

Офис Свободного профсоюза

Наниматель ОАО Полоцк-Стекловолокно продлил аренду прежнего помещения для офиса заводской первички Свободного профсоюза Белорусского. Новый договор аренды с СПБ с 1 ноября на три года подписал представитель акционерного общества Заместитель генерального директора – главный инженер Роман Близнёв. Офис находится в центре города Полоцка в старом административном здании завода, так называемая «старая проходная», на третьем этаже.

Согласно договору аренды арендуемая площадь используется только для осуществления уставной деятельности «Первичной организации работников открытого акционерного общества «Полоцк-Стекловолокно» Свободного профсоюза Белорусского». Администрация завода ПО ДОГОВОРУ имеет право контролировать использование помещения в соответствии с целями аренды, т.е. только для профсоюзной деятельности. Эта норма договора аренды вступает в противоречие с законодательством Беларуси, которое запрещает нанимателю вмешиваться в деятельность профсоюза, уж тем более, контролировать профсоюз.

НАНИМАТЕЛЮ ХОЧЕТСЯ КОНТРОЛИРОВАТЬ

Арендодатель (завод) обязан производить за свой счет капитальный ремонт помещения и согласовывать с профсоюзом график работы офиса и требования пропускного режима.

Свободный профсоюз обязан своевременно (за месяц вперед) вносить арендную плату за арендуемое помещение, а также осуществлять оплату расходов за коммунальные услуги

и затраты на охрану помещения. Надо добавить, что первичка директорского профсоюза Белхим за аренду помещений не платит. Таким образом, в нашей стране допускается неправомерная финансовая дискриминация работников по признаку участия в профсоюзе, потому что оплата аренды совершается за счет денег рабочих идущих на профсоюзные взносы.

ОФИС ПРОФСОЮЗА ОКОЛО СУДА

Помещение под офис профсоюза составляет около 10 квадратных метров, где может присутствовать до 12 человек. Удобное расположение офиса профсоюза в центре города позволяет проводить семинары и собрания рабочих завода в выходные дни. Напротив здания где размещен офис находится Полоцкий районный суд, где часто слушаются дела по индивидуальным трудовым спорам рабочих и нанимателя ОАО Полоцк-Стекловолокно. Существенный недостаток то, что офис профсоюза находится далеко от рабочих мест членов профсоюза. Добираться до заводской площадки приходится на автобусе около 20 минут. Офис директорского Белхимпрофсоюза находится на территории завода в здании заводоуправления.

ПРОФСОЮЗУ НЕ ДАЮТ МЕСТО НА ЗАВОДЕ

Как рассказали активисты Свободного профсоюза завода: Ранее Свободный профсоюз обращался к нанимателю о дополнительной аренде помещения на территории завода, который находится на краю города около деревни КСТЫ. Однако, наниматель отказал в аренде на том основании, что там отсутствуют неиспользуемые и неэффективно используемые площади. Также, Совет Свободного профсоюза завода просил в аренду помещение киоска на остановке «Заводская» около главной проходной предприятия, который не используется с 1 августа 2015 года. Но наниматель отказал, поскольку киоск имеет специализированное назначение для организации розничной торговли, а профсоюз этим не занимается.

ДЛЯ ВСТРЕЧИ В ОФИСЕ

Предварительно обратиться по телефону.
В офисе нет постоянного работника.

Адрес офиса
СВОБОДНОГО ПРОФСОЮЗА
Полоцк, ул. Успенская, 3,
офис 13, этаж 3 (около бассейна)
Тел. МТС (29) 712 91 20

Рабочие управляют Свободным профсоюзом

Заседание Совета Свободного профсоюза рабочих завода Стекловолокно состоялось 19 ноября. Подведены итоги работы за предыдущий месяц, по участию в митинге в Минске во Всемирный день борьбы за достойный труд, судебных разбирательств по дискриминации рабочих, проблемы заводских душевых, участие в центральном Совете СПБ в Минске и в правительственном Совете по совершенствованию трудового законодательства. Приняты решения о действиях профсоюза в ближайшее время.

Юридическая работа

Юридическая служба СПБ подготовила за последний месяц пятнадцать писем, документов и обращений в различные государственные органы и организации по проблеме дискриминации рабочих по признаку участия или не участия в профсоюзе. Только в областной суд [направлено восемь документов](#) по фактам дискриминации.

Профсоюз принял решение по результатам суда и признал свершившимся фактом дискриминации председателя профсоюза в 2013 году при увольнении.

Анти санитария

Совет обсудил ситуацию с двухдневным [отсутствием воды в заводском душе](#), когда рабочие после смены не могли помыться, смыть стеклопыль и химические реактивы используемые в производстве. Наниматель не отреагировал на жалобу рабочих должным образом и не компенсировал моральные и физические последствия, принято решение обратиться в соответствующие контрольные органы государства.

Реализация договоренностей

По результатам участия рабочего завода Николая Шараха в правительственном Совете по совершенствованию трудового законодательства и [принятых там решений](#) намечены мероприятия для реализации их на практике в ОАО Полоцк-Стекловолокно. Это включение представителя СПБ в заводскую комиссию по коллективным переговорам.

Привлечение финансов

Рассмотрено финансовое состояние профсоюза, о сборании взносов по ведомости наличными и через банк, о возможности привлечения пожертвований от не членов профсоюза на издание профсоюзного бюллетеня СТЕКЛЯШКА.

На совете обсуждалась возможность долгосрочного проекта профсоюза по противодействию и искоренению дискриминации в трудовых отношениях и в коллективном договоре ОАО Полоцк-Стекловолокно. Действия рабочих против дискриминации должны стать системными и постоянными, т.к. от этого зависит и зарплата работников предприятия. На сегодня наниматель не доплачивает каждому работнику около двух миллионов до уровня установленного коллективным договором.

6 800 000 **против** 8 750 000

Средняя зарплата должна быть 350% МПБ (минимального потребительского бюджета)

За сентябрь-октябрь

МПБ = 2 499 270 б.р. × 350% = **8 747 445**

Реальная средняя зарплата по заводу составляет около **6 800 000** бел. Руб.

Пока рабочие, кроме возмущения в курилках, массово не высказывают своего недовольства уровнем оплаты труда. Белхимпрофсоюз только констатирует факт не выполнения коллективного договора. Свободный профсоюз пока не допускается к участию в коллективных переговорах.



Профсоюзной борьбе не учат в школе

Демократические профсоюзы Беларуси регулярно проводят обучающие семинары для молодых рабочих о методах отстаивания своих интересов в переговорах с работодателем.

Сила демократических профсоюзов в том, что они используют опыт 180 миллионов рабочих из 160 стран мира. На семинаре голландским экспертом была представлена презентация материалов по ведению коллективных переговоров с владельцами бизнеса. Белорусские рабочие выделили основные этапы ведения коллективных переговоров с нанимателем, а полученные знания закрепили практическими действиями в виде игры имитирующей переговоры.

Тактики переговоров

Рабочие Голландии используют две тактики ведения коллективных переговоров: первая – с начало переговоры потом борьба, вторая – с начало борьба потом переговоры. Задача любого нанимателя, как можно меньше поделиться прибылью с работниками, задача рабочих законно заставить нанимателя поделиться прибылью с трудящимися. Поэтому в процесс переговоров с бизнесом вовлечены практически все работники. Каждый рабочий знает, что он хочет от работодателя и сколько он хочет.

Этапы переговоров

При тактике переговоров, с начало переговоры - потом борьба, в течении двух месяцев активом профсоюза собираются предложения от рабочих в колдоговор. Коллективный договор состоит в

основном с трех разделов: 1) ЗАРПЛАТА, 2) Охрана труда, 3) Выходные и отпуска. Все предложения рабочих оформляются, согласовываются со всеми рабочими и голосуются. Далее предложения рабочих отсылается нанимателю, и ждут ответных предложений от работодателя. На втором этапе начинаются сами переговоры, которые идут четыре полных дня. Работники информируются по каждому дню переговоров, что наниматель принимает и от чего отказывается. Если наниматель отказался принять предложения рабочих, профсоюз идет к рабочим, разговаривают с людьми. В результате каждый рабочий подписывает свое недовольство результатами переговоров.

Забастовка последний аргумент в переговорах

На следующем этапе профсоюз идет к работодателю и может начаться новый раунд переговоров. На этом этапе, в течении месяца, рабочие могут провести одночасовую предупредительную забастовку. Но забастовка должна пройти строго по закону, иначе работодатель может подать в суд. На третьем месяце переговоров может быть двухчасовая забастовка и проведение митингов. Если рабочие не добились своих требований, на четвертом месяце переговоров возможно проведение полномасштабной забастовки всего производства. Профсоюз должен получить согласие большинства рабочих на забастовку. Таковы методы отстаивания своих интересов рабочими Голландии.

Присоединяйся к Свободному профсоюзу

Вы станете более уверенными, более энергичными, избавитесь от поклонения начальнику, навсегда приобретете полезные знания, избавитесь от постоянной нехватки опыта общения с начальством, научитесь отстаивать свои интересы, победите страх потерять работу, станете заниматься самообразованием, внедрите нормальный режим своего труда и отдыха, приобретёте своего юриста, станете получать от жизни больше радости, жизнь станет сбалансированной, гармоничной и счастливой.

Профсоюзный взнос, всего-то, 1 % от зарплаты, уплата, по ведомости или через банк, начальники не будут знать о вашем членстве в Свободном профсоюзе.

Контактные телефоны:

Председатель Свободного профсоюза ОАО «Полоцк-Стекловолокно» - Виктор Стуков - мтс (29) **712 91 20**
Председатель Полоцкой региональной организации СПБ - Николай Шарах - мтс (29) **513 05 30**

Куда пропала продукция и зарплата

Уже 3 месяца в открытом акционерном обществе «Полоцк-Стекловолокно» работает новый генеральный директор Андрей БУНАКОВ. При передаче производства от прежнего руководства выявилась недостача стеклоткани на сумму порядка полмиллиона евро. Руководство предприятия обращается к работникам предприятия, имеющим информацию по факту образования недостачи незавершенной продукция, с просьбой предоставить сведения генеральному директору.

Концерн требует решительных действий

На совещании под руководством председателя концерна Игоря ЛЯШЕНКО генеральный директор представил материалы по результатам служебной проверки по факту недостачи незавершенной продукции, выявленной в ходе проведения инвентаризации при приеме-передаче дел новому руководителю. Главой концерна поставлены вопросы по представленным материалам. Отмечена недостаточная работа по контролю движения и учёта сырья и материалов, полуфабриката и готовой продукции в производстве. Эта ситуация требует срочных и решительных действий. Для более детальной проработки результатов проверки определено дополнительное время, сообщает заводская еженедельная газета Трудовая смена.

Причины недостачи

Как рассказывают рабочие завода, одной из причин недостачи является нарушение нанимателем коллективного договора в части размера заработной платы. Это признавал и прежний директор Николай Кочановский, обязательство по размеру зарплаты не выполняется, как отметил Кочановский при передаче должности,

«ДО ПРИНЯТОГО УРОВНЯ ЗАРПЛАТЫ НЕ ДОТЯГИВАЕМ ОКОЛО МИЛЛИОНА». Как следствие, рабочие пытаются индивидуально компенсировать потери в зарплате приписками количества изготовленной продукции. Поэтому часть выявленной недостачи это приписки – продукция которая некогда не производилась!

Вторая причина недостачи это банальное воровство продукции, теми кто имеет к ней доступ и каналы сбыта. Можно вспомнить случай 1997 года, когда апрельской ночью спецорганы устроили засаду около завода и задержали грузовую машину, вывозившую большое количество стеклоткани. При задержании был застрелен один из организаторов похищения, бывший работник заводской службы охраны. Но удивительно, что на утро экстренная проверка продукции на заводе не показала недостачи, по документам пропажи продукции не было.



Прямая и косвенная дискриминация в трудовых отношениях

Прямая дискриминация проявляется тогда, когда из-за расовой или национальной принадлежности, религии или убеждений, инвалидности, возраста или участия в профсоюзе с одними людьми в одних и тех же ситуациях обращаются не так, как с другими. Пример прямой дискриминации: объявление о вакансии, в котором указывается “инвалидам не обращаться”.

Косвенная дискриминация – когда нейтральные на первый взгляд условия, критерии или практическая деятельность ставят человека в невыгодное положение из-за расовой или национальной принадлежности, религии или убеждений, инвалидно-

сти, возраста или участия в профсоюзе, за исключением тех случаев, когда такая практика оправдана на законных основаниях.

Примером косвенной дискриминации могут быть требования работодателя, чтобы все кандидаты на занимаемую должность сдавали экзамен на знание языка, если в знании языка нет необходимости для выполнения конкретной работы. Этот экзамен может ограничить возможность трудоустроиться тем людям, для которых этот язык не является родным.

Без воды - ни туды... ни сюды...

Рабочие ОАО Полоцк-Стекловолокно 19 октября подписали коллективное обращение к новому директору по факту отсутствия воды в душевых с 16 по 18 октября. Рабочие не смогли помыться после смены, проработав во вредных условиях химического производства. Директор ответил 9 ноября на адрес Свободного профсоюза, что это было плановое отключение для чистки трубопроводов. «В дальнейшем при проведении плановых отключений сети водоснабжения будут приниматься меры по минимизации неудобств для персонала связанных с принятием душа», - говорится в письме директора Андрея Бунакова.

ОБРАЩЕНИЕ РАБОЧИХ

«Уважаемый Андрей Николаевич!

В соответствии с нормами инструкции по Охране труда (раздел.4) работник обязан после смены принять душ.

В период с 15-00 16.10 до 23-00 18.10 душевые в здании ЦЗЛ не работали, воды не было. Все работавшие в этот период нарушили данную инструкцию по вине нанимателя, не обеспечившего соблюдение санитарных норм. Работники уезжали после смены грязные и вонючие, и не у каждого была возможность помыться дома.

Это причинило работникам как моральные страдания так и дополнительные материальные издержки.

Считаем правильным, если руководство предприятия принесёт работникам публичные извинения за нарушение норм охраны труда, независимо от причин к этому приведших и выплатит всем работавшим в этот период по 1БВ за каждую рабочую смену.

Надеемся на понимание.»

ВСТРЕЧИ С ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ

Подписные листы обращения были переданы Свободному профсоюзу Белорусскому (СПБ), для представления интересов рабочих перед нанимателем. Обращение, переданное Свободному профсоюзу, подписали более полусотни рабочих из 8 и 7 цехов.

Заместитель СПБ, рабочий завода Николай Шарах встретился с замдиректора по кадрам и идеологии Кузмин А.А., где озвучил проблему и предложения от рабочих. Подписанное обращение нанимателю не передавалось и хранится в профсоюзе, чтобы не допустить репрессий против рабочих подписавших коллективное обращение. Поскольку имели место в цеху №7 попытки начальника Сапеги А.Е. выяснить фамилии подписавших заявления.

При встрече председателя профсоюза с директором Бунаковым 3 ноября, письмо от профсоюза с озвученными требованиями от рабочих были переданы директору.

Профсоюз сообщал, - «Заявление такого содержания, подписавшие его работники, передали нам в Свободный профсоюз с просьбой представлять их интересы в данном вопросе перед нанимателем. Надеемся на ваши конструктивные действия по разрешению данной конфликтной ситуации и своевременный ответ. В таком случае профсоюз воздержится от публикаций в прессе и других шагов по этому событию».

ОТВЕТ ДИРЕКТОРА

В ответе рабочим 9 ноября директор сообщает:

На № 11-02 от 03.11.2015 сообщаю, что на основании Закона Республики Беларусь от 7 января 2012 года «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Санитарных норм и правил «Санитарно-эпидемиологические требования к системам централизованного

хозяйственно-питьевого водоснабжения»

водопроводные сети в плановом порядке не реже 1 раза в 2 года, а также в случаях ухудшения качества воды подлежат обязательной промывке, санитарной обработке и проводятся с предварительным извещением органов осуществляющих госсаннадзор.

О подготовке к проведению работ по хлорированию и обеззараживанию резервуара чистой воды и разводящей сети питьевого водоснабжения персонал предприятия был оповещен заблаговременно путем размещения объявлений на проходной и других общедоступных местах. На период проведения работ весь персонал был обеспечен питьевой бутыллированной водой.

Проведение работ по хлорированию и обеззараживанию резервуара чистой воды и разводящей сети питьевого водоснабжения было запланировано и проведено в выходные дни с минимальной численностью работающего персонала в этот период.

В дальнейшем при проведении плановых отключений сети водоснабжения будут приниматься меры по минимизации неудобств для персонала связанных с принятием душа.

Генеральный директор Бунаков А.Н.

Подготовил ответ заместитель главного инженера по технике безопасности Александр Коршиков тел 8(0214) 415730

Если вам нравится СТЕКЛЯШКА

БЮЛЛЕТЕНЬ СВОБОДНОГО ПРОФСОЮЗА

СТЕКЛЯШКА является внутренним документом профсоюза, но распространяется не только для членов Свободного профсоюза, а для всех рабочих нашего завода ОАО Полоцк—Стекловолокно. Справедливо будет если все рабочие, желающие получать Стекляшку, будут участвовать в финансировании выхода нового номера. Пока бюллетень выходит за счёт профсоюзных взносов членов СПБ. На выпуск этого номера пришлось копить взносы. Многие уже спрашивали, Когда будет новая СТЕКЛЯШКА? Хотите получать видеть Стекляшку чаще—участвуйте

в её финансировании, делайте пожертвования.

Пожертвования принимают активисты Свободного профсоюза (Председатель Свободного профсоюза ОАО «Полоцк-Стекловолокно» - Виктор Стуков - мтс (29) 712 91 20; Председатель Полоцкой региональной организации СПБ - Николай Шарах - мтс (29) 513 05 30.)

Через Отделение БПС-Сбербанка необходимо указать номер расчетного счета Свободного профсоюза, свою фамилию и адрес проживания:

Счет Свободного профсоюза № 3015 2323 37 014

История с признанием травмы

Житель Гомеля спустя четыре года после травмы на заводе получил страховые выплаты. История с признанием травмы, полученной рабочим на ОАО «Гомельский химический завод», производственной, закончилась победой Александра Климова.

«Победа со слезами на глазах. Четыре года мыкался по судам да инстанциям, чтобы доказать очевидное и сделать невероятное — победить через суд бездушный бюрократический аппарат и своего бывшего нанимателя, который выбросил меня на улицу после травмы. А я заводу отдал более тридцати лет, у меня одна запись в трудовой», — отметил бывший рабочий, а ныне — инвалид. Только в ноябре 2015 года Александр Климов смог получить, наконец-то, страховые выплаты за прошедшие годы.

Напомним, в мае 2011 года аппаратчик обжига ОАО «Гомельский химзавод» Александр Климов, находясь на рабочем месте на родном химзаводе, был травмирован. Он получил сочетанную травму, переломы ребер, разрыв лонного сочленения, травматический симфизит.

Но на предприятии был составлен акт о непроизводственной травме. Наниматель сослался на предположительное медицинское заключение заводского медпункта о том, что причиной обморока стало «болезненное состояние», поскольку когда-то рабочий обращался за консультацией в кардиологический диспансер по поводу повышенного давления.

В 2012 году рабочего, который 32 года отдал гомельскому химзаводу, уволили с формулировкой «в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению работы».

Гомельское областное управление Департамента государственной инспекции труда стойко держалось позиции о непроизводственной травме и четыре раза составляло документы о непроизводственной травме. Из-за домыслов заводских эскулапов (кстати, заключение ЛПУ подписано в том числе и врачом-гинекологом), за которые ухватились мертвой хваткой иные чинуши, человеку пришлось почти четыре года обивать пороги казенных подъездов. И управления, и департаменты, и суды, и всевозможные администрации долго держали круговую оборону: хоть рабочий и пострадал на заводе, в рабочее время, при исполнении обязанностей, но травма его — непроизводственная.

После 32 лет работы на химзаводе рабочего выбросили оттуда инвалидом, даже не предложив должность вахтера или сторожа, оставив практически без средств к существованию.

17 февраля 2015 года Гомельский областной суд определил: обязать Гомельское управление Госинспекции по труду составить акт формы Н-1, то есть признать травму Александра Климова производственной. Не прошло и четырех лет!

А вот прошло еще 9 месяцев, пока «родились» страховые выплаты. В этом временном отрезке чиновники отбивались от составления акта формы Н-1 как могли, пытаясь обжаловать решение суда в вышестоящих инстанциях. Не удалось.

«Уже получил выплаты. Хоть небольшая компенсация за то, что потерял здоровье. Сейчас не работаю — некуда устроиться с такими проблемами со здоровьем. Столько сил ушло и времени, я поражаюсь сам. Мне было очень обидно, я всю жизнь на заводе, и когда со мной случилось несчастье — ну, можно же было отнестись ко мне по-человечески? Сейчас я уже человек с меньшими возможностями. Это очень тяжело, не каждый выдержит, это надо упереться и идти, и плюс помощь людей нужна», — прокомментировал Александр Климов.

Ему помогал бороться в судах и инстанциях правовой инспектор профсоюза РЭП по Гомельской области Леонид Судаленко. Он советует всем работникам, которые, не дай Бог, попали в такую ситуацию, сразу же добиваться оформления производственной травмы и ни в коем случае не идти на поводу у нанимателя.

«Никогда не надо признавать свое поражение, надо добиваться восстановления своих нарушенных прав и никогда не надо соглашаться с нанимателем, который угоняет работника исказить реальное положение дел и отказаться от своих претензий. В нашей профсоюзной практике таких случаев хватает, когда в больничной палате под воздействием нанимателя, под капельницей пострадавший на производстве под давлением начальства пишет заявление на этот день на отгул. В результате работник теряет не только здоровье, не только будущие выплаты — он теряет и работу, все равно наниматели выбросит его на улицу», — отмечает Леонид Судаленко.

Он приводит случай в Светлогорске. Рабочий ЦКК был травмирован на предприятии, его забрали в больницу, а начальство уговорило подписать заявление на отгул на день травмы и скрыть правду. Человеку обещали «золотые горы», а в итоге он получил инвалидность и был уволен.

«Сегодня он просит у нас — помогите, а даже бывшие коллеги боятся идти в свидетели. Очень трудно сейчас что-то доказать. Часто начальство вплоть до директоров едут в больницу, становятся на колени перед работником, пользуются юридической неграмотностью людей, обещают им что-то... В случае с Климовым тут главное и не выплаты, и не деньги, а сам факт признания производственной травмы», — подчеркнул правовой инспектор.

Рабочие внедряют международные стандарты

По Конституции Граждане Беларуси имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров и право на забастовку. Однако, чтобы воспользоваться этим правом рабочим ОАО Полоцк-Стекловолокно приходится обращаться в ООН (Организация Объединённых Наций).

Так, одна из структур ООН—Международная организация труда, **понудила нашего нанимателя** включить в Комиссию по коллективным переговорам ОАО Полоцк-Стекловолокно представителя Свободного профсоюза. В Минске 17 ноября **Совет** по совершенствованию законодательства при Министерстве труда, в который входит рабочий нашего завода Николай Шарах, **подтвердил** норму следующего содержания: *«предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей всех профсоюзных организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов».*

ЭТОМУ РЕШЕНИЮ ПРЕДШЕСТВОВАЛ

[семинар в Минске](#) 14 мая при участии представителей

Международной Организации Труда, Министерства труда, представителей работников и нанимателей с предприятий, где действуют по два профсоюза.

Участники семинара МОТ

От ОАО Полоцк-Стекловолокно на семинаре в выработке принципов взаимодействия нанимателя и работников приняли участие **Николай Шарах** - помощник мастера цеха №7, заместитель председателя Свободного профсоюза Белорусского; **Виктор Стуков** - председатель первичной организации Свободного профсоюза Белорусского работников ОАО «Полоцк-Стекловолокно»; **Татьяна Гурова** - председатель профсоюзного комитета Белхимпрофсоюза работников ОАО «Полоцк-Стекловолокно»; **Андрей Кузьмин** - заместитель генерального директора ОАО «Полоцк-Стекловолокно».

Всего в семинаре приняли участие порядка 50 участников. Кроме нашего были представлены предприятия «Нафтан», Мозырьский НПЗ, шахтёры Солигорска, Бобруйский завод ТДА и др.

В ходе заседания Совета 17 ноября всеми сторонами социального партнерства было принято единогласное решение направить в Рабочую группу по подготовке Генерального соглашения между правительством, объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016-2018 годы следующие нормы:

В целях совершенствования порядка ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров
СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

- заключать в организации (обособленном подразделении организации) один коллективный договор;
- предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей всех профсоюзных организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов;
- количество представителей профсоюзных организаций, включаемых в состав комиссии для ведения коллективных переговоров, определяется пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но не менее одного человека от каждой из них (с правом замены);
- решения стороны работников в рамках комиссии для ведения коллективных переговоров вырабатываются с учетом предложений всех профсоюзных организаций. При наличии разногласий у стороны работников, данной стороной добросовестно предпринимаются шаги по выработке согласованного решения. В случае если согласие не достигнуто, решение принимается большинством голосов стороны после дополнительного обсуждения;
- в тексте коллективного договора со стороны работников указываются все профсоюзные организации, представители которых включены в состав комиссии для ведения коллективных переговоров. Данные организации являются участниками заключенного коллективного договора;
- от стороны работников коллективный договор подписывается уполномоченными представителями наиболее многочисленной профсоюзной организации, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора.

Следует отметить, что представители БКДП настаивали на своей формулировке нормы, касающейся подписания колдоговора: *От стороны работников коллективный договор подписывается уполномоченными представителями профсоюзных организаций, участвовавших в заключении коллективного договора.* Однако, не все члены Совета согласились с этой формулировкой. Компромисс был достигнут только после того как представителями нанимателей, ФПБ и правительства, в частности, замминистра труда и соцзащиты Игорем Старовойтовым были даны заверения, что уже сложившийся порядок подписания колдоговора всеми действующими на предприятиях профсоюзами, как, например, на ОАО "Беларуськалий", нарушаться не будет.



**Зарплата, ты вообще
в курсе, что я
работаю?!**



ИСПОЛНИТЕЛЬНАЯ НАДПИСЬ по истребованию зарплаты

На нашем предприятии ОАО Полоцк-Стекловолокно регулярно выплачивается зарплата и аванс, у рабочих есть только претензии по размеру зарплаты. Однако есть предприятия в Полоцке, такие как (ООО) "Инвинстрой-Полоцк", которое по четыре месяца не платили зарплату своим рабочим.

Строители из Инвинстроя обратились к юристу Свободного профсоюза за помощью, который помог составить заявления в суд.

Рабочие, обратившиеся в суд с жалобой об истребовании заработной платы, получили свои деньги. Общество с ограниченной ответственностью (ООО) "Инвинстрой-Полоцк" нашло средства и на выплаты зарплат и уплату судебных пошлин.

Поскольку наниматель (ООО) "Инвинстрой-Полоцк" не оспаривал задолженность по зарплате, рабочий обратился к нотариусу, который оформил исполнительную надпись на истребование заработной платы. Первые же деньги, поступившие на счёт организации, были автоматом направлены на погашение долгов по зарплате. С нерадивого нанимателя были взысканы и судебные пошлины, и услуги юристу, и нотариальный тариф в сумме 5% от задолженности.

Рабочий, подававший в суд, который уже уволился с предприятия по согласию сторон, через суд был взыскан средний заработок за каждый день просрочки выплаты заработной платы со дня увольнения. Свободный профсоюз обеспечил, чтобы в суде рабочему оказывалась бесплатная юридическая помощь адвокатом Полоцкой юридической консультации.

ЕСЛИ НЕ ВЫПЛАЧИВАЮТ ЗАРПЛАТУ

Если среди знакомых есть те, кому задерживают зарплату, то можно пользоваться услуги нотариуса, за эти услуги заплатит наниматель.

Не выплаченную зарплату можно взыскать с работодателя без обращения в суд. Согласно постановления правительства от 28.12.2006 №1737 взыскание зарплаты производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей нотариуса.

Для истребования задолженности по зарплате надо принести нотариусу документы, содержащие следующие сведения:

- 1. о месте работы,**
- 2. о сумме задолженности по начисленной, но не выплаченной работнику заработной плате,**
- 3. о сроках выплаты заработка, подписанный руководителем организации и главным бухгалтером, или индивидуальным предпринимателем, скреплённый печатью (при её наличии).**

Документ, устанавливающий задолженность нанимателя по начисленной, но не выплаченной работнику заработной плате - это справка из бухгалтерии с двумя подписями и печатью. О месте работы и сроках выплаты зарплаты свидетельствует копия трудового договора или контракта.



ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДОКУМЕНТ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
РАБОТНИКОВ ОАО «ПОЛОЦК-СТЕКЛОВОЛОКНО»
СВОБОДНОГО ПРОФСОЮЗА БЕЛОРУССКОГО
«СТЕКЛЯШКА» №41

Распространяется на правах внутренней документации СВОБОДНОГО ПРОФСОЮЗА БЕЛОРУССКОГО

Телефон для распространителей: 375 29 712 91 20. Читайте нас в интернете **SPBpolack.ru**