



АгроПрофКурьер

Информационно-аналитический вестник
Профсоюза работников АПК РФ

№2 (270)
Февраль 2012 года



**ПРАКТИКА
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**ОТРАСЛЕВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ**

**ЛУЧШИЕ
ПЕРВИЧКИ**

ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

По итогам Пленума ЦК Профсоюза

Практика взаимодействия с Советами территориальных объединений профсоюзов 3

Вести регионов

Пленум Костромского областного комитета Профсоюза..... 8

Дело первостепенной важности 10

Вопросы охраны труда

Специалисты службы охраны труда требуют внимания..... 10

Задачи необходимо решать..... 12

Отраслевое соглашение по АПК РФ..... 13

Практика работы

Инвесторы в АПК: проблемы и перспективы социального партнерства 24

Лучшие первички

Первичные профсоюзные организации Свердловской области 26

Первичная профсоюзная организация открытого акционерного общества «Серовский городской молочный завод» 30

Консультация

Льготный час 29

Поздравляем!..... 31

ПРАКТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОВЕТАМИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ

ЦЕЛЬЮ ПРОФСОЮЗА ЯВЛЯЮТСЯ ЗАЩИТА И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И ИНЫХ ЗАКОННЫХ ПРАВ СВОИХ ЧЛЕНОВ, УЧАСТИЕ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ РАБОТНИКОВ, ОТСТАИВАНИЕ ИХ ИНТЕРЕСОВ. ДЛЯ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛИ ВСТАЕТ ВОПРОС О ВЗАИМОВЫГОДНОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ С РЕГИОНАЛЬНЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ ПРОФСОЮЗОВ.

Среди вопросов, рассмотренных на Пленуме 15 декабря 2011 года, поднимался вопрос о взаимодействии Дагестанского республиканского, Белгородского, Саратовского областных комитетов Профсоюза с советами территориальных объединений профсоюзов в организации защиты прав и интересов членов Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации. Уважаемые читатели, Вашему вниманию мы предлагаем наиболее интересные краткие выдержки из выступлений докладчиков, которые поделились своим опытом работы в этой области, рассказали, как развивается сотрудничество с софпрофами, с какими трудностями приходится сталкиваться, рассказали о результатах совместной работы.

Докладчик: Качанов Александр Иванович – председатель Саратовской областной организации Профсоюза.

«Уважаемые коллеги! За многие годы мы впервые рассматриваем этот столь важный вопрос – взаимодействие с советами федераций наших отраслевых областных комитетов Профсоюза. Хотелось бы сразу отметить, что лучше любое взаимодействие, чем хорошее противодействие. И я хочу до вас довести те положительные стороны, которые нам дает это взаимодействие. А мои коллеги, наверное, чтобы была общая картина, добавят и другие нюансы этого взаимодействия.

Саратовский областной комитет активно взаимодействует с федерацией профсоюзных организаций.

Председатель областного комитета является заместителем председателя Саратовской федерации профсоюзных организаций, является членом Генерального совета и имеет возможность представлять совет федерации в различного уровня организациях, принимая на себя, естественно, дополнительные обязанности. И в обязательном порядке участвует в работе Президиума и совета федерации.

Сотрудники областного комитета являются членами рабочих групп при подготовке вопросов на заседаниях трехсторонней комиссии, активно работают во всех комиссиях, участвуют в обсуждении вопросов Трудового законодательства, охраны труда на заседаниях президиума федерации.

Отдельно остановлюсь на заключенных в области межведомственных соглашениях. В области действуют трехсторонние соглашения, заключенные между правительством области, профсоюзами и работодателями. Основные его положения нашли отражение и в нашем Отраслевом соглашении, по ряду контрольных показателей приняты и уточнены. Так, в трехстороннем соглашении нашей области предусмотрен ежегодный рост заработной платы 15%. Но мы уже дальше пошли: в нашем областном отраслевом соглашении предусмотрели этот ежегодный рост 20%, и размер между заработной платой руководителя и рабочего 5:1.

Советом федерации заключены соглашения с прокуратурой, с Гострудинспекцией, с Пенсионным фондом, отделением политической партии «Единая Россия». Это взаи-



Качанов Александр Иванович

модействие мы стараемся превратить в большую пользу для нашего отраслевого Профсоюза. В рамках заключенных соглашений представители областной организации принимают участие в решении проблемных вопросов.

Надо сказать, что областной комитет ведет большую работу и в законодательном процессе. Почему? Потому что совет федерации занимается законотворчеством, и он как бы инициирует все эти проблемы. Мы стараемся и здесь тоже какую-то свою нишу иметь. Активно участвуем в разработке и обсуждении нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовой деятельности и программ социально-экономического развития. Так, еще в 1998-м году мы смогли принять закон «О социальном партнерстве в сфере труда».

При поддержке и участии, конечно, совета федерации был принят и закон «О возмещении

расходов на оплату жилищных помещений и коммунальных услуг отдельных категорий граждан, проживающих и работающих в сельской местности».

Был принят недавно, в первом чтении закон «О государственной поддержке кадрового потенциала АПК», в нашей области. Теперь поддержка у нас стала выше, нежели была раньше.

В области ежегодно разрабатывается план совместных действий по охране труда при поддержке совета федерации, органов государственного контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда в период подготовки и проведения работ сельскохозяйственного назначения. В 2010-м году совместно со всеми организациями, которые подписывают этот план, было про-

нов Профсоюза путевки на 20% дешевле.

В рамках проведения системного обучения ежегодно проводятся и молодежные форумы. Мы им свою молодежь предоставляем для обучения и для того, чтобы формировался профсоюзный молодежный актив.

Большая работа проводится по воспитанию молодежи. Проводятся круглые столы в рамках работы форумов, выставок, студенческие конференции, спартакиады. Наши студенты вышли с предложением в совет федерации вместе с нами, и мы провели впервые спартакиаду среди тех, кто живет в общежитиях. То есть здесь мы сразу исключили тех, кто иногда использует мастер-спорт. И наши ребята взяли I командное место. Теперь в традицию будем вводить.

! Совет федерации практикует выездные семинары для профсоюзного актива отраслевых организаций области.

ведено 5 проверок по ряду хозяйств, а в этом году за 9 месяцев проверено уже 11 районов. И что самое главное, сразу после этих проверок собираются работодатели и проводятся профилактические работы в присутствии представителей районных органов власти. Такая профилактика ведет к снижению уровня травматизма.

Взаимодействие с федерацией позволяет получить нам юридические консультации, консультации правовой, технической инспекции. Нас обеспечивают методической литературой: брошюрами, газетами, издаваемыми как нашей федерацией, так и ФНПР через федерацию.

Активная позиция в проведении акций и встреч с руководством Саратовской области. То есть иногда не митингуем, а приглашаем к себе все руководство области, и с федерацией и с другими отраслевыми обкомами ведем диалог с властью напрямую, и рождаются соответствующие документы. Ежегодная совместная работа по оздоровлению детей и взрослых, естественно, санаторно-курортное лечение. У них есть база, есть санаторий. Для чле-

На базе нашей студенческой первичной профсоюзной организации организуется работа кадрового агентства, в котором постоянно пополняется банк данных, вакансий. Стипендия маленькая, а ребята подрабатывают через это агентство. Просто замечательно работают.

Надо сказать, что в федерации четко организована информационная работа, что позволяет оперативно освещать мероприятия нашего отраслевого Профсоюза на сайте федерации, вестнике Профсоюза. На сайте нашего Министерства создали в этом, текущем году страничку обкома под рубрикой «Профсоюз в действии». Здесь размещаются материалы и об организации подведения итогов, и о соревнованиях, и о других моментах – уборка урожая, работа с молодежью.

Активное взаимодействие с советом федерации профсоюзом Саратовской области дает ощутимые результаты совместной работы и является одним из критериев мотивации профсоюзного членства и кадрового обеспечения Профсоюза».

Докладчик: Чуприна Николай Нестерович – председатель Белгородской областной организации Профсоюза.

«Уважаемые коллеги, уважаемый Президиум! В качестве визитной карточки, для сведения: в Облсовпроф входит 25 организаций, представляющих 22 общероссийских профсоюза, 360 тысяч человек, в обкоме АПК 21 райком, 1 объединенный комитет. 48 профкомов городских организаций выходят напрямую, всего 416 первичных профсоюзных организаций, 88 тысяч членов Профсоюза. Численность аппарата – 11 человек, располагаются в здании областного объединения профсоюзных, в 6 кабинетах.

В 2012-м году будет 20 лет, как я работаю председателем областного комитета Профсоюза. Поэтому кое-что во взаимоотношениях попытался за это время понять и считаю, что от тесного взаимодействия с областным объединением, как и с Центральным комитетом Профсоюза, зависит не просто работа, а эффективная работа территориальных комитетов Профсоюза.

Хочу сказать, что отношения не сразу были выстроены. Когда я только пришел, вместо элементарной помощи дело доходило до угрозы выселения из здания. Были попытки дробления Профсоюза, то есть выделения переработчиков в отдельный Профсоюз. Переманивали наших членов Профсоюза в электропрофсоюз с подачи председателя областного объединения. Руководство ЦК знало об этом и нас поддерживали.

Были попытки сближения, причем с двух сторон. Однако расходились во всем, включая «почему выпускаете свою газету областного комитета Профсоюза?», которую мы выпускаем с 1995-го года. В отношении к райкомам, то есть их не должно, по сути, быть или они должны быть ущемленными. Партийная принадлежность мешала, мешало то, что я был депутатом Государственной думы, отношение к профсоюзной собственности – все это нас разводило в стороны.

Кроме того, до моего избрания была общая бухгалтерия, в кото-

рой процентов 50 взносов в общей копилке совпрофа были аграрными, и за счет них все строилось. Электрики и другие ходили по проводам, получали 40 рублей в месяц. Сегодня стали великими и хотят, чтобы мы за ними тянулись. Тянуться надо, конечно, но мы же помним те годы, когда менялась форма собственности. Сразу сотни предприятий начали менять форму собственности. Мы понесли потери в то время.

Что мы имеем сегодня? Новое руководство областного совпрофа сегодня нас поддерживает. Есть понимание, что с отраслевыми профсоюзами надо считаться. Ведь мы вообще добровольно объединились зачем? Чтобы сообща решать наши злободневные вопросы, а их у нас и тогда, и сейчас много, начиная от организационного и финансового укрепления наших профсоюзных организаций и заканчивая правовыми и социально-экономическими. Остановлюсь на главных.

По мотивации профсоюзного членства. Мы благодарны областному объединению профсоюзов, что вышло совместное постановление губернатора области и председателя областного объединения, где в приложении четко записано о том, что на областную Аллею трудовой славы трудовой коллектив попадет только в том случае, если там есть профсоюзная организация. Это и в области, в целом на областной Доске почета, и, естественно, в районах.

Есть договоренность сегодня с департаментом АПК о награждении трудовых коллективов, руководителей с учетом мнения райкомов и обкома профсоюза. Это очень важно, потому что в большинстве они гнули свою линию, мы свою, а сейчас договорились: «Давайте сообща! Что стесняться?» Заслуживает этот человек – спросите мнение у общественной организации. Люди плюются, а вы этим руководителям медали даете.

Хорошо себя зарекомендовали постоянные встречи с губернатором по инициативе того же областного объединения профсоюзов. И появились протоколы поручений. Появляются холдинги, и мы с этого начали: появился протокол поручения, где

записано: «Проработать с агрохолдингами вопрос создания в трудовых коллективах профсоюзных организаций».

Теперь нормой стали совместные письма в районы. Вот здесь письмо, где первый заместитель руководителя, губернатора пишет: «Направить в адрес собственников с разъяснением, что такое профсоюз, и вступать в переговоры, предложить работодателям то-то и то-то». Сегодня это влияет. Руководитель получает, читает это письмо. Второе лицо области – наверное, надо поменять свое отношение вообще-то.

По инициативе губернатора на сегодня разработана и утверждена программа солидарного общества. Мы посмотрели эту программу с участием профсоюзов, покритиковали ее, потому что в этой программе записали «рядовой человек» и «департаменты областного правительства». Такой связи вообще не бывает – рядового человека и департамента, ее не может вообще быть в жизни. Есть общественные организации, через которые человек может взаимодействовать.

Ни много, ни мало посчитали по области – вы у себя посчитайте – 349 общественных организаций! Туда же объединились люди, они же чего-то хотят! Они хотят, чтобы нас считали вообще-то за людей, чтобы мы представляли их интересы и так далее, а не просто сразу в департамент. И мы говорим: нам много записывать не надо, как в семье вести и так далее. Нам надо записать правила поведения на работе, отношение к человеку, чтобы его считали человеком, а не просто тыкали эту зарплату, где за IT-технологии сегодня за границей платится 2-3 тысячи долларов, а у нас дают 15000 рублей и великими себя считают.

И мы записали туда, что обязательно наличие профсоюзных организаций, независимо от форм собственности, в каждом трудовом коллективе. Немножко подумали – ну, надо же с чего-то начинать! Как это – без профсоюзной организации идем к высшей форме гражданского общества, к солидарному обществу?



Чуприна Николай Нестерович

Есть также соглашение с партией «Единая Россия». Кстати, облсовпроф заключал соглашение и с аграрной партией, которую мы представляли. Дальше, вы знаете, объединение было. Нам это тоже очень надо. Сегодня 305 представителей-активистов профсоюзов находятся в органах исполнительной и законодательной власти. Из них треть – наши, профсоюзные активисты АПК.

Я все это дело уже 20 лет при-ветствую, потому что по-другому не достучишься, должны быть все наши люди. Не просто где-то на кухне, на площади крикнуть, отвернуться, пиво попить и уйти, а надо там, где верстаются законы, принимаются решения – там должен быть наш человек. Мы это сегодня не упустим, у нас следом выборы в муниципальные органы. Договорились с облсовпрофом, везде выставляем своих кандидатов в депутаты. Потому что мы сейчас узнали ситуацию: отдельных людей, у которых имеются копейки – их записывают туда насильно. Люди не хотят, они против – а его туда. Какой мы пример вообще подаем?

Когда мы идем на выборы, мы говорим: «Уважаемые активисты! Хватит в течение 5 лет головы морочить, задавать мне вопросы. Давайте мы сейчас зададим вопросы, сделаем это наказом избирателей и закинем кандидатам в депутаты. Они пройдут, а у нас в области при-

нято такое решение: самое главное – это выполнение наказов избирателей». То есть депутатом стал – «чеши репу и думай», как выполнять указы избирателей. А мы все это изложили, список дали – вот это надо, то и то надо, и пусть занимается. Мы осуществляем, естественно, контроль.

Вот сейчас была выборная компания, председатель областного объединения профсоюзов в координационном совете народного фронта – я, говорит, возглавляю проект «Народный контроль» по магазинам. Через день постоянно по телевидению показывают. Это нужно было, вы понимаете, на выборную компанию. Что это дает? Во-первых, есть закон о потребителях. Мы тут говорим нашим потребителям, что без вашего активного участия, без вашей активности так будет с ценами, так будет с качеством продукции.

Это с одной стороны. А потом, нас видят работодатели и говорят: «Профсоюзу равнодушны эти дела, потому что если можно на рынок попадать с некачественной продукцией, а я – честный работодатель и делаю качественно, то у меня себестоимость пачки масла 45 рублей, а вот куряне нам подкидывают по 23 рубля». ГОСТ отсюда и отсюда, все написано. Проверили в ветеринарной лаборатории – 0% молочного жира, а здесь в соответствии с ГОСТом. Так вот сегодня работодатели говорят: «Хорошо, что вы это делаете».

И самое главное: другими словами, нам надо закрепить сегодня позиции Профсоюза у работодателей, тем более, переходим в ВТО, вообще за голову схватимся. В ВТО же переходим, где и кто нас будет ожидать, на каких полках? И людям сказать, что надо брать качественное, именно наших собственных производителей.

Наши действия сегодня находят поддержку у членов Профсоюза и у руководителей, а это мотивация. Мы также ощущаем практическую помощь в плане организационного укрепления. Постоянно с нами, постоянно решают вопросы. По-разному работодатели относятся, как у всех. У нас есть Горин Василий Яковлевич, мы ехали сюда, он сказал: «Привет

передавайте Наталье Николаевне, другим». Коллеги Центрального федерального округа там были, благодарен, что были в его хозяйстве.

Сегодня область готовится отметить аксакала-аграрника: ему 9 января 2012 года исполняется 90 лет, он во главе хозяйства. Если бы таких людей, как Горин, было больше, нам бы и делать было нечего. Но отдельные руководители выкатывают такие шары, что мало не покажется.

Я жду всегда хороших сообщений по телефону, с утра сегодня заседаем здесь – по телефону звонок. Есть у нас Валуйский комбинат растительных масел. Хозяевами были американцы. В течение более 10 лет мы с ними дружили. 1100 человек трудовой коллектив, все – члены Профсоюза. Более 8 миллионов в коллективном договоре закладывалось общих средств для людей. Пришел Кислов С.В. – председатель Общероссийского агропромышленного объединения работодателей – он представляет «Юг Руси», – руководитель сказал: «Он не любит профсоюз. Ему, видите ли, больше надо хлеба и солнца». Зачем любовь какая-то здесь должна быть?

Мы с Натальей Николаевной обсуждали этот вопрос, и председатель райкома подходила. Наш человек, казалось бы, пример подает работодателям, как себя вообще в этом плане вести! Надо немедленно по этому факту посмотреть все эти дела.

И по молодежной политике называлось. Здесь в зале находится Епифанцев Никита Павлович – председатель первичной профсоюзной организации студентов Белгородской государственной сельскохозяйственной академии, член ЦК Профсоюза. Я вожу с собой двух членов ЦК, они же в резерве на председателя областного комитета Профсоюза. Они должны не просто там, и здесь проходить школу. И вот он здесь находится. 13-14 апреля в Липецке состоялся межрегиональный конкурс молодых профсоюзных лидеров, Никита занял II место. Вот это пример, растет, так сказать, моя смена. Он в резерве кадров на должность председателя обкома.

Коллеги, видите, у нас нормальные взаимоотношения с совпрофом.

Есть результаты, но есть вопросы, над которыми надо работать. Что сегодня мы должны защитить? 25% валового регионального продукта приходится на долю АПК в области. И еще цифры хочу назвать, просто для вас. В регионе производится 18% мяса птицы российского производства, 22% свинины, 17% комбикормов, по 10% растительного масла и сахара, 30% маргариновой продукции и 22% молочных консервов.

158 миллиардов за 7 лет вложено инвестиций в АПК. Работают рядовые хозяйства, работают холдинги. Наша задача – иметь там профсоюзные организации. Рыночные условия, эти профсоюзные организации должны быть сильными, они должны отстаивать интересы людей. Поэтому нам надо объединять усилия и ЦК, и первички, и райкома, и обкома, и областного объединения союза работодателей, если хотим выжить, с тем, чтобы выполнять решения V Съезда Профсоюза и нашей конференции, которые мы принимали у себя».

Докладчик: КАДИЕВА Аминат Магомедовна – председатель Дагестанской республиканской организации Профсоюза.

«Сегодня мы обсуждаем вопрос о взаимодействии объединения профсоюзов и отраслевых профсоюзов, очень важный. И, учитывая это, нашим объединением Республики Дагестан и его членскими организациями проводится определенная работа по развитию социального партнерства в республике, по регулированию социально-трудовых отношений. Одним из достижений профсоюзной стороны является налаженная система социального партнерства на республиканском уровне.

По инициативе профсоюзов республики был принят закон «О трехсторонней комиссии Республики Дагестан по регулированию социально-трудовых отношений», а также Постановление Правительства «О порядке социально-трудовых отношений», в 2009-м году. Заключено соглашение Правительства республики, объединения профсоюзов с объединением работодателей.

Также 1 ноября народным собранием республики принят закон «О социальном партнерстве в Республике Дагестан», который вступил в силу 25 ноября этого года.

Принятие этих законодательных и нормативных актов способствовало упорядочиванию работы трехсторонней комиссии, повышению ее статуса. Но хочу сказать, что заключаемые на всех уровнях социального партнерства соглашения и коллективные договоры пока существенно не влияют на уровень жизни работников, не стали действенным инструментом в руках профсоюзных организаций по решению проблем в трудовых отношениях.

В нашем агропромышленном комплексе республики накопилось очень много проблем. Высок уровень травматизма из-за морального износа техники. Поэтому все эти проблемы мы собрали, и на встрече, которая состоялась по инициативе профсоюзов республики, с нашим Президентом были озвучены эти и другие проблемы, с которыми сталкиваются профсоюзы республики. В соответствии с протоколом встречи с Президентом, руководителям крупных государственных предприятий АПК направлены соответствующие письма. Реском Профсоюза работников АПК взаимодействует с профобъединением в соответствии с уставом объединения, который был принят на конференции.

В 2007 году мы провели совместный конкурс на лучшего уполномоченного по охране труда, а также совместно со специалистами нашего объединения изучали вопросы оплаты в 12 хозяйствах в 5 районах. В 2008 году реском Профсоюза, наше объединение профсоюзов совместно с нашим Министерством провели конкурс на звание «Лучшие мастера России» – мастера России среди операторов машинного доения. Впервые в республике ввели в практику подготовку и публикацию в республиканской газете списка сельскохозяйственных предприятий с указанием фамилий руководителей, имеющих задолженность по заработной плате.

В соответствии с концепцией информационной политики профобъединения и членские организации

активно работают по совершенствованию информационной деятельности. Так, налажен стабильный выпуск печатного профсоюзного издания республики «Народная газета». Но, к сожалению, он выходит только один раз в месяц. Есть также сайт у объединения. Мы периодически используем эту газету для освещения своей работы. В этом году также объединение заключило договор с одним из республиканских телеканалов для освещения работы всех профсоюзов республики.

С учетом трудного финансового положения, в котором оказался наш реском на протяжении 5 лет – с 2005 по 2010 годы – объединение оказывало всестороннюю помощь для организационного укрепления рескома. Это выделение транспорта для поездок, служебных командировок в районы, это списание задолженности, которая накопилась за предыдущие годы по аренде занимаемых площадей. Это также ремонт наших кабинетов – мы занимаем два кабинета – и всестороннюю другую помощь. Конечно, без этой помощи наш реском не смог бы за эти 5 лет восстановить усиленную связь с районными организациями Профсоюза. Поэтому мы очень благодарны бывшему председателю объединения, и хочется сказать слова благодарности как председателю, Гаджиеву Станиславу Магомедсаламовичу, так и всем работникам этого объединения.

Но хочется сказать, что этот год у нас начался очень непросто. Очень сложно мы взаимодействуем сейчас по вопросу занимаемых площадей. С января по сегодняшний день еще не решен вопрос у нас по оплате арендных помещений, которые мы занимаем. Не раз на исполкомах этот вопрос выносился, шли переговоры в январе месяце. Когда нам принесли оплату (мы за них платили 56 рублей за квадратный метр), то в январе нам пришел счет – 305 рублей квадратный метр. Я созванивалась со всеми коллегами, узнавала у кого какая арендная плата. Конечно, ни у кого такой платы не было. После долгих переговоров планку снизили до 185 рублей за квадратный метр. Но, тем не менее, даже эти 185 рублей – у нас



КАДИЕВА Аминат Магомедовна

35 квадратных метров в двух кабинетах – наш реском не в состоянии оплачивать.

Поэтому мы вели неоднократные разговоры на эту тему и буквально недели две назад письменно обратилась к председателю объединения, чтобы в отдельном порядке рассмотрели этот вопрос для нашего рескома. Надеюсь, что этот вопрос решится положительно. А пока, на сегодняшний день, мы, в общем, в таком, подвешенном состоянии. Я желаю, чтобы у всех была стабильность, всегда был порядок, побольше финансов, чтобы взаимодействовать и с Центральным комитетом, и с объединением».

**ВЫСТУПЛЕНИЯ
ПО ДАННОМУ ВОПРОСУ
НЕ ОСТАВИЛИ
РАВНОДУШНЫМИ
ЧЛЕНОВ ЦЕНТРАЛЬНОГО
КОМИТЕТА. ЗАВЯЗАЛОСЬ
ОЖИВЛЕННОЕ
ОБСУЖДЕНИЕ
О РАЗВИТИИ
ПАРТНЕРСТВА
С ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМИ
ОБЪЕДИНЕНИЯМИ
ПРОФСОЮЗОВ
В ЭТОЙ ОБЛАСТИ
ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
РАБОТЫ.**



ОДНА ИЗ ОБЩИХ ЗАДАЧ ДЛЯ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА - УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ, УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ ТРУДЯЩИХСЯ, РАБОТНИКОВ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА.

ПЛЕНУМ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

отвечающим гигиеническим нормам, а уровень травматизма в организациях АПК продолжает оставаться самым высоким в области. Большое количество несчастных случаев на предприятиях, высокий уровень травматизма это следствие несоблюдения работодателями трудового законодательства, пренебрежение к вопросам охраны труда во многих организациях сельского хозяйства района.

Во многих организациях АПК недооцениваются социальные и экономические последствия, к которым приводят травмы и профзаболевания.

Но есть отдельные маячки-организации где выстроена цепочка взаимодействия администрации района, организации и первичной профсоюзной организации. Проводится определенная работа по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний, так например, в ЗАО «Шувалово» Костромского района по инициативе инженера по охране труда, председателя первичной профсоюзной организации Александра Валерия Павловича за счет экономии средств регионального Фонда социального страхования

в 2010 году проведена аттестация 27 рабочих мест на сумму 90 тысяч рублей, в 2011 году для работников предприятия приобретены 10 санаторных путевок на сумму 246 тысяч рублей в здравницы Костромской области.

Из 26 организаций Костромского района освобожденные инженеры по охране труда имеются в 11, на 6 специалистов возложены обязанности по охране труда и в 9 организациях вопросы охраны труда курирует сам руководитель. Ежегодно инженеры по охране труда (специалисты, на которых возложены обязанности по охране труда) совместно с профсоюзными комитетами организации рассматривают и корректируют списки работников, работающих во вредных условиях или с неблагоприятными производственными факторами. На основании этих списков выдаются средства индивидуальной защиты, мыло и обеззараживающие вещества. Профсоюзные комитеты активно участвуют в составлении и корректировке норм выдачи средств индивидуальной защиты, мыла и обеззараживающих веществ не только в тех организациях где есть профсоюз, а в остальных можем только догадываться соблюдаются ли нормы охраны труда.

И зучение состояния охраны труда на сельскохозяйственных предприятиях Костромского муниципального района свидетельствует о том, что в организациях не ведется системной работы по улучшению условий и безопасности труда, предупреждению несчастных случаев на производстве. Во многих организациях нарушается трудовое законодательство, нормы и правила охраны труда. Эксплуатируются неисправные машины и оборудование. Медленно проводится работа по аттестации и приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм. В результате значительная часть работников занята в условиях не

Хорошо, что хоть в каждом сельскохозяйственном предприятии имеются журналы по охране труда, но а самого главного то нет, нет работы. На некоторых предприятиях не проводятся даже вводные инструктажи, так отсутствует специалист или совместитель по охране труда, как в ЗАО «Шунга».

По данным специалиста по охране труда Костромского муниципального района Ососкова М.С. на каждом предприятии, организации проводится работа по подготовке и аттестации рабочих мест по условиям труда, разработан план мероприятий по их улучшению и оздоровлению. Опять же гарантировать мы как представители работников не можем, т.к. не на все предприятия нас еще и допускают. Так например, на ОАО «КХП» без представителей прокуратуры и не войти, не пускают, видимо есть что скрывать, а мы знаем что есть нарушения со стороны работодателя, на ЗАО птицефабрика «Волжская» руководитель прямым текстом дает понять что профсоюзный контроль ему не нужен, опять же вопрос, чего боимся?

В 2010 году аттестовано более 20% рабочих мест в 6 организациях Костромского района, из них в 3 имеются первичные профсоюзные организации (ЗАО «Шувалово», ЗАО птицефабрика «Костромская», ОАО племзавод «Караваево»).

С 1 апреля 2011 года на территории Костромской области стартовал проект «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей». Предприятие – обладатель «Сертификата доверия работодателю» освобождается от всех плановых проверок соблюдения требований трудового законодательства на 5 лет – именно на такой срок выдается сертификат. Одним из условий для участия и заполнения заявки участника – наличие первичной профсоюзной организации.

В тех организациях, где отлажена совместная работа с профсоюзным уполномоченным по ОТ, осуществляется контроль

за обеспечением работающих спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты. Выполняются лечебно-профилактические мероприятия, представители работников участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, осуществляют контроль за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, областным отраслевым соглашением. Вносится существенный вклад в укрепление системы профсоюзного контроля за соблюдением работодателями требований нормативно-правовых актов по охране труда.

В связи с несоблюдением требований охраны труда на производстве, в 2010 г. в организациях Костромского муниципального района где есть профсоюз, произошло 7 несчастных случаев, а за 9 мес. 2011 года-3 случая.

По данным специалиста по охране труда Костромского муниципального района Ососкова М.С. на каждом предприятии, организации проводится работа по подготовке и аттестации рабочих мест по условиям труда, разработан план мероприятий по их улучшению и оздоровлению

Количество несчастных случаев снизилось на 46%, что говорит о проводимой совместной работе по охране труда, как руководителей организаций, так и профсоюзного комитета. Так, например в ОАО племзавод «Караваево» в 2010 году произошло 3 несчастных случаев, в 2011 году – 1 несчастный случай.

В соответствии с планом работы областной организации Профсоюза были проведены семинары с профсоюзным активом и вновь избранными председателями первичных профсоюзных организаций по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда, в 2010 году – обучение прошли 12 членов Профсоюза первичных профсоюзных организаций Костромского муниципального района.

В вышеперечисленных организациях значительные средства вкладываются и в обеспечение здоровых и безопасных, а значит достойных условий труда животноводов, механизаторов и других работников сельскохозяйственных предприятий понимая, что улучшение условий труда, сокращение уровня производственного травматизма существенным образом сказываются на результатах производства.

Постановление Пленума областного комитета Профсоюза отразило не только поле деятельности для профсоюзных организаций и актива, но и представлены предложения по совершенствованию охраны труда в адрес администрации Костромского района и руководителей предприятий.



ДЕЛО ПЕРВОСТЕПЕННОЙ ВАЖНОСТИ

НА СОВМЕСТНОМ ЗАСЕДАНИИ ПРЕЗИДИУМА ОБКОМА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК И ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, КОТОРОЕ СОСТОЯЛОСЬ 26 ЯНВАРЯ 2012 ГОДА, КРОМЕ ВОПРОСА «О ВЫПОЛНЕНИИ ПУНКТА 8.2 ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ «ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ» НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО ИТОГАМ ПРОВЕРКИ СОСТОЯНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТАМИ ОБАСОФПРОФА И ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК), БЫЛИ РАССМОТРЕНЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПО ВОЗОБНОВЛЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА 2011 ГОД И ПЕРСПЕКТИВАХ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ.



Председательствующий на заседании председатель обкома Ю.А. Чесаков основное внимание, конечно же, уделит возобновлению деятельности на предприятиях АПК первичных профсоюзных организаций. Решение этого вопроса он назвал делом первостепенной важности.

Принявшие участие в совместном заседании президиума обкома профсоюза работников АПК и отраслевой комиссии агропромышленного комплекса Калужской области по регулированию социально-трудовых отношений депутат ЗС, председатель Аграрного комитета Законодательного собрания области В.И. Чигищев; председатель аграрного союза Калужской области, директор ЗАО «Племзавод им. В.Н. Цветкова»

В.С. Сенцов; представитель минсельхоза А.Н. Сорокин и другие отмечали в своих выступлениях, что перспективы дальнейшего развития профдвижения в агропромышленном комплексе области должны базироваться на прочной основе успешной деятельности областной организации, заинтересованности руководителей сельхозпредприятий и организаций АПК в создании профсоюзных первичек и эффективной защите трудовых прав и социальных гарантий наемных работников.

В ходе совместного заседания были обсуждены и приняты к реализации основные направления по возобновлению деятельности профсоюза и развитию профдвижения.

Соб.инф.

СПЕЦИАЛИСТЫ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ТРУДА ТРЕБУЮТ ВНИМАНИЯ

НА ПЛЕНУМЕ РАССМОТРЕН АКТУАЛЬНЫЙ ВОПРОС ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ДЛЯ МЕНЯ ЭТОТ ВОПРОС ВАЖЕН ВДВОЙНЕ, ТАК КАК Я БОЛЕЕ 10 ЛЕТ РАБОТАЮ ИНЖЕНЕРОМ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.



Основным документом, регулирующим условия работы и охраны труда

в ОАО «Птицефабрика «Чамзинская», является коллективный договор, в котором имеется раздел по охране труда. Выполнение

колдоговора находится под постоянным контролем руководства предприятия и профсоюзного комитета.

Финансирование мероприятий по охране труда ежегодно увеличивается. В 2010-м году на выполнение раздела колдоговора в области охраны труда израсходовано 1 миллион 63 тысячи, что составляет по 2 тысячи 127 рублей на каждого работника. Это дает нам возмож-

ность решать вопросы улучшения условий труда, обеспечения работников средствами защиты и спецодеждой, проводить обучение и медосмотры.

Основная роль в обеспечении общественного контроля по защите прав работников на безопасные для здоровья условия труда принадлежит профсоюзному комитету предприятия, который осуществляет свою деятельность в данном направлении через совместный комитет по охране труда и уполномоченных лиц.

Комитет работает согласно утвержденного плана, контролирует выполнение соглашений по охране труда и раздела «Условия работы и охраны труда» коллективного договора.

Непосредственно на рабочих местах, на участках и в цехах общественный контроль осуществляют уполномоченные лица по охране труда. Гарантии прав их деятельности закреплены в коллективном договоре. Проводится «День охраны труда», на котором рассматриваются вопросы состояния безопасности и условий труда на рабочих местах, промышленной безопасности, противопожарное состояние.

На предприятии внедряются прогрессивные технологии, приобретается современная техника. Как результат происходит снижение количества несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Но для того чтобы свести их к нулю требуется большая работа.

В последнее время, одной из основных причин несчастного случая на производстве является недостаточный контроль над производством со стороны руководителей производственных участков. Хотя все руководители производственных участков у нас проходят обучение, как и положено, раз в 3 года. Но иногда некачественное проведение инструктажа с рабочими приводит к тому, что несчастные случаи на производстве происходят.

Еще одна из причин – это невнимание самих работников, порой безответственность. Мы это называем «человеческим фактором». С такими работниками, конечно, очень сложно справиться. Защитить их от несчастных случаев – очень тяжело.

Помощь в работе по охране труда нам оказывает республиканский комитет Профсоюза. Рескомом подписано Соглашение о взаимодействии с Государственной инспекцией труда по республике Мордовия на 2008-2012-й годы, где одним из направлений сотрудничества является создание безопасных условий труда и выполнение правил, норм и техники безопасности на предприятиях и в организациях отрасли.

Ежегодно реском совместно с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Мордовия проводят очень важное мероприятие – «Республиканский День охраны труда и социального партнерства». Оно проводится в районах с выездом специалистов из фонда соцзащиты, инспекции

Реализуется «Программа улучшения условий труда на предприятиях агропромышленного комплекса Республики Мордовия на 2008-2012-й годы».

Принятие и реализация параллельно двух очень важных Программ, как Государственная Программа развития сельского хозяйства и Программа по улучшению условий и охраны труда, положительно сказались на модернизации предприятий, в рамках которых произошло обновление парка сельскохозяйственной техники, внедрены интенсивные агротехнологии и улучшены условия труда работников.

В целях широкой пропаганды работы уполномоченных республиканская организация уже 6-й год проводит отраслевой конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

В организациях АПК снизился удельный вес работающих, занятых в неблагоприятных условиях труда, уменьшился травматизм в 2,5 раза. Сократилось количество дней нетрудоспособности в 3 раза, увеличились затраты на финансирование по охране труда на 63%.

! *На предприятиях внедряются прогрессивные технологии, приобретается современная техника. Как результат происходит снижение количества несчастных случаев*

труда. Эти мероприятия, конечно, очень нужны в районах. Так как сегодня в районах отсутствуют специалисты по охране труда, и в республиканском Министерстве сельского хозяйства и в республиканском Министерстве сельского хозяйства ИХ также нет. Порой инженер по охране труда предприятия не знает, к кому конкретно можно обратиться с вопросом. Поэтому такие мероприятия с выездом в районы очень правильные. На них присутствует инспектор труда Государственной инспекции, который даст совет, как и что необходимо сделать по охране труда на предприятии.

Однако уровень производственного травматизма сокращается все равно очень медленно, особенно в сельском хозяйстве. И одной из основных причин, на мой взгляд, является финансирование служб охраны труда по остаточному принципу. Поэтому не случайно из более, чем 300 средних и крупных предприятий агропромышленного комплекса, только в половине имеются освобожденные специалисты труда.

ВОЛКОВА Н.А. - инженер по охране труда ОАО «Птицефабрика Чамзинская», председатель первичной профсоюзной организации, Республика Мордовия.

ЗАДАЧИ НЕОБХОДИМО РЕШАТЬ

**» ВОПРОС, КОТОРЫЙ
ВЫНЕСЕН
НА РАССМОТРЕНИЕ
ПЛЕНУМА ЦК ПРОФСОЮЗА,
ТРЕБУЕТ ПОСТОЯННОГО
ВНИМАНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ВСЕХ
УРОВНЕЙ.**

Последние два года для Рязанщины явились сложными по погодным условиям. Однако, несмотря ни на что, можно с уверенностью сказать, что аграрный сектор области набирает обороты. Достаточно сказать, что в этом неурожайном году собрали более миллиона тонн зерна, растет производство животноводческой продукции. Успешно реализуется программа социального развития села. В 2011 году свидетельства на предоставление социальных выплат на строительство, приобретение жилья в сельской местности получила 121 семья, и из них 101 – это молодые семьи, специалисты. Это и инженеры, и механизаторы, и доярки, и врачи.

В Рязанской области, к сожалению, вес работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, от общей численности работающих по основным видам экономической деятельности, составляет 21%, из них женщин – 11. Рабочие места с вредными условиями труда отрицательно влияют на состояние рынка труда.

Падение престижа ряда профессий и специальностей из-за вредных и опасных условий ведет к росту дефицита кадров по рабочим специальностям и необходимости привлечения иностранной силы. Только в этом году в напряженные периоды работ было привлечено в область более 1800 человек. Это требует особого внимания к вопросам охраны труда и вызывает озабоченность нашей областной организации.

Вопросы охраны труда мы регулярно рассматриваем на пленумах, президиумах обкома Профсоюза,

с приглашением начальника управления сельского хозяйства, лиц, отвечающих за охрану труда. Во многих хозяйствах ведется системная работа по улучшению условий труда работников и предупреждению несчастных случаев на производстве. Организовано обучение специалистов и работников повышенной опасности, инструктажи по охране труда на рабочих местах; регулярно проводятся медицинские осмотры работников. Вопросы по улучшению условий и охраны труда, профилактика производственного травматизма рассматриваются также на заседании коллегии управления сельского хозяйства на местах в районах.

Охрана труда в отрасли находит отражение, как в областном, так и районных трехсторонних соглашениях, в коллективных договорах, обсуждается на президиумах и пленумах районных комитетов.

В организациях агропромышленного комплекса в области общественный контроль осуществляют 73 уполномоченных по охране труда, 57 из них мы в этом году обучили.

Однако анализ работы уполномоченных показывает, что их активность достаточно слабая. Хотя в коллективных договорах имеются определенные гарантии их деятельности, работодатели неохотно предоставляют им время для их деятельности.

Надо отметить, что обкому Профсоюза удалось наладить проведение смотров-конкурсов на лучшее предприятие по охране труда, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Принимаемые меры на местах дали свои определенные результаты. Как показывает анализ за пятилетку. За пять лет количество несчастных случаев сократилось в 4 раза.

Анализ показывает, что число несчастных случаев резко возрастает там, где нет профсоюзных организаций. Больше всего оно касается малого и среднего биз-

неса, 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.

К примеру, колхоз имени Ленина Касимовского района. Нет профсоюзной организации. В тоже время с охраной труда в данном хозяйстве не хорошо. В 2010 году произошло восемь несчастных случаев, из них один смертельный; в 2009 году – девять несчастных случаев, а в 2008 – семь. И таких примеров по области не мало.

Работа с данной категорией хозяйств ведется, мы привлекаем и Агропромсоюз, и Министерство сельского хозяйства. С инспекцией труда у нас есть соглашение, мы с ними активно работаем, однако вопросов там тоже много. Они подвергаются сокращению, нагрузка у них очень большая. И до села руки не доходят.

Ликвидируются службы безопасности в связи с последними событиями, оптимизацией. У нас из 25 районных управлений сельского хозяйства осталось только 7, и понимаем, в каком состоянии находятся службы охраны труда в управлениях и хозяйствах.

Нам необходимо обратиться еще раз с просьбой о восстановлении в Министерстве сельского хозяйства РФ указанной службы, и тогда служба на местах будет. В области нет службы в министерстве. Мы бьемся, а в ответ слышим: «А у нас сверху-то нет вертикали, что вы от нас хотите».

Наверно, еще раз надо обращаться. И о создании Министерства труда поднимать вопрос. Эти вопросы необходимо решать. По-другому тут ничего не получается.

КАЛИНИН В.А. – председатель Рязанской областной организации Профсоюза.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2012-2014 ГОДЫ

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2012-2014 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», постановления Правительства Российской Федерации от 10 августа 2005 года № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» и других нормативных правовых актов.
- 1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе.

Глава II. СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

- 2.1. Сторонами Соглашения являются:
 - работники организаций агропромышленного комплекса, в лице их представителя – Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюз);
 - работодатели, в лице их представителей – Общероссийского агропромышленного объединения работодателей (далее – Росагропромобъединение), Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России (далее – АККОР), Российской академии сельскохозяйственных наук (далее – Россельхозакадемия);
 - федеральные органы исполнительной власти – Министерство сельского хозяйства Российской Федерации (далее – Минсельхоз России), Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору (далее – Россельхознадзор).
- 2.2. Стороны Соглашения, в своей деятельности руководствуются законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.
- 2.3. Стороны Соглашения принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.
- 2.4. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.
- 2.5. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам, касающимся хода выполнения Соглашения.
- 2.6. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий (далее – Отраслевая комиссия). Состав Отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.
- 2.7. Стороны, подписавшие Соглашение, в рамках своих полномочий, принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы (заключено 29 декабря 2010 года, протокол № 11 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Глава III. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

- 3.1. Соглашение действует в отношении:
 - организаций – работодателей (далее – работодатели), находящихся в ведении Минсельхоза России, Россельхознадзора, Россельхозакадемии, а также работодателей, являющихся членами Росагропромобъединения и АККОР;
 - работодателей, осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса, включая животноводство (в том числе разведение одомашненных видов и пород рыб, включенных в Государственный реестр охраняемых селекционных достижений), ветеринарию, растениеводство, карантин растений, мелиорацию земель, плодородие почв, регулирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, пищевую и перерабатывающую промышленность, производство и оборот табачной продукции, устойчивое развитие сельских территорий, в том числе в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (Раздел А. «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство: коды 01.1- 01.4., 01.41., 01.41.1. – 0.41.3., 01.42; Раздел В. «Рыболовство, рыбоводство»: коды 05.01.11, 05.01.21, 05.02.11; Раздел D подраздел DA. «Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака»: коды 15.1.- 16.0.; раздел N «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»: код 85.2.), не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к настоящему Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;
 - других работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения;
 - всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.
- 3.2. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, выразивших свое согласие на присоединение к Соглашению путем извещения об этом сторон Соглашения. Присоединение к Соглашению оформляется в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.3. Соглашение служит основой для разработки и заключения региональных и территориальных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий и льгот за счет собственных средств для их обеспечения.

Региональные и территориальные соглашения и коллективные договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

- 3.4. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций, независимо от членства в Профсоюзе, представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а региональных и территориальных соглашений – территориальные организации Профсоюза.
- 3.5. Соглашение действует с 1 января 2012 года по 31 декабря 2014 года.
Соглашение может быть изменено, дополнено, прекращено досрочно только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.
Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, органов Профсоюза и работодателей.
- 3.6. Стороны Соглашения обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Соглашения или подписании нового Соглашения за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Глава IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

- 4.1. Стороны Соглашения содействуют развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования, воспроизводству и эффективному использованию земель сельскохозяйственного назначения для производства сельскохозяйственной продукции, защите интересов отечественных сельскохозяйственных товаропроизводителей, развитию сельских территорий, обеспечению социальной защиты работников и охраны труда в организациях, повышению занятости и обеспечению достойного уровня жизни сельского населения, повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.
- 4.2. Главными направлениями деятельности Минсельхоза России, Россельхознадзора, Россельхозакадемии, Росагропромобъединения, АККОРа и Профсоюза по выполнению настоящего Соглашения являются:
- совершенствование экономических и социально-трудовых отношений в сфере АПК;
 - участие в реализации Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2007 года № 446, и Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы (после ее утверждения), разработке, принятии и реализации федеральных целевых и ведомственных программ развития АПК с целью обеспечения продовольственной независимости страны в параметрах, заданных Доктриной

продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 30 января 2010 года № 120;

- модернизация и переход к инновационной модели развития АПК, ускоренное освоение современных достижений науки и техники, позволяющих повышать производительность труда, снижать ресурсоемкость производства продукции;
- обеспечение уровня доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей, достаточного для расширенного воспроизводства сельскохозяйственной продукции и поддержания их финансовой устойчивости и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках;
- обеспечение экономически обоснованной ценовой политики в АПК и достижение паритетных ценовых отношений сельскохозяйственных товаропроизводителей со своими партнерами;
- повышение финансовой устойчивости сельского хозяйства за счет мер по расширению доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей к финансовым ресурсам на льготных условиях и повышению удельного веса застрахованных площадей посевов в общей площади;
- совершенствование механизмов регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, включая сглаживание сезонных колебаний цен на зерно и продукты его переработки, разработку стандартов на сельскохозяйственную продукцию, а также увеличение доли российских продовольственных товаров в розничной торговле продовольственными товарами;
- поддержка производства, имеющего существенное значение для социально-экономического устойчивого развития сельских территорий субъектов Российской Федерации;
- формирование и развитие финансово-кредитной системы обслуживания товаропроизводителей АПК и сельских жителей;
- развитие системы сельскохозяйственной кредитной кооперации;
- сохранение льготного режима налогообложения сельскохозяйственных товаропроизводителей в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации;
- развитие механизмов лизинговых поставок сельскохозяйственным товаропроизводителям машиностроительной продукции и племенного скота;
- участие в формировании внешнеторговой политики, отвечающей интересам отечественных товаропроизводителей путем организации в регионах государственных закупок сельскохозяйственной продукции по заранее определенным договорным ценам;
- повышение качества и безопасности продукции АПК и обеспечение её конкурентоспособности;
- создание системы технических регламентов и национальных стандартов на продукцию АПК в соответствии с международными стандартами;
- стимулирование развития малых форм хозяйствования и сельскохозяйственной кооперации как важного фактора роста доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей и обеспечения их доступа на агропродовольственный рынок;
- дальнейшее развитие инфраструктурной сети сельскохозяйственных потребительских кооперативов, включая кредитные, сельскохозяйственных рынков и сельскохозяйственных кооперативных рынков;
- наращивание экспортных ресурсов зерна и других видов сельскохозяйственной продукции с целью расширения участия России на мировом продовольственном рынке;
- устойчивое развитие сельских территорий, создание благоприятных и привлекательных социальных условий жизни сельского населения, включая жилищные условия, здравоохранение, образование, дорожно-транспортную и иную инфраструктуру;

- создание правовых, организационных, институциональных, экономических и иных условий для перехода к устойчивому социально-экономическому развитию сельских муниципальных образований, эффективной реализации полномочий органов местного самоуправления;
 - монетизация натуральных форм оплаты труда работников;
 - повышение уровня оплаты труда работников, снижение уровня бедности жителей сельской местности;
 - повышение уровня социальной защиты работников, занятых в сельском хозяйстве, пищевой и перерабатывающих отраслях;
 - расширение рынка труда в сельской местности и обеспечение его привлекательности, стимулирование развития несельскохозяйственных видов деятельности в сельской местности;
 - поддержка развития пищевой и перерабатывающих отраслей и инфраструктуры агропродовольственного рынка;
 - регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства в транснациональных компаниях, в организациях с участием иностранного капитала и в российских агрохолдингах и объединениях, действующих в АПК Российской Федерации;
 - выравнивание экономических условий функционирования АПК районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;
 - поддержание традиционных подотраслей сельского хозяйства и формирование условий для развития новых подотраслей сельской экономики в регионах;
 - создание и совершенствование законодательной базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников, эффективного функционирования отраслевых союзов и ассоциаций;
 - подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;
 - совершенствование информационного и организационно-методического обеспечения социального партнерства;
 - повышение инвестиционной привлекательности сельского хозяйства;
 - проведение государственной политики в области ветеринарной службы и обеспечения безопасности продукции животноводства, а также обеспечения соблюдения карантина растений;
 - научное обеспечение реализации мероприятий по развитию сельского хозяйства и регулированию рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;
 - содействие развитию отраслевой системы негосударственного пенсионного обеспечения.
- 4.3. Минсельхоз России:
- вносит предложения по вопросам, входящим в его компетенцию, к проекту генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, участвует в переговорах по разработке и заключению отраслевого соглашения на федеральном уровне, обеспечивает контроль за ходом их выполнения;
 - обеспечивает своевременное финансирование подведомственных федеральных бюджетных учреждений в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в федеральном бюджете;
 - осуществляет меры по развитию и контроль за финансированием лизинговых операций за счет средств федерального бюджета;
 - оказывает содействие органам управления АПК субъектов Российской Федерации в разработке договоров и соглашений о сотрудничестве в сфере деятельности АПК;
 - разрабатывает и реализует меры по развитию социальной инфраструктуры АПК, в том числе по выполнению Федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2013 года», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2002 года № 858 и Концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2010 года № 2136-р;
- 4.4. Россельхознадзор:
- разрабатывает и реализует меры защиты интересов отечественных товаропроизводителей;
 - обращается в иные органы государственной власти с предложениями по улучшению социально-экономической ситуации на селе, совершенствованию форм бухгалтерской отчетности с целью отражения в них затрат на развитие социальной сферы села, улучшение условий и охраны труда;
 - разрабатывает перечень минимума работ (услуг), необходимых во время забастовок, и утверждает его по согласованию с ЦК Профсоюза;
 - организует с участием Профсоюза, Росагропромобъединения и АККОР проведение Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, Российской агропромышленной выставки «Золотая осень».
- 4.5. Россельхозакадемия:
- является главным распорядителем и получателем средств федерального бюджета, предусмотренных на содержание своих территориальных органов и подведомственных федеральных государственных бюджетных учреждений.
- 4.6. Росагропромобъединение, АККОР:
- участвует в проведении фундаментальных и приоритетных прикладных научных исследований и координации исследований по важнейшим проблемам в сфере АПК;
 - обеспечивает своевременное финансирование подведомственных организаций в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в федеральном бюджете.
- 4.7. Росагропромобъединение, АККОР:
- координируют действия организаций, являющихся их членами, в вопросах реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;
 - участвуют в разработке нормативных правовых актов органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам АПК и социального развития села;
 - представляют законные интересы и защищают права своих членов в органах государственной власти и местного самоуправления;
 - способствуют созданию для сельхозтоваропроизводителей и работодателей равных с субъектами хозяйственной деятельности других отраслей экономики условий получения доходов, устранения причин и условий, ущемляющих социально-трудовые и связанные с ними экономические права занятых в сельском хозяйстве;
 - способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях увеличения производства и реализации сельхозпродукции;
 - принимают меры по организационному укреплению своих территориальных органов, совершенствованию их работы по выполнению уставных функций;
 - участвуют в развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, а также создании их союзов и ассоциаций;
 - оказывают помощь крестьянским (фермерским) и личным подсобным хозяйствам в укреплении их экономики, материально-техническом обеспечении, реализации продукции, социальной защите;

- способствуют заключению коллективных договоров в организациях независимо от форм собственности и численности работающих в них;
- оказывают помощь отраслевым, региональным союзам и ассоциациям в решении социальных вопросов на селе;
- участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов.

4.7. Профсоюз:

- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников;
- участвует в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;
- представляет интересы работников в социальном партнерстве в сфере труда, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договоры и соглашения, осуществляет контроль за их выполнением;
- принимает участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагает меры по социальной защите работников – членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участвует в пределах компетенции в осуществлении контроля за соблюдением законов, иных нормативных правовых актов о приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения, представляет работников в комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества;
- защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;
- участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;
- принимает участие в организации и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, учреждений культуры, отдыха, туризма, физической культуры и спорта;
- всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в организациях;
- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, организует и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- берет на себя обязательство не организовывать забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

4.8. Стороны Соглашения:

- принимают участие в разработке нормативных правовых актов, сотрудничают в обмене информацией, передовым опытом и проведении общественных мероприятий по вопросам АПК;
- оказывают методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях, указанных в пункте 3.1. настоящего Соглашения, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- принимают участие в разработке законопроектов, касающихся развития АПК, социально-трудовых отношений его работников;
- создают условия для формирования в АПК системы страхования и негосударственного пенсионного обеспечения.

- 4.9. Профсоюз и Росагропромобъединение в целях укрепления социального партнерства ежегодно проводят Смотр-конкурс «Лучший коллективный договор организации АПК России» и награждение нагрудным знаком «За развитие социального партнерства» руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства.

Глава V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества рабочей силы в организациях и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, развития систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития отраслей системы агропромышленного комплекса, в том числе по развитию национальной системы квалификаций, принимают меры по предотвращению ликвидации и перепрофилированию сельхозпредприятий, аграрных научных организаций и образовательных учреждений всех уровней, массовых увольнений, ограничению практики найма работников кадровыми агентствами с целью предоставления их услуг третьим лицам, легализации и обоснованности привлечения иностранной рабочей силы, реструктуризации организаций, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

5.1. Минсельхоз России:

- разрабатывает мероприятия по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильём, организацию отдыха, соблюдение льгот и гарантий;
- разрабатывает предложения по повышению производительности труда;
- содействует развитию науки и формированию механизмов государственной поддержки научно-технической и инновационной деятельности в АПК;
- разрабатывает и осуществляет в установленном порядке мероприятия по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием, профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов для АПК;
- разрабатывает прогноз потребности в выпускниках учреждений высшего профессионального образования в разрезе регионов;
- разрабатывает и реализует программы по стажировке выпускников образовательных учреждений, адаптации молодых работников на производстве;
- разрабатывает комплекс мер, направленных на экономическое стимулирование участия работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реструктуризации производства.

5.2. Росагропромобъединение:

- инициирует в рамках развития национальной системы квалификаций разработку проектов профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) с участием Профсоюза;
- формирует Отраслевые Советы развития квалификаций с обязательным участием всех сторон социального партнерства.

5.3. Россельхознадзор:

- организует профессиональную подготовку работников Службы и ее территориальных органов, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.4. Работодатели:

- обеспечивают выполнение законодательства Российской Федерации по занятости и гарантиям, реализации прав граждан на труд;
- способствуют эффективному управлению процессами трудовой миграции, осуществляют прием иностранной рабочей силы с учетом своих реальных потребностей и возможностей по приему и обустройству трудовых мигрантов;
- способствуют трудоустройству при ликвидации организации работников, которым осталось три года до момента возникновения права на пенсию, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей (отцов)-одиночек;
- обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их образования, квалификации и деловых качеств;
- обеспечивают высвобождаемым работникам организаций, признанных банкротами, преимущественное право трудоустройства во вновь образуемых на базе их имущества организациях;
- создают условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства и предоставляют работу по специальности выпускникам образовательных учреждений, обучавшимся по договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации;
- разрабатывают и реализуют мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- принимают меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения; информируют выборные органы первичных профсоюзных организаций о создании и сокращении рабочих мест;
- обеспечивают соблюдение установленного трудовым законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;
- при наличии финансовых средств предоставляют льготы и компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;
- заключают с соответствующими организациями договоры коллективного страхования и пенсионного обеспечения работников на случай утраты работы;
- оказывают материальную помощь особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;
- обеспечивают выполнение мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке кадров, при вынужденном сокращении объемов производства приостанавливают наем новых работников на вакантные места;
- организуют переобучение работников новым профессиям;
- вводят режим неполного рабочего времени. Предельный уровень сокращения установленного законодательством фонда рабочего времени, а также порядок компенсации работникам потерь в заработной плате устанавливается в коллективном договоре с учетом действующего законодательства. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;
- при необходимости производят разделение рабочего дня на части;
- при принятии решения о массовом высвобождении работников работодатели в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации проводят мероприятия с обязательным уведомлением выборных органов первичных профсоюзных организаций. Массовым высвобождением считается одно-

временное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации;

- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодателя обязаны в письменной форме сообщить об этом выборным органам первичных профсоюзных организаций и в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указать должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.
- 5.5. Работодатели с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций и учетом финансово-экономического состояния организаций разрабатывают программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению. При расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников в коллективных договорах могут предусматриваться выплаты работникам единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством, возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время для поиска работы.

Глава VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.
- 6.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.
- 6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю, а для отдельных категорий работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда – 36 часов в неделю и для женщин, работающих в сельской местности 36 и менее часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.
- 6.4. При введении в организации суммированного учета рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.
- 6.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник

принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится на предприятии после заключения трудового договора с работником, то требуется согласие работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Графики сменности должны отражать требование ст. 110 ТК РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

Если сменная работа организована с применением суммированного учета рабочего времени, график сменности составляется на учетный период.

- 6.7. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством или коллективным договором.
- 6.8. При изменении определенных сторонами условий трудового договора работники организаций должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.
- 6.9. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.
- 6.10. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех дней;
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателями на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда;
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, составляет 24 календарных дня, для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней, в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.
- 6.11. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах.
- 6.12. Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.
- 6.13. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателями

с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, в порядке и сроки, установленные действующим законодательством и являющимися обязательными для исполнения работодателями и работниками.

- 6.14. Работодатели обязаны произвести работникам все причитающиеся им выплаты, включая оплату отпуска, не позднее чем за 3 дня до его начала.

Глава VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях – систематическое повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведение уровня реальной заработной платы в сельском хозяйстве до 80 % от уровня средней заработной платы по стране.

- 7.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах по согласованию работодателей с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

- 7.2. Регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом:

в организациях внебюджетного сектора:

- минимальный размер оплаты труда при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени устанавливается на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации;
- в случаях, когда экономическое положение отдельных организаций не позволяет обеспечить им применение минимального размера оплаты труда, предусмотренного настоящим Соглашением, при подписании коллективного договора в организации стороны могут принимать решение о других его размерах, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, и разрабатывают меры по сближению минимального размера оплаты труда работников организации и величины прожиточного минимума в регионе;
- наименование профессий, тарификация основных видов работ, присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также по результатам решений аттестационных комиссий;
- оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ и профессионально-квалификационного уровня и фиксируется в коллективном договоре, трудовом договоре или ином локальном нормативном акте организации;
- работодатели самостоятельно индексируют заработную плату в соответствии с индексом потребительских цен в регионе не реже чем один раз в год в пределах имеющихся средств одновременно для всех категорий работников; механизм индексации регулируется коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации;
- работодатели ориентируются на установление доли тарифной ставки / должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70 процентов;
- оплата труда руководителей организаций устанавливается трудовыми договорами с ними в зависимости от финансово-экономического состояния организации.

- в организациях, находящихся на бюджетном финансировании:**
- оплата труда работников регулируется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.
- 7.3. Работодатели:
- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - производят своевременные расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - выплачивают заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца. Локальные нормативные акты организации или коллективный договор изменить данную норму закона, которая имеет императивный характер, не могут;
 - стремятся к соотношению в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:10;
 - производят оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере; конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;
 - несут персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы.
- 7.4. Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой её всем работникам организации. Выплата премий и других поощрительных выплат руководящим работникам организации осуществляется за счет прибыли организации, оставшейся после уплаты установленных действующим законодательством налогов и прочих платежей и при отсутствии задолженности по заработной плате работникам.
- 7.5. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций с извещением работников не позднее чем за два месяца.
- Глава VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**
- 8.1. Минсельхоз России, Россельхознадзор, Россельхозакадемия, Росагропромобъединение, АККОР и Профсоюз в рамках настоящего Соглашения рекомендуют работодателям устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств, с включением их в коллективные договоры:
- выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
 - выплату единовременного пособия при выходе работников на пенсию, рождении ребенка;
 - предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях:
 - собственной свадьбы;
 - свадьбы детей;
 - смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
 - бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях;
 - предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) без матери;
 - предоставление различных видов социальной помощи работникам (бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое);
 - различные виды материальной помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий (кредиты, субсидии, снижение оплаты услуг и жилья и другие);
 - оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам организации;
 - единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;
 - выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
 - гарантировать предоставление льгот в части пользования лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям – детскими дошкольными учреждениями, на равных условиях с работающими в данной организации;
 - дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на случай потери работы, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей;
 - негосударственное пенсионное обеспечение работников через отраслевой негосударственный пенсионный фонд «АПК-Фонд» в соответствии с принимаемыми в организациях положениями о негосударственном пенсионном обеспечении работников;
 - выплата «подъемных» молодым специалистам.
- 8.2. Работодатели предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами и обеспечивают в соответствии с действующим законодательством:
- выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с обучением (ст. 165 ТК РФ);
 - выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений, но не более трех месяцев;
 - выплату компенсаций и предоставление льгот женщинам, работающим в сельской местности, а также работникам организаций, находящихся на территориях Чернобыльской и других экологических катастроф и чрезвычайных ситуаций;
 - компенсацию расходов, связанных с переселением, лицам, работавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из средств организации;
 - оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;
 - в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, оплату расходов на ритуальные услуги;
 - в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;
 - выплата семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья, единовременного пособия исходя из минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на день выплаты, за 10 лет;
 - ведение индивидуального (персонифицированного) учета для начисления пенсий.

- 8.3. Работодатели оказывают содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий и направляют часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного строительства и участие в долевом строительстве.
- 8.4. Работодатели обязуются предоставлять повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК:
- по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;
 - при предоставлении работы по гибкому графику;
 - при предоставлении льгот матерям, воспитывающим ребенка без супруга;
 - при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком. Работодатели обеспечивают приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Конкретные положения данного раздела фиксируются в коллективном договоре организации.
- 8.5. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:
- предусматривают в коллективных договорах выделение средств на оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, в первую очередь занятых во вредных условиях труда, а также на отдых и оздоровление детей в детских оздоровительных лагерях и санаториях;
 - предусматривают в коллективных договорах финансирование из фондов организаций мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физкультуры и спорта.
- 8.6. Работодатели:
- предоставляют по возможности льготные ссуды на приобретение или строительство жилья в установленном порядке;
 - принимают меры по сохранению и профильному использованию объектов социальной сферы для организации досуга и оздоровления работников и их семей;
 - оказывают материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях в размерах, установленных коллективным договором;
 - предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребёнка из роддома.
- 8.7. Стороны Соглашения совместно примут меры по созданию отраслевых профессиональных пенсионных систем.

Глава IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

- 9.1. Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности. С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях агропромышленного комплекса стороны Соглашения:
- взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;
 - оказывают методическую помощь организациям АПК в разработке и реализации территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда работников;
 - содействуют укреплению службы охраны труда в АПК;
 - распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда;
- содействуют ратификации конвенции МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и её реализации.
- 9.2. Работодатели:
- обеспечивают выполнение в организациях законодательных и иных нормативных актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;
 - создают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - выделяют необходимые средства на проведение мероприятий по охране труда;
 - разрабатывают инструкции по охране труда и проводят ознакомление работников с требованиями по охране труда;
 - проводят, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций в аттестационных комиссиях;
 - внедряют мероприятия по механизации работ, в том числе, предусматривающие облегчение труда женщин при перемещении тяжестей;
 - устанавливают компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
 - обеспечивают работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами;
 - направляют на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
 - организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии со статьями 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
 - обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - организуют расследование и учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 9.3. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:
- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу;
 - проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
 - организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.4. К коллективному договору прилагаются:
- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве с указанием объема средств, необходимых для их выполнения по годам;
 - перечень производств, профессий и должностей, работникам которых выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;
 - перечень работ и производственных факторов, на которых работникам выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, нормы их выдачи;

- перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплых, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;
 - список работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и опасными условиями труда, с указанием его продолжительности;
 - список уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, количество часов свободного времени, предоставляемых уполномоченным (доверенным) лицам для исполнения возложенных на них функций и порядок их оплаты.
- 9.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.
- 9.6. Минсельхоз России, Россельхознадзор, Россельхозакадемия, Росагропромобъединение, АККОР:
- организуют разработку ведомственной целевой программы улучшения условий и охраны труда;
 - проводят обучение специалистов по охране труда организаций АПК.
- 9.7. Профсоюз:
- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды, участвует в деятельности по охране окружающей среды, в установленном порядке организует и проводит общественную экологическую экспертизу, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь, здоровье и имущество граждан;
 - принимает участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма, а также в разработке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональной заболеваемости и экологической безопасности;
 - осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
 - защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;
 - проводит разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве.
- содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях, развитию студенческих трудовых отрядов;
 - разработку и реализацию мероприятий по строительству жилья для молодых семей с использованием средств организаций в пределах средств, предусмотренных федеральным бюджетом, и внебюджетных источников, в том числе с предоставлением жилья в рассрочку на условиях льготного кредитования и привлечением молодежи к строительству или приобретению собственного жилья в сельской местности;
 - проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, содействие укреплению нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы.
- 10.3. В этих целях работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:
- формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;
 - создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организациях всех форм собственности;
 - разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;
 - проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;
 - устанавливают именные стипендии студентам высших учебных заведений и студентам средних специальных учебных заведений за отличную успеваемость;
 - поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
 - финансируют и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.
- 10.4. Работодатели:
- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами организаций;
 - гарантируют трудоустройство по специальности молодым специалистам в возрасте до 35 лет, а также выпускникам учреждений начального профессионального образования, направляемым в отрасль по заявкам организаций, и работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;
 - обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования всех уровней;
 - заключают с учреждениями профессионального образования всех уровней договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, проведении производственной практики и стажировки студентов и учащихся, поощрении мастеров производственного обучения, развитии материально-технической базы образовательных учреждений;
 - оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения срочной военной службы, на условиях, определяемых коллективным договором.
- 10.5. Профсоюз:
- обеспечивает работу Молодежного совета Профсоюза;
 - организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;

Глава X. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 10.1. К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.
- 10.2. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:
- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;
 - проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях всех уровней образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;
 - содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
 - обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
 - обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров;

- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;
- принимает участие в разработке и реализации федеральных молодежных программ.

Глава XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

11.1. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Генеральным и Отраслевым соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

11.2. Работодатели:

- соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций и вступлению работников в члены Профсоюза;
- предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность и иную информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;
- принимают решения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;
- создают условия, обеспечивающие деятельность выборных профсоюзных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором, соглашениями;
- предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, безвозмездно необходимые помещения для работы и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;
- включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации организации;
- не препятствуют представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза проведение безналичным путем удержания профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором. Не имеют права задерживать перечисление указанных средств;
- осуществляют продажу и перепрофилирование принадлежащих им объектов социальной сферы с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- отчисляют финансовые средства выборным профсоюзным органам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников

- и членов их семей в размере 0,5 процента от фонда оплаты труда организации;
 - обеспечивают участие членов выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ними средний заработок на период участия в указанных мероприятиях. Сохраняют профсоюзному активу средний заработок на период кратковременной профсоюзной учебы;
 - способствуют своевременному разрешению коллективных трудовых споров в случаях их возникновения;
 - не препятствуют работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;
 - могут производить оплату труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций за счет средств организации, если это определено в коллективном договоре;
 - не применяют к работникам, не освобожденным от основной работы и входящим в состав выборных профсоюзных органов, дисциплинарные взыскания, переводы на другую работу и увольнение без согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом;
 - несут ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности профессиональных союзов в соответствии с действующим законодательством.
- 11.3. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных освобожденных от основной работы профсоюзных работников.
- 11.4. Стороны Соглашения содействуют созданию первичных профсоюзных организаций в организациях АПК независимо от их организационно-правовой формы.

Глава XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ СОГЛАШЕНИЯ

- 12.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителем – Отраслевой комиссией, соответствующими органами по труду.
- 12.2. Стороны Соглашения ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается на интернет-сайтах сторон Соглашения.
- 12.3. Разногласия при толковании условий Соглашения или их невыполнение рассматриваются Отраслевой комиссией в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.
- 12.4. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 12.5. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации, обеспечивают доведение настоящего Соглашения до органов управления АПК субъектов Российской Федерации, организаций – членов Росагропромобъединения и АККОР, организаций, подведомственных Минсельхозу России, Россельхознадзору, Россельхозакадемии, территориальных организаций Профсоюза, в том числе размещая текст Соглашения на собственных интернет-сайтах.

Мы вынуждены Вам сообщить, что в феврале месяце наш Профсоюз понес большую утрату. Ушли из жизни члены Центрального комитета Профсоюза Коробейник Владимир Михайлович – председатель Каменской районной организации Профсоюза Ростовской области и Горлачева Нина Порфирьевна – председатель Еврейской областной организации Профсоюза.



Горлачева Нина Порфирьевна родилась в поселке Н-Спаск Смидовического района Еврейской автономной области.

После окончания школы работала ткачихой. Без отрыва от производства поступила в Московский институт текстильной и легкой промышленности на заочное

отделение. Работала ткачихой, мастером, начальником производства ткацкого, позже нетканых материалов, секретарем парткома, заведующей организационным отделом областного совета профсоюзов, заместителем генерального директора по кадрам БАТТО «Надежда».

В июне 2000 года Нина Порфирьевна была избрана председателем Еврейской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации.

Горлачева Н.П. являлась членом Центрального комитета Профсоюза работников АПК РФ, членом комитета Законодательного Собрания Еврейской автономной области, членом коллегии Управления сельского хозяйства, членом Совета и исполкома Федерации профсоюзов области.

За длительную и безупречную работу Нина Порфирьевна награждалась Почетными грамотами ВЦСПС, ЦК Профсоюза, ФНПР; нагрудным знаком Профсоюза «За активную работу в Профсоюзе».

Профсоюз работников АПК РФ искренне выражает соболезнования родным и близким Горлачевой Н.П.



Коробейник Владимир Михайлович родился в поселке Меловое Луганской области.

После окончания школы поступил в Ростовский институт инженеров железнодорожного транспорта и получил специальность инженера-путейца. Завершив службу в рядах Советской Армии, продолжил свою трудовую деятельность мастером транспортно-

ного цеха химкомбината «Россия» в г. Каменске, где через некоторое время избран секретарем заводского комитета комсомола. На протяжении нескольких лет руководил Каменской городской комсомольской организацией.

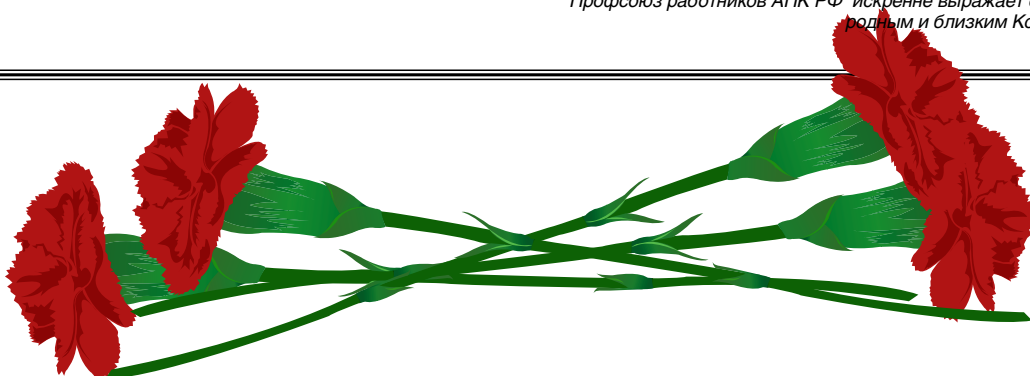
В аппарате Каменского райкома партии Коробейник В.М. работал заведующим промышленно-транспортным отделом, заведующим организационным отделом, избирался членом бюро райкома партии.

В 1988 году Владимир Михайлович был избран председателем Каменской районной организации Профсоюза работников АПК РФ.

Коробейник В.М. являлся членом Центрального комитета Профсоюза работников АПК РФ. В 2011 г. избирался делегатом VI Съезда Федерации независимых профсоюзов России. До последних дней был помощником депутата Законодательного Собрания Ростовской области.

За многолетнюю и плодотворную работу неоднократно награждался грамотами, Благодарственными письмами ЦК Профсоюза, областного комитета Профсоюза, Администрации Каменского района.

Профсоюз работников АПК РФ искренне выражает соболезнования родным и близким Коробейника В.М.



Нам всем нужны по-настоящему сильные, дееспособные, независимые профсоюзные организации.
В.В.Путин.

ИНВЕСТОРЫ В АПК: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ СФОРМИРОВАНА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ БАЗА, ПОЗВОЛЯЮЩАЯ РАЗВИВАТЬ ДЕЛОВОЕ И КОНСТРУКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ИНВЕСТИЦИОННЫМИ КОМПАНИЯМИ, ДЕЙСТВУЮЩИМИ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ.



»» **О** проблемах и перспективах развития социального партнерства в структурах инвестиционных компаний состоялась беседа с председателем комиссии ЦК Профсоюза работников АПК РФ

по защите социально-трудовых прав трудящихся АПК, председателем Курской областной организации Профсоюза работников АПК РФ И.М. Кушнеревым.

О РОЛИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ КОМПАНИЙ В АПК РЕГИОНА

Нет сомнений в том, что в условиях перевода сельского хозяйства на частные рельсы, привлечение инвестиционных ресурсов является неременным условием выхода АПК на устойчивый экономический рост. Подтверждением тому служит инвестиционная составляющая в нашем регионе.

Администрация области обеспечивает надлежащие гарантии стабильной работы инвестиционных компаний, они получают необходимую организационную и финансовую поддержку из федерального и областного бюджетов, по существу на льготных основаниях пользуются земельными ресурсами.

В настоящее время в АПК реализуется 21 соглашение о сотрудничестве с агрокомпаниями и холдингами. В рамках заключенных соглашений их вложения в экономику отрасли за 2010 г. составили 28 млрд. рублей (в том числе в сельское хозяйство и сферу его обслуживания – 18 млрд. рублей или 65%). По предварительным данным объем вложений в агропромышленный комплекс области в 2011 г. составит порядка 30 млрд. рублей, в том числе в развитие сельского хозяйства – около 23 млрд. рублей.

Инвесторы используют более 30% земель сельскохозяйственного назначения, за 2010 г. они произвели 54% валового сбора зерна, 65% сахарной свеклы от общего производства в сельхозпредприятиях области.

В агрокомпаниях сосредоточено 27% поголовья крупного рогатого скота и 28% поголовья коров.

С 2006 г. преимущественно за счет инвестиций построено и сдано в эксплуатацию более 30 свиноводческих и молочных комплексов. В 2012 году планируется строительство 11 комплексов мясного и 6 молочного направлений.

На комплексах создаются добротные производственно-бытовые условия, действуют современные технологические линии, имеются санитарно-бытовые помещения, комнаты приема пищи, душевые. Среднемесячная заработная плата выше среднеобластного показателя.

В ближайшие годы планируется реализовать 55 инвестиционных проектов на сумму 40 млрд. руб. и более 8 тыс. новых рабочих мест.

О МЕРАХ ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

С приходом в АПК первых инвестиционных компаний в 2002 г. в рабочей среде стало восприимчивым навязываемое новыми работодателями мнение о том, что деятельность профорганизаций теперь не имеет смысла, поскольку кроме сбора членских профсоюзных взносов они не могут выполнять других полезных функций, все вопросы производственно-экономического и социального развития инвесторы берут на себя. Создание профорганизаций на предприятиях необоснованно рассматривается работодателем как профсоюзное посягательство на прибыль, нанесение ущерба стабильности и порядку на предприятиях.

Поэтому обком Профсоюза направил в комитет АПК предложения о заключении инвестиционных соглашений с учетом положений Отрасле-

вого соглашения и областного закона о социальном партнерстве в сфере труда и принятия Инвесторами обязательств по социально- трудовым вопросам и содействию в создании (становлении) первичных профсоюзных организаций на предприятиях, находящихся под их управлением. На заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений инициировано включение в план работы комиссии рассмотрение вопроса о мерах по организации взаимодействия инвестиционных компаний с профсоюзными органами.

Предложения обкома Профсоюза получили поддержку. По представлению комитета АПК и комитета по труду было принято постановление Губернатора области о внесении изменений в Рекомендации о порядке заключения и реализации инвестиционных соглашений на территории Курской области.

Инвесторам рекомендовано:

— производить своевременную выплату заработной платы, а также выплату гарантированных доплат, надбавок и компенсаций, в т.ч. за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, при работе в производствах (выполнении работ) с вредными и (или) опасными условиями труда и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

— способствовать заключению в хозяйствах (предприятиях) коллективных договоров и соглашений по охране труда, предусматривающих улучшение условий труда наемных работников, в том числе обеспечить условия и охрану труда женщин, молодежи в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов;

— конкретизировать режим рабочего времени и времени отдыха в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков; контролировать выполнение в установленные сроки организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением

по охране труда и действующим законодательством о труде;

— оказывать содействие наемным работникам по созданию (становлению) первичных профсоюзных организаций в хозяйствах (предприятиях) и обеспечить необходимые условия функционирования профсоюзных органов в соответствии с действующим законодательством.

В последующий период в Администрации области поддержана также профсоюзная инициатива о заключении инвестиционных соглашений на трехсторонней основе с участием Федерации профсоюзных организаций области. Все новые инвестиционные соглашения и дополнительные протоколы к ним получают движение только после консультаций с обкомом Профсоюза и последующего визирования проектов председателем обкома Профсоюза.

С руководителями российских инвестиционных компаний и предприятий, находящихся под их управлением продолжаются переговоры о взаимодействии с профсоюзными органами на принципах социального партнерства, установленных российским и региональным законодательством. В соответствии с инвестиционными Соглашениями, заключенными с Администрацией Курской области и на основании рекомендаций областной трехсторонней комиссии завершается подготовка к рассмотрению на заседании комиссии контрольного вопроса «О состоянии социального партнерства на предприятиях, находящихся под управлением инвестиционных компаний».

Есть положительные результаты. На деловой и конструктивной основе руководствуются принципами социального партнерства и успешно взаимодействуют с профсоюзными организациями иностранные инвестиционные компании. К примеру, на заседании комиссии ЦК Профсоюза получил высокую оценку опыт взаимодействия сторон социального партнерства в ЗАО «КОНТИ-РУС» (г. Курск). Генеральный директор Папакин Ю. А. удостоен Сертификата доверия, а профсоюзная организация признана лауреатом российского профсоюзного смотра-конкурса. В российском журнале «Охрана

труда в сельском хозяйстве» опубликован опыт взаимодействия администрации и профсоюзной организации Курского филиала ОАО «САН ИнБев» по вопросам охраны труда. Руководитель Привалова И.Б. также удостоена Сертификата доверия.

ВАШЕ МНЕНИЕ О ЗНАЧЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

На данном этапе экономического и общественного развития альтернативы социальному партнерству нет. Имеющие место призывы к революционным преобразованиям неприемлемы, они непременно приводят к потрясениям, проводятся в ущерб и за счет невосполнимых жертв и социального благополучия граждан. Это неоднократно подтверждалось событиями в России да и других государствах.

Попытки работодателей лишиться рабочих и служащих их конституционного права на создание профсоюзных организаций и участие в управлении организациями (ст.: 52, 53 ТК РФ) непременно формируют почву для протестных настроений, которые в том или ином виде под воздействием различных радикальных группировок проявляются в виде политических акций против действующей власти и общественной стабильности, например, как на Болотной площади.

Участие рабочих и служащих в управлении организациями, как это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, является назревшей необходимостью в современной России. Но это возможно лишь при объединении граждан в профсоюзах.

ЧТО ВЫ МОЖЕТЕ ПРЕДЛОЖИТЬ В ПРАКТИЧЕСКОМ СМЫСЛЕ

На уровне исполнительной и законодательной власти признать несовместимым с интересами государства и общества уклонение собственников – работодателей от регулирования социально- трудовых отношений на принципах социального партнерства, установленных законами.

К примеру, Отраслевым соглашением по АПК РФ на 2012 – 2014 годы и региональными трехсторонними соглашениями между государствен-

ными структурами, объединениями работодателей и профсоюзами приняты обязательства сторон по содействию созданию первичных профсоюзных организаций на предприятиях независимо от формы собственности. Но что происходит? Получая от государства весомую финансовую поддержку (780 млн. руб. за 2010 г.) инвестиционные компании, тем не менее, становятся на путь противодействия профсоюзной деятельности. Причем в этом деле не всегда подадут позитивные примеры структуры, ведомственные Минсельхозу России, в частности Россельхознадзор.

Данная проблема вполне разрешима. Для этого необходимо в преде-

лах разумного минимизировать офисную работу профсоюзных кадров всех уровней и в первую очередь сосредоточиться на проведении:

— организаторской и разъяснительной работы среди наемных работников предприятий, находящихся под управлением инвесторов, направленной на создание и становление первичных профсоюзных организаций;

— переговоров с руководителями предприятий – инвесторов о преимуществах социального партнерства и создании надлежащих условий для реализации конституционных прав работников по объединению в профсоюзы.

Кроме того, считаю целесообразным подготовить и направить в Правительство РФ обоснование о необходимости оказания финансовой поддержки аграрному бизнесу в рамках системы социального партнерства, провозглашенной российским законодательством.

При таких подходах социальное партнерство непременно станет действенным фактором достижения лояльности во взаимоотношениях сторон и формирования стабильных рабочих коллективов, важнейшей составляющей в деле обеспечения устойчивого экономического и социального развития.

ЛУЧШИЕ ПЕРВИЧНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В УСТАВЕ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОТВОДИТСЯ ВАЖНЕЙШАЯ РОЛЬ. ОНА ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ПРИЕМ В ЧЛЕНЫ ПРОФСОЮЗА, ВЕДЕТ ПЕРСОНАЛЬНЫЙ УЧЕТ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА, ЗАКЛЮЧАЕТ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И Т.Д. МЫ РАДЫ СООБЩИТЬ ВАМ ОБ ОТКРЫТИИ НОВОЙ РУБРИКИ, НАЗВАНИЕ КОТОРОЙ ГОВОРИТ САМО ЗА СЕБЯ, «ЛУЧШИЕ ПЕРВИЧКИ». ЗДЕСЬ МЫ БУДЕМ ПУБЛИКОВАТЬ ИНФОРМАЦИЮ О РАБОТЕ ПРОФКОМОВ, КОТОРЫЕ ВЕДУТ БОЛЬШУЮ И ЭФФЕКТИВНУЮ РАБОТУ ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА, ОТСТАИВАНИЮ ИНТЕРЕСОВ ЖЕНЩИН, ВETERANОВ, ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЮ ЗА ЕГО ИСПОЛНЕНИЕМ. МЫ НАДЕЕМСЯ, ЧТО ЭТА РУБРИКА ЗАИНТЕРЕСУЕТ НАШИХ ЧИТАТЕЛЕЙ. ПРИГЛАШАЕМ ВСЕХ ЖЕЛАЮЩИХ ПРЕДЛОЖИТЬ СВОИ СОБСТВЕННЫЕ СТАТЬИ К ПУБЛИКАЦИИ С РАССКАЗАМИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ДЕЙСТВУЮЩИХ НА ТЕРРИТОРИИ ВАШЕГО РЕГИОНА. БУДЕМ ОЧЕНЬ РАДЫ СОТРУДНИЧЕСТВУ.

В данном номере мы хотели бы рассказать о работе лучших первичных профсоюзных организаций Свердловской области.

Первичная профсоюзная организация государственного унитарного предприятия «Ирбитский молочный завод» (председатель первичной профсоюзной организации – Долгополова Татьяна Юрьевна).

Первичная профсоюзная организация ГУП «Ирбитский молочный завод» в настоящее время насчитывает 946 человек (членство в профсоюзе – 100 %).

В своей деятельности первичная профсоюзная организация руководствуется Уставом Профсоюза работников АПК РФ, постановлениями и документами Центрального комитета Профсоюза, постановлениями конференций.

Необходимо отметить, что статистические отчеты составляются своевременно. Финансовая документация, платежные документы, отчеты в налоговую инспекцию, Пенсионный фонд, Фонд социального страхования оформляются в соответствии с установленными требованиями.



Рабочие по уходу за животными
Писарева Людмила Менельяновна и Куторкина Алевтина Ивановна

Распределение профсоюзных средств осуществляется профсоюзным комитетом. Определен размер выделяемых средств на проведение мероприятий, поздравлений. Так, например, на рождение ребенка выделяется 500 руб., на детский новогодний подарок – 300 руб., за участие в конкурсе детских рисунков – 200 руб. на 1 чел., на питание спортсменов во время соревнований – 100 руб., на посещение театра – 50 руб. на 1 человека.

Созданы и работают постоянные комиссии: комиссия по трудовым спорам; по охране труда; по культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе; контрольно-ревизионная комиссия.

В 2010г. ГУП «Ирбитский молочный завод» занял II место в конкурсе по культуре производства и охране труда среди организаций Свердловской области, что свидетельствует о большой работе проводимой администрацией завода совместно с профсоюзным комитетом в этом направлении.

Профсоюзным комитетом, в свою очередь, организуется и проводится работа по защите социально-трудовых прав и интересов, обеспечению социальных гарантий для каждого члена профсоюза, которые отражены в коллективном договоре.

В целях повышения престижа труда работников перерабатывающей промышленности, повышения культуры производства, улучшения качества продукции на предприятии разработано Положение о присвоении звания «Лучший по профессии» по итогам работы за год. Лучшему по профессии вручается вымпел, диплом, нагрудная лента и денежная премия.

Администрация и профком заботятся о здоровье работающих. На заводе есть здравпункт, работают кабинеты: стоматологический, физкабинет, процедурный, кабинет ручного массажа, ежедневно проводятся предрейсовые и послерейсовые медосмотры водителей. Все услуги для работников и их семей бесплатные или со скидкой.

Ответственно профком подходит и к вопросу организации летнего отдыха детей заводчан, учитывая

пожелания каждого ребенка и его родителей. Выдаются путевки в загородный оздоровительный лагерь «Салют», в санаторий «Уралочка», оздоровительный комплекс имени Павлика Морозова.

Традиционно в конце мая в актовом зале завода организуются встречи выпускников 9-х и 11-х классов с главными специалистами предприятия.

Новогодние поездки Деда Мороза и Снегурочки с подарками по адресам детишек работников завода – тоже работа профкома.

На заводе проводятся конкурсы детских рисунков на разную тематику: «Новый год», «День Победы», «Молочная страна» и др. Возраст юных художников не ограничивается, изобразительные средства разнообразны. За участие в конкурсе все дети отмечают подарками, а стенды с рисунками долгое время радуют работников.

Ежегодно профком готовит участников на районный конкурс «Молодость Ирбитского района. Новые имена».

Нужно отметить, что профком принимает активное участие в оказании помощи совместно с администрацией завода образовательным школам, детским садам, ветеранам, спортсменам, детям-инвалидам.

Одна из сложившихся традиций профкома Ирбитского молочного



Водитель
Чулков Иван Степанович

завода – чествование работников, воинов-интернационалистов, служивших в «горячих» точках. Не забывают и о ветеранах предприятия. Организуются встречи с коллективом завода, праздничные поздравления, оказывается материальная поддержка.

В первичной профсоюзной организации работает комиссия по культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе, которая оказывает помощь в организации досуга работников предприятия, их детей и членов семей. На заводе создана своя концертная бригада, выступающая с высоким мастерством. Этот коллектив дважды стал лауреатом фестивалей, организованных областным комитетом Профсоюза. Завод имеет свой спортивный комплекс с тренажерным залом, секцией по настольному теннису.



Трудовая династия: Трактористы-машинисты
Кирияновы Владимир Николаевич, Николай Петрович и Иван Николаевич



На конкурсе операторов машинного доения

Многое оборудование в спорт-комплексе (велотренажер, гири, беговая дорожка, мячи, обручи, тренажер силовой, теннисный стол и т.д.) приобретено на средства профкома.

Профсоюзная организация принимает активное участие в Первомайской демонстрации. Колонна заводчан всегда выглядит ярко и красочно. В текущем году она была массовой и прошла под лозунгом «Достойный труд, достойную заработную плату, стабильную занятость!»

На последнем профсоюзном собрании при обсуждении вопросов прозвучало предложение отмечать трудовые юбилеи, поэтому на заводе появилась еще одна добрая традиция – поздравлять работников предприятия с трудовыми юбилеями, начиная с 10-летнего стажа.

Информация о деятельности первичной профсоюзной организации размещается на стенде «Профсоюзная жизнь», в заводской газете «Ирбитский молочник», во внутрисетевой компьютерной системе, на сайте Ирбитского молочного завода.

Первичная профсоюзная организация открытого акционерного общества «Каменское» (председатель первичной профсоюзной организации – Мордяшова Надежда Дмитриевна).

Работа профсоюзной организации направлена на защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, отстаивание интересов женщин, ветеранов, ведение переговоров по заключению коллективного договора и его реализацию. Многие вопросы, возникающие на производственных участках, рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета и решаются совместно с руководством ОАО «Каменское».

Профсоюзный комитет строит свою работу в соответствии с планами работы, которые обсуждаются и утверждаются на заседаниях профкома в начале года с одновременным подведением итогов работы профкома за предыдущий год. На заседания профкома, на которых обсуждаются вопросы по трудовой дисциплине, охране труда, о выполнении разделов трудового договора, текучести кадров и т.д., приглашаются генеральный директор, главные специалисты, председатели цехкомов.

Профсоюзный комитет направляет и организует работу цехкомов, лучшие из которых участвуют в областном смотре-конкурсе.

При профкоме работают комиссии: производственно-массовая, по охране труда и технике безопасности, культурно-массовая, по работе с молодежью. Действует контрольно-ревизионная комиссия.

Проводится обучение актива. Председатель первичной профсоюзной организации участвует в районных семинарах.

Оформлены стенды, где размещается необходимая информация. В 2011г. проведен конкурс среди цеховых организаций на лучший профсоюзный стенд при участии районной организации Профсоюза. Итоги трудового соревнования, спортивные и другие массовые мероприятия освещаются в районной газете. Профком выпускает фотогазеты.

Профком осуществляет контроль за соблюдением условий коллективного договора, за расходованием средств, выделенных на охрану труда, за своевременной выплатой заработной платы, расширена система социальных льгот, уделяется постоянное внимание оздоровлению работников и их семей, организации отдыха детей в летнее и каникулярное время. Организуются мероприятия, посвященные Дню Победы, профессиональным праздникам, Дню пожилого человека. Профсоюзный комитет организует культурно-массовые мероприятия и спортивные соревнования.

Профкомом проводится анкетирование среди молодых людей, работающих в ОАО «Каменское», с целью выяснения отношения молодежи к общественной работе и выявления лидеров молодежного движения.

Профактив поддерживает смотр-конкурсы: «Лучший по профессии среди молодежи», смотр-конкурс профсоюзного агитационного плаката, работ «Моя малая Родина», фотоконкурсы. Молодежь участвует в спортивных соревнованиях. В Каменском районе, в г. Каменск-Уральский, прошел конкурс патриотической песни, где коллектив принял участие.

Первичная профсоюзная организация ОАО «Каменское» принимает участие во всех областных и районных мероприятиях, проводимых профсоюзами.



Раньше для женщин, работающих на селе, был установлен рабочий день, сокращенный на один час. Действует ли эта льгота сегодня и для кого или ее отменили?

*Елена УДОДЕНКО,
Оренбургская область*

Льгота, о которой Вы пишете, утверждена постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

Согласно этому документу женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенное рабочее время – 36 ч в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Этот нормативный правовой акт не отменен и продолжает действовать. Распространяются его положения не только на женщин, которые трудятся на сельскохо-

ЛЬГОТНЫЙ ЧАС

зяйственном производстве, но и на тех, кто работает в цехах (на участках) промышленных предприятий, в строительных организациях, воинских частях (вольнонаемный состав), на нефтепромыслах, а также во всех других организациях и их структурных подразделениях, находящихся в сельской местности.

Постановлением Президиума Верховного Совета РСФСР от 25 января 1991 года №522/1 был утвержден порядок применения названного выше постановления. Так, при повременной оплате труда женщин заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, а также доплата за сокращенное рабочее время начисляется в соответствии с тарифными ставками или должностными окладами, предусмотренными по данной работе (должности) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера.

При сдельной оплате труда женщин заработная плата за 36-часовую рабочую неделю начисляется по действующим сдельным расценкам с учетом доплат и премий, не носящих единовременного харак-

тера, с доплатой за сокращенное рабочее время, исчисленной исходя из фактического часового среднего заработка за два последних календарных месяца.

Сдельная заработная плата может также начисляться по сдельным расценкам, рассчитанным по тарифным ставкам, нормам выработки (производства), увеличенным с учетом сокращенного рабочего времени.

Если по каким-либо причинам сокращенное рабочее время не устанавливается и женщины работают фактически по 40 часов в неделю, то переработанное сверх 36 часов в неделю время оформляется как сверхурочные работы и оплачивается в повышенном размере.

Напоминаю: в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 ч. в течении двух дней подряд и 120 ч. в год.

*Игорь Меркушов, юрист
(по материалам журнала Сельская новь №2/2012)*



ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «СЕРОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ МОЛОЧНЫЙ ЗАВОД»

(председатель первичной профсоюзной организации – Митрошина Оксана Владимировна).

РАБОТА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАПРАВЛЕНА НА ЗАЩИТУ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА, ОТСТАИВАНИЕ ИНТЕРЕСОВ ЖЕНЩИН, ВETERANОВ, ВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ИСПОЛНЕНИЕМ. В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ПРОИЗВОДСТВА, КАЧЕСТВА РАБОТЫ, РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ И УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР БЫЛО ВНЕСЕНО ПОЛОЖЕНИЕ «О ФОНДЕ МАСТЕРА» ДЛЯ ПООЩРЕНИЯ ДОБРОСОВЕСТНЫХ, ИНИЦИАТИВНЫХ РАБОТНИКОВ.

Проводится большая культурно-массовая работа. Ежегодно организуются торжественные мероприятия к профессиональным праздникам – Дню работника сельского хозяйства, автомобилиста, бухгалтера; к праздничным дням 23 февраля и 8 марта. Работникам вручаются подарки, готовится программа с участием художественной самодеятельности предприятия или с приглашением профессиональных артистов, любителям театра приобретаются билеты на спектакли.

Уделяется внимание и работающей молодежи. Организовано посещение бассейна и спортивного зала, проводятся соревнования по настольному теннису и шашкам. Создана туристическая группа.

Ежегодно профкомом проводится большая работа по организации новогодних каникул и летнего отдыха детей. Традиционными стали поздравления первоклассников и выпускников-медалистов с вручением подарков.

Не забыты и участники Великой Отечественной войны и труженики

тыла, неработающие пенсионеры. Приобретаются подарки и цветы к знаменательным событиям и датам, для чествования юбиляров. Профкомом выделяются средства на оказание материальной помощи в случае тяжелого финансового положения работников – членов Профсоюза, на посещение больных.

Первичная профсоюзная организация уделяет много внимания мотивации профсоюзного членства, вовлечению молодежи в Профсоюз. Так, ежегодно проводится конкурс «Урожай», который привлекает многих работников предприятия: организуется выставка выращенных овощей, фруктов, определяются победители, их всегда ждут интересные награды.

О проводимой работе и мероприятиях профком информирует коллектив, выпускает фотогазеты. Председатель первичной профсоюзной организации О.В. Митрошина является лауреатом областного конкурса агитационного плаката, проводимого областным комитетом Профсоюза.





60 лет!

9 ФЕВРАЛЯ 2012 ГОДА ИСПОЛНИЛОСЬ 60 ЛЕТ ДИРЕКТОРУ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ПРОФСОЮЗА, ЗАМЕСТИТЕЛЮ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК ВЛАДИМИРУ ВЛАДИМИРОВИЧУ НЕЦВЕТАЕВУ.

После окончания Московского технологического института пищевой промышленности Владимир Владимирович работал в системе Министерства заготовок СССР. С 1980 года в ЦК профсоюза работников сельского хозяйства, который позже был преобразован в ЦК профсоюза работников агропромышленного комплекса. Экономист по образованию, хорошо знающий систему заготовок он быстро вписался в коллектив и за короткий срок прошел путь от инструктора до заведующего отделом производственно-массовой и экономической работы.

Добросовестность, вдумчивость и принципиальность характеризовали В.В.Нецветаева в период работы в ЦК профсоюза. Если к этому добавить внимательное отношение к людям, скромность, станет понятным и тот факт, что уже более 20 лет он успешно трудится на посту директора Научно-методического центра Профсоюза. Утвержденный на этот пост Президиумом ЦК профсоюза в 1991 году, В.В.Нецветаев сумел в непростые годы распада государства, гонений на профсоюз не только сохранить центр и трудовой коллектив, но провести его реорганизацию, осуществить ремонт и модернизацию. Сегодня центр по праву пользуется заслуженным уважением среди профсоюзного актива не только

нашего Профсоюза, но и других отраслевых профсоюзов, а также политических партий, общественных и коммерческих организаций.

За заслуги перед профдвижением Нецветаев В.В. награжден Почетными грамотами ЦК Профсоюза, ФНПР, нагрудным знаком Профсоюза работников АПК РФ «За заслуги перед Профсоюзом», нагрудными знаками ФНПР «За активную работу в профсоюзах» и «За заслуги перед профдвижением России», юбилейной медалью ФНПР «100 лет профсоюзам России», Почетным серебряным знаком ВКП «За заслуги перед профдвижением». Его труд отмечен медалью «В память 850-летия Москвы», наградами Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

Примерный в работе он таким же остается в быту. Заботливый и внимательный муж, отец и дедушка, Владимир Владимирович воспитал двоих замечательных детей – сына и дочь. Сейчас опекает шестерых любимых внуков.

Центральный комитет, Президиум Профсоюза, руководители территориальных организаций сердечно поздравляют соратника по работе Владимира Владимировича Нецветаева с юбилеем.

Наши пожелания добра и счастья, здоровья и благополучия, любви близких и уважения друзей. Успехов в работе на благо родного Профсоюза.



ПОЗДРАВЛЯЕМ С ДНЕМ РОЖДЕНИЯ В ФЕВРАЛЕ

УРБАНЧИК Наталью Никитичну – председателя Амурской областной организации Профсоюза;

ХЛОПЯНИК Василия Петровича – председателя Калининградской областной организации Профсоюза;

ЧУПРИНУ Николая Нестеровича – председателя Белгородской областной организации Профсоюза;

НЕЦВЕТАЕВА Владимира Владимировича – директора общества с ограниченной ответственностью «Научно-методический центр Профсоюза работников АПК»;

КРОПОТИНА Ивана Николаевича – председателя Удмуртской республиканской организации Профсоюза;

САВЕЛЬЧЕВУ Галину Ерофеевну – председателя Тверской областной организации Профсоюза;

ЖУРИНУ Ларису Васильевну – председателя Ярославской областной организации Профсоюза;

ЮРОВУ Галину Михайловну – секретаря Профсоюза по международной работе и обучению;

РЫБАКОВУ Нину Петровну – председателя Владимирской областной организации Профсоюза;

ЮРЧЕНКО Надежду Александровну – председателя Свердловской областной организации Профсоюза;

РОМАНОВСКОГО Сергея Владимировича – заведующего отделом хозяйственного обеспечения Профсоюза;

НОВИКОВУ Екатерину Сергеевну – ведущего специалиста организационного отдела Профсоюза.

С НАГРАЖДЕНИЕМ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ

НЕЦВЕТАЕВА Владимира Владимировича – директора общества с ограниченной ответственностью «Научно-методический центр Профсоюза работников АПК»

С НАГРАЖДЕНИЕМ БЛАГОДАРНОСТЬЮ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ

ЕЛЕЦКИХ Надежду Ивановну – подсобную рабочую очистки 2 разряда общества с ограниченной ответственностью «Агроснабсахар», Липецкая область;

ТЕЛЕГИНУ Анастасию Николаевну – начальника отдела кадров открытого акционерного общества «Усманы-табак», Липецкая область.

С НАГРАЖДЕНИЕМ НАГРУДНЫМ ЗНАКОМ ФНПР «ЗА АКТИВНУЮ РАБОТУ В ПРОФСОЮЗАХ»

КРОПОТИНА Ивана Николаевича – председателя Удмуртской республиканской организации Профсоюза;

МАЛИКОВУ Гульсум Минулловну – бухгалтера Тукаевской районной организации Профсоюза, Республика Татарстан;

ЗОРИНУ Татьяну Ивановну – председателя первичной профсоюзной организации открытого акционерного общества «Финансовая агропромышленная корпорация «Якутия», Республика Саха (Якутия).

С НАГРАЖДЕНИЕМ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ ФНПР

КОРЖЕНКО Светлану Николаевну – председателя первичной профсоюзной организации сельскохозяйственного производственного кооператива «Ермак», Омская область

С НАГРАЖДЕНИЕМ НАГРУДНЫМ ЗНАКОМ ПРОФСОЮЗА «ЗА АКТИВНУЮ РАБОТУ В ПРОФСОЮЗЕ»

НЕЦВЕТАЕВА Владимира Владимировича – директора общества с ограниченной ответственностью «Научно-методический центр Профсоюза работников АПК»;

КОСАРЕВУ Надежду Ивановну – заведующую столовой общества с ограниченной ответственностью «Научно-методический центр Профсоюза работников АПК», председателя первичной профсоюзной организации, Московская область.