответственные за соблюдение трудовой и технологической дисциплины. Со своей стороны профком тоже стремится силами уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда поддерживать дисциплину на должном уровне, соблюдать правила техники безопасности. На различные мероприятия по охране труда в прошлом году израсходовано 1 млн. 450 тыс. рублей.

Учитывая сложность современных задач, стоящих перед хозяйством, вошло в практику проведение совместных заседаний администрации и профсоюзного комитета, на которых решаются не только производственные, но и все социально-экономические проблемы, значимые для хозяйства.

Несмотря на трудности с реализацией произведенной продукции, низкие цены на молоко, которые не покрывают затраты на производство, ни одно из рабочих мест в хозяйстве не сокращалось, зарплата не уменьшалась.

Работники осознают, что положение дел в хозяйстве зависит от каждого из них. Грамотные методы ведения сельхозработ в растениеводстве при строжайшем соблюдении технологических требований специалистами и рабочими, будь то подготовка почвы, уход за посевами, уборка урожая и вспашка зяби, ремонт техники, а также четкая организация работ в животноводстве позволили добиться высоких результатов – увеличился валовой сбор зерна и кормов, выросли объемы производства молока и свинины,

надой молока на одну корову приблизился к 7-тысячному рубежу. Продуманная и отлаженная система хранения и реализации продукции позволяют хозяйству своевременно рассчитываться с налогами, платить зарплату работникам, приобретать удобрения, ГСМ, новую технику. За достижение производственных и экономических показателей хозяйство неоднократно отмечалось наградами губернатора области и главы местного самоуправления.

Свою роль в достижении этих результатов сыграло хорошо организованное с участием профкома трудовое соперничество, как по отраслям, так и по видам работ. В начале года разрабатываются и утверждаются условия соревнования, соответствующие меры морального и материального поощрения. Успехи работы каждого члена Профсоюза освещаются во внутрихозяйственных СМИ («молнии», «эстафеты»), в честь победителей поднимался Флаг трудовой славы, а по итогам года оформлялась Доска почета, выплачиваются денежные премии. Ежегодно на Празднике села передовикам вручаются ценные подарки и денежные премии. В 2011 году на эти цели израсходовано 1 млн. 500 тыс.рублей.

Администрация и профсоюзный комитет активно поддерживают все социальные программы, реализуемые на территории Губкинского района по благоустройству населенных пунктов, расположенных на территории хозяйства.

Коллектив ЗАО «Скороднянское» постоянно участвует в благотворительных марафонах, проводимых в Белгородской области, оказывает финансовую поддержку школе, детскому саду, больнице, Дому культуры. В прошлом году на эти цели израсходовано 1 млн.500 тыс. рублей.

***

Предприятие пивоваренной отрасли – филиал ОАО «САН ИнБев» в г. Курске (исполнительный директор – Привалова Ирина Борисовна, председатель первичной профсоюзной организации – Михайлова Татьяна Николаевна) – надежный инвестор и социально-активный партнер Курской области. За 2010-2011 годы инвестиции составили более 200 млн.рублей, налоги в областной бюджет – около 2 млрд.рублей, расходы на охрану труда – 47 млн. рублей.

Все обязательства 2011 года, включенные в коллективный договор, выполнены:

- инвестиции на замену, модернизацию и реконструкцию оборудования составили 115,3 млн. рублей;
- заработная плата выплачивается ежемесячно, строго в установленные коллективным договором сроки, задолженности по заработной плате нет;
- среднемесячная зарплата одного среднесписочного работника составила 32800 рублей, что более чем в два раза превышает среднюю зарплату по региону;
- дополнительные льготы и компенсации составили 11,8 млн. рублей или 19,9 тыс. рублей в расчете на одного человека;
- на технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда израсходовано 20,9 млн. рублей, а в расчете на одного среднесписочного работника – 75,6 тыс. рублей;
- на корпоративные программы, экскурсии и другие культурно-массовые мероприятия израсходовано 659 тыс. рублей;
- работникам предоставляются гранты на обучение детей – в среднем по 19000 рублей на человека.

Руководство компании поощряет добросовестных работников, привлекает и заинтересовывает наиболее активных. Целеустремленным и ответственным работникам компания предоставляет возможность сделать хорошую карьеру. Этому эффективно способствует созданная система обучения и наставничества, частью которой является специальная программа «Менеджер-стажер», разработанная для студентов старших курсов и выпускников ВУЗов и предоставляющая талантливой энергичной молодежи возможность получить престижное место для работы.

Курский филиал ОАО «САН ИнБев» удостоен Сертификата доверия работодателю, который удостоверяет, что предприятие внесено в Реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников.

Всемирный день охраны труда, отмечавшийся 28 апреля 2011 года, ознаменовался для предприятия награждением Дипломом победителя в номинации «Лучшее состояние условий и охраны труда в организации по видам экономической деятельности «Обрабатывающие производства». На предприятии прошли мероприятия, направленные на дальнейшее улучшение условий и охраны труда, подписана «Хартия по безопасности» – документ, отражающий взаимные обязательства работников и работодателя в вопросах обеспечения охраны труда.

Отношение к персоналу, профессиональное обучение, условия труда, социальные гарантии, достойная заработная плата, обеспеченные на предприятии – все позволяет каждому сотруднику чувствовать себя полноправным и достойным членом большой трудовой семьи «САН ИнБев». На высочайшем уровне организовано взаимодействие администрации с первичной профсоюзной организацией работников предприятия. На Курском филиале «САН ИнБев» сложились замечательные традиции корпоративной жизни, насыщенной мероприятиями семейного отдыха и спорта. Команда завода не раз являлась победителем в городских и областных мероприятиях, туристических слетах, турнирах по мини-футболу, спартакиадах и фестивалях, интеллектуальных играх. Также на предприятии проводятся внутренние спортивные соревнования «САНИнБевиада». В коллектив приходят образованные, целеустремленные молодые люди с активной жизненной позицией. Большинство из них – активисты профсоюзной организации.

Завод руководствуется международными нормами не только в сфере производства. Столь же высокие требования предъявля-

ются ко всей деятельности Курского филиала ОАО «САН ИнБев». Среди основных принципов компании – безопасность производства и социальная ответственность бизнеса.

В прошлом году в течение одного дня курские пивовары при поддержке местных органов власти и представителей правоохранительных органов в рамках международной акции «Не оставаться равнодушными!», проходившей в 20 странах мира, посетили 220 торговых точек города с целью проведения разъяснительной работы по культуре ответственного потребления алкоголя и призывом к курянам – не оставаться равнодушными к случаям продажи алкоголя несовершеннолетним.

Заслуги предприятия в области реализации социальных проектов на территории Курской области отмечены наградами и благодарностями администрации Курской области, городских властей. Среди них Грамота Курской Торгово-промышленной палаты «За реализацию проектов социальной ответственности на территории Курской области и развитие репутации бизнеса, повышающей инвестиционную привлекательность региона», Грамота Курского городского Собрания «За вклад в развитие частно-государственного партнерства по реализации социальных проектов, проведение эффективной социально-экономической политики на территории города Курска», благодарственное письмо администрации Сеймского округа «За практическую помощь, активное участие в мероприятиях по благоустройству территории Сеймского округа и реализацию социальных проектов в рамках программы «Нам здесь жить!», и многие другие.

По материалам организаций–участников Смотра–конкурса «Лучший коллективный договор организации АПК России» за 2011 год

О ПРОВЕДЕНИИ ПЛЕНУМА

ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

В июне 2012 года состоялся совместный IV пленум Волгоградской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ, коллегии Министерства сельского хозяйства Волгоградской области и Аграрного союза Волгоградской области, на котором были рассмотрены вопросы: «О совершенствовании социального диалога и повышения эффективности взаимодействия Профсоюза с работодателями, органами власти и местного самоуправления» и « О состоянии и мерах проводимых работодателями и профсоюзными организациями по улучшению условий труда, охране труда и технике безопасности на предприятиях агропромышленного комплекса в соответствии с законодательством РФ».

На пленуме было отмечено, что социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальное партнерство осуществляется на:

— федеральном уровне;
— межрегиональном уровне;
— региональном уровне;
— отраслевом уровне;
— территориальном уровне;
— локальном уровне;

На Федеральном уровне 15 декабря 2011 года состоялось подписание Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 год. Документ подписан между Профсоюзом работников АПК РФ, Министерством сельского хозяйства Российской Федерации, Общероссийским агропромышленным объединением работодателей, руководством Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору, Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России, Российской академии сельскохозяйственных наук.

Профсоюз играет важную роль в реализации курса Правительства на модернизацию и инновационное развитие агропромышленного комплекса.

Важнейшими составляющими Отраслевого соглашения на предстоящие три года являются:

— взаимодействие партнеров с целью обеспечения продовольственной безопасности страны в параметрах, заданных Доктриной продовольственной безопасности;
— модернизация и переход к инновационной модели развития АПК, ускоренное освоение современных достижений науки и техники, позволяющих повышать производительность труда, снижать ресурсоемкость производства продукции;

— повышение уровня доходности сельскохозяйственных предприятий и отрасли в целом;
— стимулирование развития малых форм хозяйствования и сельскохозяйственной кооперации, как важного фактора обеспечения доступа сельхозтоваропроизводителей на агропродовольственный рынок;
— устойчивое развитие сельских территорий, создание благоприятных и привлекательных социальных условий жизни сельского населения, включая жилищные условия, здравоохранение, образование, дорожно-транспортную и иную инфраструктуру;
— стимулирование развития несельскохозяйственных видов деятельности с целью расширения рынка труда в сельской местности.

В новом соглашении предусмотрены изменения в разделы, касающиеся оплаты и нормирования труда, которые направлены на систематическое повышение реальных доходов работников, в частности:

— доведение уровня реальной заработной платы в сельском хозяйстве до 80% от уровня средней заработной платы по стране (в н. в. 48%);
— стремление к достижению соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:10.

В области молодежной политики новое Отраслевое соглашение предусматривает содействие трудовой занятости молодежи, привлечение и закрепление молодежи в организациях АПК, снижение уровня безработицы среди сельской молодежи. Принятие программ по работе с молодежью, реализация их мероприятий будет способствовать созданию позитивного образа работника сельского хозяйства.

Впервые в соглашении участвует Российская академия сельскохозяйственных наук. Наука принимает на себя обязательства по проведению фундаментальных и приоритетных прикладных научных исследований и координации исследований по важнейшим проблемам в сфере агропромышленного комплекса. Таким образом, весь комплекс мер, утвержденных Отраслевым Соглашением по агропромышленному комплексу, позволит создать предпосылки для укрепления производственного и инфраструктурного потенциала села, развития его экономики, повышения занятости и доходов сельского населения.

Развитие социального партнерства среди предприятий агропромышленного комплекса Волгоградской области имеет свою, более 10 лет историю. Сегодня из общего числа специализированных и других коллективных предприятий на 130 заключены Коллективные договора, сторонами которых от работодателей выступают администрация предприятий и от работников профсоюзные комитеты, которые и обслуживают 28 тыс. работающих.

В 13 районах области имеются районные организации Профсоюза работников АПК РФ, которые в настоящее время ведут переговоры с Администрациями муниципальных районов по подготовке Соглашения в свете соглашения Профсоюза работников АПК РФ, с Администрацией Волгоградской области, Аграрным Союзом области подписанное в декабре 2011 года. Разделы этих документов должны согласовываться с нормами принятыми Российским отраслевым Соглашением по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 годы.

Серьезным препятствием при решении экономических, социальных и вопросов трудовых отношений являются правовой нигилизм работодателей с одной стороны, и с другой стороны правовая неграмотность граждан, готовых продать свой труд дешево. Конституционным защитником социальных и экономических интересов граждан является Профсоюз.

На сегодня сложилась такая обстановка, что обком Профсоюза понимая свою роль и место в Социальном партнерстве принимает меры по восстановлению первичных профсоюзных организаций как важной стороны социального партнерства на предприятиях АПК области, а так же для сохранения социального мира и роста благосостояния работников АПК. По сегодняшним нормам Трудового Кодекса и Международной Конвенции МОТ №94 ратифицированной 10 июня 2010 года социальным партнером у работодателей должен быть профсоюз. А его в нашей области надо восстановить, иначе уложить трудовые отношения в рамки законов РФ и Международные нормы, особенно в условиях вступления в ВТО, нам просто не удастся.

Практически повсеместно идет отчуждение членов трудового коллектива от общественной собственности. Имеется немало фактов, когда акционеры- рабочие продают свои акции и фактически оказываются в руках небольшой кучки собственников из России или дальнего Зарубежья. При этом резко снижается роль профсоюзных комитетов в управлении производством.

Пленум отмечает, что за последние годы государством приняты меры по развитию сельского хозяйства и всего агропромышленного комплекса. В организациях АПК внедряются прогрессивные технологии, приобретается современная техника, увеличиваются ассигнования на мероприятия по охране труда. Принятые меры положительно сказываются на развитии производства, улучшении условий труда, решении социальных вопросов.

Вопросы охраны труда находят отражение в областном трехстороннем соглашении о сотрудничестве Администрации Волгоградской области, Аграрного союза Волгоградской области и Волгоградской областной организации Профсоюза работников АПК РФ на 2011-2013 годы., в коллективных договорах, которые заключены на 130 предприятиях области и оказывают свое действие на более чем 28 тыс. работающих членов Профсоюза и других работников, рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов комитетов Профсоюза.

Вместе с тем, изучение состояния условий труда и охраны труда на местах свидетельствует, что в сельскохозяйственных организациях не ведется системной работы по улучшению условий и безопасности труда, предупреждению несчастных случаев на производстве. Во многих организациях, особенно в сельскохозяйственных кооперативах, крестьянских хозяйствах, различных ООО и СПК нарушается трудовое законодательство, не оформляются трудовые договоры, нарушаются

нормы и правила охраны труда. Эксплуатируются неисправные машины и оборудование. Медленно проводятся работы по аттестации рабочих мест, многие места не отвечают безопасным и гигиеническим условиям и нормам, а уровень травматизма в АПК продолжает оставаться самым высоким. Из 60% аттестованных рабочих мест с вредными и опасными условиями труда около 30% требуют разработки мер по минимизации отрицательного воздействия на здоровье работников.

Несчастные случаи и аварии во многом являются следствием плохой организации проведения работ, серьезных недоработок в подготовке и обучении кадров, привлечению к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда, а не редко и без соответствующей профессиональной подготовки и средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Пленум отмечает, что обком Профсоюза, районные и первичные организации ослабили контроль за разработкой и выполнением мероприятий коллективных договоров, а так же мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Недостаточно взаимодействуют по вопросам охраны труда с Гострудинспекцией, филиалами ФСС, администрацией, со специалистами по охране труда муниципальных районов.

Большое количество несчастных случаев, высокий уровень травматизма в АПК области, это следствие несоблюдения работодателями трудового законодательства, пренебрежение к вопросам охраны труда, сокращение службы охраны труда в органах управления АПК и сельскохозяйственных предприятиях.

В результате большая часть сельскохозяйственных предприятий различных форм собственности, пищевые и перерабатывающие предприятия агропромышленного комплекса выпадают из поля зрения специалистов муниципальных районов, которые работают в единственном числе (один работник на район и как правило без специального образования) и никакой информации об их деятельности в плане состояния условий и охраны труда просто нет. О масштабах недоработок в этой области можно судить по таким цифрам: в Волгоградской области зарегистрировано 128 тысяч хозяйственных субъектов. За два года с 2008 по 2011 в Гострудинспекцию поступили от 1737 или 1,35 % работодателей материалы аттестации 1723 рабочих мест, на которых занято55041 рабочих или 4,37 % от числа занятых работников в экономике области.

Отсутствие службы охраны труда в Общероссийском объединении работодателей, в Министерстве сельского хозяйства РФ, в областных структурах ослабило организационную работу и усугубило положение с охраной труда работников агропромышленного комплекса.

Отсутствие анализа производственного травматизма на уровне отрасли, практически прекращение профилактической работы по охране труда в АПК и как следствие в области отсутствует целевая программа улучшения условий труда.

Во многих организациях АПК недооценивают социальные и экономические последствия, к которым приведет травмы и профессиональные заболевания.

По всем рассмотренным вопросам были приняты соответствующие постановления.

По информации Волгоградской областной организации Профсоюза

«ЗА ВОЗРОЖДЕНИЕ СЕЛА!»

ПОД ТАКИМ ЛОЗУНГОМ ПРОВОДИТСЯ ТРУДОВОЕ СОРЕВНОВАНИЕ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА. ПОЯВЛЕНИЕ КОМАНДЫ ОБКОМА С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ПРЕССЫ ИЛИ ТЕЛЕВИДЕНИЯ В ПОЛЕ УЖЕ СТАЛО ПРИВЫЧНЫМ И ОЖИДАЕМЫМ СОБЫТИЕМ ДЛЯ СЕЛЬСКИХ ТРУЖЕНИКОВ.

На фото – председатель Калужской областной организации Профсоюза Чесаков Ю.А., механизатор Разоренов Г.В., директор Калужской МТС Иванов Л.И.

25 июля такой десант высадился в Мосальском районе, где проходит испытания новое сельскохозяйственное орудие, а именно – тяжелая дисковая борона Канадского производства для корчевания леса.

Героем дня на сей раз был механизатор Калужской машино-технологической станции Разорёнов Геннадий Васильевич. На вид не богатырь, но жилистый стройный мужчина средних лет ловко управляется с мощным трактором и сверхтяжелой бороной. Разворот на поле и трактор идет вдоль лесной поросли, как спички ломая пятиметровые берёзы и с корнем вытаскивая их из земли. Зрелище завораживает и поражает наше воображение. Геннадий останавливается возле нашей группы и предлагает любителям экстрима прочувствовать все «прелести» своей работы. Я – любитель и не могу упустить такой возможности. Забираюсь в кабину «Кировца» и смотрю – как дисковая борона подминает под себя деревья толщиной в мужскую руку, расщепляет стволы, трактор пружинит, вибрирует, но тянет свою тяжелую ношу и вместе с ним напрягаются мускулы сжимающего руль механизатора. Вот так непросто отвоёвываются у леса заросшие пашни. За неделю

Геннадий Васильевич раскорчевал около 100 гектаров заброшенных земель. На следующий год здесь вновь будут колоситься хлеба или выращиваться травы для откорма крупного рогатого скота.

Директор Калужской МТС Иванов Леонид Иванович даёт интервью съёмочной группе Ника – ТВ: что это за агрегат и почему именно этому механизатору доверили такую дорогостоящую импортную технику? Он дает самую положительную характеристику нашему номинанту – опытный, ответственный, надежный.

Мы подъезжаем, и наступает торжественный момент – Председатель обкома Профсоюза работников АПК Чесаков Юрий Анатольевич вручает Разорёнову Геннадию Васильевичу Почетную грамоту победителя трудового соревнования и ценный подарок – телевизор. Немного смущаясь, Геннадий отвечает на вопросы репортёра и просит в камеру передать привет своей внучке, которая скучает по любимому дедушке и ждёт его домой. Через пару дней это поле будет чистым, механизатору дадут несколько выходных и настанет долгожданная встреча. А потом снова за работу – восстанавливать залесённые пашни, их ещё ой, как много! И так хочется, чтобы наши

механизаторы за свою нелёгкую работу получали достойную зарплату! Ну, о-о-о-чень достойную!!! Спасибо, вам, родные! Счастья вам, здоровья и достатка!!!

Дрибная В.А., заместитель председателя Калужской областной организации Профсоюза

ИТОГИ ПРОВЕДЕНИЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ПО ВОПРОСУ «КАК СДЕЛАТЬ СЕЛО ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМ ДЛЯ ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ?»

ПОИСКУ МНОГОСЛОЖНОГО ОТВЕТА НА ЭТОТ ВОПРОС БЫЛА ПОСВЯЩЕНА ЦЕЛАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ, СОСТОЯВШАЯСЯ В ДОМЕ СОЮЗОВ.

Мероприятие провела Общественная палата Томской области с участием Томской областной организации Профсоюза работников АПК РФ и Томского отделения Российского союза сельской молодежи (РССМ).

Почему именно научно-практическая конференция? Такая форма «мозгового штурма» позволила при рассмотрении сложнейшей социально-экономической проблемы совместить сразу три вещи: широкое публичное обсуждение, фундаментальный, а также прикладной подходы. Получился актуальный многоаспектный дискурс – или, как еще говорят, «разговор, погруженный в жизнь».

Открывая пленарное заседание, ректор ТГУ, секретарь Общественной палаты региона Георгий Майер сказал:

— Нужно развивать институты гражданского общества. Без инициативы самих сельчан никто для них ничего не сможет сделать.

По словам Председателя Законодательной Думы Томской области Оксаны Витальевны Козловской в последние годы в плане развития сельских территорий был достигнут серьезный прорыв. В ходу быстро окупаемые проекты – по производству свинины, птицеводству, и теперь в перспективных планах – увеличение поголовья крупного рогатого скота. Сельской молодежи через целевые программы предоставляется больше поддержки, чем молодым горожанам.

Заместитель губернатора по взаимодействию с органами местного самоуправления Томской области Анатолий Михайлович Рожков уточнил позицию областной власти по отношению к целевым программам. Например, программа для молодых специалистов решает не столько кадровую проблему по жилью как таковую, сколько жилищную. Возникает вопрос, в каких именно селах и стоит ли возводить развлекательные центры,

бассейны? Одним словом, должны определяться первоочередные задачи. Финансирование сельских территорий теперь будет распределяться с учетом их потенциала.

Последующие выступления можно условно разделить на две категории: пессимистический и оптимистический взгляды на село. Такую классификацию представил доцент ТГАСУ Николай Васильевич Брит в своем докладе «Экономика сельской территории». Причем, у него самого преобладали минорные тона: это и проблемы малых форм сельхозпроизводства, трудности у крестьян со сбытом, и недобросовестность перекупщиков, нерентабельность в нынешних условиях крупного рогатого скота, и убыль сельского населения, низкие зарплаты.

На что привел возражения глава администрации Зырянского района Александр Николаевич Флигинских. По его мнению, на селе вполне можно неплохо жить и работать, справляться с трудностями. Он также подчеркнул необходимость квалифицированных кадров на селе, чтобы могли работать на дорогостоящей технике.

Слово от молодых специалистов и студентов, а также выступления работодателей АПК, представителей муниципалитетов, учебных заведений, общественности, множество примеров из жизни – все это прозвучало в процессе дискуссии за двумя «круглыми столами»: «Выпускник – работодатель» и «Сельская молодежь: выбор профессионального и жизненного пути». Если резюмировать всё сказанное, складывается следующая картина.

Еще в советское время на селе ощущалась нехватка молодых специалистов, хоть и не до такой степени, как теперь. Выручала система обязательного распределения после вузов. А также училища в райцентрах, из которых выпускали механизаторов, рабочих. В наши дни проблема усложнилась, как и социально-экономическая ситуация в сельском хозяйстве в целом. Родители, желая добра своим детям и отправляя их учиться в город, наставляют не возвращаться в село, искать лучшей жизни. По словам молодых специалистов, их не всегда встречают доброжелательно, тогда как адаптироваться на новом месте вдали от дома всегда психологически непросто, часто не устраивают бытовые условия, уровень зарплаты, а труд напряженный. Девушки для работодателей наименее «ценны», поскольку могут выйти замуж и уйти в декрет. В свободное время совсем некуда пойти. Чтобы попасть в целевую социальную программу, много сложностей со сбором пакета документов, к тому же немало жизненных нюансов вообще не предусмотрено.

У работодателей свои претензии: мало того, что стараются обустроить новичков как можно лучше, дать хорошую стартовую зарплату, приходится ещё и учить их работать. Но проходит время, и молодые всё равно уезжают. У специалистов сельских администраций свои заботы: помогают с оформлением документов для целевых программ, консультируют, только бы хотелось от молодежи больше инициативы, активной жизненной позиции. В районных центрах ещё вполне могут рассчитывать, что молодой специалист осядет, однако в удаленных малых селах для них никаких перспектив.

Что можно сделать? Известно, что убывание сельского населения – естественный процесс во всем мире. Сегодня в АПК берут не числом рабочих рук, а производительностью труда, передовыми технологиями. Молодые специалисты, родившиеся в сельской местности, с наибольшей вероятностью будут закрепляться на селе, по сравнению с коренными горожанами. Нужна система профориентации сельских школьников, в сочетании с патриотическим воспитанием молодежи, прививанием уважения к человеку труда, интереса к культурному наследию. При этом необходимо предусмотреть возможность обучения выпускников школ по направлениям от работодателей, с заключением с ними договоров, чтобы обязательно возвращались.

Важными и непременными пунктами специальных и перспективных программ для сельских территорий должны стать восстановление и развитие инфраструктуры, льготы для сельских предпринимателей, обучение их современных формам и методам ведения бизнеса. А также, как записано в резолюции научно-практической конференции, рекомендуется «совершенствовать хозяйственный механизм сельских территорий посредством создания товаропроводящих сетей системы хранения и переработки сельскохозяйственной продукции, обеспечивающих исключение фактов ценовой дискриминации сельхозпроизводителей». Нужны и адресные программы для сельских поселений.

По итогам конференции была принята резолюция, в которую вошли все основные моменты, обсуждаемые на научно-практической конференции. Довести эти выкладки до реальных действий молодежи по силам. Но при важном условии – вовлеченности в созидательный процесс. Не зря говорят, что начинать трудовую биографию на селе лучше. И нужным себя скорее почувствуешь, не в пример городу с его конкуренцией за рабочие места. И опыт ценный профессиональный нарабатывается, наряду с жизненным.

З.В. Чудинова,
председатель Томской областной организации Профсоюза

ЕГО УДЕЛ – БЫТЬ УСПЕШНЫМ

УСПЕХ – ЭТО СИМВОЛ НАСТОЙЧИВОСТИ И ЕГО ДОСТИЧЬ ДАНО НЕ КАЖДОМУ. УСПЕХ ВЫБИРАЕТ СИЛЬНЫХ, ТЕХ, КТО ВЕРИТ В ЦЕЛИ И УДАЧУ. ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ООО «СЕРГИЕВСКОЕ» В.Н. МАЛЮГИН ВСЕГДА СТАРАЛСЯ ДРУЖИТЬ С УДАЧЕЙ. А ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ ЖИЗНИ БЫЛА ВЫБРАНА ЕЩЕ В ДЕТСТВЕ – ЖИТЬ И РАБОТАТЬ ВО ИМЯ ПРОЦВЕТАНИЯ РОДНОЙ СЕРГИЕВСКОЙ ЗЕМЛИ.

Любовь к ней передалась Василию Николаевичу от родителей – Николая Васильевича и Таисии Феофановны. На земле сергиевской он и начал свою трудовую деятельность как веттехник в 1978 году. А в декабре 1996 года был избран председателем колхоза «Сергиевский». Люди видели в Малюгине В.Н. человека, которому под силу вести их за собой.

С той поры минуло 16 лет. Сегодня ООО «Сергиевское» – одно из лучших хозяйств не только в Калининском районе, а и в Саратовской области. Василию Николаевичу удалось организовать эффективное взаимодействие всех структурных подразделений, направить их деятельность на развитие и совершенствование производства с учетом социальных и рыночных приоритетов, повысить эффективность работы предприятия, рост объемов сбыта продукции и увеличение прибыли.

Но за делами и заботами хозяйственными Василий Николаевич всегда помнит о том, что если не заботиться о людях и социальной сфере села. То не быть ООО «Сергиевское». Работники хозяйства получают стабильную и высокую зарплату, им устанавливают доплаты за классность и стаж. Широко развито наставничество, и директор большое внимание уделяет подготовке кадров и привлечению молодых специалистов в сельское хозяйство.

Спонсоркую помощь ООО «Сергиевское» оказывает школе, клубу, фельдшерско-акушерскому пункту. На средства хозяйства ремонтируются дороги, и ведется освещение. И далеко за пределами района идет слава о Святом сергиевском роднике, благоустройством которого Василий Николаевич занимается не первый год. Его мечты о том, что люди на сергиевской земле будут жить вечно, нашли воплощение в часовне.

За многолетний и добросовестный труд в системе агропромышленного комплекса, активное сотрудничество с Профсоюзом по развитию социального партнерства в деле защиты социально-трудовых прав и интересов трудящихся Василий Николаевич Малюгин награжден юбилейной медалью ФНПР «100 лет профсоюзам России», Почетными грамотами Саратовской областной организации Профсоюза, ЦК Профсоюза, Федерации профсоюзных организаций Саратовской области.

М.В. Лобазова
председатель Калининской районной организации, Саратовская область

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАХОДЯТСЯ ПОД ПОСТОЯННЫМ ВНИМАНИЕМ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА. НА ПЛЕНУМЕ ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ОТМЕЧАЛОСЬ, ЧТО В ЦЕЛЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, СНИЖЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ РАБОТНИКОВ, ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИНЯТА ОБЛАСТНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2012 – 2013 ГОДЫ. ОРГАНИЗАЦИЮ И КООРДИНАЦИЮ РАБОТЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ. ОБЩИЙ ОБЪЕМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ В 2012 – 2013 ГОДАХ НА ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ СИТУАЦИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА СОСТАВИТ 700,00 ТЫС. РУБЛЕЙ. В РЕЗУЛЬТАТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПЛАНИРУЕТСЯ СНИЗИТЬ УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА.

УСЛОВИЯМ ТРУДА ПОСТОЯННОЕ ВНИМАНИЕ ПРОФСОЮЗА

Фото Манцурова О.А., Ставропольский край

За 2011 год в Челябинской области в агропромышленном комплексе израсходовано на мероприятия по охране труда 48 млн. 458 тыс. рублей, что на 4 млн.131тыс. рублей больше чем за 2010 год. В том числе на одного работающего за 2011 год израсходовано 1440 рублей, что на 66 рублей больше чем в 2010. В ЗАО «Увельский агроснаб» в 2011г было выделено 3500 рублей на одного работающего на мероприятия по охране труда.

Главным инструментом профилактики профессиональных заболеваний, производственного травматизма в хозяйствах и на предприятиях является аттестация рабочих мест по условиям труда.

В 2011 году провели аттестацию 1787 рабочих мест по условиям труда 26 сельскохозяйственных предприятий области. Аттестацию рабочих мест по условиям труда проводили сельхозпредприятия Брединского, Варненского, Сосновского, Троицкого районов. Аттестация рабочих мест проводилась как за счет средств выделенных фондом социального страхования, так и за счет средств сельхозпредприятий. В текущем году необходимо активизировать работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в тех сельхозпредприятиях районов, которые еще не приступили к этой работе.

В 2010 и в 2011 году ОАО «Агрофирма Ариант» за счет участия в программе ФСС по предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний провело аттестацию рабочих мест по условиям труда, затраты на это составили 1,5 млн. рублей. В 2010 было аттестовано 446 рабочих мест(946 работающих), в 2011 году аттестовано 223 рабочих места, на которых занято около 600 человек. По результатам аттестации рабочих мест был составлен план мероприятий по улучшению условий труда, с конкретными сроками выполнения, но он фактически остался на бумаге. Кое- где, где идет реконструкция помещений, условия труда улучшаются но это не носит массовый характер. К сожалению, даже на новых свинокомплексах, работающих 2-3 года, уровень аммиака превышает предельно допустимый коэффициент, а значит условия труда являются вредными для работников. Основной проблемой для Профсоюза в предстоящих переговорах по заключению колдоговоров остается добиться выдачи компенсаций за вредные условия труда, в соответствии с рекомендациями аттестационной комиссии.

В Сосновском районе больше внимания стали уделять вводным инструктажам по техники безопасности, повторным инструктажам на рабочих местах. Эффективнее стали проводиться профилактические осмотры работников. Медицинские работники в обязательном порядке дают рекомендации по выявленным заболеваниям. Значительно улучшен санитарно-эпидемиологический режим на животноводческих фермах, они ограждены, поставлены дезбарьеры. Налажен производственный быт. Рабочие обеспечены спецодеждой и спецобувью.

Примером хорошей работы по охране труда является профсоюзный комитет Федерального государственного учреждения по эксплуатации водохранилищ. Председатель первичной профсоюзной организации Косенко С.А., совместно с инженером по охране труда Чеботаревой Л.В., со всей

ответственностью подходят к работе по охране труда. Участки укомплектованы всеми необходимыми пособиями и журналами по охране труда, составлены и утверждены графики обучения работников безопасным методом труда, прохождения медосмотров, прививок против клещевого энцефалита, проверок состояния дел по охране труда. Случаев нарушения трудового законодательства, производственного травматизма на предприятии не допущено и не зарегистрировано.

В Увельском районе положительный опыт работы прослеживается в ООО «Деметра». В Троицком районе, где в организациях имеются освобожденные специалисты по охране труда, регулярно проводятся дни охраны труда.

Однако вопросам охраны труда и техники безопасности в большинстве хозяйств области по-прежнему уделяется недостаточно внимания. Отсутствие контроля за состоянием охраны труда на производстве приводит к неудовлетворительной работе по соблюдению техники безопасности в сельскохозяйственных предприятиях.

Не во всех хозяйствах области проводится «День охраны труда». Профсоюзным комитетам необходимо регулярно проводить мониторинги уровня качества оказываемых услуг (столовая, доставка сотрудников, бытовые помещения, качество спецодежды и спецобуви, СИЗ и т.д.) и предоставляемых льгот, удовлетворенности работой новичков и покидающих компанию. На предприятиях нужно внедрять прогрессивные технологии, приобретать современную технику. И как результат мы увидим снижение количества несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Анализ показывает, число несчастных случаев резко возрастает, там где нет профсоюзной организации. Больше всего оно касается малых и средних предприятий, где все направлено на получение конечного результата- прибыли. Это создает условия при которых работник становится беззащитным, соглашается с условиями работодателя, опасаясь потерять работу, зачастую в ущерб своему здоровью

Интенсивное развитие производства агропромышленного комплекса области, влечет за собой увеличение напряженности труда и, к сожалению, производственный травматизм. Другими факторами, влияющими на безопасность, в процессе производства являются износ сельскохозяйственной техники, зданий, сооружений, механизмов из-за длительной их эксплуатации и так называемый человеческий фактор. За 2011 год число пострадавших на предприятиях агропромышленного комплекса составило 119, что выше уровня прошлого года на 10 случаев (в растениеводстве – 11 человек, в животноводстве – 61 человек, в обслуживающих подразделениях – 47 человек).

При анализе причин несчастных случаев установлено, что в учреждениях и на предприятиях есть недостатки в организации административно-общественного контроля за состоянием и условиями охраны труда. Работодатели не спешат вводить систему управления охраной труда, восстанавливать службы охраны труда и принимать в штат освобожденных специалистов по охране труда. В большинстве организаций нет тесной связи в работе специалистов по охране труда, уполномоченных лиц, комиссий по охране труда и работодателей. Активность работы уполномоченных по охране труда, достаточно слабая. Хотя в коллективных договорах имеются определенные гарантии их деятельности, работодатели неохотно предоставляют им время для их деятельности. Еще одним недостатком является низкая исполнительная дисциплина среди районных и первичных профорганизаций. Надо понимать, что вопрос оперативности информации и системы обратной связи с профорганизациями, очень важен, для того чтобы своевременно давать оценку дел на местах.

С целью активизации работы по организации общественного

Фото Наумкина В.Д., Пензенская область

контроля за соблюдением охраны труда, на президиуме областного комитета было решено организовать смотр конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Комиссия, созданная и утвержденная президиумом обкома в декабре 2012 г. подведет итоги конкурса, изучив представленные материалы и отобрав победителей на всероссийский смотр-конкурс. В помощь председателям профкома и уполномоченным была подготовлена памятка по охране труда.

Культура охраны труда должна прививаться не только сверху, через законодательные и нормативные акты, но и на уровне специалистов по охране труда и уполномоченных по охране труда непосредственно в организациях. Рассматривая вопрос деятельности профсоюзов по реализации мероприятий в сфере охраны труда, мы остановились на очень важной роли осуществления общественного контроля: в организациях области работают уполномоченные лица по охране труда, комитеты по охране труда. И всё-таки, в этих вопросах мы много ещё не дорабатываем.

! ***Культура охраны труда должна прививаться не только сверху, через законодательные и нормативные акты, но и на уровне специалистов по охране труда и уполномоченных по охране труда непосредственно в организациях.***

На современном этапе экономических отношений на передний план выдвигаются требования по созданию безопасных условий труда, что соответствует принятым международным нормам в сфере социально-трудовых отношений.

Ю.В.Рябинин,
председатель Челябинской областной организации Профсоюза

В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ ЗАБОТА О ЧЕЛОВЕКЕ ТРУДА

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СПК «РАССВЕТ» ГЛУШКОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ (ПРЕДСЕДАТЕЛЬ А. В. БУЛКА) В ПРОШЛОМ ГОДУ СТАЛА ЛАУРЕАТОМ СМОТРА – КОНКУРСА СРЕДИ ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НАШЕГО ПРОФСОЮЗА.

Основа этого успеха кроется в налаженной работе коллектива по решению экономических и социальных вопросов, в соблюдении принципов социального партнерства во взаимоотношениях между администрацией и профсоюзной организацией предприятия.

В 2011 году хозяйством реализовано продукции на 141,5 млн.рублей, более 20% от этой суммы направлено на выплату заработной платы. Среднемесячная зарплата составила 16,5 тыс. руб. Выращено, убрано и заложено на хранении 12,7 тыс. тонн зерна. Полностью обеспечена потребность в кормах: сенаже, сене, силосе. Продано свыше 3тысяч тонн молока, 160 тонн мяса. Оказывались услуги другим хозяйствам района.

За последние 2 года хозяйство приобрело много новой техники, что позволило не только повысить производительность труда, но и значительно улучшить его условия. Забота о безопасных условиях труда, сохранение жизни и здоровья работников является предметом постоянного внимания администрации и профсоюзной организации, которые принимают меры, чтобы исключить несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания. С этой целью реализуется большое количество организационных и технических мероприятий. Разработана система управления охраной труда, которая предусматривает обязательное выполнение руководителями и всеми работниками правил безопасности и охраны труда.

Безопасность труда обеспечивается за счет совершенствования технологических процессов, обновления оборудования, модернизации производства. В кооперативе составлен и утвержден список опасных объектов и перечень работ, на проведение которых выдается наряд-допуск. Изданы приказы об организации технического надзора за обеспечением безопасной эксплуатации объектов. Определены лица, ответственные за безопасную эксплуатацию опасных производственных объектов, машин и механизмов, энергетического оборудования, за состояние инженерных сооружений и пожарную безопасность. Каждое рабочее место оснащено нормативно-технической документацией по эксплуатации имеющегося оборудования.

Проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, аттестовано 60 рабочих мест, на эти цели израсходовано 70 тыс. руб. По результатам аттестации рабочих мест были разработаны дополнительные мероприятия, позволившие существенно до минимума снизить уровень травматизма на предприятии. Как результат в кооперативе нет несчастных случаев с летальным исходом и тяжелыми последствиями, а также профессиональных заболеваний.

Ежегодно выделяются средства на приобретение спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты. При этом работники имеют возможность выбрать те модели теплых курток, костюмов и халатов, которые наиболее удобны в работе. Спецовки оснащены логотипом предприятия. На эти цели за год израсходовано 135 тыс. руб., что позволило в полном объеме обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ.

За 2011 год на охрану труда было направлено 3561 тыс. рублей, что составляет 2,5% от затрат на производство продукции или в 12,6 раза выше норматива, установленного Трудовым кодексом РФ. На одного работающего израсходовано по 24,4 тыс. руб.

В штате кооператива имеется должность специалиста по охране труда, который обеспечивает организацию работ по охране труда, в том числе проведение инструктажа, обучения, стажировки и проверку знаний работников. Дает необходимые консультации руководителям участков и специалистам, осуществляет согласование технических решений.

Какими бы современными ни были оборудование, технологические процессы и средства защиты, в центре внимания был и остается человек.

Поэтому важнейшее значение уделяется обучению персонала, воспитания у каждого работника чувства ответственности за соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины.

Все новички проходят вводный инструктаж и допускаются к самостоятельной работе после прохождения обучение и стажировки на рабочем месте. Помимо этого реализуется ежегодная программа обучения работников и специалистов в специализированных учебных центрах, имеющих лицензию и соответствующую аккредитацию. В истекшем году прошли обучение все специалисты и руководители среднего звена.

Самое важное – научить людей безопасным методам работы, помочь ответственно относиться к своей работе и здоровью и предотвращать нарушения требований охраны труда при производстве работ. Пробудить у каждого работника желание максимально соблюдать правила и нормы безопасности труда на каждом рабочем месте, быть здоровым и трудоспособным.

Однако усилий администрации и профкома здесь недостаточно. Достижению этой задачи во многом способствуют общественные уполномоченные по охране труда, которые действуют в каждом производственном подразделении – в бригадах и на фермах.

Состояние охраны труда и экологии постоянно рассматриваются на производственных совещаниях и собраниях. Ежемесячно проводятся «Дни охраны труда». По этим вопросам проводятся заседания профсоюзного комитета. Высказанные на них замечания и предложения в дальнейшем находят отражение в коллективном договоре.

Проверка выполнения коллективного договора проводится по итогам полугодия и за год. Итоги проверок рассматриваются на общем собрании, а по итогам полугодия – на совместном заседании администрации и профкома, и по мере необходимости в него вносятся изменения и дополнения.

Выполнение Соглашения по охране труда, которое является приложением к коллективному договору, позволило оборудовать во всех подразделениях санитарно-бытовые помещения. Работникам регулярно выдаются моющие средства, мыло, полотенца.

Коллективным договором предусмотрено финансирование деятельности медицинских пунктов. На территории хозяйства расположены два медицинских пункта. На их базе регулярно проводится плановое наблюдение за состоянием здоровья работников, осуществляются врачебные консультации, организовано стоматологическое обслуживание работников, оказываются другие услуги. При необходимости оказания экстренной медицинской помощи производится доставка заболевшего работника в медицинское учреждение.

Медпункты обеспечен медикаментами и оборудованием, все производственные участки укомплектованы аптечками первой помощи. За счет средств предприятия проводятся медосмотры при поступлении на работу, ежегодные периодические медосмотры, а для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда – углубленные медосмотры. Согласно календарю профилактических прививок проводится вакцинация всех работников от ряда инфекций. Списки профессий и работников согласовываются с профсоюзным комитетом.

В последние годы проводится дополнительная диспансеризация, позволяющая выявить заболевания работника на ранней стадии и не допустить их развития вследствие воздействия факторов трудового процесса. Лицам, имеющие инвалидность – их в хозяйстве 8, созданы условия труда, по возможности приближенные к требованиям их программ реабилитации.

Все работники застрахованы в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с действующим законодательством.

Наряду с обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации, осуществляется дополнительное медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев. Кооператив заключил договор добровольного медицинского страхования, что позволяет работникам пользоваться платной квалифицированной помощью в областной клинической больнице и областном перинатальном центре, получать дополнительные медицинские услуги, финансировать проведение операций и послеоперационное лечение.

Для работников за счет средств кооператива приобретаются путевки на санаторно-курортное лечение. За 2 года на эти цели израсходовано 553 тыс. руб. Всего приобретено 22 путевки, приоритет отдается работникам, занятым на работах с ядохимикатами и тяжелым физическим трудом. Путевки в санаторий «Марьино» и другие санатории получили 15 механизаторов, 5 водителей и 2 животновода.

В период полевых работ рабочие обеспечиваются двухразовым бесплатным питанием. На организацию бесплатного горячего питания в собственной столовой хозяйства, за 2011 год израсходовано 1 733 750 рублей. В ситуациях, когда человек не может быть обеспечен обедом (водители в дальних рейсах) стоимость питания компенсируется.

Регулярно проводятся мониторинги уровня качества оказываемых услуг (обслуживание в столовой, доставка сотрудников, состояние бытовых помещений, качество СИЗ и т.д.) и предоставляемых льгот.

Администрация предприятия, первичная профорганизация делают все, чтобы исключить риски для здоровья и жизни персонала и обеспечить достойный уровень жизни работникам и их семьям.

В 2011 году СПК «Рассвет» Глушковского района признан победителем областного конкурса в номинации «Лучшее состояние условий и охраны труда в организации», а председатель кооператива А. Н. Чумаков удостоен «Сертификата доверия работодателю».

Профессиональный подход к делу, настоящая забота о людях, высокая ответственность и заинтересованность всего коллектива в результатах производственно-экономической деятельности позволяют кооперативу удерживать передовые позиции в сельскохозяйственном производстве Курской области.

И.М.Кушнерев,
председатель Курской областной организации Профсоюза

О ПРИСВОЕНИИ ЗВАНИЯ «ВЕТЕРАН ТРУДА»

В ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК РФ ЧАСТО ОБРАЩАЮТСЯ ТРУЖЕНИКИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА – ЧЛЕНЫ ПРОФСОЮЗА С ПРОСЬБАМИ ПОДТВЕРДИТЬ НАГРАЖДЕНИЕ ИХ ЗНАКОМ «ПОБЕДИТЕЛЬ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ» 1977, 1978, 1979 И 1980 ГОДОВ.

Такие обращения вызваны отказами органов социальной защиты населения в присвоении звания «Ветеран труда». Отказы объясняют тем, что награждение произведено непосредственно по месту работы на основании совместного приказа, подписанного руководителем и председателем профкома организации, а постановления коллегии министерства и ЦК Профсоюза о награждении не представлено.

И выходит, что люди, добросовестно трудившиеся на предприятиях и в учреждениях различных отраслей сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности, мелиорации, сельского строительства, снабжения и других обслуживающих отраслей агропромышленного комплекса, и имеющие необходимый трудовой стаж, не получают заслуженное право на присвоение звания «Ветеран труда».

К сожалению, органы соцзащиты населения не принимают во внимание порядок награждения, установленный Положением о едином общесоюзном знаке «Победитель социалистического соревнования» 1977 года и последующих годов десятой пятилетки, утверждены постановлением Президиума ВЦСПС от 8 апреля 1977 года (протокол №5, пункт 12).

Ведь согласно пункту 2 указанного Положения «Награждение знаком «Победитель социалистического соревнования» от имени министерства (ведомства) и ЦК Профсоюза производится совместным решением администрации или правлением колхоза и профсоюзного комитета объединения, предприятия, стройки, колхоза, совхоза, организации, учреждения как по результатам работы за соответствующий год, так и в течение этого года – за досрочное выполнение годового задания и социалистических обязательств».

Так как, в тот период право награждать от имени министерства (ведомства) и ЦК профсоюза было предоставлено непосредственно организациям, перечисленным в вышеуказанном Положении, эта награда имеет то же юридическое значение, как если бы была вручена самим министром.

По одному из подобных дел, связанных с отказом органов соцзащиты в присвоении звания «Ветеран труда», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приняла важное определение от 03.12.2010 № 5-В10-90, обязав районный орган соцзащиты населения в одном из регионов Российской Федерации выдать обладателю знака «Победитель социалистического соревнования 1980 года» удостоверение «Ветеран труда».

Надеемся, что на основании указанного документа работникам организаций агропромышленного комплекса, награжденным знаком «Победитель социалистического соревнования» в годы десятой пятилетки, также будет присвоено почетное звание «Ветеран труда».

Л.М. Кутырева,
главный специалист отдела
социально–трудовых отношений

Участники семинара–совещания в ООО «Агрофирма «Ницинская» Слободо–Туринского района Свердловской области.

О ПРОВЕДЕНИИ ЗОНАЛЬНЫХ СЕМИНАРОВ-СОВЕЩАНИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА

ЗНАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И УМЕНИЕ ПРИМЕНЯТЬ ЕГО ПРИ ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА – ВОТ ЦЕЛЬ ПРОВЕДЕНИЯ ЗОНАЛЬНЫХ СЕМИНАРОВ-СОВЕЩАНИЙ.

Проведение Свердловским обкомом Профсоюза выездных семинаров-совещаний стало уже традицией. Профсоюз – это целостная, устойчивая и демократическая организация, созданная работниками и ими же управляемая с целью защиты своих прав. Чем выше процент членов профсоюза в организации, тем сильнее профсоюз. Но сила профсоюза зависит не только от общей численности, но и от количества сознательных и активных членов профсоюза. Профсоюзное обучение это инструмент повышения эффективности профсоюза.

Поскольку, главная функция профсоюза – защита законных прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений, отсюда и вступление в профсоюз и увеличение численности членов профсоюза профорганизаций во многом зависит от способности профсоюзной организации защищать их социально-трудовые интересы.

Основой защиты социально-трудовых прав работников являются: наличие грамотно заключенного коллективного договора, трудовых договоров, правил внутреннего распорядка, положения об оплате труда и других локальных документов, связанных с организацией труда, отдыха и социальных гарантий работников.

Вот этим и другим вопросам были посвящены зональные семинары-совещания. Всего было проведено 6 таких семинаров, в которых участвовало 137 председателей райкомов, первичных профсоюзных организаций, казначеев. Были розданы материалы, касающиеся рассматриваемых вопросов (материал о проведении выездного семинара-совещания, посвященного вопросам охраны труда в организациях агропромышленного комплекса Богдановичского и Сухоложского городских округов Свердловской области был опубликован в информационно-аналитическом вестнике «АгроПрофКурьер», №3, 2012).

Н.А. Юрченко,
председатель Свердловской
областной организации Профсоюза

Семинар–совещание с профсоюзным активом Алапаевской и Режевской районных организаций Профсоюза в г. Алапаевске (ОАО «Алапаевский молочный комбинат»).

Поздравляем!

ТРАНСКРИПЦИЯ СУДЬБЫ ЗАВИСИТ ОТ ЧЕЛОВЕКА

(ЭФФЕКТ ДОВЕРИЯ)

К 70-летнему юбилею Чамала Машевича Бесланеева

МАСШТАБ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА СЕГОДНЯ В ЗНАЧИТЕЛЬНОЙ МЕРЕ ПРЕДОПРЕДЕЛЯЮТСЯ ЕГО ЛИЧНЫМИ КАЧЕСТВАМИ И КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ В САМОМ ШИРОКОМ СМЫСЛЕ ЭТОГО СЛОВА. ПОЭТОМУ ОТВЕТ НА ТО, ЧТО ЖЕ СПОСОБСТВОВАЛО СТАНОВЛЕНИЮ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ РЕСКОМА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК РФ, «ЗАСЛУЖЕННОГО РАБОТНИКА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ» Ч.М.БЕСЛАНЕЕВА, КАК ПРИЗНАННОГО ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА, СЛЕДУЕТ ИСКАТЬ ВО ВСЕЙ ЕГО НАПОЛНЕННОЙ ДО КРАЕВ ЖИЗНИ. ОН ОДИН ИЗ ТЕХ ЛЮДЕЙ, ЧТО ЖИВУТ И РАБОТАЮТ ТАК, КАК САМИ СЕБЕ ОПРЕДЕЛИЛИ, МАЛО ПРИ ЭТОМ ОГЛЯДЫВАЯСЬ НА МНЕНИЕ ОКРУЖАЮЩИХ. ЧЕМ, СОБСТВЕННО, И ИНТЕРЕСНЫ.

Еще школьником Чамал Бесланеев возглавлял ученическую производственную бригаду, которая не только лидировала в республиканском соревновании, но и была представлена на Всероссийские слеты в Ставрополе и Ростове-на-Дону. Да и в студенческие годы он оказался в гуще самого популярного в те времена патриотического движения учащейся молодежи. Студенческий строительный отряд «Эльбрус» Кабардино-Балкарского Государственного университета, где учился Бесланеев на сельскохозяйственном факультете, неоднократно завоевывал Переходящее знамя ЦК ВЛКСМ и Алтайского крайкома партии, которое позже осталось на вечное хранение в КБР. А Чамал Бесланеев, как один из руководителей отряда, был награжден медалью «За доблестный труд».

Такая жизненная закалка, как и служба в армии, и серьезные занятия спортом, в дальнейшем весьма помогали Чамалу Машевичу и в его профессиональной деятельности, которую он начал главным ветврачом в одном из хозяйств республики, и в активной общественной работе. Умение «держать удар», отстаивая свою позицию ему, как народному избраннику самого разного уровня, приходилось неоднократно. Будучи депутатом Верховного Совета Кабардино – Балкарской Республики, а в 2003-2008 гг. Парламента республики, он жестко ставил вопросы рационального и эффективного использования земельных ресурсов, основательно занимался созданием необходимых социально-экономических условий функционирования отрасли. Окружающих всегда привлекало в Бесланееве не просто желание узнавать новое, идти в ногу со временем, но и умение предчувствовать необходимость инноваций. Ведь любой опыт бывает мал по сравнению с опытом дня завтрашнего. И не

случайно именно Чамал Машевич возглавил в сложное перестроечное время отделение Аграрной партии России в Кабардино-Балкарской Республике. Ведь кто поймет нужды сельчан лучше, чем человек «одной с ними крови», сам живущий на селе и всю жизнь посвятивший заботам о его тружениках. Поэтому уже 17 лет аграрии и доверяют Чамалу Машевичу Бесланееву руководство республиканским комитетом Профсоюза работников АПК РФ.

Согласитесь, далеко не у каждого руководителя есть умение сохранять и оправдывать доверие людей на столь продолжительный период времени. Конечно, не последнюю роль здесь сыграл и его многолетний опыт руководящей работы в совхозе «Шалушкинский». Тогда, в ряд основных задач, помимо улучшения производственных показателей, директор хозяйства Ч.М. Бесланеев поставил повышение уровня жизни и условий труда работников хозяйства. И ни на шаг не отступил от намеченной программы. Особую заботу он постоянно проявлял о подрастающем поколении. Даже установил совхозные стипендии отличникам учебы и лучшим педагогам села. За поддержку народного образования и помощь в создании условий, соответствующих высоким стандартам в шалушкинской средней школе, был удостоен знака «Отличник народного образования РФ». Так что моральная поддержка, избравших Бесланеева людей, и есть та главная энергетическая «подпитка», которой он заряжает деятельность всего рескома Профсоюза работников АПК. В новых экономических условиях руководимая им республиканская организация Профсоюза работников АПК РФ ищет актуальные формы и методы работы в решении важных жизненных вопросов, постоянно выступает с предложениями по развитию социального партнерства. «Основа профсоюзной работы – это прежде всего умение достигать согласия и взаимопонимания сторон на любом уровне. Но профсоюзная дипломатия не должна оборачиваться приспособленчеством», – считает Чамал Машевич, не позволяя никому оставаться безучастным к запросам тружеников агропромышленного комплекса. Конечно, не все и не всегда удается, но реском борется и люди это видят.

! ***«Основа профсоюзной работы – это прежде всего умение достигать согласия и взаимопонимания сторон на любом уровне. Но профсоюзная дипломатия не должна оборачиваться приспособленчеством»***

В рескоме всегда есть посетители. Приходят рядовые члены Профсоюза со своими проблемами, приезжают руководители районных организаций Профсоюза, заглядывают за консультацией молодые коллеги из других рескомов. А если учесть, что реском оказывает высококвалифицированную юридическую помощь и действенно защищает интересы членов Профсоюза в суде, то стоит ли говорить, что авторитет его председателя весьма высок. Не зря много лет он являлся по совместительству и заместителем руководителя Федерации профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики. По достоинству оценивают вклад Ч.М. Бесланеева в развитие профсоюзного движения и в ЦК отраслевого Профсоюза. Он награжден Почетными грамотами ЦК Профсоюза и ФНПР, нагрудным знаком Профсоюза «За заслуги перед Профсоюзом», юбилейной медалью ФНПР «100 лет профсоюзам России», нагрудными знаками ФНПР «За активную работу в профсоюзах» и «За заслуги перед профдвижением России». Его имя занесено в энциклопедию «Лучшие люди России» и вручена медаль «За выдающиеся заслуги» в номинации «Родины славные сыны и дочери».

Подрастает посаженный Чамал Машевичем яблоневый сад, радуют успехами дети и внуки, доставляют удовольствие любимые книги. А главное, профсоюзная работа, которой он отдает столько сил и времени, позволяет ему всегда быть и в радости, и в горести рядом с простыми сельскими труженниками, от которых он себя никогда и не отделял, постоянно вникая в их интересы и вдохновляясь их судьбами.

Татьяна Александровна Ульянова,
журналист,
«Заслуженный работник культуры РФ»

ПОЗДРАВЛЯЕМ С ДНЕМ РОЖДЕНИЯ В АВГУСТЕ

ШЕРСТОБИТОВА Алексея Ивановича – председателя Курганской областной организации Профсоюза;

ЗУБАРЕВА Алексея Евдокимовича – председателя Омской областной организации Профсоюза;

ВАСТЬЯНОВУ Людмилу Николаевну – председателя Новосибирской областной организации Профсоюза;

КАДИЕВУ Аминат Магомедовну – председателя Дагестанской республиканской организации Профсоюза;

ЕЛИСЕЕВА Виктора Ивановича – председателя Тюменской областной организации Профсоюза;

ШАЛАЕВА Владимира Васильевича – председателя Пермской краевой организации Профсоюза;

ХАКИМОВА Юрия Михайловича – председателя Приморской краевой организации Профсоюза;

ПШЕНИЧНИКОВУ Александру Юрьевну – председателя Московской городской организации Профсоюза;

ТЯПКИНА Станислава Николаевича –председателя Астраханской областной организации Профсоюза;

МЯГКОВА Ивана Васильевича – председателя Липецкой областной организации Профсоюза;

БОЛИБОКА Николая Мефодьевича – председателя Ростовской областной организации Профсоюза.

С НАГРАЖДЕНИЕМ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ ФНПР

АБДУРАГИМОВУ Раису Мустафаевну – доцента кафедры эпизоотологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дагестанская государственная сельскохозяйственная академия имени М.М. Джамбулатова», члена профсоюзного комитета. Республика Дагестан

БАЙБУЛАТОВА Таслима Султанбековича – начальника информационно-аналитического центра Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дагестанская государственная сельскохозяйственная академия имени М.М. Джамбулатова», председателя профсоюзного бюро факультета механизации сельского хозяйства, Республика Дагестан

ГАТИНУ Гульшат Мазитовну – главного бухгалтера Миякинской районной организации Профсоюза, Республика Башкортостан

ДАИТОВУ Ларису Ивановну – руководителя Интернет-центра Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дагестанская государственная сельскохозяйственная академия имени М.М. Джамбулатова», ветерана Профсоюза, Республика Дагестан

КЛОЧКОВУ Ольгу Павловну – заведующую организационно-массовой и административно-хозяйственной работы Саратовской областной организации Профсоюза

МУСТАФАЕВУ Хадижат Дадавовну – доцента кафедры «Организация и предпринимательство в АПК» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дагестанская государственная сельскохозяйственная академия имени М.М. Джамбулатова», члена профсоюзного комитета, Республика Дагестан

С НАГРАЖДЕНИЕМ НАГРУДНЫМ ЗНАКОМ ФНПР «ЗА СОДРУЖЕСТВО»

СИМОНЕНКО Андрея Ивановича – директора учебно-опытного хозяйства «Кубань» Кубанского государственного аграрного университета, Краснодарский край