



КООПЕРАТОР

БАШКОРТОСТАНА

№ 1(124)
январь 2011

Информационно-рекламная газета. Выходит 1 раз в месяц

ВАЖНЫЙ ДОКУМЕНТ

Сегодня наша газета публикует важный документ - Соглашение между Советом Башпотребсоюза и Республиканским комитетом профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, которое заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В документе отражены многие жизненно важные вопросы, касающиеся каждого работника потребительской кооперации Башкортостана. Внимательно изучите Соглашение, сохраните его.

НОВЫЙ ГОД НАЧИНАЕТСЯ С УЧЕБЫ

В январе в Уфе, по старой доброй традиции проходит недельная учеба руководителей кооперативных организаций республики.

Главная тема курсов – Совершенствование управления потребительским обществом. Руководители кооперативных организаций заслушают лекции специалистов, изучат изменения в законодательстве России, проведут практические занятия и так далее.

Во время работы курсов состоится расширенное заседание Совета Башпотребсоюза, на котором будут рассмотрены итоги работы кооперативных организаций республики в 2010 году.

(Подробный отчет о январских мероприятиях будет опубликован во втором номере газеты).

Поздравляем!

«РАДУГА» ГУЛЬФИДЫ ХАМАТЬЯНОВОЙ

В январе отметила юбилей председатель Совета ПО «Радуга» Балтачевского района Гульфида Галиевна Хаматьянова.

Редакция газеты сердечно поздравляет нашу Гульфиду с днем рождения, желает здоровья, счастья, семейного благополучия и больших успехов в труде!

Фотоочерк, посвященный Гульфиде Хаматьяновой, будет опубликован в мартовском номере газеты.

ГЛАВНАЯ ПО УЧЕТУ

В январе отпраздновала юбилей заместитель главного бухгалтера Башпотребсоюза по учету Людмила Васильевна Сергеева.

Уроженка Иглинского района прошла путь от токаря Уфимского моторостроительного производственного объединения до высококлассного специалиста по бухгалтерскому учету. Потребительской кооперации эта замечательная женщина отдала более 30 лет жизни.

С юбилеем вас, дорогая Людмила Васильевна! Доброго здоровья, счастья, семейного благополучия!

ПРИШЛАСЬ АПТЕКА ПО ДУШЕ

Зульфира Мухаметова уже и забыла, что на её рабочем месте совсем недавно стояло древнее сооружение потребкооперации, которое, прямо скажем, не особо украсило центральную улицу села Толбазы.

Обветшавшее здание буквально разваливалось, и тогда руководством Аургазинского райпо было принято решение возродить торговую точку с помощью капитального ремонта и реконструкции. Так в райцентре появилась большая ветеринарная аптека, где также организован прием шерсти, макулатуры, организована продажа валенок, конской упряжи и других хозяйственных товаров, необходимых сельчанам. Магазин пришелся по душе народу. А как довольны условиями труда работники аптеки?!

Нет, не зря минувший год в Аургазинском райпо называют годом обновления. Ведь здесь за последнее время появилось немало отремонтированных и реконструированных объектов. Кстати, в канун нового года строители сдали заказчику и здание двухэтажного торгового комплекса.

Сметная стоимость нового торгового центра, который возводила строительная фирма «АлеВик» из города Стерлитамака, составила более 20 миллионов рублей. Сегодня коллектив райпо занимается закупкой торгового оборудования для центра. На первом этаже здания разместится большой супермаркет с мясной лавкой, где будет представлена продукция, закупленная на крестьянских подворьях, второй этаж будет отдан в аренду под бутики местным предпринимателям. Но это ненадолго, со временем центр станет полностью кооперативным.

Семен ГАЗИЕВ.

На снимках: заведующая ветеринарной аптекой Зульфира Мухаметова; с комбикормами в райпо полный порядок.

Фото Вадима МИХАЙЛОВА.



Юбилей

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕК

1 января исполнилось 50 лет со дня рождения председателю Совета Альшеевского райпо, заслуженному работнику торговли Республики Башкортостан Ильдару Мухаметзянову.

...В детстве он мечтал стать врачом. Даже хотел поступать в медицинский институт. Но не сложилось. Зрение подвело. Вот тогда отец и присоветовал: иди – ка ты, Ильдар, в школу продавцов.

В то время для парней стоять за прилавком было не совсем удобно. Стыдились мальчишки этой «сугубо женской» профессии, стыдно было поначалу и Ильдару. Но потом он привык к работе, полюбил торговую отрасль, полюбил и потребительскую кооперацию, которой уже отдано более 30 лет жизни.

Если говорить о карьере, то она сложилась у Ильдара Ароновича вполне удачно.

Все было закономерно. Старательный, дисциплинированный и инициативный парень за 14 лет проделал путь от экспедитора межрайбазы, заведующего магазином «Техника», заместителя торгового предприятия до руководителя потребительского общества, причем стабильного, развивающегося и пользующегося уважением жителей района.

В Альшеевском райпо не помнят такого случая, чтобы их коллектив когда – либо сработал с убытками. Да, бывали трудные моменты, но всегда кооперативная организация выходила из трудных ситуаций с честью. Недавний кризис, который больно ударил по мировой и российской экономике, еще раз показал, что Альшеевское райпо способно держать удар.

Да, за последние два года и у альшеевцев наблюдалось снижение оборотов, но в 2010 году положение окончательно

выправилось. И в этом большая заслуга руководителя кооперативной организации – Ильдара Ароновича Мухаметзянова, который резонно считает главными качествами председателя Совета – обязательность и уважительное отношение к людям, с которыми вы работаете.

Без этих двух составляющих успеха никогда не добиться.

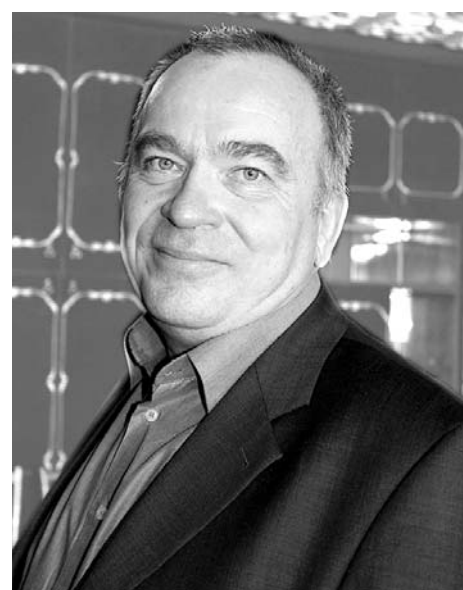
В подтверждение этому – несколько примеров из жизни коллектива Альшеевского райпо. Совершенно свежих.

Так, совокупный объем деятельности потребительского общества за 2010 год составил около трехсот миллионов рублей. Средняя заработная плата составляет 8 тысяч 300 рублей. Примечательно, что в Альшеевском райпо поощряется инициатива и предприимчивость всех работников. Например, хороший продавец зарабатывает в месяц 15 тысяч рублей и более. А у некоторых работников среднегодовая зарплата составляет 20 тысяч рублей в месяц.

Несколько лет назад коллектив райпо взвалил на свои плечи, казалось бы, неподъемную ношу – разорившееся сельхозпредприятие. Сегодня «Агрокоопинвест» – одно из лучших хозяйств района. Несмотря на многие сложности, коллектив райпо сумел довести поголовье крупного рогатого скота более чем до 1000 голов, и с кормами у сельхозпредприятия все в порядке, и молоко – свежее, прямо из – под коровки, реализуется в магазинах потребкооперации района.

И таких фактов из жизни Альшеевского райпо можно привести множество.

Мы поздравляем председателя Совета Ильдара Мухаметзянова с золотым юбилеем! К нашему поздравлению присоединяются и работники райпо, приславшие в редакцию специальное письмо с теплыми словами в адрес своего руководителя:



«Уважаемый Ильдар Аронович!

Более 30 лет ваша трудовая деятельность связана с районной потребительской кооперацией. За эти годы пройден славный путь от рядового продавца до руководителя одного из лучших потребительских обществ республики. Благодаря вашему организаторским способностям, высокому чувству ответственности за порученное, умению постоянно искать и внедрять в жизнь все новое, прогрессивное, коллектив райпо неоднократно становился победителем в экономическом соревновании, постоянно наращивает объемы хозяйственной деятельности.

Желаем вам крепкого здоровья, благополучия и дальнейших успехов в работе. Пусть еще долгие годы ваш богатый опыт, знания и профессионализм верно служат на благо потребительской кооперации Альшеевского района.»

СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ СОВЕТОМ БАШПОТРЕБСОЮЗА И РЕСПУБЛИКАНСКИМ КОМИТЕТОМ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА 2011-2013 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение между Советом Башпотребсоюза и Республиканским комитетом профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, (далее Стороны), заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (в редакции от 01.07.2010г) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Совета Башпотребсоюза, Уставом Республиканского комитета профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Соглашение распространяется на все организации системы потребительской кооперации независимо от организационно-правовых форм (в дальнейшем – организации), на работников и работодателей, носит рекомендательный характер к применению и служит основой при заключении коллективных договоров (соглашений) и индивидуальных трудовых договоров.

1.3. Соглашение содержит нормы и принципы взаимодействия работников и работодателей организаций по вопросам условий и оплаты труда, социальной защищенности.

1.4. Соглашение заключено с учетом действующего на момент его подписания законодательства, предусматривает минимальные социальные гарантии работникам организаций системы потребительской кооперации. Работодатели вправе расширять эти гарантии за счет собственных средств организаций, используя для этого коллективные договоры или иные локальные нормативные акты.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, принципа равенства и учета интересов сторон, обязуются:

- выступать в органах государственной власти и управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций;

Стороны: Работодатель – республиканский потребсоюз;

Профсоюз – республиканская профсоюзная организация.

- проводить регулярный обмен информацией, затрагивающей социально-трудовые отношения, между организациями системы потребительской кооперации и профсоюза;

- систематически анализировать выполнение соглашений и коллективных договоров, исполнение решений общих Собраний представителей потребительских обществ РБ по вопросам социальной защищенности работников потребительской кооперации.

- выполнять, установленные законодательством и данным Соглашением, минимальные социальные гарантии и льготы работникам и их семьям и не ограничивать права работников в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров, соглашений.

2.2. Работодатели обязуются:

- принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые вопросы, согласовывать с выборным профсоюзным органом, предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения заключенных коллективных договоров;

- знакомить при приеме на работу новых работников с коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально – трудовым правам и функциям;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка;

- обеспечивать организацию работ по охране труда в соответствии с действующим законодательством и совместным постановлением Совета Башпотребсоюза и Республиканским комитетом профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства от 29.07.05 № 67-с «Об утверждении Положений о смотре-конкурсе по охране труда»;

- способствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав путем создания в организациях профсоюзных организаций;

- обеспечивать эффективную деятельность кооперативных организаций, совершенствовать систему управления кооперативным хозяйством, наращивать объемы деятельности, сохраняя социальную направленность в работе кооперативных организаций;

- создавать необходимые условия для эффективной деятельности работников, повышения уровня их теоретических знаний и профессионального мастерства.

2.3. Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации, обеспечивать соблюдение работниками внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, формирование: кооперативной идеологии, любви к профессии, уважения добрых традиций коллектива, высокой нравственности, морали, здорового образа жизни;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их оплаты и труда, содействовать развитию социальной сферы, организации досуга;

- защищать интересы работников в части соблюдения работодателем законодательства о труде и охране труда, выполнения соглашений, коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- организовывать и проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы, соревнования, конкурсы профессионального мастерства, участвовать в подведении их итогов;

- вносить предложения по повышению эффективности деятельности и управления организаций потребкооперации и защите социальных, экономических и трудовых интересов работников;

- своевременно информировать работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращать их путём переговоров и достижения компромиссных соглашений;

- вносить предложения по награждению работников – активных членов профсоюза за высокие производственные показатели на основе принятых Положений;

- предлагать формы морального поощрения трудовых коллективов и работников.

2.4. Стороны договорились принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности производства;

- создание здоровых и безопасных условий труда;

- совершенствование организации и оплаты труда;

- обеспечение роста заработной платы;
- разработку и реализацию Концепции развития потребительской кооперации до 2015 года, программ социальной защиты работников, пенсионеров;

- повышение профессионального уровня работников;

- выполнение установленных действующим законодательством и данным Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям;

- заключение коллективных договоров работниками организаций в лице их представителей – соответствующих органов Профсоюза с работодателями;

- * обеспечение упреждающих мер по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, оперативное рассмотрение возникших коллективных трудовых споров в организациях;

- * стимулирование высокопроизводительного труда, повышение квалификации и профессионального роста, организацию соревнований и смотров – конкурсов;

- решение социально-экономических проблем потребительской кооперации;

- * совершенствование структуры управления, развитие новых видов деятельности и социальной работы организаций.

3. ОПЛАТА ТРУДА

И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Стороны согласились с тем, что:

- перечень основных государственных гарантий по оплате труда работников исходит из соответствующих положений статьи 130 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- часть 1 статьи 129 Трудового Кодекса Российской Федерации предусматривает трехчастную структуру определения понятия заработной платы (оплата труда работников): вознаграждение за труд (1), а также компенсационные (2) и стимулирующие выплаты (3). При этом:

- заработная плата, являясь вознаграждением за труд, выплачивается, как правило, с учетом фактически затраченного времени при условии выполнения общественно необходимой функции в нормальных условиях;

- компенсационные выплаты, согласно части 1 статьи 129 Трудового Кодекса Российской Федерации квалифицируются, как доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличаящихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;

- 3.2. Размер минимальной заработной платы работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации и Республики Башкортостан.

- 3.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника в пределах фонда оплаты труда, определенного коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации для оплаты труда этой категории работников. Тарификация работ и присвоение квалификации осуществляется по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 20.12.2003 № 766, приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н.

- При изыскании финансовых средств работодателем проводится индексация месячных тарифных ставок (окладов) в соответствии с индексом потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики или в соответствии с иным порядком индексации, предусмотренным в соглашениях, коллективных договорах, позволяющий обеспечить более высокий уровень тарифных ставок (окладов).

- 3.4. При использовании бестарифной системы оплаты труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения оплата труда формируется от объема продаж, доходов организации и других показателей.

Оплата труда в натуральной форме в виде товара (работ, услуг) производится согласно нормам Трудового Кодекса Российской Федерации и по письменному заявлению работника.

3.5. Введение, замена, пересмотр норм труда, изменение действующих условий оплаты и стимулирования труда производится Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее чем за два месяца.

3.6. Удельный вес тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников без учета районных коэффициентов и процентных надбавок составляет не менее 60 процентов.

3.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективными договорами или правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели обеспечивают работникам организации своевременную выплату заработной платы и других денежных выплат.

Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы работникам организации, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3.9. Работодатели с учётом предложений профсоюзной организации вправе устанавливать за счёт собственных средств дополнительные, по сравнению с законодательством, компенсации для всех работников организации или отдельных категорий работников.

3.10. Компенсации и выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора (статья 151 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, другим локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации (статья 153 Трудового Кодекса Российской Федерации), трудовым договором.

3.11. Доплата за работу в ночную смену:

- каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения устанавливаются в коллективном договоре, но не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации).

При многосменном режиме, смена, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время считается ночной (постановление Правительства Российской Федерации от 12.02. 1987 г. № 194).

3.12. Оплата труда в сверхурочное время:

- сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Продолжение на 3-й стр.

СОГЛАШЕНИЕ

Продолжение. Начало на 2-й стр.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются в коллективном договоре или трудовом договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.13. Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- устанавливается доплата к тарифным ставкам, должностным окладам по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения профсоюзного органа, на работах с тяжелыми и вредными условиями труда не менее 12 процентов тарифной ставки;

- доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отличающимися от нормальных.

При сдельной оплате труда доплаты учитываются при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работы, выполненной в таких условиях.

Размеры доплат за условия труда не могут быть ниже, чем установлены законодательством и коллективным договором.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

4.1. Работодатели обязуются на условиях, предусмотренных коллективным договором:

- оказывать адресную материальную помощь неработающим пенсионерам;

- поощрять работников в связи с юбилейными датами со дня рождения;

- предоставлять работнику по его заявлению дополнительный оплачиваемый краткосрочный отпуск;

- устанавливать повышенную заработную плату работникам организаций системы потребительской кооперации, которые имеют государственные и ведомственные награды, ученую степень, звание;

- выплачивать вознаграждение по итогам работы организации за год;

- в случае необходимости обеспечивать доставку работников к месту работы и обратно;

- в случае заболевания работника, при котором необходимо ему проведение операции, лечения или медицинского обследования вне постоянного места жительства, производить расходы на проезд, а также компенсировать ему расходы, связанные с лечением и приобретением лекарств;

- компенсировать расходы на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых детей;

- выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию и при уходе в отпуск;

- предоставлять работникам за счет средств организации заемные средства на основании принятого в организации Положения;

- осуществлять дополнительное страхование работников: добровольное медицинское страхование, дополнительное страхование от несчастных случаев, негосударственное пенсионное обеспечение и др.;

- компенсировать частично расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- выделять средства на организацию и проведение совместно с профсоюзной организацией культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий;

- оказывать материальную помощь работникам:

- а) имеющим 3 и более детей,

- б) оказавшимся в трудных жизненных ситуациях (стихийные бедствия, болезнь, кража имущества, похороны близких родственников и т.п.);

- в) матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет.

В целях усиления социальной защищенности женщин, работающих в организациях системы потребительской кооперации, организации могут производить исходя из финансовых возможностей выплаты дополнительно к пособиям, компенсациям и льготам, установленным законодательством и нормативными актами Российской Федерации и Республики Башкортостан. Размер, условия предоставления которых определяются коллективным договором.

Коллективный договор может также содержать другие дополнительные льготы для работающих женщин:

- медицинское обследование, лечение, получение медицинских консультаций в рабочее время (по согласованию с непосредственным руководителем работника);

- возмещение женщинам при уходе в декретный отпуск единовременных расходов на приобретение медикаментов и витаминных препаратов;

- предоставление беременным женщинам по их просьбе дополнительного оплачиваемого отпуска;

- выплата единовременного пособия при рождении ребенка;

- организация обучения женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком, с целью повышения квалификации или переподготовки при условии перевода на другое место работы с сохранением среднего заработка на весь период обучения;

- при наличии производственной возможности, создание условий работы беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей до трех лет, по гибкому (индивидуальному) графику;

- выплата ежемесячных компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, в размерах, превышающих установленные законодательством.

Не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением случаев, определенных трудовым законодательством).

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором устанавливаются в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Такие же отпуска предоставляются отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организациях потребительской кооперации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (статьи 189, 190, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени из расчета 36-часовой рабочей недели, при этом заработная плата выплачивается в полном размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 в редакции от 24.08.1995 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.3. Работодатель предоставляет работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже - 15°) перерывы для обогрева продолжительностью 10 минут через каждый час работы.

Они включаются в рабочее время и подлежат оплате (статья 109 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с частью 1, статьи 92 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работающих в организациях потребительской кооперации составляет не менее 28 календарных дней независимо от выполняемой работы и занимаемой должности (статья 115 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачи-

ваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается (статья 120 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.6. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (статья 116 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (статья 119 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 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». Стаж работы в этих условиях, при помощи которого определяется конкретная продолжительность дополнительного отпуска, исчисляется по правилам, предусмотренным частью 2 статьи 121 Трудового Кодекса Российской Федерации (статья 117 Трудового Кодекса Российской Федерации);

Работникам предоставляются также другие отпуска, предусмотренные федеральным законодательством.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать другие дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, в том числе и по семейным обстоятельствам, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами за счет средств организации.

5.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.8. Работником может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета (статья 116 Трудового Кодекса Российской Федерации).

При уходе работника в очередной отпуск ему может выплачиваться материальная помощь на организацию отдыха в размере, установленном коллективным договором.

5.9. Башпотребсоюз и работодатели:

- организуют в подведомственных образовательных учреждениях подготовку специалистов для укомплектования организаций потребительской кооперации квалифицированными кадрами;

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, обеспечивают увольняемым работникам предусмотренные законодательством гарантии и компенсации.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Совет Башпотребсоюза и работодатели:

- проводят политику по улучшению условий и охраны труда, техническому переоснащению кооперативных организаций по результатам аттестации рабочих мест;

- оказывают методическую помощь в организации работ по охране труда, разработке типовых инструкций по безопасной эксплуатации техники.

6.2. Работодатели:

- финансируют мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда;

- проводят аттестацию рабочих мест;

- организуют обучение руководителей и уполномоченных специалистов по вопросам охраны труда и техники безопасности в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 225) и утвержденными Советом Башпотребсоюза и Профсоюзом Положениями, в том числе за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации по РБ. Создают совместно с Профсоюзом комиссии по проверке знаний по охране труда;

- осуществляют оздоровление работников за счет возвратных средств Фонда социального страхования, а также выделяют работникам средства на приобретение путевки на санаторно-курортное лечение на условиях и в порядке, установленном коллективным трудовым договором;

- освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных и членов комиссий по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- принимают меры морального и материального поощрения уполномоченных по охране труда, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета;

- обеспечивают возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при выполнении трудовых обязанностей и выплачивают единовременное денежное пособие (сверх установленного законодательством) при:

- а) гибели работника не менее 20 минимальных размеров оплаты труда;

- б) получения работником инвалидности не менее 10 минимальных размеров оплаты труда;

- на работах с вредными условиями труда работникам выдают по установленным нормам молоко, другие равноценные пищевые продукты, или по заявлению работника производят денежную компенсацию.

Молоко, другие равноценные пищевые продукты или денежная компенсация выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от её продолжительности по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором.

- организуют за счет средств организации обязательное предварительное, при приеме на работу, и периодические медицинские осмотры при работе с пищевыми продуктами в объемах, предусмотренных органами здравоохранения;

- проводят расследование несчастных случаев на производстве во взаимодействии с Государственной инспекцией труда, органами власти местного самоуправления и соответствующими органами профсоюза;

- информируют профсоюзные органы о групповых несчастных случаях и случаях со смертельным исходом;

- заключают договоры: об обязательном страховании работников организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- совместно с профсоюзами создают на паритетных началах комиссии по охране труда, решения которых являются обязательными для работодателя;

- создают необходимые условия для выполнения доверенными лицами (уполномоченными) по охране труда общественных обязанностей;

- увольнение доверенного лица (уполномоченного) по охране труда по инициативе администрации допускается с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.3. При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (статья 220 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Окончание на 4-й стр.

СОГЛАШЕНИЕ

Окончание. Начало на 1-й стр.

Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (статья 220 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.4. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 221 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.5. Разрабатывают совместное с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда или раздел коллективного договора, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.6. На паритетных началах совместно с профсоюзными комитетами участвуют в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами (соглашениями), изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.7. Профсоюз:

- разрабатывает и согласовывает инструкции по охране труда совместно с работодателем;

- организует и обеспечивает профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в системе;

- выбирает уполномоченных по охране труда из числа членов профсоюза, утверждает Положения об уполномоченных, организует их работу;

- регулярно рассматривает на заседаниях выборных органов вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий коллективного договора;

- организует участие в конкурсах на Федеральном и региональном уровне;

- контролирует правильность и своевременность компенсационных выплат работникам – членам профсоюза за ущерб, полученный в результате несчастного случая или профессионального заболевания.

6.8. Профсоюзный комитет и работодатель проводят ежегодные смотры – конкурсы по охране труда на лучшего уполномоченного и инспектора по охране труда, осуществляют необходимое финансирование организации конкурса и поощрение победителей.

6.9. Осуществляет взаимодействие с Государственной инспекцией труда.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

7.1. Гарантии прав профсоюзных органов определяются Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г № 10-ФЗ (в редакции от 01.07.2010 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации, Уставом профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, Отраслевым Соглашением и коллективными договорами (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

7.2. Совет Башпотребсоюза и организации системы потребительской кооперации признают Профсоюз работников потребительской кооперации и предпринимательства полномочным представителем работников системы, и оказывают содействие по его укреплению;

- не препятствуют работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав, вступлению работников в члены профсоюза, обеспечивают соблюдение их законных прав и интересов;

- представляют бесплатно выборным профсоюзным органам установленную статистическую отчетность, а также любую

другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально – трудовым вопросам;

- приглашают представителей профсоюзных органов на заседание коллегиальных органов управления потребительской кооперации.

7.3. Работодатели:

- предоставляют в соответствии со статьёй 377 Трудового Кодекса Российской Федерации профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, безвозмездно необходимые помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также, в необходимых случаях, территориальным профсоюзным организациям помещения со всем необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи, множительную технику и другие технические средства в соответствии с коллективным договором и соглашением;

- перечисляют денежные средства на расчетные счета профсоюзных органов на социально-культурную и спортивно - оздоровительную работу на условиях, предусмотренных коллективным договором или иным локальным нормативным актом;

- ежемесячно и бесплатно обеспечивают взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников-членов профсоюза по письменному согласию и перечисление их на расчётный счёт профсоюзного органа одновременно с перечислением средств на заработную плату работников;

- предоставляют членам выборного профсоюзного органа или его руководителю, не освобожденным от основной работы, не менее 4 часов рабочего времени еженедельно для выполнения профсоюзных обязанностей и повышения квалификации в рабочее время с сохранением им среднего заработка по месту работы;

- освобождают от работы с сохранением средней заработной платы за счёт организации (работодателя) членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, пленумов, президиумов, на учёбу профсоюзного актива и т.п.);

- по договорённости сторон обучение профсоюзного актива оплачивается работодателем (статья 18 Федерального закона от 12.01.1996 г № 10-ФЗ (в редакции от 01.07.2010 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») в размере от 50 до 100 процентов стоимости;

- не применяют к работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов (не ниже цеховых и профсоюзных организаторов, возглавляющих выборный профсоюзный орган структурного подразделения в данной организации и не освобожденных от основной работы), меры дисциплинарного взыскания, переводы без согласования с соответствующим профсоюзным органом в соответствии с пунктом 3, статьи 25 Федерального закона от 12.01.1996 г № 10-ФЗ (в редакции от 01.07.2010 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 01.07.2010 года № 146-ФЗ «О внесении изменений в статью 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- выплачивают работникам, освобожденным от основной работы, в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации премии и дру-

гие виды материального поощрения, предусмотренные в организации, из её средств;

- в отсутствие юридического лица у профсоюза перечисляют в соответствии с решением IV съезда Профсоюза не менее 25 процентов собранных профсоюзных взносов на счета республиканского комитета профсоюза работников потребительской кооперации для выполнения уставной деятельности;

- признают, что проведение профсоюзных собраний и конференций работников в рабочее время допускается по согласованию сторон.

7.4. Профсоюз:

- содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укрепляет трудовую дисциплину;

- принимает участие в управлении организацией в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- проводит консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получает информацию от работодателя по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждает с работодателем вопросы о работе организации, вносит предложения по повышению её эффективности;

- участвует в заседаниях органов управления организацией по внесенным предложениям при их рассмотрении;

- поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности организации и, следовательно, на повышении гарантий работникам. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, оплаты труда, правил и норм охраны труда;

- заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий соглашения, коллективного договора, о проданной работе, принимает соответствующие решения;

- принимает меры по увеличению членства в профсоюзе;

- в случае не перечисления работодателем на счет профсоюзного комитета удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов – уведомляет в течение 3 дней работодателя о нарушении Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения и коллективного договора;

- награждает Почетными грамотами и денежными премиями за счет средств профсоюза, работников трудовых коллективов членов профсоюза, активистов, принимавших активное участие в укреплении отраслевого профсоюза и внесших достойный вклад в стабилизацию работы потребительской кооперации.

- первичные профсоюзные организации используют 30 процентов собранных членских взносов на организацию в трудовых коллективах культурно-массовой, оздоровительной работы с членами профсоюза;

8. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

8.1. Стороны договорились, что целью работы с молодежью является привлечение и закрепление молодых работников в организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищённости:

Работодатели:

В соответствии с потребностями организации и планами комплектования кадров разрабатывают и обеспечивают выполнение комплексных молодежных программ, разделов коллективных договоров «Работа с молодежью», в которых могут быть предусмотрены в том числе и такие мероприятия как:

- оказание безвозмездной материальной помощи молодым специалистам и демобилизованным работникам, выделение беспроцентных ссуд (размеры и цели определяются коллективным договором);

- предоставление выпускникам кооперативных образовательных учреждений, закончившим обучение по направлению организации, перед началом работы оплачиваемого отпуска на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором;

- обеспечение ежегодного квотирования рабочих мест для выпускников кооперативных учебных заведений, а также для работников после прохождения ими военной службы по призыву, ранее работавших в организации.

8.2. В соответствии со статьёй 272 Трудового Кодекса Российской Федерации в коллективном договоре могут быть оговорены (установлены) особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет, улучшающие условия приёма на работу (например, закрепление наставников с целью освоения новой профессии, предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день. Установление доплаты за работу и т.п.).

8.3. Профсоюз:

- оказывает помощь молодёжным советам (комитетам), участвует в их работе;

- проводит работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывает помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательных льгот и дополнительных гарантий;

- учреждает ежегодную профсоюзную премию для молодых профсоюзных лидеров, работающих в потребительской кооперации;

- контролирует обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, и не допускает со стороны работодателя установления испытательного срока при приёме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

- информирует молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Выполнение заключенных с профсоюзными организациями Соглашения осуществляется непосредственно Сторонами, заключившими данное Соглашение:

- в организациях – работодателями и профсоюзными комитетами.

9.2. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации Соглашения.

9.3. Применение норм и условий настоящего Соглашения рассматривается на заседании Президиума Республиканского комитета профсоюза с приглашением представителей Совета Башпотребсоюза по итогам за I полугодие и год. Рекомендовать в районах РБ проводить аналогичные заседания.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Соглашение подлежит опубликованию в газете «Кооператор Башкортостана».

10.2. Профсоюз и Работодатели обеспечивают доведение Соглашения до всех организаций и профсоюзных органов в течение 1 месяца со дня подписания Соглашения.

10.3. Соглашение вступает в силу со дня его подписания.

В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности Сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников организаций системы потребительской кооперации.

Председатель
Совета Башпотребсоюза
М.Р. АБУЛЛИН

Председатель Республиканского
комитета профсоюза работников
потребительской кооперации
и предпринимательства
Ф.Т. ХАМИТОВ