

Николай НОВИК

Родился 1950 г. в г. Олшовец (Беларусь).

*Окончил Салигорский
горно-химический
институт.*

*с 1971 года работал
на 2 руднике ПО
«Беларуськалий»*

*в качестве смены
мастера, машиниста
кампайна, бригадира.*

*В Независимой
профсоюзе горняков с
1991 года, в*

*этот же году возглавил
Независимый профсоюз
горняков.*

*Окончил в 1998 году
Белорусский
институт*

*правоведения,
по специальности
правовед.*

*В 2007 году покинул
пост председателя
НПТ и был избран*

*на 7 съезде БНП
вице-председателем
БНП.*

С 2010 года на пенсии.

Вся история образования Независимого профсоюзного движения проходит через НПТ, т.к. данная организация является базой или стержнем на котором держится БНП (НПТБ). Тем более, что все те цели, которые были у БНП, так или иначе реализовались в данной организации. Об провозглашения каких-то идей, до практической реализации, необходимо было пройти очень трудной и сложной дорогой.

НПТ - профсоюз "Шаг в будущее" Николай Новик

НПГ

право “ЛЮДЗЬМІ ЗВАЦЦА”



вспоминання, документи, статті

Николай Новик

Николай Новик



НИИ

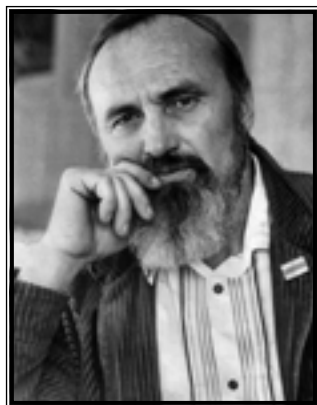
- право

“людзьмі звацца”

воспоминания, документы, статьи

Минск

2013



1943-2003

*Прысвячаецца памяці
першага старшыні
НПГБ, сапраўднага
лідэра Незалежнага
прафсаюзнага руху
ў Беларусі
Івана Вацлававіча
Юргевіча*

УДК 331.105.445-027.575:622(476)

ББК 66.72 (4Бел)

Н86

Искренняя благодарность за помощь в издании книги

**КРАСОВСКОМУ
Юрию Адольфовичу**

Независимому профсоюзу горняков ОАО "Беларуськалий"

**Ассоциации профсоюзов
Белорусскому Конгрессу Демократических профсоюзов**

НПГ - право "людзьмі звацца"/ Н.Новик. - Мн.: Издательство, 2013. - 218 с.

Вся история образования Независимого профсоюзного движения проходит через НПГ, т.к. данная организация является базой или стержнем, на котором держится БНП (НПГБ). Тем более, что все те цели, которые были у БНП, так или иначе реализовались в данной организации. От провозглашения каких-то идей до практической реализации необходимо было пройти очень трудной и сложной дорогой.

ISBN

ОНИ СОЗДАВАЛИ ПРОФСОЮЗ

Многие члены профсоюза, которые занимались реализацией профсоюзных идей и программных документов, незаслуженно забыты, но, как никто другой, они заслуживают большего внимания.

Особенно хотелось бы еще раз вспомнить и посвятить памяти **ЮРГЕВИЧА Ивана Вацлавовича** - первого лица, организатора и руководителя Независимого профсоюзного движения Беларуси - этот небольшой очерк.

Философ, аналитик, практик, организатор – вот неполный перечень достоинств Юргевича. Стоит только внимательно прочесть его доклады к V съезду БНП, как достоинства этого человека вырисовываются во всей своей красоте. Естественно, если бы не было Юргевича, не было бы профсоюза.

Я вспоминаю, как он выводил своих сподвижников на забастовку в 1990 гт., когда мы еще прятались в кустах, боялись наверное. Личность Ивана Вацлавовича незаменима не только в профсоюзе, но и во всем Независимом профсоюзном движении нашей страны.



Лидер - это очень важная составляющая профсоюза, но вторая важнейшая составляющая – это солидарность, так как именно солидарностью ценен профсоюз. Ее формируют те члены профсоюза и их лидеры, которые движут развитие профсоюза. Если нет солидарности, тогда нет и профсоюза, это факт.

А теперь поговорим о тех, кто всегда проявлял солидарность и во многом продвигал развитие профсоюза вперед.



Иван БИРЮК – председатель НПП 1РУ. Очень много сделал для профсоюзной организации. Более того, благодаря его действиям и с его подачи мы отстаивали рудник 1РУ. Когда стоял вопрос о закрытии рудника 1-го Рудоуправления из-за низкой рентабельности и неэффективности его работы, то совместно с трудовым коллективом готовился вопрос о выходе из состава объединения и приобретения самостоятельного статуса предприятия. Конечно же, это невероятно сложно, но благодаря солидарным действиям мы отстаивали рудник. Пеший поход на Минск, голодовка, поездка в Донецк (Украина) за материальной помощью бастующим - вот не полный перечень его заслуг перед организацией.

Это он вместе с Жихаревич З.Е. не только разработали символ профсоюза (НПП) – герб, но и многое сделали для его художественного и практического внедрения.



Василий КОРОБОВ – следующий председатель НПП 1РУ, владеющий большими организаторскими способностями. С его помощью и участием профорганизация 1РУ выросла до 600 членов профсоюза.

Но вынужден добавить очень важный момент – это человек, выручивший профсоюз в критической ситуации. Так получилось, что после добровольных отставок всех руководителей Белорусского Независимого профсоюза, некому было работать в БНП. Согласно Уставу, мы все могли распуститься. Закрытие всего профсоюза не входило в планы первичной организации БНП. Поэтому мы провели ряд консуль-

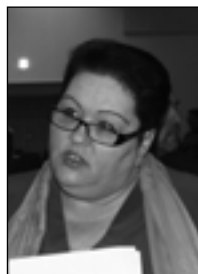
таций внутри нашей организации и попросили Коробова возглавить Белорусский Независимый профсоюз. Понимая, что он значительно теряет в заработной плате, также осознавая будущие трудности в организации профсоюзной работы, тем не менее, он согласился. Для него это было тяжелым решением. Мы, в свою очередь, благодарим его за это мужественное и ответственное решение!

Владимир РАЗУМОВСКИЙ – председатель НПГ 1РУ, настойчив в требованиях и решениях, которые принимались Исполнительным бюро НПГ 1РУ. Никогда не поступался принципами профсоюза, даже тогда, когда об этом убедительно просило руководство предприятия. Умело руководил Исполнительным Бюро НПГ 1РУ.



Василий НИКИТЮК – создатель профсоюзной организации фабрики 1РУ. Много занимался профсоюзной учебкой. Вместе с Анатолием Лягушем входил в профсоюзную группу учителей, готовивших новых членов профсоюза к профсоюзной работе.

Ирина ЗЫЛЬ – председатель Исполнительного Бюро фабрики 1РУ. Одновременно руководила женской сетью НПГ. Способный и умелый руководитель профсоюза и своего дела, умеющая заечь и увлечь членов профсоюза, обладающая незаурядными организаторскими способностями. Когда у профсоюза наблюдался застой в привлечении новых членов, то именно благодаря ее энтузиазму мы сумели нарастить численность организации за счет женской сети.





Марина КОВАЛЕНЯ – настойчива и принципиальна. Никогда не боится поднимать острые вопросы, направленные на улучшение жизни людей.

Зинаида ЖИХАРЕВИЧ – многое сделала для развития культурно-массовой работы в профсоюзе. Все эти мероприятия проходили с ее непосредственным участием. Она очень талантлива и подготовлена к организации культурно-просветительской работы в профсоюзе. Все поездки в данном направлении благодаря ей! География очень широкая: Карма, Жировичи, Полоцк, Гродно, Почаевская Лавра, и это не полный перечень. Умелый организатор, способный мобилизовать людей на хорошие дела. Особенно её удавались мероприятия, связанные со спортом. Кубок НПП по мини-футболу, который учредил Совет представителей НПП – это ее заслуга. Очень хорошо проводились различные массовки. Много чему научила профсоюз и во многих делах помогла ему выстоять!



МАЧУЛЬСКИЙ Олег – достойный преемник Дроздова Геннадия, такой же уверенный и спокойный человек. Организация при нем стабильна и нет скачков вправо или влево. И главное, что он ведущий человек, а не ведомый.

Когда у профсоюза были сложные моменты, то всегда можно было опереться на организацию 2-го Рудоуправления. Даже не в том дело, что там много замечательных людей, таких как Волох, Тарцан, Дановский, Карпалов, Муха, Жигментович, Михнюкевич, да всех и не перечислить, главное - в солидарности этих людей.

Геннадий ДРОЗДОВ – председатель Исполнительного Бюро НПГ 2РУ. Стержень или фундамент профсоюза. Именно за счет таких людей как он и держалась наша организация. Спокойный и уверенный в себе человек, всегда готов прийти на помощь. Это благодаря ему в Коллективный договор «Беларуськалия» был включен пункт, предусматривающий право получения выходного пособия при уходе с предприятия. Благодаря ему численность забойной группы работников- членов НПГ составила 65% от всей численности на 2 РУ. Работая на не освобожденной должности, он приносил огромную пользу НПГ. Настоящий лидер, не нуждающийся в громоздком аппарате или освобождении от основной работы. В 1998 году в России произошел дефолт, а так как белорусский рубль привязан к рублю российскому он также «обвалился» в два раза. Повышение заработка на 30-40% никого не устраивало. Даже наша потребительская корзинка в этом не помогала. Наниматель на все наши предложения повышения заработной платы отвечал одной фразой: «Мы все выполнили в рамках Коллективного Договора». Наши поездки на 4РУ с целью поднять людей на протест и даже вывести их на улицу не увенчались успехом. Тем более, что на 4 РУ за мной по нарядным ходил по пятам Директор 4РУ Тихонов и председатель «ПРХОП» Пинчук. И тогда было принято решение провести «итальянскую» забастовку: то есть, все находятся на рабочих местах, но не работают. На заседании Исполнительного Бюро мы решили: для публичности данной акции в 14:00 в актовом зале 2-го РУ мы проведем собрание не только для актива НПГ, но и для всех желающих работников. Ответственным за это мероприятие был назначен Геннадий Дроздов.



На собрание прибыл весь «генералитет» во главе с гендиректором РУП ПО «Беларуськалий», в том числе директорат рудника, т.е. полный набор управленцев всего рудоуправления. Присутствовали все бригадиры руд-

ника. И акция, возможно привела бы к успеху, только вот руководство ПРХОП заявило, что они будут работать в обычном режиме. Ни один член Независимого профсоюза не поддержал их, а принял стратегию НПП. Вот яркий пример профсоюзной солидарности!

На следующий день в два часа дня генеральный директор Калугин П.А. провел совещание со всеми заинтересованными сторонами по подписанию «Временного соглашения». В соответствии с соглашением заработная плата на предприятии повышалась дополнительно на 20% с 1 ноября 1998 года, а в декабре этого же года еще на 30%. В совокупности на 50% дополнительно к предыдущим повышениям по КД, что позволило смягчить удар от финансового кризиса по работникам предприятия.

Цеханович Людмила – первый председатель ИБ СОФ-2. Инженер-специалист своего дела. Активно и целенаправленно начала работать по созданию профсоюзной структуры фабрики. Впервые подняла вопрос по обеспечению работников фабрики качественной питьевой водой. Конечно же, были и трудности в профсоюзной работе – это прямая и обратная связь с коллективом. Организация фабрики никак не могла преодолеть рубеж более 50-ти членов профсоюза.



С избранием на эту должность **МИХНЮКЕВИЧ Натальи** дела пошли куда лучше, а главное, численность выросла и составила более 300 человек. Коммуникабельность в сочетании с огромными организаторскими способностями позволили так быстро нарастить численность в СОФ-2. Умение выслушать людей и прийти, если нужно, на помощь, сформировали в этом человеке лидера. Тем более, что ее лидерские качества прекрасно проявились в период забастовки 1992 года, когда она призывала работников 2-го РУ поддержать бастующих.

Особенно хорошо была проделана работа профсоюзных организаций фабрик на 1-ом и 2-ом РУ по оборудованию комнат гигиены и приема пищи, доставки работников на солевые отвалы.

Первый председатель ИБ 3 РУ - **Валерий ГОРБАЦЕВИЧ**. Самая тяжелая первичная работа по созданию профсоюзной организации выпала на его долю. Тем более, что его стараниями именно эта организация стала самой многочисленной. Хорошо эрудирован и подготовлен к такой работе. Нередократно его идеями пользовался весь профсоюз. Хорошо и доступно выступал в профсоюзной печати. Один из инициаторов создания потребительской корзинки по системе профессора Покровского. На протяжении длительного времени профсоюз пользовался этой системой для вычисления оплаты труда. Конфликт профсоюзных структур рудника и фабрики ЗРУ не позволил ему продолжить работу в профсоюзе.



Иван ПЕРМИНОВ, сменивший Валерия Горбацевича, начал проводить политику сглаживания внутрипрофсоюзных противоречий. Сразу же наладилась работа, на сегодняшний день, благодаря его усилиям, это самая многочисленная первичная организация НПГ. Особенно хорошо был проработан вопрос занятости работников. Закрывалась старая грануляция фабрики, и часть работников должна была быть трудоустроена на другие рабочие места. Конечно же, многие могли потерять в заработке. Поэтому профсоюзом были проведены многочисленные переговоры по устройству своих членов. После завершения переговорных процессов, комиссия, которая занималась этой работой с участием профсоюза, предложила работникам



тот вариант, который устроил всех. Главное то, что люди, подписавшие заявления по переводу на другую работу, ничего не потеряли в зарплатке, а вот условия труда себе улучшили. Позже Иван Перминов был избран заместителем председателя НПГ, где был занят консолидацией и выполнением программ, намеченных и принятых БНП.



После избрания Перминова И.А. заместителем председателя НПГ, на данную должность был избран *Сергей ЧЕРКАСОВ*. С его приходом организация на 3 РУ еще более окрепла и возмужала. Тем более, что на смену «пятидесятникам» пришла новая волна профсоюзных лидеров с перспективными идеями и возможностями. Я считаю, что в Сергее есть главное - это стержень национального возрождения белорусов, и он продолжит те традиции, которые были заложены предшественниками. А опыт профсоюзной работы и профессиональное мастерство приходят со временем.

Федор СВИРИДЕНКО – председатель ИБ НПГ фирмы МТО. Обладая большим жизненным опытом и работоспособностью, он во многом способствовал стабильной и уверенной работе своей профсоюзной организации. Всегда с умом воспринимал любую информацию о деятельности профсоюза. Старался почаще приглашать профсоюзное руководство первичной организации на встречи с рабочими. Всегда любил проводить собрания в обеденный перерыв с приглашением профсоюзного руководства. Постоянно интересовался профсоюзной работой головной организации и доводил эту информацию до членов профсоюза. Коммуникабельность и хорошие отношения с членами профсоюза своей организации сформировали в этом человеке лидера.

Анатолій РЫЛОВ – председатель ИБ НПГ ЗРУ. До этого работал председателем ИБ НПГ СОФ-3. Обладает хорошими организаторскими способностями, инициативен и хорошо контактирует с членами профсоюза. Все проблемы любит обсуждать в коллективе. Часто проводит рабочие собрания в обеденный перерыв, чтобы не отрывать рабочих. Вопросы оплаты труда работников различных категорий всегда волновали его. Повышение разрядной сетки, применяемой для работников на фабрике, было его коньком. Неоднократно помогал профсоюзу организовывать культурно-массовые мероприятия. Особенно совместно с Зыль Ириной добивался повышения коэффициента по технологическим видам работ до 1,5. Ради справедливости нужно сказать, что огромный вклад в это внесла также Марина Коваленя и другие профсоюзные активисты.



Сергей ПРОТАСЕНЯ, занявший место на выборной должности председателя ИБ СОФ-3 после Анатолия Рылова, имеет свою гражданскую позицию по многим вопросам. Хорошо и даже лучше многих поддерживает программу профсоюза по развитию Независимости и суверенитета Беларуси. Умело отстаивает права и свободы граждан страны (членов профсоюза). Поддерживает действия профсоюза по поддержке демократических кандидатов. Занимается повышением оплаты труда работников фабрики через повышение разрядов. Неоднократно принимал активное участие в проведении технической инспекции профсоюза по улучшению охраны труда.



Николай ШЕШКО – бригадир горно-монтажного участка, член исполнительного бюро НПГ ЗРУ, один из активнейших членов профсоюза. На всех собраниях и конфе-

ренциях всегда выступал с предметной критикой работы не только администрации, но и профсоюза. Душой переживает за будущее НПП и стремится предостеречь руководителей профсоюза от непродуманных шагов, подрывающих саму суть Независимого профсоюзного движения. Всегда проявлял лидерские качества по мобилизации членов профсоюза на разные публичные акции, но никогда не баллотировался на выборные должности в профсоюз, кроме члена Исполнительного бюро.



Очень хорошо отложилось в памяти организованная им акция по повышению оплаты труда работников ГМУ (горно-монтажного участка). Профсоюзные лидеры были вынуждены ознакомиться с условиями работы на участке ГМУ. Вместе с Виктором Бабаедом (председателем БНП), мы опустились в шахту, где работал Николай Шешко. Они занимались демонтажем лавы. Условия труда, где они трудились, не то что бы были плохими, они были отвратительными: задымленность, пыль, отсутствие маломальской безопасности труда. После чего на объединении было проведено несколько собраний по этим вопросам. Руководству З-РУ пришлось изменить положение об оплате труда данной категории работников, изменив усреднённый коэффициент с 4,5 на 5,5. Но все же, основную роль сыграло то, что он один сумел вывести на центральную площадь Солигорска более 90 человек работников ГМУ ЗРУ. По сути, это была стихийная забастовка.



Леонид ПРИМА – бригадир, член Совета представителей НПП, активный участник профсоюзных мероприятий различного рода. Национально сознательный член НПП. Всегда и всюду отстаивал суверенитет и независимость нашего государства. При создании Совета бригадиров на предприятии ПО

«Беларуськалий» и на должность председателя совета мы выдвигали именно его. Однако, к сожалению, Совет бригаиров просуществовал непродолжительное время во многом благодаря «усилиям» администрации. Хотя данная структура многое могла сделать для всего коллектива ПО «Беларуськалий».

Довнар А. – Шагойко В. – остались в шахте по окончании смены, продемонстрировав свой протест личностей. Мне трудно сегодня, как и тогда, оценить, чего они хотели добиться. Они не информировали свою профсоюзную структуру и нас. Но, тем не менее, мы подключились к решению данной проблемы. Тем более, что администрация ПО предъявила в их адрес материальный иск в размере 600 миллионов рублей. В итоге, мы смогли снять все обвинения.



Александр ДОВНАР - был всегда активен, и не зря я называл его идеологом профсоюза. Это он во время августовского путча 1991 года звонил мне и говорил: «Николай, приходи на центральную площадь защищать суверенитет Республики Беларусь». Или как в 1992 году: «Езжай на 2 РУ и поднимай людей, т.к. мы стоим уже двое суток, а 1-го Ру и 2-го РУ нет!»

Дмитрий БОГДАНОВ – председатель ИБ НПГ 4РУ. Имеет богатый шахтерский опыт. Бригадир горно-проходческой бригады, участник первого съезда НППУ на Украине. Имеет самостоятельное мнение, но, тем не менее, умеет находить общий язык общения со многими членами профсоюза. Не



лез в карман за «красным словом». Иногда отходил в своих действиях от программы профсоюза, но при этом выдвигал свои идеи. Главным его козырем была почасовая система оплаты труда. На Исполнительном бюро мог продвигать решения, идущие в разрез решениям Совета представителей НПП, в частности, перечисления профсоюзных взносов региональных организаций НПП в размере 25% от всех сборов ежемесячно. Мог отказать в перечислении одной минимальной зарплаты на социальную помощь нашему лидеру Ивану Юргевичу в связи с его 4-мя инфарктами, в то время, когда все цеховые организации НПП перечисляли эти средства.



Николай ЗИМИН – председатель стачечного комитета ПО «Беларуськалий». Избран в 1992 году, когда на конференции было принято решение об объявлении бессрочной забастовки. Тогда профсоюзные комитеты НППБ и ПРХОП возглавили данное мероприятие. Причем, на данной конференции руководство ПРХОП предложило провести предупредительную суточную забастовку. Но конференция приняла решение о бессрочной забастовке. Администрацией ПО «Беларуськалий» был подан иск в суд о признании забастовки незаконной. После решения суда, который признал забастовку незаконной, профсоюзы очутились вне правового поля. НППБ принимает решение о срочном создании стачечного комитета, который и возглавил Николай Зимин. Вся тяжесть работы и ответственность перешла на стачечный комитет. Хотя эти две структуры, профсоюз и стачком, действовали фактически как одно лицо. После подписания «временного соглашения», которое удовлетворило все требования бастующих, казалось, что судебные преследования прекратятся в связи с теми обязательствами, которые были заложены во «временном соглашении», так как одним из пунктов «временного соглашения» было прекращение преследования.

Но возникли другие иски: «О защите чести и достоинства» бывшего Генерального директора ПО «Беларуськалий». Необходимо было искать какие-то решения, т.к. суды уже всем «надоели». Как-то возвращаясь с одного судебного заседания из Минска, мы остановились на опушке леса перекусить. Во время обеда начальник фабрики 1 РУ Петрашко В.В. предложил мировое соглашение и все заинтересованные стороны его приняли.

Что же касается успешного завершения забастовки, перечислю те предпринятые меры, которые способствовали успеху:

1. Создание стачечного комитета объединения и его структурных подразделений.
2. Блокировка здания управления.
3. Перекрытие железнодорожных путей.
4. Спуск в шахту и обратно руководителей подразделений только по решению стачкома.
5. Остановка всей технологической цепочки производства, включая отгрузку продукции.
6. Опечатывание всех кабинетов службы маркетинга для проверки членами стачкома.
7. Проведение всех собраний на центральной площади города и стадионах.
8. Ведение переговорного процесса с руководителями министерств и ведомств.
9. Организация пешего похода Солигорск-Минск (140 км).
10. Голодовка шахтеров в здании Административного корпуса РУП ПО «Беларуськалий».
11. Голодовка лидера НПГБ И.В. Юргевича вместе с соратниками на центральной площади Независимости в Минске.
12. Подписание «Временного соглашения» с включением в него всех тех основных требований, которые были изложены в Тарифном соглашении и озвучены на конференции трудового коллектива.

Конечно же, были учтены все ошибки, которые имели место в ходе забастовки 1991 года. Продолжительность той акции составляла в совокупности 17 дней, так как прерывалась и снова продолжалась.

Во-первых, не было тогда той организации, которая не только дала бы идею, но и взяла на себя функцию организатора данного мероприятия. Во-вторых, разрозненность и разные подходы, отсутствие лидера - все это мешало достичь цели.

При появлении структуры НПГБ все стало меняться: Юргевич Иван, Довнар Александр проделали огромную работу по ее созданию и определению целей и задач профсоюза. Практическую реализацию тех целей на себя взяла первичная организация НПГБ ПО «Беларуськалий». Конечно же, нужно учитывать и то, что в городской Совет было избрано около десяти депутатов, которые могли в то время отстаивать интересы работников объединения.

Выступая на сессиях, я предложил, чтобы участников похода могла сопровождать скорая помощь. Многим депутатам было неприятно слышать, что без них мы решаем свои вопросы и они агрессивно реагировали словами: «Может вам еще и оркестр дать!»

Утром перед выходом колонны начальник милиции г.Солигорска Лойко Н.В. со своими подчиненными пытался препятствовать движению, вмешательство депутатов помогло разрешить ситуацию, и колонна двинулась на Минск.

Для безопасности колонны, некоторые депутаты горсовета сопровождали шахтеров, я сопровождал их на своей «пятерке» до Слуцка. Николай Муха принял эстафету на своем автомобиле и продолжил сопровождение дальше.

Однако основная роль в этой акции принадлежала Михаилу Тагилю, руководителю и организатору похода. Вообще-то на 4-ом Ру тогда было много замечательных ребят: Журавлев, Лобов, Молочко, всех их не перечислить!

Виктор УРБАНОВИЧ – председатель Исполнительного бюро 4РУ. Человек контактный, любящий не только выдвигать идеи, но и внедрять их. Любимое «детище» его – это «Новополоцкий метод» в оплате труда работников фабрики. К большому сожалению, этот метод не применялся

на фабрике, т.к. у некоторых работников снижались бы размеры оплаты труда. Позднее он был переизбран.

Следующим после Богданова председателем ИБ 4РУ был избран **Анатолий ЧАКУР**. Довольно перспективный организатор и увлеченный в этом деле человек. Особенно ярко и хорошо проявлялась его позиция в плане национального самосознания и суверенитета страны. И нам в этот период именно этого не хватало. Его вспыльчивый и взрывной характер часто помогал профсоюзу. Мы как-то вели переговорный процесс в 2005 году о размерах процентной ставки по кредитам на жилье. Переговоры проходили в актовом зале горисполкома во главе с председателем. Ставки были огромные: нас заставляли согласиться на 13% годовых, т.к. ранее кредиты выдавались под 5%, и согласиться мы никак не могли. Хлопая по несколько раз дверью, то уходя, то возвращаясь, создал атмосферу напряженности. И это нам помогло отстоять 5% годовых по кредитам на жилье. Но главное, что организация при нем не потеряла своих членов, а увеличилась.



Председатель ИБ НПГ РСМУ (фирма ФРСМ) – **РОМАНЮК Геннадий**. Молодой человек, создавший очень сильное и перспективное Исполнительное бюро данной организации. Организатор и вдохновитель многих решений коллективного органа профсоюза. Старался всегда приглашать на заседание ИБ руководителей цеха для обсуждения принятых решений. Всегда с удовольствием воспринимал новации в работе профсоюза и старался внедрять их практически. Солидарен со многими акциями профсоюза по различным политическим и гражданским позициям. Не только поддерживал



их, но старался помочь в их реализации. Один из активных участников поднятого вопроса о выделении части доли в имуществе предприятия в собственность трудового коллектива «Беларуськалия».

Молодое и исполнительное ИБ ФРСМ была опорой НПГ, как и исполнительное бюро ЗРУ.

Татьяна ПОДЛОЗНАЯ – председатель ИБ цеха РМЦ. Аккуратная и дисциплинированная женщина, любит порядок, ответственна в порученных делах. Поддерживает солидарность между различными профсоюзными группами.

Виктор ГОЛОВЧИК – председатель ИБ цеха «Автоматизация». Борьба за повышение разрядов работникам цеха была одной из приоритетных задач профсоюза на предприятии. Тем более, что работники данного участка были задействованы на самых сложных участках работы. Запуск и наладка электрооборудования новейших комплексов или прокладка эл. магистрали требовали квалифицированной и профессиональной работы. Конечно же, данной группе работников необходимо было решать вопрос соответствующей оплаты за свое профессиональное мастерство. И одним из путей повышения оплаты труда было повышение разрядов. Другие острые вопросы в профсоюзной деятельности всегда решал с помощью Исполнительного бюро. Очень много в этом ему помогли Прищиц и Рубченя.



Члены независимого профсоюза цеха РСЦ ЗРУ **Игорь КАЦУБА и Эдуард ФУРИК (на фото)** - замечательные парни. Всегда и при любых обстоятельствах могли прийти на помощь. Славились своей активной позицией в делах профсоюза. Это с их помощью был изготовлен макет гроба «Диктатура», который в 1996 году в г.Минске колонна шахтеров из Солигорска торжественно несла на руках по главному проспекту г.Минска, и который был захоронен

около Дворца Спорта. Тем самым мы хотели продемонстрировать, что смерть диктатуры в Беларуси рано или поздно наступит. В дальнейшем Фурик возглавил молодежную сеть профсоюза, которая успешно провела ряд акций и выпустила буклет о молодежном движении с прекрасным оформлением в стиле национального флага Беларуси (бело-красно-белого).

Леонора ГОРБАРЕНКО – председатель Исполнительного бюро цеха ОТК. Это она с энтузиазмом и горячей поддержкой ИБ взялась за вопросы наглядной агитации в профсоюзе. По ее инициативе были заказаны стенды для пропаганды и агитации Независимого профсоюза в подразделениях и цехах производственного объединения «Беларуськалий».



Александр АНТОНОВИЧ – председатель исполнительного бюро цеха МПК. Энтузиаст и горячий поклонник идей независимого профсоюзного движения. Обладает большими организационными способностями. В данном цеху состав членов профсоюза НПГ достиг 80 % от общего количества работников. Всегда в сложных ситуациях проводил собрания членов профсоюза с участием руководителей цеха и вышестоящих выборных профсоюзных работников для обсуждения острых вопросов. Его публичность и открытость привлекали в профсоюз многих работников. В данную организацию всегда приезжали с удовольствием, видя единомышленников и коллег.

Анатолий ЛЯГУШ – председатель Исполнительного бюро НПГ ЖДЦ. Наверное не ошибусь, если скажу, что это один из влиятельнейших людей в профсоюзе. Неоднократно ему поручалось вести профсоюзные конференции вместе с Леонидом Примой или же быть секретарем в работе комиссии по заключению Коллективного договора на предприятии. Более того, окончив курсы профсоюзной учебы, благодаря польской



«Солидарности» он во многом помог профсоюзу совместно со Светланой Ущапковской организовать подготовку и учебу профсоюзного актива НПП. Всегда дисциплинирован, подтянут, вежлив с коллегами и, одновременно, в ходе переговоров с администрацией стойкий и мужественный боец. К сожалению, необходимо отметить, что руководством

НПП и лично мной полностью не были использованы его хорошие личные качества на благо профсоюза.

Василий ЛАКОВИЧ – председатель Исполнительного бюро АТЦ «Беларуськаляя». Демократичность и приверженность национальным идеям всегда присутствовали в нем. С одной стороны, спокойный и выдержанный, с другой - взрывной и настойчивый в принятии решений. Всегда оказывал любую посильную помощь другим коллегам и не ждал ответной благодарности.

Анатолий ТУРЧЕНКО – председатель исполнительного бюро НПП цеха ПСХ. Очень горячо и твердо отстаивал интересы своих членов профсоюза. На собраниях коллектива всегда смело критиковал свое непосредственное цеховое руководство за те недостатки в работе, которые, по его мнению, препятствовали нормальной работе цеха. Добивался, чтобы размер оплаты труда работников постоянно повышался. Требовал, чтобы условия труда соблюдались в полной мере и не нарушались те нормативные документы, которые согласовал профсоюз.

Вера БУКАТКИНА – председатель ИБ цеха ЖКХ. Хорошо наладила профсоюзную работу в данной профсоюзной организации. Всегда стремилась помочь членам профсоюза, никогда не отказывала в выделении материальной помощи тем членам профсоюза, которые в ней нуждались.

Ирина БЕЛЬКОВА – председатель исполнительного бюро ДДУ. Педагоги и воспитатели – люди дисциплинированные и исполнительные, имеющие большой опыт по воспитанию подрастающего поколения. Вся программа детского оздоровления семей работников – членов НПГ, возлагалась в большей степени на них. Это им поручалось сопровождать детские группы на оздоровление и санаторное лечение за границу. Кроме сопровождения, они в процессе нахождения с группами детей занимались и воспитательными функциями.

Председатель исполнительного бюро участка ОВВО **Олег ГАВРОН** умело организовывал охрану порядка при проведении различных массовых профсоюзных мероприятий. Любые конференции или шествия, профсоюзные митинги не обходились без участия членов профсоюза участка ОВВО. Особенно стоит отметить работу членов данного участка по организации охраны торжественного мероприятия, посвященного 15-летию НПГ, состоявшегося во Дворце Культуры горняков.

Александр ОРЛОВ – председатель ИБ НПГ цеха ЦЛ (Центральной лаборатории). Стабильность и уверенность в настоящем и будущем организации всегда отмечалась в работе ИБ и председателя данной организации. Регулярные собрания и приглашения руководителей цеха и профсоюза стали визитной карточкой этой профсоюзной организации. Д-



доброжелательность и готовность помочь профсоюзу в любых делах всегда проявлялась в Орлове.

Председатель ИБ НПГ участка за-
качки рассолов **Евгений ДРОЗДОВ** – перспективный и стойкий боец. У него есть все задатки отца – Дроздова Геннадия. Пока есть такие талантливые люди- лидеры – будет и у Беларуси светлая перспектива!



Юрий КРАСОВСКИЙ – молодой, симпатичный человек, пришел работать в профсоюз по рекомендации Дроздова Геннадия. Отличные организаторские способности, высочайшая работоспособность и ответственность помогли ему стать одним из ярких лидеров НПП. Довольно успешно наладил работу профсоюза в информационном направлении. Благодаря ему появился агитационный бюллетень «Рабочему». Плодотворно и последовательно была организована работа с отделом труда и заработной платы. Много внимания уделялось подготовке не только различных профсоюзных документов, но и контролю за выполнением взятых на себя обязательств администрацией. Обладающий определенной харизмой, мог заечь публику и привлечь людей на свою сторону. Как-то на конференции, где мы никак не могли провести свое решение, он сказал: «Хорошие, милые мои, хотите я стану перед Вами на колени?» - это помогло сразу решить проблему профсоюза. Очень жаль, что он потом оставил нас и уехал работать в Москву.



Александр КОРОЛЕВ – заместитель председателя, правовой инспектор НПП. Вся тяжесть подготовки проектов Коллективных договоров и переговорного процесса по их заключению ложилась на Королева. Кроме данной работы, на него возлагались функции контроля за работой правовой и технической инспекции. Кроме того, он организовал выездные «приемные» дни по оказанию правовой помощи членам профсоюза. Занимался организационными вопросами по созданию структур профсоюза. Очень много внимания уделял спортивно-массовой работе. Он отличается тяжелым и резким характером, но именно эти качества помогали ему быть сильным руководителем.

Анастасія СТАШАНИНА – заместитель председателя НПГ, обаятельная и стойкая женщина. Когда организовывался третий пеший поход на Минск, то желающих поучаствовать было не очень много, и именно Анастасия приняла в нем самое активное участие. Причем ей пришлось испытать немало трудностей, в частности, захват шествующих ОМОНОм, а также последовавшие оскорбления с их стороны, также фотографирование участников шествия со всех ракурсов «фотографами в гражданском». Время ее работы на этой должности было связано во многом с большой компанией по оздоровлению работников. Весь груз ответственности по организации данной деятельности лег на ее плечи. Я думаю, что она полностью справилась с этой тяжелой и трудной работой.



Секретарь НПГ - **Людмила НОВИК**. Огромное, великое человеческое спасибо этому человеку, который много чему научил профсоюз в работе с документами. Все делопроизводство держалось на ней, а она была ярким примером того – как надо правильно и четко работать.

После Людмилы Никитичны секретарем НПГ стала **ГРИШКО Елена** – аккуратная и обаятельная женщина, строгий и дисциплинированный работник. Всегда поддерживает уют и порядок. Исполнительна и хорошо подготовлена к работе с документами.



Александра ФЕДУКОВИЧ – бухгалтер БНП. На первых порах очень помогала профсоюзу наладить работу с финансами. Рекомендована на эту должность



она была Юргевичем Иваном Вацлавовичем. Кроме финансов занималась вопросами социального страхования и налогами, самостоятельно готовила письма и обращения во всевозможные инстанции. Благодаря ей мы много чего узнали о работе всей финансовой системы «Беларуськалия».

Светлана КИРЕЕВА – бухгалтер, специалист и профессионал своего дела. Занималась вопросами банковской системы. Готовила всегда потребительскую корзинку для анализа роста цен на товары и услуги.



Светлана КРИВОШЕЯ – бухгалтер, занималась вопросами социального страхования. Отчитывалась за налоги. Вела сбор, учет и расходование финансовых средств на оздоровление и лечение.



Светлана УЩАПОВСКАЯ, она была приглашена в НПП заниматься вопросами издания бюллетеня «Рабочему». Одновременно занималась вопросами профсоюзного обучения. Психолог и хороший порядочный человек, симпатичная и исполнительная.

Денис ТОЛПЕКО – редактор бюллетеня «Рабочему». Этот парень всегда ассоциировался у меня с прекрасным молодым растущим поколением Беларуси. Национальные символы и история Беларуси - это всегда ярко сопутствовало в его работе и общении с окружающими коллегами. Работа



редактором, он проявил себя, как отличный специалист, переживал за бюллетень «Рабочему», всегда старался насытить его интересной и актуальной информацией, с его приходом данное профсоюзное издание вышло на иной качественный уровень.

Олег ТОКАРЕНКО – технический инспектор. Начал очень продуктивную работу. Был специалистом своего дела. Но, к сожалению для профсоюза, позже нашел иную работу и ушел из НПГ.

Юрий ДУНАЕВ – технический инспектор БНП, подготовленный и хороший специалист. Хорошо наладил работу с общественными инспекторами. Проводил учебу общественных инспекторов. При нем профсоюзом была налажена работа по витаминизации работников, занятых в тяжелых и сложных условиях труда. Занимался вопросами усовершенствования средств индивидуальной защиты. При нем были апробированы и внедрены новые наколенники для работников низких лав. Вел расследование несчастных случаев на производстве и разрабатывал комплексные меры по их устранению.

АНИСЬКОВ Юрий – технический инспектор НПГ. Занимался мероприятиями по охране труда и улучшению санитарно-технических условий труда на рабочих местах. Производил анализ причин производственного травматизма и заболеваемости. Изучил и вносил предложения общественных инспекторов, направленных на улучшение санитарно-гигиенических норм. Вел всю профсоюзную документацию в этом направлении (предписания и контроль за их выполнением). При его непосредственном участии были оборудованы комнаты приема пищи и гигиены, улучшена доставка работников



на солеотвалы, разрабатывались новые средства для защиты органов дыхания работников(лепестки), занятых во вредном производстве.



Александр РУСАК – член профсоюза (водитель). Его огромную роль по оказанию помощи профсоюзу неопределима. Во-первых, выполнение трудовых обязанностей всегда было связано с ненормированным рабочим днем. Поэтому приходилось жертвовать своим личным временем. Во-вторых, он зачастую выполнял задачи, связанные напрямую с работой на выборной профсоюзной должности. Переговорщик, агитатор, активный участник массовых мероприятий, доставщик – вот не полный перечень его обязанностей, хотя, большинство функций даже не входило в круг его обязанностей. Например, необходимо было решить вопрос по выделению лицензии на торговлю минеральными удобрениями 1РУ, так как планировалось закрытие рудника. Профсоюз проводил в то время политику на выделение данного рудоуправления как самостоятельного юридического лица, то есть выведение его из состава объединения. Без экспортной квоты 1 РУ не могло нормально работать. Загружаем два мешка яблок для угощения и едем договариваться. С кем и как, я пояснять не буду. Но, мы договорились! Поездки по всем городам, рекам Беларуси, встречи и проводы различных делегаций, регулярная доставка макетов газеты «Солидарность» в типографию г.Слуцка и обратно, развозка всех материалов по структурным подразделениям – всего и не перечислить!

Особенно вспоминается один эпизод. В 1995 году, когда забастовал метрополитен, руководство профсоюза поехало поддержать минских работников. Конечно же, нас не пропустили, т.к. здание на площади Свободы 23 было оцеплено кольцом силовиков. Пришлось добираться до здания пешком. Так, в отместку нам, были проколоты колеса в автомобиле, на котором мы приехали. А сколько раз

нас задерживала милиция?! Благодарим Вас - Александр Николаевич, за работу в профсоюзе! Особенно за то, что мы могли совместно с БНФ, проехать по следам «Слуцкага збройнага чына», Семежево – Красная Слобода.

Правовая инспекция профсоюза: Тишуров, Шелмакова, Королев – ими были оказаны тысячи консультаций по всем правовым вопросам, затрагивающим членов профсоюза, подготовлены сотни заявлений в комиссию по трудовым спорам, оказана правовая помощь по подготовке исковых заявлений, представлены интересы работников-членов профсоюза в судах. На их счету десятки выигранных дел по трудовым спорам, в том числе внушительные денежные средства были возвращены работникам через суды.



Особенно хочется выделить *Тамару ШЕЛМАКОВУ*. Профессионал, специалист своего дела. Очень много полезного ею было сделано для профсоюза в области правовой защиты членов профсоюза.

Совет представителей НПГ РУП «Беларуськалий»

Совет представителей НПГ РУП «Беларуськалий» - с юридической точки зрения – высший представительный орган первичной структуры НПГ между Конференциями. Задачи были поставлены довольно просто: выполнять все решения, которые принимает Совет представителей БНП (НПГБ) и Устав БНП (НПГБ). С другой стороны, где вы можете найти профсоюзный орган, который представляют простые члены профсоюза, не связанные профсоюзной бюрократией? А ведь новым (независимым) профсоюзам не удалось этого избежать!

Прямая и обратная связь с членами профсоюза в деле! Вот почему такой орган в профсоюзе на первичном уровне просто необходим. Мы должны были пойти на этот



Совместное заседание ИБ НПП и Совета представителей НПП

шаг, дабы не только работать от конференции до конференции, но и в перерыве между ними.

Совет представителей НПП достойно справлялся с этими задачами, не отступая от тех профсоюзных документов и целей профсоюза, которые определены не только съездами БНП (НППБ), но и ранее наработанными документами.

Вот они члены Совета представителей НПП:

1. Шатиленя Д.И. – 1 РУ,
2. Максименя В.В. – 2РУ,
3. Карпалов И.А. – 2РУ,
4. Аброськин Д.Ю. – 2РУ,
5. Прима Л.В. – 3РУ,
6. Ерошов С.В. – 3РУ,
7. Дзюбак Т.С. – 3РУ,
8. Молочко М.В. – 4РУ,
9. Лобов Н.В. – 4РУ,
10. Бойко В.В. – вспомогательные цеха,
11. Новик Н.Н. – представитель руководства НПП.

У Совета Представителей НПП было и утверждение главного финансового документа профсоюза - сметы доходов и расходов. Ни одна профсоюзная программа

не может быть реализована, если она не подкреплена в финансовом плане, тем более, что утверждение и закрепление всех социальных обязательств перед членами профсоюза: материальная помощь, посещение больных, помощь на погребение, на рождение ребенка, заключение брака - всегда входили в компетенцию СП НПГ.

Иногда проводились расширенные заседания СП НПГ (приглашались члены Исполнительного бюро НПГ) для утверждения не только штатного расписания, но и определения суммы затрат в работе профсоюзных организаций различного уровня, также постоянно подымались вопросы увеличения численности организации Независимого профсоюза, и здесь была прямая связь с увеличением оклада профсоюзных работников. В действии был принцип: больше членов в организации – выше зарплата.

И самое главное, что члены СП НПГ могли все решения этого органа довести напрямую до членов профсоюза в кратчайшие сроки. Сразу же выслушать на местах их замечания и внести свои предложения на последующем СП. Конечно же, все материалы дополнительно и так получали члены профсоюза через ИБ НПГ, а также, через бюллетень «Рабочему», но прямое живое обсуждение всегда лучше!

Контрольно-ревизионная комиссия НПГ

Контрольно-ревизионная комиссия НПГ (КРК) – в составе Шарко Н., Севрук А. и Рябый В. Она во многом помогала сохранять в профсоюзе финансовую дисциплину. Ежегодные проверки по выполнению решений СП НПГ и выполнению сметы расходов НПГ не давали повод руководству НПГ злоупотреблять некоторыми статьями расходов.

Сложилась практика, когда можно было из одной статьи расходов перенести в другую, но такие меры не всегда шли на пользу профсоюзу. Поэтому, в своих отчетах на конференциях об этом часто говорили члены КРК и критиковали за такие упущения руководство профсоюза. Хотя были у руководства оправдания, что есть и непредвиденные расходы, которые нельзя заранее предугадать.

Например, многие упрекали нас в том, что мы не занимались строительством собственного здания для профсоюзного офиса. Тем не менее, данным вопросом мы занимались, но хотели как можно дешевле это сделать. У нас было проработано несколько вариантов. Вариант первый: мы могли получить помещение на ул. Парковая 3, там где были ранее комнаты футболистов команды «Шахтер». Но не получилось! Вариант второй: здание по ул. Железнодорожная 12. Уже были готовы все документы по аренде данного помещения, вопрос был практически решен и бригада строителей-отделочников приступила к ремонту. Однако, поступило решение местных властей - снести это здание, и мы не успели буквально на один месяц. Появился вариант третий: сектор частной застройки по ул. Октябрьская, где мы готовы были выкупить участок земли за 40 тыс. долларов с хозяйственными постройками, фундаментом и стройматериалами. Но возник вопрос: кто будет строить и сколько еще необходимо средств для окончательной постройки здания, которых на тот момент не было в достаточном количестве.

Помощь, оказанная всеми этими людьми - неоценима!

—

СТАНОВЛЕНИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ СТРУКТУРЫ

Созданию Независимого профсоюзного движения в 1991 году способствовало не только образование НПГБ (Независимого профсоюза горняков Беларуси), но и вся социально-политическая обстановка того времени. Глоток свободы, который люди хватанули во времена Горбачевской перестройки не мог не сказаться на процессе зарождения новых общественных организаций. Свобода дала чувство личного и общественного достоинства человеку труда. На фундаменте свободы зарождаются личные и общественные настроения по реализации своих прав на лучшие условия жизни. Справедливые требования по достойной заработной плате сопровождаются некоторым незначительным улучшением условий охраны труда и социальной защищенности. Все эти процессы порождают всеобщую шахтерскую солидарность. Все работники предприятия солидарны в своих требованиях, изложенных, в свою очередь, в Тарифном соглашении НПГБ с Правительством. Солидарность рабочих начала 90-х гг., выстроенная на свободе и правах, становится основой для реализации требований НПГБ.

Но, кроме солидарности, свобод и отстаивания своих прав, возникает у многих членов профсоюза и национальное самосознание. В те



Очереди за продуктами питания в Солигорске

времена только зародившееся Независимое государство Республика Беларусь и суверенитет становятся основой для работы в Независимом профсоюзном движении. Особенно это проявилось в лидерах профсоюзного движения. Национальное сознание и возрождение пронизало все стороны жизни и деятельности профсоюза. Зачастую проявления национального сознания становятся преобладающими. В далеком 1993 году на профсоюзную конференцию приглашался Зенон Позняк – лидер БНФ. Его очень хорошо и тепло встретили, его выступление было поддержано горячими аплодисментами. Неплохие связи были налажены с С.Антончиком.



З.Позняк в Солигорске

Первые суверенные выборы Президента РБ в 1994 году показали, что из 2-х кандидатур – Позняка и Шушкевича, которые определил Совет представителей НППБ, предпочтение было отдано З.Позняку – за его позицию по отстаиванию суверенитета и национального возрождения Беларуси. На тех выборах З.Позняк в Солигорске получил около 20% голосов выборщиков. Кроме официальных итогов голосования на выборах, мы могли получить и собственную информацию, т.к. принимали участие в ходе наблюдения за выборами.

Особенно негативно воспринимал профсоюз референдумы 1995-1996 гг., т.к. вопросы, которые выносились на обсуждение, подрывали не только национальное возрождение Беларуси, но и изменяли Конституционный строй страны. На СП БНП, который состоялся после референдума 1995 года, я вынес вопрос о флаге БНП «Бел-чырвона-белым» и получил поддержку Лидера БНП Ивана Юргевича. Оставалось только зарегистрировать его в Минюсте РБ, что и было сделано в последствии. История национального возрождения была заложена во флаге БНП. Также ставился вопрос о принятии герба «Пагоня», как официальной эмблемы БНП. Но Минюст отклонил этот герб.

Как-то в очередную годовщину «Слущкага збройнага чына» мы вместе с Солигорской организацией БНФ поехали в г.п. Красная Слобода к кресту (возле церкви), который



Метро заблокировано милицией ввремя забастовки работников метрополитена в 1995 г.

был установлен в честь погибших защитников нашей независимости. К большому нашему сожалению, этот крест спилили и куда-то вывезли. Расспросив местных жителей, мы его все же отыскали во дворе местного ПМК. В нынешнее время он установлен в деревне Кулаки возле местного молитвенного дома благодаря местному пастырю.

Нужно сказать, что профсоюз всегда занимался темой выборов, будь-то Президентскими или Парламентскими. В 1999 году мы с Юрием Дунаевым принимали участие, по решению СП НПГ, в избирательной кампании, организованной Центральной избирательной комиссией под руководством Виктора Гончара. В итоге, было получено предупреждение от прокуратуры.

В 2001 году проходили выборы по избранию Президента РБ, где мы приняли участие от демократического блока Виктора Гончарика. В 2006 году поддержали Александра Козулина. Мы считали, что участие в выборах связано не только с политической борьбой, но и одновременно помогает выстраивать фундамент социальной защиты работников наемного труда через систему демократических процедур. Изменить систему политической власти может только хорошо отлаженный механизм выборов, выстроенных на принципах открытости, честности и прозрачности.

Общественная организация должна заниматься лоббированием своих интересов через любые органы власти, в том числе и избираемые. Почему мы так пристально обращаем внимание на систему выборов. Во-первых,

это изменение политической системы в государстве. Во-вторых, демократическая система позволяет реализовать основные приоритеты профсоюзов через систему прав и свобод. Появятся права и свободы, проявится и солидарность (общность) людей, будет легче реализовывать задачи профсоюза по реальной защите работников.

Сегодня мы видим, что Независимое профсоюзное движение становится неоднородным и раздробленным. Солидарность ослабевает, она становится второстепенной! Основополагающие вещи становятся для многих мнимой задачей. Реальные дела подменяются демагогией. В какой-то степени это понятно, т.к. бороться с диктатурой, которая установилась в Беларуси с 1994 года, не так просто. Необходимо иметь гражданское мужество и смелость. Должна быть твердая гражданская позиция, если ты идешь на выборную должность в профсоюзе. Если ее нет, то зачем тогда избираться!?

Тем более, когда в Беларуси ухудшается социальное положение работников, снижается заработная плата и пенсии, а цены растут как на дрожжах и перешагнули нормальный порог, обеспечивающий минимум для выживания, то профсоюзу сам Бог велел занимать более активную позицию – вплоть до организации и проведения забастовок! Нельзя брать пример с ФПБ, которая защищает свою верхушку и интересы власти. никоим образом нельзя сказать, что дух свободы НПП 90-х гг. иссяк. В то же время, при Иване Юргевиче было совсем по-иному. Существовала солидарность и демократичность. Тогда мы более свободно проводили массовые акции протеста различного рода, мы были более раскрепощены. Сегодня уже нет того авторитета БНП, каким он был ранее. Люди сегодня запуганы властью и это сказывается на всех структурах Белорусского Независимого профсоюза.

Да, надо быть справедливым, НПП сегодня выделяется на общем сером фоне (старые заслуги и общий авторитет в глазах работников имеет решающее значение), но внешние факторы настолько давят на людей, что они боятся высказываться открыто о своих проблемах, а тем более, проявить солидарность или участвовать в массовых акциях протеста.

Мы в свое время заплатили большую цену, ограничив взаимодействие и партнерство с нанимателем до минимального уровня. Выборные профсоюзные работники на протяжении трех лет отказывались получать премию за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия. За свое название Независимый профсоюз платил и платит нанимателю за аренду помещений по полной стоимости и вынужден идти по этому пути, иначе лишится юридического адреса и помещений. Но мы всегда проявляли свою гражданскую позицию, не лебезя перед властью и нанимателем, и говорили то, что думаем. Поэтому и были в немилости.

Хотя нужно отметить, что после 2000 года профсоюзная активность стала снижаться. Уже нет тех протестных акций по отстаиванию социальных прав людей.

Независимое профсоюзное движение можно поделить на четыре временных этапа:

начало – 1989 г. (забастовка низких лав)

середина – 1991-1992 гг. (И.В.Юргевич) Забастовка работников объединения «Беларуськалий»

развитие – 1992-2002 года, (принятие новых проектов НПГ и рост численности)

Снижение активности профсоюза с 2002 г. – по наше время.

Будем надеется, что развитие будет протекать по синусоиде, которая опять пойдет вверх и профсоюз получит новый толчок в своем развитии. Если разбираться более подробно со спадом в развитии, то нужно отметить, что на это время приходится три основных поражения профсоюза:

1.Контрактная система найма работников, которую не сумели отбить профсоюзы. Начало повальной контрактизации в 2002 году.

2.Потеря заемных средств (собственность) – 2004-2005 гг.

3. Потеря права на подписание отдельного Коллективного договора на предприятии в 2006 году. С этого года берет начало совместного 3-х стороннего профсоюзного подписание Коллективного договора (НПГ, ПРХОП, Профсоюз работников СХЦ Величковичи).

Можно сюда добавить и то, что с 2002 года мы более массово не выезжаем в Минск на акции протеста с поддержкой политических партий.

На очередной «Дзень Волі» мы заказали два автобуса. Пришли вместе с Николаем Зиминим на остановку возле фонтана в ожидании членов профсоюза, но никто в тот раз не пришел. Пришлось профсоюзу платить неустойку за аренду автобуса, после этого в 2002 году мы больше не заказывали автобусы для акций протеста в Минске.

Хотя мы продолжили участвовать в акциях протеста, организованных БКДП в Минске, на площади «Бангатор», но это уже не те масштабные акции, которые проводились в 90-х. Ну а началом массовых акций протеста стоит считать 4

апреля 1991 г., когда работники 4-го и 3-го РУ собрались на центральной площади Солигорска. После двух дней их противостояния с нанимателем к ним подключились



Политическая стачка в Минске 1991г.

и работники 1-го и 2-го РУ. Дело в том, что на 3-м и 4-м РУ были уже организованы профсоюзные структуры Иваном Юргевичем и Александром Довнаром. На остальных Рудоуправлениях таких лидеров просто не было. Тем не менее, солидарность восторжествовала. Причем, словосочетание - шахтерское братство - не было тогда пустым звуком.

Вечером 5-го апреля мне позвонил Александр Довнар и сказал, что они на площади и ждут нас. Приехав 6-го апреля на смену, мы не поехали в шахту, и по сути ждали подъезда других смен. Когда собралось много людей и зал АБК был полон, я выступил и призвал помочь нашим братьям: «Мы, что - бараны, не можем поддержать

наших братьев!?» Весь зал тогда высказался в поддержку. Я пошел в диспетчерскую и заказал автобусы для поездки на площадь. Кстати, нужно заметить, что никто не препятствовал этому порыву, т.к. Горбачевская свобода уже закрепились в умах многих работников. Наверное, было правильным решение создать забастовочный комитет г. Солигорска от 4 апреля 1991 г. Демократические силы Беларуси понимали, что без соответствующих структур добиться победы невозможно.

Члены рабочего (стачечного) комитета г.Солигорска

1. Юргевич Иван Вацлавович – машинист горновыемочных машин 4 РУ, сопредседатель стачкома.

2. Юркин Василий Филлипович – эл.слесарь шахто-строительного управления, сопредседатель стачкома.

3. Довнар Александр Андреевич – горнорабочий очистного забоя 3 РУ, секретарь стачкома.

4. Павлович Владимир Федорович – заместитель главного механика 1 РУ, член исполнительного бюро стачкома.

5. Разумовский Владимир Григорьевич – машинист горновыемочных машин 1 РУ, член исполнительного бюро стачкома.

6. Кахович Иван Иванович - машинист горновыемочных машин 2 РУ, член исполнительного бюро стачкома.

7. Новик Николай Николаевич - машинист горновыемочных машин 2 РУ, член исполнительного бюро стачкома.

8. Павлов Иван Трофимович – слесарь обогатительной фабрики 4 РУ, член исполнительного бюро стачкома.

9. Сыромолотов Александр Васильевич – электросварщик ремонтно-механического цеха 3 РУ, член исполнительного бюро стачкома.

10. Горбацевич Валерий Александрович – горнорабочий очистного забоя 3 РУ, член исполнительного бюро стачкома.

11. Бабаед Виктор Сергеевич – взрывник шахто-строительного управления, член исполнительного бюро стачкома.

12. Кветковский Викентий Аркадьевич - машинист горновыемочных машин 4 РУ, член исполнительного бюро стачкома.

Сказать, что влияние стачкома, созданного лидерами профсоюзного движения, было определяющим на то время, нельзя, т.к. делегация, которая выезжала на переговоры в г.Москву (Министерство минеральных удобрений), не решила ни одного вопроса, которые были сформулированы бастующими.



Горняки в Минске 1991г.

Более того, они были скомпрометированы представителями от нанимателя: Величко и Сапронов.

После шахтеры долго смеялись: «Привезли горчицу и салфетки». Но, тем не менее, забастовка 1991 года, продолжительностью 17 дней с перерывами, в совокупности показала способность работников бороться за свои права и дала толчок для формирования профсоюзных структур.

Конечно же, чрезвычайная конференция трудового коллектива ПО «Беларуськалий» не могла решать вопросы по тем требованиям, которые выдвигали работники, хотя некоторые из них были приняты для рассмотрения.

Основные вопросы, которые были внесены в повестку дня:

1. О деятельности рабочих комиссий.
2. О департизации предприятия.
3. О недоверии администрации ПО «Беларуськалий».

В ходе обсуждения этих вопросов было выявлено, что руководство объединения не несет ответственности за использование валютных средств, многие загранпоездки являлись туристическими за счет предприятия. Бартерные сделки превратили предприятие в торгово-закупочный кооператив. Особо было выделено распределение мебели «Корона» и видеосистем «Хитачи». Удалось сместить ряд руководителей объединения, ответственных за распределение и закупку товаров (Богданов, Грачек). В дальнейшем, рабочая комиссия по согласованному ре-

шению между стачкомом и руководством была разделена на две группы.

Первая группа: А. Довнар, В. Павлович, В. Разумовский, И. Юргевич, В. Кветковский – занимались экономическими вопросами.

Вторая группа: Н. Новик, В. Горбацевич, И. Кахович, А. Сыромолотов, А. Павлов занимались вопросами социальной направленности и распределения материальных ценностей.

Все вопросы, которые изучали комиссии, были изложены в справках. Лучше всего атмосферу конференции передал Иван Юргевич в своей статье, опубликованной в газете «Солидарность» №12.

На июльской конференции трудового коллектива ПО «Беларуськалий» в конце заседания во время голосования около полусотни делегатов покинули зал в знак протеста против циничного поведения тех, кто не принимал участия в голосовании, искусственно создавая отсутствие кворума. На голосовании стоял вопрос о выражении недоверия генеральному директору ПО «Беларуськалий» А.С. Подлесному. Покинув здание дворца, работники яростно спорили на площади. Одни считали,



что сделали шаг вперед за права рабочих, другие же считали – наоборот, что демократическое рабочее движение потерпело поражение.

На самой же конференции для стачечного комитета начало конференции было успешным. Правда, не удалось провести в президиум А. Довнара, его фамилия была записана за пределами квоты, хотя назывался он одним из первых, и тем самым не удалось взять формирование конференции в свои руки. Тем не менее, делегаты члены стачкома и Независимого профсоюза горняков Беларуси настояли на изменении повестки дня и были поддержаны залом. Первым обсуждался вопрос: «Отчет рабочей комиссии стачкома».

Выступление членов комиссии отличалось аргументированностью и убедительностью. Они опирались на подготовленные справки, часть которых была опубликована в газете «Солидарность», в том числе, розданы делегатам перед началом конференции. Из этих выступлений картина вырисовывалась явно неблагоприятная для руководства объединения. Реформы не идут, реорганизации нет. Нет у руководства и перспективных программ. В «генералитете» не было ни одного реформатора, человека способного видеть перспективу, обладающего энергией и смелостью взять на себя ответственность. Именно поэтому и плетемся мы в хвосте перестроечного движения.

К сожалению, в рабочей комиссии не было юристов, ни опытных экономистов, ни специалистов по бартеру и договорам, или по подсобному хозяйству. К особо важным документам, ссылаясь на коммерческую тайну, попросту не допускали. Трудно, почти невозможно было разобраться в махинациях и теневых сделках.

Выступление А. Подлесного (ген.директора) было далеко не убедительным и откровенно вялым. Положение его было далеко не прочным, однако постепенно Анатолию Семеновичу удалось завоевать по отношению к себе если не симпатию, то определенную терпимость значительной части зала. А объяснялось это, на мой взгляд, великим всепрощением наших людей.

Многие и сегодня живут по принципу – лишь бы не высовываться, или пережили монгольское иго – переживем и коммунистическое!

Дело было, конечно, не в Анатолии Семеновиче. Вернее, не только в нем, а в системе, которую он, кстати, осуждая, тем не менее, защищал. Так, на вопрос о проданных спекулянтам десятках комплектов мебели, ген. директор выразился примерно так, что он не против, пусть кто-то и набивает карманы, лишь бы дело шло!? Анатолий Семенович по-прежнему обвиняет лидеров рабочего движения в забастовке, начавшейся 17 апреля. Однако, видимо, стоит напомнить, что в ее причинах есть значительная часть его вины, ведь приказ о повышении заработной платы вышел лишь на седьмой день забастовки. Вопрос стоял лишь в количестве протестующих. Голосование по вопросу «О выражении недоверия генеральному директору» не дало результатов. Но, на долго ли? Ведь рабочие хотят иметь руководство, которому бы они доверяли, с которым могли бы вести открытый диалог через свой профсоюз, на который могли бы возложить свои надежды в наше беспокойное время.

Конечно же, для любой работы необходим профессионализм и квалификация. У нас такого опыта профсоюзной работы просто не было. Учились по ходу, хотя навыки организационной работы у многих присутствовали. Особенно этим выделялись И. Юргевич, А. Довнар и В. Юркин.

Все-таки, мы прошли через систему естественного отбора, когда необходимо было работать с избирателями, пропагандируя свои программы и навыки. Демократической оппозиции в Солигорском Горсовете было немного, всего около 25% от общей численности. Поэтому нам не удалось провести на должность председателя Горсовета Довнара А. Но, работая в комиссии по соц. законности и правопорядку, по совместительству с мандатной комиссией мы смогли ряд вопросов решить.

В состав комиссии входили: Бабаед, Аниховский, Клишевич, Пашкевич, Новик, Наумович, а председателем комиссии был представитель КГБ – Старовойтов.

Работая в комиссии, мы сумели лишить депутатских мандатов секретаря горкома партии Тризнюка, ген.директора Стройтреста № 3 Ашейчика. А осуществлялось это следующим образом: имея доступ к избирательным спискам, мы выбрали 50 последних в списке граждан-избирателей, принявших участие в голосовании, и пошли «по квартирам». Если гражданин не участвовал в голосовании, то просили написать заявление. Таким образом, данные депутаты были лишены мандатов, из-за отсутствия большинства проголосовавших за них. Сессия Совета вынуждена была согласиться с нашим решением.

Замечательную работу мы провели по выявлению лиц, получивших большие и выгодные кредиты. Таких выявилось около 100 человек. Когда мы проводили проверку по законности выделения кредитов и ссуд Сбербанком г.Солигорска, то как будто нарушений и нет. Но, в этом списке были практически все номенклатурщики. Простых людей в этом списке не было. Учитывая темпы гиперинфляции в те годы, можно сказать, что номенклатурщики получили бесплатные деньги.

Вот откуда тогда появились первые частные предприятия и магазины. За счет государства представители номенклатуры, используя служебное положение, обогащались. Работая в комиссии, созданной в 1990 году президиумом профкома химиков, мы смогли также приобрести соответствующий опыт работы.

Я помню, когда наши работники в 1991 г. получили две партии автомобилей ВАЗ в Прибалтике, то цены на них возросли в два раза. Стоимость одного автомобиля выросла до – 18 тысяч советских рублей. Комиссия отследила всю цепочку движения автомобилей до магазина в Прибалтике. Были использованы все возможности, чтобы получить официальные ответы на наши запросы, в том числе от завода изготовителя. Оказалось, что в «цепочке» посредников на пути следования, были незаконно вписаны суммы, никак не соответствующие затратам. Работникам предприятия, а их было около 60-ти человек, было возвращено по 5 тысяч рублей.

Общая сумма возврата тогда составила около 300 тысяч. Для чего я этот пример привел? Чтобы стало понятно, что мы набирались опыта работы. Естественно, что в 1991 году, когда мы приступили к работе по решению вопросов социальной направленности, то нам было немножко легче решать создавшиеся проблемы. В первую очередь мы свою работу направили на изучение влияния вредных и опасных факторов на жизнь и здоровье работников, а также на продолжительность жизни бывших работников предприятия, которые умерли или погибли на производстве. Конечно же, технических материалов, которые находились в отделе кадров рудоуправлений и объединения, просто не хватало. Используя свои депутатские удостоверения, пришлось работать с городским отделом ЗАГС, где хранились архивные материалы. Комиссией была подготовлена официальная справка, где значилось, что продолжительность жизни работников ПО «Беларуськалий» в среднем составляет – 49,5 лет! На первом месте, среди причин смерти, были заболевания сердечнососудистой системы (инфаркты, инсульты). На втором месте - онкологические заболевания. Был сделан вывод, что работа на объединении связана с определенным риском, когда вредные и опасные факторы губительны для здоровья и жизни работников. Необходимо было проводить более тщательно аттестацию рабочих мест по выявлению и предупреждению вредных факторов.

После проведения Учредительного съезда НПГБ 6 октября 1991 года сразу же был поставлен вопрос о создании первичных организаций. Базовым предприятием для создания первичных структур было ПО «Беларуськалий». Даже не потому, что там работали лидеры НПГБ, главная причина - на нем происходили мощные протестные настроения, поддержанные и направляемые тем же И.В. Юргевичем. Более того, сложилось мощное ядро ближайших соратников и борцов в лице Довнара, Юркина, Бабаеда, Мархотко. Проведение конференции НПГБ РО ПО «Беларуськалий» было назначено на 27 декабря 1991 года. Присутствовали 33 делегата.

Повестка дня

1. Информация о программе и деятельности НППГБ.
2. О создании профсоюзной организации НППГБ ПО «Беларуськалий».
3. Выборы руководящих органов НППГБ ПО «Беларуськалий».
4. Выборы председателя первичной организации НППГБ ПО «Беларуськалий».
5. Разное.

По первому вопросу выступили И.В. Юргевич, А.А. Довнар, Н.Р. Шешко. По второму вопросу выступили Н.Н.



Новик, В.С. Бабаед, В.Ф. Павлович, В.А. Горбацевич. Все высказались о необходимости создания первичной организации НППГБ. Постановили создать ПО НППГБ ПО «Беларуськалий». По выборам руководящих органов ПО НППГБ ПО «Беларуськалий» выступили А.А. Довнар, В.Г. Разумовский, Г.Н. Дроздов. Предложили создать Совет представителей из председателей первичных организаций рудоуправлений и профорганизаций цехов ПО «Беларуськалий». Наделялись заместители председателей правом решающего голоса при отсутствии председателя, а также было предложено не избирать Исполнительное бюро и за-

местителей председателя ПО НПГБ ПО «Беларуськалий». Было высказано мнение поручить председателю ПО определиться с заместителем председателя и утвердить кандидатуру на Совете представителей ПО НПГБ.

Постановили:

1. Утвердить Совет представителей ПО НПГБ ПО «Беларуськалий» из председателей рудничных организаций и профорганизаций цехов объединения или их заместителей. В составе: Гальмулин С.Н. – 1 РУ, Дроздов Г.Н. – 2 РУ, Горбацевич В.А. – 3 РУ, Захаров Ю.А. - 4РУ.

2. Поручить председателю ПО определиться с кандида-



турой заместителя и утвердить на Совете представителей.

По вопросу выборов председателя профсоюзной организации НПГБ ПО «Беларуськалий» выступили Горбацевич В.А., Дроздов Г.Н., Шешко Н.Р, были предложены следующие кандидатуры: Довнар А.А., Новик Н.Н. В ходе обсуждения кандидатур, Довнар А.А. снял свою кандидатуру. В результате открытого голосования председателем избран Новик Н.Н. – машинист горновыемочных машин 2 РУ.

В разделе «разное» слушали вопросы о приобретении новогодних подарков для детей членов профсоюза за валюту, подаренную НПГБ американским профсоюзом



После проведения Учредительной профсоюзной конференции РО НПГБ перед избранным Советом представителей стояло несколько задач, которые были определены съездом НПГБ и программными документами. Прежде чем приступить к их реализации, необходимо было обустроиться. Нам было выделено помещение на пятом этаже административного корпуса – кабинет бывшего парткома объединения. Но через пару дней предложили переселиться на шестой этаж в кабинет 611 – бывший комитет комсомола. Комсомол так быстро бежал, что оставил даже свое знамя.

К тому времени было нужно разработать свою символику. Также, один кабинет не мог вместить весь аппарат ПО НПГБ, в связи с этим, мы не могли расширять штаты. По решению конференции и распоряжению И. Юргевича, А. Довнара был принят на работу заместитель председателя Александр Павлович Королев. Пришлось обращаться к гендиректору Калугину П.А. по вопросу предоставления профсоюзу дополнительных помещений 606, 609. По ходу реализации наших просьб мы занимались оснащением кабинетов всем необходимым. На основании Закона «О профсоюзах» мы потребовали от объединения оснастить их компьютерной, копировальной техникой, средствами связи и канцелярскими принадлежностями.

Для работы машинисткой и по совместительству секретарем была взята на работу Новик Людмила Никитична, которая работала раньше в горисполкоме. Пришлось требовать и печатную машинку «Оптима». Чуть позже, на работу, в качестве технического инспектора РО НПГБ ПО «Беларуськалий» был принят Токаренко Олег, а юристом Тишуров.

Когда весь аппарат был готов, мы приступили к реализации программы, документов НПГБ. Первое, необходимо было приступить к реализации формы оплаты труда, предложенной в тарифном соглашении. Второе, определиться с персонификацией социальных выплат. Третье, улучшить условия труда шахтеров. Четвертое, заняться вопросами жилищного строительства, т.к. к этому времени его темпы резко снизились. Пятое, наладить работу так, чтобы никаких ущемлений прав и возможностей у наших членов профсоюза не наблюдалось.

Подписанное Временное соглашение в апреле 1992 года не решало всех проблем, так как оно было временным, необходимо было внести все вопросы в коллективный договор. Первая попытка состоялась на конференции трудового коллектива ПО «Беларуськалий» 15-17 июня 1992 года.



Повестка дня:

1. Отчет о выполнении обязательств коллективного договора за 1991 год, заключение его на 1992 г.

2. Отчет ревизионной комиссии по результатам проверки финансовой деятельности ПО.

3. О работе комиссии по вопросам самостоятельности рудоуправлений.

4. Утверждение комиссии по распределению товаров народного потребления.

По первому вопросу, заслушав и обсудив доклад ген.



Голодовка членов НПП в Солигорске март-апрель 1992 г.

директора «Беларуськалия» П.А. Калугина, председателя профсоюзного комитета химиков Михневич З.Д., председателя региональной организации НПГБ ПО «Беларуськалий» Н.Н. Новика, председателя комиссии по заключению коллективного договора объединения – зам. ген.директора по экономике и управлению Журавкова А.П., конференция констатировала, что невыполнение основного пункта КД 1.2 «не допустить снижения запланированных 5 млн. 127 тыс. тонн объемов производства из-за отсутствия рынков сбыта и недопоставок вагонов: обеспечить организацию устойчивого сбыта» - прямая вина руководства объединения (бывшего ген.директора Подлесного А.С.).

Проект КД на 1992 год продемонстрировал тенденцию увеличения социально-экономической защиты трудящихся объединения по отношению к КД прошлых лет.

Конференция постановила:

1. Двухсторонние обязательства администрации и трудового коллектива объединения, принятые в 1991 г. считать в основном выполненными. Справку по проверке КД за 1991 г. и протоколы заседания комиссии по рассмотрению предложений и замечаний трудящихся на 1992 г. утвердить (прилагаются).

2. Принять к сведению, что невыполнение мероприятий КД 1991 г. перенесены в КД на 1992 г.

3. Обязать гендиректора Калугина П.А. привлечь к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в невыполнении КД. Информацию о принятых мерах довести до сведения трудового коллектива в срок до 15.08.92 г.

4. Утвердить проект КД на 1992 г., предложенный комиссией по заключению Коллективного договора объединения в результате переговоров между администрацией и профсоюзами. Поручить председателю профкома химиков ПО «Беларуськалий» З.Д. Михневич и председателю Совета представителей НПГБ РО ПО «Беларуськалий» Новику Н.Н. подписать КД от имени трудового коллектива.

5. Для решения предложений, не включенных в проект КД по вопросу введения доплат за неблагоприятные условия труда (при превышении предельно допустимой концентрации вредных веществ и пр. на рабочих местах)

заклучить соглашение с Белорусской республиканской ассоциацией специалистов по охране труда и БелНИСТИ по проведению аттестации рабочих мест для определения льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях при превышении ПДК и т.п.

6. Вопрос о передаче 60% стоимости основных фондов в собственность трудового коллектива решить после выхода Закона «О приватизации» и обсуждения на собраниях и конференциях трудовых коллективов в структурных подразделениях.

7. В самые сжатые сроки администрация и Совет предприятия должны внести дополнения в Устав предприятия по передаче части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива согласно ст. 63 Закона «О предприятиях РБ».

8. Конференция не возражает против введения персонализации государственного социального страхования для желающих работников ПО «Беларуськалий».

9. Выплачивать часть заработной платы трудящихся объединения в валюте или другими адекватными формами.

10. Установить продолжительность рабочей недели для работников, занятых на подземных работах – 35 часов, для всех остальных работников объединения 40 часов, с сохранением размера месячных тарифов, окладов. Рабочим временем дня подземных трудящихся является время с того момента, когда работник входит в клеть для спуска в шахту, доставку на участок, работу, доставку к стволу и выход из клетки после подъема, причем продолжительностью его не должна превышать 6-ти часов.

11. Производить ежемесячную индексацию заработной платы трудящихся ПО «Беларуськалий» пропорционально росту цен к предыдущему периоду на основании данных комиссии, специально созданной в объединении для отслеживания цен по промышленным и продовольственным товарам в городе. Ответственные: Новик, Калугин, Михневич.

12. Иные льготы могут вводиться за счет средств, заработанных коллективом рудоуправлений и цехов ПО «Беларуськалий».

13. Комиссии по заключению КД разработать мероприятия согласно предложениям, высказанным на конференции.

По второму вопросу.

Заслушав отчет по проведению ревизии финансово-хозяйственной деятельности ПО «Беларуськалий» председателя комиссии А.А. Довнара, отчеты членов комиссии, конференция констатирует, что на объединении отсутствует должный учет материальных ценностей, контроль за распределением товаров народного потребления. Поручить ген. директору Калугину П.А. в административном порядке с привлечением гос. органов и независимых экспертов разобраться с выводами комиссии по проведению ревизии финансово-хозяйственной деятельности ПО «Беларуськалий».

По третьему вопросу.

Заслушав информацию гл. инженера объединения Томчина Л.И. о работе комиссии по совершенствованию структуры управления ПО «Беларуськалий», конференция постановляет: Принять информацию к сведению. (Речь шла о закрытии 1 рудника – Автор).

По четвертому вопросу.

Заслушав и обсудив проект Положения комиссии по товарам народного потребления, предложенный делегатом конференции Захаровым Ю.А., конференция постановила: утвердить Положение комиссии по товарам народного потребления на ПО «Беларуськалий».

Председатель конференции Малахов,
секретарь Щербина.

Почему я так подробно описываю ситуацию на конференции от 15-17 июня 1992 г.? Потому, что вопросы, которые были внесены на конференцию, на то время были крайне остры и важны, и они нашли свое решение только частично. К сожалению, из всей постановляющей части был решен только вопрос рабочего времени и то частично, т.к. получение сменного задания и переодевание, приход к стволу для спуска в шахту не были решены. Так что было рано праздновать победу.

Шумиха и горячие споры, зачастую переходящие во взаимные обвинения, конечно не прошли даром. Появились в ходе обсуждения новые профсоюзные лидеры, я имею ввиду Юрия Красовского. Выходя на трибуну, он заявил: «Я готов перед вами встать на колени, только давайте примем решение, предложенное РО НПГБ». Имелось ввиду формирование заработной платы и персонализация средств по социальному страхованию. По рекомендации Геннадия Дроздова мы его приняли на работу заместителем председателя РО НПГБ ПО «Беларуськалий».

Конечно же, с приходом Юрия Красовского организация получила новый импульс в развитии, так как больше всего нас волновали вопросы оплаты труда. Как и каким образом будет выполняться решение о создании комиссии по отслеживанию цен в г.Солигорске и производиться индексация заработной платы в связи с ростом индекса цен? Прежде чем приступить к обсуждению данного вопроса, необходимо описать наше предложение.

Предложение об оплате труда

Оплата труда работников складывается из следующих основных показателей:

- размера минимального потребительского бюджета с учетом реальных условий восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью;
- квалификации работника (тарифной сетки);
- условий труда.

Размер минимальной заработной платы должен быть не меньше минимального потребительского бюджета с учетом восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью. Минимальный потребительский бюджет состоит из расходов на продукты питания (35%) и промышленные товары (65%). На переговорах с правительством было достигнуто соглашение о пропорции 48% - продукты питания и 52% - промышленные товары.

Набор продуктов питания, их стоимость рассчитывается исходя из биологических норм по сбалансированности белков, жиров, углеводов на восполнение энергии

ческих затрат по пяти группам интенсивности труда на основании таблицы из книги А.А. Покровского «Беседы о питании» (г.Москва, Экономика, 1986 г.):

- неработающие (пенсионеры и учащиеся) - 1900 ккал;
- поверхностные работники занятые небольшим физическим трудом в оптимальных условиях труда - 3000 ккал;
- поверхностные работники, занятые физическим трудом средней тяжести в допускаемых условиях труда 3200 ккал;
- поверхностные работники, занятые тяжелым физическим трудом, и подземные работники, занятые физическим трудом средней тяжести во вредных и опасных условиях труда - 3700 ккал;
- подземные работники, занятые особо тяжелым физическим трудом с повышенной опасностью 4300-4500 ккал.

Исходя из рациона норм потребления и текущих цен основных продуктов питания, рассчитывается минимальный потребительский бюджет на одного работника с учетом необходимости содержания семьи, минимальная заработная плата определяется умножением минимального потребительского бюджета на коэффициент 1,6, что соответствует статистическим данным о количестве нетрудоспособных иждивенцев.

На одну семью.

X – руб. – сумма питания для работника 1 разряда подземной группы при энергозатратах в 4300 ккал.

X умножаем на 1,6 – сумма за питание с учетом иждивенцев. Общая сумма расходов на товары и услуги $Y = X \times 1,6 \times 0,52 / 0,48$

$P = 1,6 X + Y$ = минимальная тарифная ставка рабочего первого разряда подземной группы.

Потребность в продуктах питания и их стоимость для подземной группы работников (составлена на основе таблицы из книги А.А. Покровского «Беседы о питании», см. ниже)

На основании данной корзинки, комиссия, созданная конференцией трудового коллектива ПО «Беларуськалий», должна была отслеживать цены в г.Солигорске и ежемесячно индексировать заработную плату (тарифную ставку 1 разряда).

№ п/п	Наименование необходимых продуктов	Потребность на месяц по физ. норме	Средняя цена за килограмм	Всего затрат (руб.) на 18.01. 2010	Всего затрат (руб.) на 17.11. 2010
1.	Мясопродукты: - мясо говядины, свинины, телятина; - колбаса вареная - колбаса п/к., с/к - сосиски	6,0 2,0 2,0 2,0	23'000 12'230 33'170 13'350	114'000 26'180 72'220 26'400	138'000 24'460 86'340 26'700
2.	Молочные продукты: - молоко 3,2% - сметана 25% - творог - сл. масло - сыр твердый	7,0 2,0 3,0 0,7 2,7	1'840 7'560 12'340 18'200 18'450	17'850 14'180 37'200 9'660 44'100	12'880 15'120 37'020 12'740 49'815
3.	Жиры	0,9	7'120	6'012	6'408
4.	Рыба и рыбные продукты	2,4	11'540	32'988	27'696
5.	Сахар и кондитерские из.: - конфеты	1,5 0,6	2'980 21'440	3'495 10'860	4'470 12'864
6.	Хлебобулочные продукты: - хлеб чёрный - макаронные из. - крупы	8,5 2,5 2,5	1'930 7'200 5'280	27'200 13'000 9'100	18'700 18'000 13'200
7.	Картофель	6,0	1'470	6'780	8'820
8.	Овощи: - капуста свежая - морковь - огурцы са. - помидоры - перец - свекла	4,6 2,0 1,5 1,5 1,5 2,0	1'160 2'130 8'140 5'800 12'130 1'070	5'014 2'220 14'790 12'705 23'340 1'780	5'336 4'280 12'210 8'700 18'195 2'140
9.	Яйца	9 шт.	3'530	3'420	3'300
10.	Фрукты: - яблоки - груши - изюм - курага - орехи - лимоны - апельсины - бананы - виноград - мандарины - грейпфрут - чернослив	1,0 2,0 0,5 0,5 0,5 1,5 1,5 2,0 2,0 2,0 2,0 0,5	5'700 7'660 10'200 11'890 30'725 6'990 5'450 4'390 12'260 7'640 11'260 18'190	4'000 17'000 5'050 6'500 10'500 9'750 7'500 9'000 21'000 13'140 13'540 8'250	5'700 15'320 5'100 5'945 15'362 10'350 8'175 8'780 24'520 15'280 22'520 9'095
	ИТОГО:			659'704	687'113

В бюллетене Белорусского Независимого профсоюза мы раньше публиковали расчёты потребительской корзины для работников РУП «ПО «Беларуськалий», по системе профессора Покровского. Необходимо подчеркнуть, что данная публикация, это расчёт реальной потребительской корзины, которая даёт работникам объединения иметь возможность представления о той тарифной ставке, которая необходима для учёта его физиологических и биологических потребностей. Если доходы работников при вычете основных расходов имеют положительный индекс (индекс жизни), тогда можно считать, что цель достигнута. Тогда мы с вами, имеем ту тарифную ставку, которая необходима работнику для нормального существования.

К сожалению, мы сегодня имеем реальную тарифную ставку 7-го разряда подземной группы (забой), которая ниже в сравнении с нашей потребительской корзине. Так, например: по нашей корзине, тарифная ставка 7-го разряда должна составлять 3 млн. 278 тыс. 976 руб. В реальности она на

объединении «Беларуськалий» составляет, только 1 млн. 302 тыс. 945 руб. при 20 сменах работы. Фабричная ставка 5-го разряда должна составлять 2 млн. 293 тыс. 406 руб., а на сегодняшний день она реально составляет 804 тыс. 030 руб. за 20 смен работы.

- 1. Месячная норма стоимость продуктов питания по розничным ценам, необходимых для восстановления суточных энергозатрат в 4300 калл, составляет 45% минимального потребительского бюджета (продовольственная корзина) -649222**
- 2. Средняя квартплата -180 000**
- 3. Затраты на промышленные товары и услуги за месяц на 1 работающего составляют 55% от минимального потребительского бюджета-798 232**
- 4. Минимальный потребительский бюджет (МПБ) равен тарифной ставке подземного рабочего 1 разряда-1627454**
- 5. МПБ равен тарифной ставке подземного рабочего 2 разряда к = 1,11 -1806473**
- 6. МПБ равен тарифной**

ставке подземного рабочего 3 разряда $k = 1,21 - 1969219$

7.МПБ равен тарифной ставке подземного рабочего 4 разряда $k = 1,37 - 2229611$

8.МПБ равен тарифной > ставке подземного рабочего 5 разряда $k = 1,55 - 2522553$

9.МПБ равен тарифной ставке подземного рабочего 6 разряда $k = 1,81 - 2945691$

10.МПБ равен тарифной >

ставке подземного рабочего 7 разряда $k = 2,01 - 3271182$

В пример приведены данные 2008 г. Учитывая то, что цены на потребительские товары и услуги выросли на сегодняшний день в три раза, то нетрудно посчитать самому, на начало 2013 года размер тарифной ставки 7 разряда составит более 9 миллионов рублей.

Вместо данного решения мы получили ответ от 27.10.92 г. за №23\587 на решение Совета представителей НПГБ за №30 от 30 сентября 1992 г., в котором сообщалось, что:

Конференцией трудового коллектива объединения при заключении КД на 1992 г. приняты решения, противоречащие действующему законодательству по вопросам социального страхования, выплаты части заработной платы в валюте или другими адекватными формами рабочего времени, порядка индексации заработной платы. Администрацией, в соответствии со ст. 10 Кодекса о Труде, разногласия по вышеуказанным вопросам направлены на рассмотрение вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органов. (Госкомпром, НПГБ, профсоюз работников химических отраслей промышленности)

за исх. № 23-6802 от 14.08.92 г.

Госкомпромом рассмотрены разногласия и письмом № 10/2593 от 21.08.92 г. сообщено, что позиция администрации основана на законодательных и нормативных актах, действующих в Республике. Поскольку решение вышеуказанных вопросов не входит в компетенцию администрации объединения, они переданы Госкомпромом в Совет Министров Республики Беларусь для рассмотрения в установленном порядке.

Ген. Директор П.А. Калугин 29.10.92 г.

Что, по сути, означало не выполнение решения конференции трудового коллектива по коллективно-му договору на 1992 г. Дальнейшее наше решение, что коллективные договора должны заключаться только автономно, было правильным. С 1993 года мы заключали их автономно.

Для полной картины происходящего приведу письмо государственного комитета по промышленности и межотраслевым производствам от 10.08.1992 г.

Руководителям предприятий, организаций.

Об установке базового уровня цен для дальнейшего расчета индекса потребительских цен.

За период с марта по июнь 1992 года цены на потребительские товары и услуги выросли, вопреки прогнозам, в 1,75 раза, а минимальная заработная плата в 1,8 раза, что полностью компенсировало населению рост потребительских цен за период с марта по июнь 1992 г. Совет министров постановлением от 29 июня 1992 года №461 «Об установлении базового уровня цен для дальнейшего расчета индекса потребительских цен» согласился с мнением Министерства финансов, государственного комитета по статистике и анализу, государственного комитета по труду и социальной защите населения о нецелесообразности проведения в июне 1992 года индексации доходов населения. Этим же постановлением установлено, что в дальнейшем индексация денежных доходов населения будет производиться исходя из индекса потребительских цен с применением в качестве базового уровня цен июня 1992 г.

Зам. председателя В.Г. Галко

Для выхода из сложившейся ситуации Советом представителей РО НПГБ была создана собственная комиссия по отслеживанию цен в Солигорске и расчета минимального потребительского бюджета (тарифной ставки 1 разряда). Ответственной по отслеживанию цен была назначена гл. бухгалтер РО НПГБ Киреева С.Н. Ежеквартально и ежегодно наниматель получал ежегодную величину минимального потребительского бюджета.

Что же касается средств, отчисленных на социальное страхование, то НППБ ПО «Беларуськалий» направил в адрес нанимателя ряд своих постановлений за № 27 от 09.09.92 г., №28 от 16.09.92 г., №10 от 10.09. 92 г., № 57 от 25.08.92 г., от 1.09.92 г., №40 от 29.07.92 г., №82 от 22.09. 92 г., касающихся выделения денежных средств, отчисляемых в фонд гос. страхования.

Ответ поступил следующего содержания:

Статьями 239-244 КЗоТ определена система государственного социального страхования. Постановлением №327 от 20.12.90 г. Советом Министров и Федерация профсоюзов Беларуси образовали фонд социального страхования, находящийся в ведении Совета Федерации профсоюзов Беларуси. Средства на социальное страхование, за вычетом расходов, перечисляются на счет Минского областного совета председателей профкомов профсоюза работников химических отраслей промышленности. По вопросу разделения остатка средств на социальное страхование между Федерацией профсоюзов Беларуси и Независимым профсоюзом горняков Беларуси объединение вышло с письмом (№31-7423 от 15.09.92) в обе эти организации. Получен ответ от ФПБ, что Госкомтрудом РБ совместно с ФПБ внесены предложения в Верховный совет Беларуси по изменению системы социального государственного страхования. По существующим в настоящее время законам объединение не вправе изменить порядок перечисления средств на государственное социальное страхование. Отчет о начислении средств социального страхования и их расходовании составляется в целом по предприятию. Так как нет разделения средств между двумя профсоюзами, то не может быть и двух счетов.

Сметой фонда накопления было предусмотрено приобретение спортивного инвентаря для обоих профсоюзов в сумме 400 тыс. руб. на год, а израсходовано за 9 месяцев 25 тыс. руб. Для использования остатка средств, профсоюзам предложено 2 варианта: представлять счета на приобретение инвентаря и объединение будет их оплачивать; распределить средства между двумя профсоюзами для перечисления на их счета.

От первого варианта профсоюз НПГБ категорически отказался. По второму вопросу нет совместного решения профсоюза химиков и НПГБ.

По товарам народного потребления от 02.12.1992 г. за №31/III Р – 92. получен ответ от Солигорской межрайонной прокуратуры, где сообщалось, что

Солигорской межрайонной прокуратурой проведена дополнительная проверка по поступившим из прокуратуры Минской области материалам комиссии профсоюзного комитета ПО «Беларуськалий» о разбазаривании денежных и валютных средств, злоупотреблении служебным положением должностными лицами объединения. Изложенные в материалах комиссии факты в ходе проверки не нашли своего подтверждения. За отсутствием состава преступления в действиях Подлесного А.С. и других должностных лиц объединения постановлением от 2 декабря 1992 г. в возбуждении уголовного дела отказано.

Старший следователь Р.Г. Мелешко.

По комнате № 506 от 30.11.92 г. за №18/п-92. получен ответ прокуратуры следующего содержания:

Межрайонной прокуратурой проведена проверка по фактам неоприходованных товаров народного потребления и продуктов питания, обнаруженных в комнате 506. По материалам проверки вынесено постановление об отказе в возбуждении уголовного дела.

Так вот, почти ни один вопрос не двинулся с места, и пришлось приложить немало усилий для практической реализации, хотя бы частично, ранее принятых решений. Более того, стали возникать и индивидуальные трудовые споры. Необходимо было принимать хоть какое-то решение по досудебному разбирательству, так как многие дела повисли в воздухе.

На наши неоднократные обращения все-таки мы получили ответ от 24.12.92 г. №02-08/205-3.

Ваше письмо, адресованное в Министерство юстиции РБ, рассмотрено Госкомтрудом РБ. Разъясняем следую-

щее. Комиссии по трудовым спорам, избранные в объединении в июне 1991 года на основании закона СССР от 11 марта 1991 г. «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров», в настоящее время правомочны рассматривать трудовые споры. Верховный Совет РБ принял 15 декабря 1992 г. Закон «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РБ». В соответствии со статьей 207 принятого Закона комиссии по трудовым спорам будут образовываться из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. Закон вступает в силу через месяц после его опубликования в Ведомостях Верховного Совета РБ. До вступления в силу указанного Закона на территории Республики действует закон СССР от 11 марта 1991 г. «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

Начальник Управления правового обеспечения регулирования труда и социальной защиты населения В.И. Кривой.



*И. Юргевич дает интервью М.Бабкиной ТВ "НІКА"
пл. Независимости, Минск 1992г.*

Естественно, на 2-ой Конференции РО НПГБ ПО «Беларуськалий» была принята попытка выработки стратегии развития РО НПГБ ПО «Беларуськалий». Конференция состоялась 17 июня 1992 г. Из 1681 члена НПГБ было выбрано 168 делегатов. На 1 января 1992 года у нас было 463 человека. После забастовки продолжительностью 44 дня мы значительно увеличили свою численность, и она составила более 1 тысячи членов профсоюза.

«... Люди должны знать, чего мы хотим, а лидеры сами, в первую очередь, должны понимать, чего они хотят. Не превращаться в политиков, здесь у нас внизу, в этом нет необходимости, с народом нельзя прятать за многословием свою позицию и истинные намерения. Мы те, кому судьба определила стать во главе шахтерского движения Беларуси и стать ядром Независимого профсоюза горняков Беларуси. И от того, какими качествами будет обладать это ядро, во многом будет зависеть качество всего профсоюза, и, не исключено, независимого рабочего движения Беларуси. Поэтому я обращаюсь к Вам и одновременно к самому себе. Давайте сообща учиться тому, чем нам нужно владеть. Учиться работать с людьми профессионально. Учиться их понимать. Учиться быть терпимыми и снисходительными. Учиться быть твердыми и жесткими. Учиться разумно все это сочетать.

Помните – вы в числе тех немногих, от кого началось независимое рабочее движение в республике и от кого идет путь к свободному человеку и к возрождению нации. Помните – неподкупность, искренность, бескорыстность, самоотверженность – рентабельны. То, что вы вложите в профсоюз, вам вернется и даже окупится. И вернется вам в ваших детях и внуках».

Из выступления председателя НПГБ
Ивана Вацлавовича Юргевича.

Характеризуя деятельность РО НПГБ ПО «Беларуськалий», необходимо отметить, что это был период становления организации как самостоятельной общественной силы, способной решать самые трудные задачи по

социальной защите трудящихся (членов профсоюза), и то, что мы сегодня имеем в отношении заработной платы, и есть результат нашей работы по социальной защите трудящихся от произвола номенклатуры. Результат забастовки положительный, так как на то время была реализована концепция формирования заработной платы. Я не стану останавливаться на всех перепетиях этой борьбы, но нужно отметить, что мы немного затормозились в решении задач по социальной защите шахтеров.



Во-первых, реализация идей персонификации социального страхования. Во-вторых, решение вопросов занятости. В-третьих, не реализована полностью концепция рабочего времени. В-четвертых, решить вопрос о приватизации жилья в отношении тех, кто проработал на предприятии длительное время и давно заслужил его, и естественно увязать эту передачу в собственность с последующим Законом РБ «О жилье».

После забастовки, конечно, нам нужно было заняться решением профсоюзных задач и отразить основополагающие моменты в КД. Но иногда по поводу стратегии развития профсоюза мы не находили общего понимания, были расхождения в целях и способах их реализации.

Резолюция Конференции РО НППГ ПО «Беларуськалий» от 17 июня 1992 г. гласила следующее:

Исходя из ситуации, сложившейся на данный момент в РО НППГ ПО «Беларуськалий», и во исполнение целей и задач, поставленных Уставом НППГ по защите прав и интересов членов профсоюза, конференция постановляет:

1. Уполномочить Совет представителей РО НПГБ ПО «Беларуськалий» заключить КД с администрацией объединения.

2. Утвердить комиссию по доработке КД в составе: Новик Н.Н., Горбацевич В.А., Захаров Ю.А., Коробов В.С., Дроздов Г.Н., Павлова И.Т., Богданова Д.И.

3. Утвердить комиссию по переговорам с Правительством РБ в составе: Юргевича И.В., Довнара А.А., Новика Н.Н., Горбацевича В.А., Павловича В.Ф., Королева А.П., Юркина В.Ф., Журавлева В.А., Зимина Н.В.



И. Юргевич выступает на митинге ст. Строитель, Солигорск 1992г.

4. Продолжить переговоры с Правительством РБ по реализации положений Временного соглашения от 24 апреля 1992 г. с требованиями:

а) утвердить на уровне Правительства концепцию расчета заработной платы, разработанную НПГБ, методики и периодичности ее перерасчета в связи с инфляцией;

б) обеспечить защиту трудящихся на случай дальнейшего сокращения производства;

в) до 1 июля 1992 г. войти в Верховный совет РБ с концепцией системы государственного социального страхования, предложенной НПГБ, и обязательного медицинского страхования;

г) определить срок и формы передачи в собственность трудового коллектива 60% основных фондов и прибыли.

5. Обратиться к рабочему (стачечному) комитету с просьбой о содействии при переговорах с Правительством РБ, а также по контролю за выполнением КД.

6. Поручить Совету представителей РО НППБ ПО «Беларуськалий» разработать положение о страховом забастовочном фонде и опубликовать его в газете «Калийщик Солигорска».

7. Обязать Совет представителей РО НППБ ПО «Беларуськалий» разработать план по развитию и расширению численности организации.

8. Поручить Совету представителей РО НППБ ПО «Беларуськалий» обратиться в городской исполком Солигорска с требованием предоставить помещение для исполнения уставной деятельности республиканских органов НППБ.

9. Одобрить работу ревизионной комиссии по рассмотрению хозяйственно-экономической деятельности администрации ПО «Беларуськалий».

10. Обратиться к гендиректору ПО «Беларуськалий» производить назначения всех должностных лиц на конкурентной основе, с применением тестирования и при участии соответствующих выборных органов НППБ.

11. Генеральному директору не заключать договор по передаче в аренду или изменению формы собственности производственных фондов и имущества объединения без согласования с соответствующим выборным органом НППБ и аннулировать ранее заключенные договора, наносящие ущерб объединению или интересам трудящихся объединения.

12. На конференции трудового коллектива ПО «Беларуськалий» переизбрать Совет предприятия.

13. Разработать положение об ответственности руководителей, администраторов и других должностных лиц за подписанные ими документы и невыполнение положений КД.

14. Выступить в трудовых коллективах с предложением об отзыве депутата Верховного Совета РБ В.Сопронова.

15. Генеральному директору совместно с Исполнительным бюро РО НПГБ и специалистами ПО пересмотреть и откорректировать должностные инструкции всех трудящихся объединения.

Стоит заметить, что конференция еще раз подтвердила основные направления деятельности НПГБ ПО «Беларуськалий»:

1. Концепцию формирования заработной платы.
2. Персонификацию средств на страхование.
3. Передачу в собственность основных фондов предприятия.
4. Программу роста численности организации и создания забастовочного фонда.
5. Решение вопроса занятости трудящихся.

Конечно же, необходимо было принимать какие-то односторонние действия РО НПГБ по решению данных вопросов, тем более, что мы уже имели ряд документов, которые не давали возможность реализации наших планов. Поэтому на заседании Совета представителей НПГБ ПО «Беларуськалий» так или иначе всегда ставился вопрос по выполнению решений Совета представителей НПГБ и съезда НПГБ. Например



Участники одного из первых международных семинаров для профсоюзных лидеров в Литве

27.11.1992 г. на Совете представителей принимаются первые вопросы, которые запускают механизм реализации планов НППГБ в будущем.

1. О премировании освобожденных работников РО НППГБ ПО «Беларуськалий».

По КД в смете расходов предусмотрено премирование освобожденных профсоюзных работников в размере 375 тыс. рублей. Однако, принято решение отказаться от получения премий из средств предприятия профсоюзными работниками РО НППГБ и потребовать переводить эти деньги на счет бухгалтерии НППГБ для аккумулирования этих средств с последующим переводом их на персонафикацию членов НППГБ.

На протяжении трех лет мы аккумулировали эти средства, и в последующем они ушли на открытие персонафицированных счетов каждому члену РО НППГБ на дополнительную пенсию. Естественно, что еще пришлось добавлять финансовые средства из профбюджета РО НППГБ.

2. Потребовать от администрации производить индексацию заработной платы работников, исходя из реального положения цен на продукты питания и промышленные товары в г. Солигорске, входящих в потребительскую корзинку.

Было принято решение о создании комиссии по отслеживанию цен и ежеквартальной передаче этих сведений в адрес нанимателя.

3. Направить технического инспектора труда РО НППГБ на 3 РУ для проверки проведения аттестации рабочих мест. Это было одним из главных требований РО НППГБ по проверке условий труда и принятия решений по уменьшению превышения ПДК и ПДН.

4. Потребовать от отдела ВЭС технико-экономического обоснования выгоды заключения контрактов. Направить письмо в контрольную палату ВС РБ с просьбой о проведении проверки экономической выгоды заключения контрактов по закупкам.

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Самым важным вопросом было заключение КД в 1993 г. Подготовка к заключению КД длилась долго. Необходимо было выработать не только формат переговоров, но и определиться по всей методике переговорного процесса, выработать регламент заседаний. Много помощи оказывали наши коллеги из польского профсоюза «Солидарность» и немецких профсоюзов через фонд Ф.Эберта в Минске, с помощью которого проводились образовательные мероприятия для членов профсоюза.

На Исполнительном бюро РО НПГБ ПО «Беларуськалий» разрабатывались целые программы действий в этой области. Главное, что мы сумели опреде-



Профсоюзная газета «Салідарнасць»

литься и выработать те методические указания, которые сформировали не только позицию Независимого профсоюза (она была уже определена документами НПГБ), но и порядок, и процедуру проведения всего этого процесса.

Переговоры по КД будут вестись параллельно с переговорами по Тарифному соглашению. Профсоюз ставит подпись под своими предложениями после того, как каждая позиция получит четкое определение, и те, кто профсоюз уполномочил подписать документ, будут уверены, что люди, доверившиеся профсоюзу, получают все оговоренное в договоре. До переговоров каждая из сторон формирует свою команду участников переговоров и под-

готовливает свой проект КД. Команда профсоюза проводит опрос работников предприятия (членов профсоюза), чтобы выяснить их пожелания или требования. Исполнительным бюро НППГБ принимаются от работников и передаются письменные предложения и заявки по проекту КД в комиссию НППГБ. После того, как проект КД будет готов, он должен быть предоставлен членам профсоюза для обсуждения. Публикация его в средствах массовой информации (бюллетень «Рабочему», газета «Солидарность») – обязательна! Очень существенно, чтобы во время переговоров высказывалось мнение профсоюза одним и тем же членом переговорной команды от НППГБ, присутствовала четкость и ясность позиции по конкретному предложению в КД. Если этого не придерживаться, администрация может выявить слабости профсоюзной команды. Избранные в команду для переговоров по КД должны понимать, что их успех определяется не их опытом в переговорах, не способностью речами обосновать предложение профсоюза, а целостностью команды, готовой выступить по принципу: один за всех и все за одного.

Довольно искусно и умело вели переговоры от НППГБ Анатолий Лягуш и Александр Королев. Для полной картины приведу в качестве примера протокол комиссии из уполномоченных представителей администрации и членов НППГБ от 18.03.1993 г.

Присутствовали:

от администрации – 8 чел.; от НППГБ – 9 чел.

Повестка дня

1.Процедурные вопросы.

2.Обсуждение проекта КД, предлагаемого НППГБ на 1993 г.

По первому вопросу слушали т. Королева А.П., Новика Н.Н., Лягуша А.В.

Решили: Для освещения хода переговоров может даваться информация в СМИ из подписанного обеими сторонами протокола заседания уполномоченных представителей.

2.По трактовке и перечню наниматель и администрация считает, что этот вопрос в достаточной мере освещен

в законодательных актах РБ и не является предметом переговоров.

По п.3.3. к согласию не пришли. Предложенное администрацией – записать пункт в следующей редакции: изменение трудового договора по инициативе нанимателя допускается с письменного согласия работника.

Предложение НПГБ – оставить в прежней редакции.

По п. 3.4. Пришли к соглашению изложить в следующей редакции: наниматель не имеет права требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ст. 26 и 27 КЗоТ РБ.

По п. 3.5. к соглашению не пришли. Предложение администрации – каждый вид перевода изложить отдельными пунктами. Предложение НПГБ – оставить в прежней редакции.

По п. 3.6. НПГБ предложил перенести этот пункт в пятый раздел и рассмотреть его в контексте этого раздела.

По п. 3.7, 3.7.1. Не пришли к согласию. Администрация предложила изложить в следующей редакции:

3.7.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 33 п. 2,3,4,7,8; ст. 254 п.1,3 КЗоТ РБ) не допускается без согласия профсоюзного комитета. В случае повторного совершения прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического и токсического опьянения, хищения в любом сочетании, если с момента первого их совершения прошло не более 1 года, (а также по ст 33 п.1 КЗоТ РБ) увольнение допускается с уведомлением профсоюзного комитета. Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее 1-го месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета.

3.7.2. Мнение НПГБ: окончательную редакцию обсудить на последующих заседаниях комиссии.

3.7.3. По п. 3.7.3. Пришли к соглашению изложить в следующей редакции:

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в п. 3.6 ст. 29, в п.п 2.6 ст. 33, а также вследствие нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 32) ра-

ботнику выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка.

По п. 4.1 к соглашению не пришли. Администрацией предложено изложить в следующей редакции: Рабочее время – это часть календарного времени, когда работник, согласно распорядку рабочего дня и графика сменности должен находиться на рабочем месте и выполнять порученную работу, в том числе прием-сдачу оборудования. Это предусмотрено инструкциями, утвержденными в установленном порядке. Для подземных рабочих в рабочее время включаются также нормативное время передвижения от нулевой отметки ствола до рабочего места и обратно.

Предложение НППБ – оставить в прежней редакции.

По п. 4.2. к согласию не пришли. Предложение администрации – изложить в следующей редакции: Установить продолжительность рабочей недели с учетом п 4.1: для подземных рабочих 35 часов, для остальных рабочих 40 часов.

Предложение НППБ – оставить в прежней редакции.

По п. 4.3. к согласию не пришли. Предложение администрации – исключить, т.к. изложено в предложении администрации по формулировке п. 4.1.

По п. 4.4. Пришли к согласию – изложить в следующей редакции: Работнику, привлекаемому по производственной необходимости к дежурству на дому и для выезда на работу по вызову с целью организации погрузочно-разгрузочных работ, предотвращению или ликвидации стихийных явлений, простоев, производственных аварий, несчастных случаев, производить оплату из расчета 0,5 сменной тарифной ставки (оклада) на основании справки руководителя структурного подразделения.

По п. 4.5 пришли к согласию – этот пункт исключить.

По п. 4.6. к согласию не пришли. Предложение администрации – изложить в следующей редакции: Время выдачи и получения заданий в случае не включения его в рабочее время оплачивается из расчета 0,75 тарифной ставки (оклада) повременщика, соответствующего его разряду с нормальными условиями труда. Это время не может превышать 20 минут в смену.

Предложение НППГБ - оставить прежнюю редакцию.
Сопредседатели: А. Журавков; А. Лягуш
Секретари: Т. Морозова; А. Королев; В. Горбацевич

Как видно из протокола, переговоры по заключению коллективного договора были длительными и тяжелыми. Иногда в ходе заседания решалось не более двух, трех вопросов. Большинство вопросов переносили на другие заседания. Но подкупало то, что профсоюз отстаивал свои интересы как никогда смело. Мы строго и принципиально отстаивали те цели и задачи, которые были внесены в протокольные документы. Самое сложное было принять концепцию по оплате труда работников ПО «Беларуськалий». Для согласования этого пункта потребовалось не одно заседание комиссии по заключению коллективного договора. По нему была принята сама основа данной концепции оплаты труда. В последующие заседания весь процесс переговоров был направлен на реализацию механизма данной концепции. Сразу подчеркну, что принять в полном объеме, так, как было закреплено во временном соглашении, нам не удалось. Руководители предприятий, организаций получили Постановление государственного комитета Республики Беларусь по промышленности и межотраслевым производствам от 10.08.1992 года «Об установлении базового уровня цен для дальнейшего расчета индекса потребительских цен». Естественно, что переговорщики со стороны администрации настаивали на выполнении данного постановления.

Суть данного постановления.

Совет Министров постановлением от 29 июня 1992 года № 461 «об установлении базового уровня цен для дальнейшего расчета индекса потребительских цен» согласился с мнением Министерства финансов, государственного комитета по статистике и анализу, государственного комитета по труду и социальной защите населения о нецелесообразности в июне 1992 года индексации доходов населения.

Этим же постановлением установлено, что в дальнейшем индексация денежных доходов населения будет производиться исходя из индекса потребительских цен с применением в качестве базового уровня цен июня 1992 года.

Принято к сведению руководством.

Секретарь председателя Г. Ганка.

По сути это означало, что потребительская корзина НППБ перестала работать. К тому же, тарифное соглашение с нашей концепцией в области оплаты труда так и не удалось принять.

27.05.1993 года в протоколе №25/9 на заседании комиссии из уполномоченных представителей нанимателя и НППБ было зафиксировано обсуждение вопроса об оплате труда.

Рассмотрев п. 5.1 к соглашению не пришли, т.к. представители нанимателя настаивали на своей редакции данного пункта: «Размер минимальной заработной платы определялся исходя из минимального потребительского бюджета с учетом реальных условий восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью, и утверждается Верховным Советом Республики Беларусь.»

По состоянию на 01.05.1993 года в производственном объединении тарифная ставка повременщика промышленной группы горнохимической промышленности с нормальными условиями труда 1 разряда установлена в размере 15 481 рубль. Минимальная заработная плата на 1.05.1993 года 14.000 рублей.

Дальнейшее построение системы оплаты труда основывается на установлении оплаты за квалификацию работ путем тарифного коэффициента и оплаты за условия труда в соответствии с тарифным коэффициентом (для подземных рабочих -1,7; забойщиков - 1,9; на поверхности шахт и обогащения – 1,4). Для остальных рабочих по условиям труда на основании аттестации рабочих мест.

Предложение НППБ: в первом абзаце пункта слова «и утверждается Верховным Советом Республики Беларусь» не включать.

По п. 5.2 к согласию не пришли. НППБ было предложено исключить текст в редакции нанимателя, так как

порядок организации оплаты труда оговорен в п. 5.1. Также было предложено отклонить рассмотрение раздела «Об оплате труда», так как необходимо выработать единое мнение по данному разделу. Особое мнение высказал представитель НПГ 4 РУ Богданов Д.И., когда сообщил, что участия в переговорах по данному разделу он больше принимать не будет, ибо считает, что раздел «оплаты труда» и заложенная в нем концепция оплаты труда не отвечает требованиям сегодняшнего дня. В итоге, он предложил почасовую оплату труда.

Необходимо добавить, что уже были небольшие подвижки в решении данного вопроса, так как 15.04.1993 года по протоколу 18/3 вообще не было ни какого прогресса в принятии решений.

По пунктам 5.1, 5.11, 5.1.2, 5.1.3, 5.2, 5.3. к согласию не пришли ни по одному из них.

15.07.1993 года на очередном заседании, где уже присутствовал представитель БКДП (Белорусского конгресса демократических профсоюзов) – юрист, референт профсоюза Потапович А.С., мы достигли частичного согласования и принятия пунктов.

По п. 5.1. решили изложить в следующей редакции: при формировании оплаты труда для работников учитываются следующие факторы:

5.1.1. размер минимального потребительского бюджета с учетом реальных условий восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью;

5.1.2. квалификационные требования работника;

5.1.3. условия труда;

5.1.4. сложившийся уровень заработной платы на предприятии;

5.1.5. объем выпускаемой продукции;

5.1.6. уровень производительности труда;

5.1.7. необходимость сохранения рабочих мест;

5.1.8. сравнительный уровень заработной платы на других предприятиях.

После обсуждения п. 5.3 решили: «Учитывая, что в процессе переговоров представители двух сторон пришли к мнению, что новая концепция оплаты труда, предло-

женная НППБ, имеет много неясностей для обеих сторон, в конечный договор на 1993 год ее не включать, НППБ совместно с нанимателем доработать до конца 1993 года проект положения, основываясь на ранее принятых пунктах 5.1; 5.2 взамен ныне действующих тарифных ставок. После разработки положения наниматель с участием НППБ обязуется провести его апробацию в структурных подразделениях, после чего, при необходимости, включить его в коллективный договор и вынести на обсуждение конференции трудового коллектива».

22.07.1993 года пришли к согласию, что в протоколе от 15.07.1993 года в пункте 5.3 вместо слов «без увеличения средств на оплату труда» заменить «в пределах имеющихся средств»; после слов «обязуется провести» дописать «в I квартале 1994 года». Далее по тексту.

Окончательный вариант формирования заработной платы по ПО «Беларуськалий» приобрел следующий вид: при формировании оплаты труда для работников учитываются следующие факторы:

1. размер минимального потребительского бюджета с учетом реальных условий восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью;

2. квалификация работника;

3. условия труда;

4. сложившийся уровень заработной платы на предприятии;

5. объем выпускаемой продукции;

6. уровень производительности труда;

7. необходимость сохранения рабочих мест.

Несмотря на все эти ограничения, профсоюз добился главного: потребительская корзинка, предложенная НППБ, стала действовать! Размер минимальной заработной платы стал определяться, исходя из минимального потребительского бюджета, с учетом реальных условий восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью и утверждается Советом Министров Республики Беларусь.

С целью поддержания реального уровня заработной платы производить корректировку (повышение) действующих на момент заключения коллективного до-

говора тарифных ставок (окладов) пропорционально индексу роста цен, если за период после их последнего повышения рост розничных цен на потребительские товары и услуги составил более 7%.

Повышение тарифных ставок (окладов) осуществлять с 1 числа месяца, следующего за месяцем опубликования индекса цен Министерства статистики и анализа.

Обеспечить рост реальной заработной платы соответственно росту объемов производства товарной продукции нарастающим итогом с начала года в сопоставленных ценах к соответствующему периоду предыдущего года. При наличии свободных средств в образованном по нормативу фонде заработной платы, направлять их на увеличение выплат по вознаграждению за выслугу лет или на увеличение премиальных выплат.

Часть валютного дохода объединения выплачивать работникам в форме, не противоречащей законодательству и в соответствии с Положениями, согласованными с профсоюзом.

Нужно отметить, что законодательством Республики Беларусь «О валютном регулировании» было запрещено свободное хождение валюты. Поэтому часть валюты шла на закупки товаров народного потребления с последующей выдачи работникам производственного объединения в соответствии с разработанным и согласованным с профсоюзом Положением. Хотя позиция собственника (нанимателя) расходилась в этом вопросе с позицией профсоюза.

Необходимо отметить, что наниматель весьма упорно и настойчиво предлагал упростить раздел КД в вопросе оплаты труда. Даже в 1996 году в проекте КД нанимателя была оплата труда изложена в следующей редакции:

п. 2.32. установить размер минимальной заработной платы в ПО «Беларуськалий» в размере 525 тысяч рублей (по состоянию на 18.07.1996 года). При увеличении минимальной заработной платы (тарифной ставки 1 разряда) в Республике Беларусь пропорционально увеличивать размер минимальной заработной платы в ПО «Беларуськалий».

В данном предложении речь не идет ни о потребительской корзине, ни об увеличении премирования работников или увеличении выплат по вознаграждению за выслугу лет. Но главное - нет основы в поддержке реального, а не минимального уровня оплаты труда. С таким подходом профсоюз никак не мог согласиться и отступить от своего!

Вспоминается группа наших переговорщиков по заключению КД: А. Королев, Ю. Красовский, Г. Дроздов, И. Бирюк, В. Горбачевич, Д. Богданов, Л. Прима, В. Журавлев и постоянный наш представитель А. Лягуш. Конечно, мы привлекали к этой работе и других представителей нашего профсоюза. Это И. Корпалов, М. Коваленя, Т. Подлюзня, С. Ерашов, В. Павлович, Г. Разумовский и другие.

В 1993 году произошло переименование нашей организации в связи с изменением названия республиканского профсоюза НППГ на БНП. Наша организация приобретает имя РО НППГ вместо НППГБ.

Во-первых, сохраняется преемственность. Во-вторых, наши профсоюзные структуры приобретают самостоятельность. Например, первичная профсоюзная организация НППГ 4-РУ имеет свой расчетный счет в банке и перечисляет в РО НППГ ПО «Беларуськалий» - 25% профсоюзных взносов от 1% собранных с членов профсоюза.

Но вернемся к нашим переговорам в 1993 году и посмотрим, чего еще смог добиться профсоюз в ходе переговорного процесса. Необходимо, наверное, пройти по разделам и выбрать основные вопросы, решение которых повлияло на каждого члена профсоюза, улучшив его социальные гарантии и оплату труда.

Трудовые отношения

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 33 п. 1,2,3,4,7,8; ст. 254 п. 1,2,3 КЗОТ) не допускается без согласия соответствующего руководящего органа профсоюза.

В случае повторного совершения прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения, хищения (в любом

сочетании, если с момента первого их совершения прошло не более 1 года), а также по ст. 33 п. 1 КЗОТ Республики Беларусь, увольнение допускается с уведомления соответствующего руководящего органа, профсоюза.

Графики сменности утверждаются руководителями цехов, подразделений по согласованию с профсоюзом и доводятся до сведения рабочих и служащих, как правило, не позднее, чем за два месяца до введения их в действие. Графики сменности, не согласованные с соответствующим руководящим органом профсоюза, не имеют юридической силы.



Совместный митинг БНП и ФПБ на ст. Строитель, Солигорск, 2002 г.

Нормы выработки могут быть пересмотрены в ту или иную сторону по согласованию с профсоюзом. Профсоюз добился контроля над ситуацией в случае попытки необоснованного увольнения работника. Для того, чтобы получить возможность уволить работника, необходимо добиваться согласия соответствующего профсоюзного органа. Имея большой практический опыт, могу сказать, что добиться введения данной нормы в коллективный договор было очень трудно.

Более того, даже при увольнении по п.5 или 6 ст. 33 КЗоТ (пьянство и хулиганство) профсоюзом изучались все аспекты вопроса – характеристика работника, чем был вызван этот поступок, мотивы и предпосылки такого

проступка, семейное положение работника. Давать право на увольнение или нет решалось коллегиально и принималось решение большинством голосов присутствующих выборных членов профсоюза.

Что касается графиков сменности, мы упорядочили



режим рабочего времени и времени отдыха работника, тем самым обеспечили не только сбалансированный ритм «работа – отдых», но и в какой-то степени сбалансировали здоровье работника.

Рабочее время

п.4.2. для рабочих, занятых на подземных работах и других производствах, где в соответствии «со списком производств, работа в которых дает право на дополнительный отдых и сокращенный рабочий день», предусмотрен сокращенный рабочий день, продолжительность рабочего времени устанавливается 38 часов в неделю. Для остальных работников, продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

п. 4.6. Время выдачи и получения сменного задания в случае не включения его в рабочее время оплачивается работнику из расчета 0,75 тарифной ставки (оклада) повременщика, соответствующей его разряду

с нормальными условиями труда. Это время не может превышать 20 минут в смену.

п. 4.15. смена в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной сменой (ночным является время с 10 часов вечера до 6 часов утра).

Протокол от 20.05.1993 года.

Конечно, одним из важных достижений было установление общего выходного дня – воскресенья. Для производств с непрерывным циклом работ это сделать было не так просто. Но, тем не менее, борьба, которая началась с 1989 года, получила свое окончательное решение. Были установлены перерывы для отдыха на рабочих местах продолжительностью 10 минут через каждые 50 минут работы для работников, занятых тяжелым ручным трудом.

Предусмотрено в ночную и другие смены время на обеденный перерыв (не более 20 минут), не включаемые в рабочее время.

В дополнение к вопросам оплаты труда, решенным в КД, необходимо отметить, что были закреплены сроки выплаты заработка. Обеспечивалась выдача заработной платы через сберкассы не позднее 25 числа каждого месяца. При несоблюдении этого срока за каждый день просрочки выплаты заработной платы трудящимся выплачивается пеня в размере 1%. Предусматривалась выдача аванса всем желающим в размере не менее тарифной ставки (оклада) за период отработанного времени в первой половине месяца.

Сегодня такая проблема не актуальна, а тогда задержки по выплате заработной платы были обычным делом. На производственном объединении «Беларуськалий» после внесения данной нормы в КД задержка выплаты заработной платы была только однажды. За дни задержки была выплачена пеня. Поэтому данная норма, которая была прописана в КД, была просто остро необходима.

Пунктом 5.19. устанавливалась для работников промышленно – производственного персонала (кроме ВОХР), доплата за работу в вечернюю и ночную смены: рабочим сдельщикам соответственно 30% и 50% тарифной ставки (оклада). По КЗоТ – 20% и 30%.

П.5.21. привлечение работника на работу вне графика работы в выходные и праздничные дни допускалось только с личного согласия работника (кроме случаев, предусмотренных ст. 63 и 65) с оплатой в размере 3-х кратного дневного заработка. При работе в праздничные дни согласно графику выходов оплата производилась в 2-х кратном размере. В соответствии с КЗоТ Республики Беларусь оплата вне графика в 2-х кратном размере.

Пунктом 5.22. гарантировалась оплата труда не ниже размера тарифной ставки в случае простоя не по вине работника, приезда на рабочее место и невозможности использовать работника в текущую смену. Простои учитываются с момента объективной информации о простое ответственному лицу.

П. 5.23. работникам, работающим на комплексах и комбайнах, других машинах и механизмах, у которых истек срок амортизации, могут вводиться (когда одна из сторон является инициатором) исходя из конкретных условий понижающие коэффициенты к нормам выработки по согласованию с профсоюзом.

П. 5.26. начисление вознаграждения за выслугу лет и по итогам работы за год (13 заработной платы) производится на основании разработанных положений. Стоит отметить, что выслуга выплачивается один раз в год. После обсуждения данных вопросов и согласования Положения, выплаты стали производиться ежеквартально, а за тем – ежемесячно.

Коэффициенты по выплате первоначально были 3,5 а затем мы подошли к 5.1. Сегодня они составляют 4.7.

Лишение работника вознаграждения за выслугу лет полностью или частично не допускается.

П. 5.27. установление доплат, надбавок, льгот, выплата премий, оказание материальной помощи, выдача ссуд производится в пределах заработанных коллективом средств и по согласованию с профсоюзом.

П. 4.17. сверхурочные работы оплачивать в 2,5 – кратном размере, начиная с первого числа.

П. 5.6. при временном переводе на другую работу по производственной необходимости, в том числе из одной

горнодобычной бригады в другую, оплата производится по выполняемой работе, но не менее среднего заработка (на весь срок перевода).

Работникам, переводимым по состоянию здоровья, в связи с профзаболеванием (по заключению МРЭК) на более легкую работу, гарантируется средний заработок по последнему месту работы в течении 0,5 года.

П. 8.26. предоставлять беспроцентную ссуду молодым семьям (состоящим в первом браке), воспитанникам детских домов и интернатов для обзаведения хозяйством в пределах суммы, предусмотренной сметой.

Протокол от 29.04.1993 года.

П. 5.13. раз в год производить выплату единовременных пособий неработающим пенсионерам, бывшим работникам объединения, неработающим инвалидам по травме на производстве, профзаболеваниям, семьям погибших на производстве согласно разработанным положениям, согласованным с профсоюзом. Выплату производить после перерегистрации пенсионеров и в пределах выделенных средств.

Протокол от 02.12.1993 года.

По соглашению сторон вводится аккордная система оплаты труда на основе договора.

Отпуска

П. 6.1. установить продолжительность очередного отпуска для работающих на предприятиях отрасли не менее 24 рабочих дней (основной отпуск работающих с ненормированным рабочим днем – 18 рабочих дней). Дополнительные отпуска, связанные с тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, за работу в многоменном режиме и ненормируемый рабочий день суммируются с утвержденными выше отпусками.

П. 6.2. работникам рудников, обогатительных фабрик, ТЭС, котельных цехов предоставлять очередные отпуска согласно постановления Совета Министров СССР и ВЦПС от 02.07.1990 года №647, Госкомтруда СССР от 01.01.1990 года №20 и от 05.02.1991 года №25.

Для забойной группы отпуск составляет - 66 дней, из

них основной – 28, дополнительный – 38 дней.

Дополнительный отпуск включает:

- за работу в подземных условиях – 24 дня,
- за работу с вредными условиями труда – 14 дней.

П. 6.3. рабочим, служащим вспомогательных цехов, выполняющим в отдельные периоды времени работу на рудниках, обогатительных фабриках и других вспомогательных цехах, с вредными условиями труда, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и работникам указанных цехов, за фактически отработанное время, согласно данным учета времени, отработанного во вредных условиях труда.

Продолжительность отпуска работающим на шахтной поверхности и обогащении во вспомогательных цехах и других подразделений не более 42 календарных дней.

Протокол от 15.04.1993 года.

П. 6.7. установить минимальный основной отпуск для работающих инвалидов продолжительностью один календарный месяц с 1 января 1993 года за период 1992 года.

П. 6.8. женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка – инвалида, предоставлять первоочередное право использовать ежегодный отпуск в любое удобное для них время.

П. 6.9. предоставлять работникам (по соглашению сторон) отпуска без содержания по их заявлениям.

П. 6.10. всем женщинам - работникам по желанию предоставлять дополнительный выходной день в течении календарного месяца без права переноса на последующие месяцы с оплатой 50% тарифной ставки (оклада), а женщинам, имеющим двух и более детей, а так же ребенка-инвалида, предоставлять дополнительный один день с оплатой в размере тарифной ставки (оклада).

П. 6.13. предоставлять дни оплачиваемого отпуска, если работник не находится в очередном отпуске (в дни свершения события) по тарифным ставкам (окладу):

- при смерти супруга (супруги), детей, родителей своих и супруги, родных братьев и сестер – 3 дня.

Предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- для организации собственной свадьбы – 2 дня;

- мужу при рождении ребенка – 1 день;
- при переселении – 1 день;
- при достижении юбилея (50 и 60 лет) – 1 день без сохранения заработной платы.

П.6.16. график отпусков составляется нанимателем с учетом производственной необходимости и пожелания работника. График согласовывается с профсоюзом и доводится до коллектива за 15 дней перед началом следующего года.

Протокол от 15.04.1993 года.

Жилье

П. 8.7. осуществлять ввод жилья в пределах согласованных объемов по договору с подрядчиком.

П. 8.2. обеспечить всех поступающих в объединение молодых работников местом в благоустроенных общежитиях.

Жилищное строительство осуществляется согласно программе, утвержденной генеральным директором по согласованию с профсоюзом.

Распределение жилья, построенного за счет средств предприятия или его долевого участия в строительстве, а также распределение временного жилья согласовывается с профсоюзом.

П. 8.6. производить доплату трудящимся объединения, имеющим семьи, состоящим на учете по улучшению жилищных условий и проживающих на частных квартирах, за период до первого предложения жилья или получения временного жилья ежемесячно в размере 50% минимальной заработной платы РБ одному из членов семьи.

Протокол от 22.04.1993 года.

П. 7.2. осуществлять передачу предприятий из государственной в иную форму собственности после рассмотрения предложенного варианта на собрании трудового коллектива и после одобрения его двумя третьими членов коллектива. Уволенный по сокращению штатов работник, проработавший на предприятии не менее 5 лет, при проведении в последующем приватизации предприятия пользуется теми же права-

ми и льготами, что и работающий на нем, если иное не предусмотрено законодательством.

П.7.10.4. в случаях осуществления мероприятий по сокращению численности или штатов, высвобожденным работникам выплачивать в установленном порядке выходное пособие. При переводе внутри предприятия за работником сохраняется в течении месяца средняя заработная плата в случае ее снижения. В случае увольнения работника по сокращению численности или штата, если ему не предлагалась никакая другая работа или переобучение профессии, о чем составляется протокол комиссии и утверждается генеральным директором, выплачивать средний заработок в течении года (с момента увольнения). Средний заработок выплачивается за счет средств структурного подразделения, откуда работник сокращен, в день выплаты заработной платы по предъявлению трудовой книжки и паспорта.

П.8.9. работников, получивших травму на производстве или профзаболевание, обеспечить необходимым санаторно – курортным лечением или компенсировать расходы по санаторно – курортному лечению в случае приобретения путевки вне объединения в пределах СНГ.

П.8.8. в случае смерти трудящегося или члена семьи (жены, мужа, детей, отца, матери, родителей мужа жены) оказывать материальную помощь в сумме 5 минимальных заработных плат по Республике Беларусь и 3 минимальные заработные платы по Республике Беларусь на члена его семьи.

П.8.12. всем трудящимся объединения выплачивать ежемесячную дотацию для компенсации на удорожание питания в размере, предусмотренном приказом – постановлением.

Долгое время эта сумма составляла 16 тысяч белорусских рублей. По мнению работников реализовывалась возможность пользования горячим питанием под землей или горячим питьем (чай, кофе и другое) за личный расчет.

П.8.13.1. обеспечить трудящихся, работающих на рудоуправлениях, а также имеющих разъездной характер

работ (в городе) проездными билетами с компенсацией в размере не менее 60% стоимости билета по спискам структурных подразделений или выдавать такую же сумму, если он проживает в сельской местности и не приобрел городской билет.

Протокол уполномоченных от 22.04.1993 года.

П.8.21. распределение товаров народного потребления производить согласно положения, разработанного комиссией и согласованного с профсоюзом.

Из протокола совместного заседания нанимателя и профсоюзов от 17.02.1994 года.

При увольнении работников с сокращаемых рабочих мест предоставлять возможность назначения льготной пенсии за счет предприятия за один год до наступления пенсионного возраста (для работников рудника: женщинам в 44 года, мужчинам в 49 лет при стаже работы на подземных работах не менее 7,5 лет и 10 лет соответственно, для работников СОФ – женщинам в 49 лет, мужчинам в 54 года при стаже работы на СОФ – не менее 10 лет и 12,5 лет соответственно).

За этими работниками не сохраняется гарантия на последующее трудоустройство.

П. 10. при отказе работника перейти с сокращенных рабочих мест на другую работу (с учетом полученных льгот и гарантий) и увольнение его, вследствие этого сокращения штатов, выплачивать выходное пособие в следующих размерах:

при стаже работы

- до 15 лет – 4 месячный средний заработок,
- свыше 15 лет до 20 лет – 5 месячный средний заработок,
- свыше 20 лет до 25 лет – 6 месячный средний заработок,
- свыше 25 лет – 7 месячный средний заработок.

При выплате выходных пособий учитывается суммарный стаж работы в ПО «Беларуськалий». Для работников, которые увольнялись с объединения за виновные нарушения, учитывается непрерывный стаж. Выходное пособие по желанию работника может выплачиваться общей суммой или по частям (один раз в месяц) размером не ниже десяти минимальных заработных плат в

Республике Беларусь. Все указанные льготы и гарантии не распространяются на работников, достигших полного пенсионного возраста.

Конечно, данная редакция этого пункта была не совершенна, и пришлось довольно продолжительное время работать по доработке этого пункта, пока окончательно он не приобрел тот вид, с которым мы работаем и сегодня.

При увольнении работников на пенсию по возрасту в связи с окончанием срока действия контракта или по собственному желанию, а также на пенсию по инвалидности (в соответствии с законодательством или по собственному желанию) выплачивать компенсацию (выходное пособие) в зависимости от непрерывного стажа работы в объединении в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 2 среднемесячных заработка;
- свыше 5 до 10 лет – 3 среднемесячных заработка;
- от 10 до 15 лет – 4 среднемесячных заработка;
- от 15 до 20 лет – 5 среднемесячных заработков;
- от 20 до 25 лет – 6 среднемесячных заработков;
- 25 до 30 лет – 7 среднемесячных заработков;
- от 30 до 35 лет – 8 среднемесячных заработков;
- Свыше 35 лет – 9 среднемесячных заработков.

Выделять денежные средства на основании приказов на приобретение цветов, ценных подарков уходящим на пенсию в размере до 1 среднемесячного заработка работника, уходящего на пенсию.

Компенсация (выходное пособие) начисляется исходя из среднего заработка за любые 12 месяцев подряд из последних 5 лет работы, проиндексированного на коэффициент роста в объединении тарифных ставок (окладов).

П.9.6. работникам, получившим травму на производстве либо профзаболевание, подтвержденные в установленном порядке, производить выплату единовременного пособия из расчета страховой суммы в 15 минимальных заработных плат в соответствии с инструкцией Госстраха за счет средств предприятия.

Протокол от 29.07.1993 года.

П.8.19. в случае гибели работника на производстве по вине предприятия:

- оплачивать расходы на похороны в размере 15 месячных минимальных заработных плат Республики Беларусь;

- семье погибшего за счет средств предприятия оказывать разовую помощь в размере 30 годовых заработных плат, исчисленных из минимальной заработной платы, установленной на момент выплаты (выплаты производить одному из членов семьи);

- производить выплату пособия, начисленного из среднего заработка погибшего иждивенцам, детям до совершеннолетия, а учащимся и студентам на период учебы до 23 летнего возраста в установленном порядке.

Протокол от 17.06.1993 года.

Предложение НПГБ до 30 годовых заработных плат работника не прошло.

В следствии было принято решение: оплачивать расходы на похороны в размере 30 месячных минимальных заработных плат в Республике Беларусь. Оказывать разовую материальную помощь в размере 120 годовых минимальных зарплат в Республике Беларусь одному члену семьи, супругу (супруге), родителям погибшего или иным лицам, находящимся на момент гибели на полном иждивении погибшего.

Позже было принято решение о выдаче материальной помощи работникам, получившим инвалидность по вине предприятия:

1-ой группы – 36 годовых минимальных зарплат в Республике Беларусь;

2-ой группы – 30 годовых минимальных зарплат в Республике Беларусь;

3-ая группа – 18 годовых минимальных заработных плат в Республике Беларусь.

П.5.24. при индексировании зарплаты для исчисления среднего заработка индексируется вся заработная плата (включая премию).

П.5.25. лишение работника вознаграждения за выслугу лет полностью или частично не допускается.

П.5.25.2. лишение вознаграждения по итогам работы за год (13 зарплата) частично или полностью производить только с согласия профсоюза.

П.2.17.4. совместно с нанимателем организовать оздоровление и досуг трудящихся и их семей, а также детей трудящихся за пределами Республики Беларусь, в пределах средств, предусмотренных сметой.

Охрана труда.

П.9.1. при заключении трудового договора работник должен быть проинформирован нанимателем под роспись об условиях труда на предприятии, о наличии на его рабочем месте опасных и производственных факторов, которые пока не могут быть устранены известными средствами, и его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с законодательством, положениями коллективного договора и трудового соглашения.

П.9.4. и 9.5. работник имеет право отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья.

За период простоя по этим причинам работнику выплачивается компенсация не менее среднего заработка.

П. 9.7. обеспечить работников объединения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты по установленным нормам.

Выдавать трудящимся цехов противопыльные респираторы типа «Лепесток», нательное белье согласно перечню и нормам, утвержденным объединением.

Согласно действующим нормам обеспечить трудящихся мылом и обмывочными пастами.

П. 9.12.3. обеспечивать устранение причин, ведущих к несчастным случаям, профессиональным заболеваниям, выполнением профилактических мер, определенных комиссиями по итогам их расследования.

Позже профсоюзу удалось практически опробовать на производстве и внедрить новые наколенники (для работников низких лав), новые «беруши» и респираторы.

В этом вопросе хочется отметить хорошую работу технических инспекторов профсоюза Юрия Дунаева, Юрия Аниськова. Особенно работу по витаминизации подземных работников. Получив витамины, работники не толь-



Шествие в по улицам Солигорска организованное НПГ 1998г.

ко восстанавливали водносолевой баланс организма, но и сберегли свое здоровье.

Профсоюз в своих переговорах не останавливался на двухстороннем формате, а иногда требовал более широкого участия в переговорах. В первую очередь это касалось формирования оплаты труда.

Наше отставание в размерах тарифных ставок зачастую было подтверждено расчетом потребительской корзины. Тогда мы привели нанимателю свои доводы, что уровень роста тарифных ставок стал заметно отставать от тех, которые были нами заключены во временном соглашении, и это отставание составляет 40% за 2 года.

Поэтому нам необходимо рассмотреть вопрос о повышении тарифных ставок и окладов. Наниматель 25.03.1994 года провел совместное заседание с обоими профсоюзами, где одним из вопросов было повышение тарифных ставок.

Предложения РО НПГ были направлены по изменению концепции оплаты труда в соответствии с квалификацией, условиями труда и т.п. (протоколы заседаний РО НПГ от 17.06.1993 года, 15.07.1993 года).

Также мы провели краткий анализ экономического положения в объединении.

После обмена мнениями пришли к соглашению:

1. С учетом внесенных предложений ООТиЗ до 1 апреля 1994 года издать приказ об изменении тарифных ставок, согласовав его с обоими профсоюзами.

2. ООТиЗ проработать вопрос с научно - исследовательским институтом труда для усовершенствования дифференциации в оплате труда в производственном объединении.

3. Вопросы совершенствования оплаты труда рабочих СОФ и рудника адресовать рудоуправлениям, для принятия самостоятельного решения по ним.

По второму вопросу слушали Кучерова В.Ф. о внесении изменений в пункт 8.9 КД с ПРХОП и 9.7 с РО НПП о выплате страховой суммы по травме.

Работникам объединения, получившим травму на производстве, подтвержденную в установленном порядке, производить выплату единовременно пособия по страхованию в размере 7% минимальной заработной платы в Республике Беларусь за каждый день нетрудоспособности по больничному листу.

Естественно, что профсоюзом был организован контроль за выполнением достигнутых договоренностей.

Протоколом от 01.04.1994 года на заседании комиссии из уполномоченных представителей нанимателя и РО НПП было зафиксировано, что не все хорошо выполняется по достигнутым договоренностям.

Повестка дня: подведение итогов выполнения коллективного договора.

Раздел КД «Обязательства и ответственность сторон».

П. 2.2. объем реализации продукции, предусмотренный КД, не выполнен.

П. 2.4. по мнению РО НПП пункт не выполнен по РМУ третьей площадки. Далее пришли к соглашению, что пункт выполнен, после предоставленных нанимателем соответствующих доводов и фактов.

П. 2.6. по мнению РО НПП не выполнен. На 3 РУ нет программы.

Мнение нанимателя:

программа не составлена, т.к. не предусматривалось сокращение рабочих мест.

П.2.10. пришли к соглашению – пункт не выполняется РО НПГ .

П.2.14. пришли к соглашению – не выполняется со стороны профсоюза.

Раздел «Трудовые отношения».

Раздел выполняется.

Рабочее время.

П. 4.4. пришли к соглашению – пункт не выполняется при приостановках производства, когда в связи с этим меняются графики работы.

Раздел «Оплата труда».

На совместном заседании РО НПГ и ПРХОП, вместе с нанимателем решено проработать вопрос о заключении с научно – исследовательским институтом труда усовершенствования организации заработной платы. Если в РО НПГ есть свой вариант, администрация апробирует его.

П.5.6. по мнению РО НПГ не выполняется по руднику 3 РУ (лава №1, крепь на комплексе не менялась и не реставрировалась 10 лет).

По мнению нанимателя пункт выполнялся, т.к. комбайны и конвейера заменены на новые, заменены изношенные стойки крепи, нормы выработки выполняются до 180%, и поэтому вводить коэффициент к нормам не было оснований.

П. 5.16. по мнению РО НПГ не выполняются, т.к. в добычных бригадах при ремонте комплекса не производится оплата за отсутствующих членов бригады.

Мнение нанимателя: на ремонт оборудования время увеличено по сравнению с нормативным в несколько раз в связи с постоянной приостановкой. Поэтому постановка вопроса не правомерна.

П. 6.9. по мнению РО НПГ не выполняется.

Мнение нанимателя: необходимо предоставить конкретные факты, кому были задержаны отпуска.

П. 6.10. по мнению РО НПГ не выполняется.

По мнению нанимателя пункт выполняется, т.к. отпуск может быть предоставлен только по соглашению сторон.

Занятость – выполняется.

Социальные льготы и гарантии.

П. 8.33. не выполняется, т.к. не был согласован приказ по ЖКХ с РО НППГ о поощрении к профессиональному празднику – «день работника бытового и коммунального хозяйства».

Мнение нанимателя: принять к сведению.

Охрана труда – выполняется.

Права и гарантии профсоюза.

П. 10.6. по мнению РО НППГ не выполняется.

По мнению нанимателя пункт выполняется, т.к. информация, предусмотренная статотчетностью РО НППГ предоставляется.

П. 10.7. решили: при первом получении компьютеров выделить РО НППГ вместе с принтером, также и ксерокс.

П. 10.9. по мнению РО НППГ не выполняется, т.к. не выделяются средства.

По мнению нанимателя пункт выполняется, т.к. по смете выделено 0,15 % от ФОТ на культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в объединении, но фактически направлено гораздо больше - 0,21%.

Мы далеки от мысли кого – то учить, просто показываем, чем мы занимались и как все это делали на практике. Более того, мы обращаем ваше внимание и на то, что иногда и профсоюз должен более тщательно доводить свои аргументы до нанимателя и, тем более, приводить доказательную базу, а ее иногда просто не хватало. Но всегда профсоюз нуждался и нуждается в простейшей солидарности, когда большая часть работников предъявляет свои требования и настаивает на их выполнении. Вот такие действия и являются основой в работе профсоюза.

Более эффективного действия, чем солидарность большого количества людей в своих требованиях, невозможно найти в принципе при любой системе власти. Хотя никто и никогда не отменял или не подменял переговорный процесс. Это одна из составляющих вещей в работе профсоюза. Однако надо заметить, что подписание КД не является окончательным действием в работе профсоюза. Кропотливая, и если хотите, ежедневная работа должна продолжаться постоянно. Каж-

дый день жизнь вносит свои коррективы, и профсоюз обязан реагировать на них.

Тем более, что ты находишься в конкурентной среде и обязан делать все лучше, чем другие, тогда ты будешь впереди. Хотя нужно признать, что тогда многие вопросы (особенно защита работниц) профсоюз химиков решал лучше, и данная ситуация подстегивала нас к более активной работе в этом направлении. Особенно это проявилось после 2000 года, когда профсоюзом была организована женская ешь. Она и сыграла определенную роль в дальнейшем развитии профсоюза.

Для примера приведем еще один протокол комиссии уполномоченных представителей нанимателя и РО НПГ ПО «Беларуськалий».

1. Рассмотрение предложений РО НПГ по внесению дополнений в КД по п.8. Принять во внимание, что Советом предприятия приняты программы по оздоровлению детей трудящихся объединения. Принять к сведению заявление Л.А. Пузакова «Программа по оздоровлению детей не выполняется администрацией». Пришли к соглашению п.8. изложить в следующей редакции: «Продолжить оздоровление детей трудящихся объединения в 1995 году в пределах средств и на основании программ. Договоры на оздоровление детей согласовывать с профсоюзом. Принять к рассмотрению договоры, заключенные профсоюзом на оздоровление детей.

2. Было выделено на два профсоюза 50 тысяч долларов на оздоровление детей. Профсоюз РО НПГ получил из этой суммы 7,5 тысяч долларов США финансовых средств, которые были распределены согласно численности членов профсоюза.

На то время численность РО НПГ составляла 14,5 %.

По пункту 9 мнение нанимателя – в договор не включать. Мнение профсоюза – возвратиться к объединению данного пункта после получения от юридической службы объединения официальной трактовки ст. 5 ч.2 Закона Республики Беларусь «Об основах государственного социального страхования»

Согласия не достигнуто:

3. По пункту 10

Снять в связи с тем, что в действующем КД п.2.17 данная социальная льгота предусмотрена.

4. По пункту 11

Принять во внимание, что администрацией принимаются определенные усилия по обеспечению трудящихся напитками, обеспечивающими водно-солевой режим.

Отмечено, что нет доскональной методики по подбору тонизирующих и снижающих вредное влияние рабочей среды на организм человека напитков.

Принять к сведению, что наниматель определил перечень такого рода напитков.

5. По пункту 12

Пришли к соглашению изложить п.12 в следующей редакции: «инвалидам производства компенсировать затраты, связанные с покупкой медикаментов на основании рецептов и оплачивать расходы на протезирование.

6. По пункту 13

Пришли к соглашению в КД не включать.

7. По пункту 14

Пришли к соглашению данный пункт изложить в следующей редакции: «Работникам, переводимым по состоянию здоровья на основании заключения врача в связи с профзаболеванием на более легкое рабочее место, гарантируется средний заработок по последнему месту работы в течении 0,5 года».

8. По пункту 15 «предложено дифференцировать выделение путевок в профилакторий «Березка» по категориям условий труда». РО НПГ предложила взять на себя функции распределения путевок; на совместном заседании с профсоюзом установить квоту путевок на 1995 год согласно категориям условий труда. РО НПГ направляет администрации свой расчет распределения путевок в профилакторий.

Ради справедливости надо сказать, что вопросы социального страхования были одним из самых важных, т.к. на заре создания независимых профсоюзов мы настаивали на персонификации данных средств. Но так

как эти средства аккумулировались в фонде социального страхования, то «оторвать кусочек» было делом не легким. Во-первых, фонд принадлежал тогда Федерации профсоюзов. Во-вторых, необходимо было определить, какие средства идут на медицину, какие на выплату пенсии, какие на помощь социальным группам населения, и какие идут на оздоровление (путевки). Напоминаем, что в процентном отношении эти средства составляют 40,8% от ФОТ. После двухлетних дебатов по этому вопросу мы могли рассчитывать на средства, идущие на оздоровление трудящихся (путевки), т.к. пенсию или лечение организовать нашим структурам было нереально, а тем более, кто разрешит это сделать. Власть – никогда! Да и вся переписка по этому вопросу зашла в тупик. Поэтому было поручено главному бухгалтеру НПГ Федукевич А.А. заняться этим вопросом. После неоднократных обращений и поездок в Федерацию профсоюзов, мы получили ту цифру, которая отражала отчисления, идущие на оздоровление. От 40,8% она была 1,63%. Вот за этот размер и началась борьба. Мы, естественно, хотели ее персонифицировать, что было совершенно правильно. Но все наши обращения и требования по этому вопросу не увенчались успехом. Для нашего успокоения и было предложено забирать эти средства путевками, то есть мы выезжали в федерацию профсоюзов и получали путевки на членов НПГ в соответствии с квотой (1,63%). Кроме путевок в санатории Республики Беларусь, мы получили в свое ведение путевки в профилакторий «Березка» и детский лагерь «Дубрава». Комиссия по распределению путевок выделяла путевки членам профсоюза, а деньги от выручки за путевки бухгалтерия НПГ перечисляла в бухгалтерию предприятия. Нас все – таки втянули в распределение от которого мы отказывались и ратовали за персонификацию. Хотя, с другой стороны, работники (члены профсоюза) получили возможность поправлять свое здоровье гораздо лучше, чем раньше, т.к. количество путевок стало больше, и теперь мы могли удовлетворить всех желающих. Но почему этим не занимается наниматель!? Наше предложение было на-

правлено на то, чтобы создавались общие комиссии, и они будут заниматься этим делом, освобождая профсоюзы от несвойственных функций.

Что же касается детского оздоровления, то профсоюзом была налажена хорошая работа в этом направлении. И этим заниматься необходимо было более интенсивно. Дело в том, что по тем сведениям, которые получал профсоюз по запросу от детской поликлиники, рождение в Солигорске вполне здоровых детей составляло около 14%. Плюс сюда Чернобыльская авария и химическое производство. По рекомендации тех же врачей каждый ребенок хоть один раз в год, в течение месяца, должен покидать город. Со многими фондами мы заключили договора на оздоровление солигорских детей. Первый, кто нам помог в этом вопросе, был Грушевой Геннадий Владимирович. Фонд «Детям Чернобыля» принимал солигорских детей и ежегодно отправлял их на оздоровление в Австрию, Швейцарию, Чехию, Германию и Польшу – 167 детей.

Позднее география поездок детей за границу была расширена. Очень много сделала для профсоюза в плане оздоровления детей Внук Светлана Константиновна – президент фонда «Поможем им жить».

Солнечная Италия, а потом Испания и США принимали наших детей. Сарагоса (Испания) ежегодно принимал около 80 детей из Солигорска. Испанец Мигель был одним из организаторов поездок наших детей в Испанию. Кольминар – де – Орехо принимал наших детей, другой город Испании, на оздоровление благодаря Грегори и Пили.

Позднее к этому вопросу подключилась и администрация ПО «Беларуськалий». С помощью Новицкой Натальи Константиновны мы смогли послать детей на оздоровление в Болгарию и Румынию. Особенно хочется отметить Крымское направление, где в пансионате «Парус» ежегодно около 60 детей не только отдыхали, но и получали курс лечения. Хотя на данном направлении не было благотворительности, но, тем не менее, администрация ПО «Бела-

руськалий» предоставляла автобусы. Совет Представителей НПГ принял решение о доплатах на каждого ребенка в размере 300 тысяч белорусских рублей.

В общей сложности, мы оздоровили около 4,5 - 5 тысяч детей членов НПГ.

Некоторые дети съездили за границу по 2 или 3 раза. Кроме оздоровительных мероприятий, мы смогли получить и их новое мировоззрение на окружающий мир.

Менталитет, культура, познание на практике иностранного языка и общение помогли данному поколению наших граждан, которые уже не будут мечтать только о «чарке и скварке». А главное, искоренен «колхозный менталитет» - «моя хата с краю, ничего не знаю».

Конечно, ту сумму валютных средств, которые выделял Совет предприятия ежегодно, мы перебирали в два или три раза.

Необходимо в этом плане рассказать и об оздоровлении взрослых, и не только членов профсоюза, но и их семей.

Юрием Адольфовичем Красовским была организована поездка наших членов профсоюза и их семей на Крымское побережье в г.Гурзуф.

Места удивительной красоты и чистейшее море во многом помогли нашим членам профсоюза улучшить свое здоровье и снять ту нервно – психологическую нагрузку от нашего производства.

В.Павлович совместно с И.Бирюком по решению Совета представителей НПГ организовали поездки в Скадовск. Позднее многие наши члены профсоюза выезжали в г.Евпатория – Крым. На все поездки администрация ПО «Беларуськалий» выделяла бесплатно автобусы.

Причем, ежегодно мы организовывали эти поездки в обязательном плане, рассчитывали, что таким образом поможем поправить свое здоровье многим членам профсоюза.

И поверьте, что речь не идет о десятках или сотнях работников, а именно о тысячах наших членов профсоюза, которые смогли улучшить свое состояние здоровья благодаря тем программам по оздоровлению, а также, благодаря многим нашим активистам профсоюза. Кроме оздоровительных поездок были

организованы туристические поездки за границу: в Австрию, Германию и Италию.

По многим отзывам, поездка в Италию, организованная Ю.Красовским, была самая прекрасная. Ну, а если брать Австрию или Германию, то многие направлялись туда с желанием приобрести автомобили или другие вещи. Если рассматривать цели программ профсоюза по линии туризма, то мы в первую очередь хотели, чтобы наши члены профсоюза могли познакомиться с культурой и ментальностью граждан Европы, оценить все то, что создано многими поколениями европейцев, особенно в плане уважения к своей истории и памяти своих предков.

С развитием и укреплением женской сети профсоюза под руководством Зыль Ирины, география поездок по территории Республики Беларусь и за границу расширилась. Вот только неполный перечень этих поездок: г.Полоцк – Софийский Собор, Жировичский монастырь – Гродненская область, Мирский и Несвижский замки – Минская область, г.Гродно, Пачаевская Лавра – Украина.

Надо оценить хорошую работу в этом плане и других наших активистов профсоюза: Сташаниной А.И., Зыль И.В., Красовского Ю.А., Жихаревич З.Е., Ворохова В.В. и многих других.

Кубок НПП по минифутболу был одним из первых замечательных соревнований различных команд, организованный Жихаревич З.Е. Все соревнования по подледному лову рыбы прекрасно организовывал Ворохов В.В. Заслуга во всей остальной работе по проведению других спортивных соревнований принадлежит Королеву А.П.

В конце 90-х годов после принятия нового ЕТКС произошло переименование некоторых профессий, также в результате этих изменений изменялись разряды. Так, в частности, машинист комбайна 7 разряда был переименован в машиниста горно – выемочных машин 6 разряда. Помощник машиниста комбайна 6 разряда вообще выпал из нового ЕТКС, машинист самоходного вагона 5 разряда был переименован в горнорабочего очистного

забоя 5 разряда.

Зная, что наши реформы по изменению оплаты труда зашли в тупик, т.к. все встречи и переговоры по этому поводу были отсылочного характера: мол администрация будет обращаться в научно – исследовательские институты и прочие учреждения. Тем более, было постановление Правительства о прямом запрещении договорной системы оплаты труда, и профсоюзу необходимо было решить все-таки, как двигаться дальше в этом направлении. На Совете представителей после изучения данного вопроса и прозвучало предложение, а не вернуться ли нам к прошлой разрядной сетке по заработной плате. Во – первых, это повышало престиж профессии и квалификации работников. Во – вторых, прямое повышение заработной платы за счет межразрядного коэффициента. Письменное предложение с обоснованием наших требований было направлено администрации ПО «Беларуськалий», в концерн по нефти и химии и Госкомтруд Республики Беларусь. После всех согласований мы получили «добро» на решение данного вопроса. В этом деле не так все было просто, но все – таки позиция генерального директора Калугина П.А. была в нашу пользу. Началась подготовка программы по обучению новым профессиям и согласование органов обучения. Необходимо было выработать общую позицию в этом вопросе, т.к. задействована большая часть работников.

Самый главный вопрос, который предложил профсоюз – освобождение от работы на время обучения с сохранением средней заработной платы. Нам удалось добиться принятия данной нормы, хотя это было затянато по времени.

Чего только нам стоило возвращение машинистам горных выемочных машин – 7-х разрядов и ГРОЗам – 6-х разрядов.

Любое производство, где задействованы машины и механизмы, опасно для здоровья и жизни работников, но горное предприятие с особо тяжкими и вредными условиями труда опасно вдвойне.

После нашего анализа гибели работников на производстве, мы получили не радостную статистику. На одну миллионную тонну руды приходится одна человеческая жизнь. Увековечить память погибших шахтеров

было делом чести Независимого профсоюза. На Совете представителей НПП было одобрено такое предложение. Соответствующее предложение Совета представителей было направлено генеральному директору ПО «Беларуськалий». Поддержка этого предложения со стороны генерального директора Калугина сыграла не последнюю роль. Был вызван главный архитектор объединения Зелинский, которому была поставлена задача разработать проект памятника и согласовать его с профсоюзом НПП. После разработки проекта, который мы одобрили на Совете представителей, возникла проблема согласования с профсоюзом химиков. Дело в том, что деньги на разработку мемориала и установку шли из прибыли предприятия. Когда мы обратились к химикам по вопросу согласования, то с их стороны прозвучало существенное замечание. Почему только шахтерам!? Ведь погибшие химики и другие работники не заслуживают того, чтобы про них забыли. В итоге, было принято решение сделать мемориал без мемориальной доски с именами и убрать каску с шахтерской лампой.

Мы с этим согласились, так как эти замечания считали существенными. Осталось определиться с местом установки.

Наше обращение в Солигорский горисполком об установке памятника погибшим и умершим работникам ПО «Беларуськалий» в городе не нашло поддержки. Кто – то нам подсказал место в районе Чижевичского кладбища. В то время там еще проводились захоронения, и мы обратились в райисполком с просьбой об отводе места для установки памятника. После отвода участка для строительства памятника было получено финансирование строительства. На Совете предприятия никто не возражал. Вот таким образом проект памятника воплотился на практике.

В то время было очень много вопросов, которые как будто не относились напрямую к профессиональной деятельности профсоюза, но, тем не менее, они затрагивали интересы профсоюза, повышая авторитет и имидж организации. К нам обратилась член профсоюза Курецкая с

просьбой помочь ее трехлетнему ребенку в связи с тяжелым заболеванием. Врачи установили тяжелый диагноз, и ребенку необходимо было экстренное лечение за границей, так как помощь отечественная медицина была не в силах. Нужно только представить, когда мать поставлена в такие рамки – будет жить ее ребенок или умрет. Сколько просьб было помочь ее ребенку – Курецкой Юлии. Все-таки, мы сумели найти не только валюту на лечение ребенка, но и клинику в Германии, которая взялась за лечение. Мы официально благодарим за оказанную финансовую помощь генерального директора Калугина П.А. и Совет предприятия объединения. Тогда, для уменьшения расходов, был отправлен в Германию на две недели профсоюзный служебный автомобиль, который доставил Курецкую с ребенком в Германию и обратно. Поэтому, в спасении ребенка есть большая заслуга водителя – члена профсоюза Русака А.Н. Позже профсоюзом была организована еще одна поездка на лечение в Германию мальчика – сына работника, члена нашего профсоюза.

Гораздо труднее было отправлять на лечение взрослых. Для отправки таких категорий работников необходимо было не только решить вопрос с финансированием и найти ту клинику, которая, согласна принять на лечение в соответствии с договором, но и получить разрешение в Министерстве здравоохранения Республики Беларусь. Получить такое разрешение было просто невозможно. Приходилось выезжать в город Минск и добиваться встречи в Министерстве здравоохранения. На одной из встреч я сказал заместителю Министра Ореховскому: «Если вы гарантируете жизнь данному работнику, то дайте письменное заключение, что он будет жить!» Конечно же, что никто такого заключения не дал, но разрешение на лечение в Германии Трухана Александра Ивановича – работника участка ГМУ 2 РУ, мы получили.

Гораздо сложнее было решать вопросы по оказанию помощи нашим инвалидам, получившим травмы на производстве, и лишившихся при этом конечностей. Первый кто обратился к нам за помощью, был Руденко Александр - работник 1 РУ. Протез, который ему сделали в Респу-

бликанском ортопедическом центре, не способствовал нормальному передвижению. Постоянно появлялись мозоли на культе, и ходить было просто невозможно. У нас таких членов профсоюза было четыре: Руденко, Шапель, Мальковский и Карпиеня. Необходимо было разобраться в данной ситуации. Поэтому был организован выезд в Минск, и посещение центра по изготовлению протезов показало, что в таких условиях сделать нормальные протезы просто невозможно. Представьте себе, что вы пришли в обычную сапожную мастерскую, где нет ни соответствующих материалов, ни технологии изготовления.

Профсоюзом была развернута серьезная работа по отправке наших травмированных членов профсоюза на протезирование в Германию. Необходимо отметить, что Независимый профсоюз горняков должен был и обязан наравне с нанимателем нести ответственность за то, что не все сделали в вопросах сохранности здоровья работника и охраны труда. Поэтому, если произошел несчастный случай, то мы обязаны приложить усилия для облегчения физических страданий и в какой – то мере компенсировать работнику финансовые затраты. Отделом маркетинга предприятия была проделана работа по поискам соответствующего немецкого учреждения, а Советом предприятия были выделены финансовые средства для командирования в Германию на протезирование наших коллег по профсоюзу. После данной поездки профсоюз получил благодарность за оказанную помощь, а мы подтвердили, что это наша обязанность.

Но самое печальное и горькое в работе профсоюза было тогда, когда гибли на производстве наши члены профсоюза. Как уже говорилось выше, каждая миллионная тонна руды обходилась слишком дорого – человеческая жизнь. Специфика производства, связанная с тяжелыми и опасными условиями труда, конечно, способствовала смертельному травмированию. Но нельзя же оправдать эти трагедии только тяжелыми и опасными условиями. Профсоюз что – то не до конца сделал, что – то не предпринял. Не сумел, наверное, внести те недостающие изменения в инструкции по безопасно-

сти работы, которые бы помогли избежать этих случаев. Плохая организация работ, несовершенство оплаты труда иногда толкали работников на нарушения, чтобы заработать лишний рубль.

По каждому случаю травмирования создавалась комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве с участием представителей как профсоюза, так и работников горнотехнической инспекции, представителей службы охраны труда и техники безопасности и администрации. Конечно же, задача у комиссии была не только в том, чтобы выявить нарушения, которые привели к несчастному случаю. Но, главное, выработать те мероприятия, которые бы помогли в дальнейшем избежать подобного. Более того, вносились изменения в инструкции по безопасности работ, когда профсоюз видел, что мы здесь недоработали.

Вторая комиссия при генеральном директоре рассматривала вопросы помощи семье погибшего. Обычно, еще до заседания комиссии, мы встречались с членами семьи погибшего и выясняли, какие проблемы мы могли бы решить и чем помочь, кроме тех вопросов, которые были уже регламентированы Коллективным договором. В соответствии с п.4.28 действовавшего Коллективного договора, в случае гибели работника на производстве вследствие несчастного случая:

1. оплачивались расходы на похороны в размере 30 месячных минимальных заработных плат Республики Беларусь;

2. оказывали разовую материальную помощь в размере 120 годовых минимальных заработных плат Республики Беларусь одному из членов семьи: супругу (супруге), родителям погибшего или иным лицам, находившимся на момент гибели на полном иждивении погибшего. Крут лиц, перечисленных выше и размер выплат определялся в каждом конкретном случае при генеральном директоре совместно с представителями профсоюза. В случае, если дети погибшего являются несовершеннолетними, причитающаяся им материальная помощь выплачивается их законному представителю;

3. производилась в установленном порядке выплата пособия иждивенцам, а также детям до совершенноле-

тия, а учащимся и студентам дневных отделений – на период учебы до достижения 23 – летнего возраста.

Согласно п. 4.30., при расчете суммы материальной помощи, предусмотренной КД от минимальной заработной платы Республики Беларусь, она увеличивалась на 20%.

Кроме приведенных здесь выплат существовали и другие вопросы. Например, ремонт квартиры или до-страивание дачи, трудоустройство детей на работу в ПО «Беларуськалий». Приведем одно такое обращение профсоюза к генеральному директору по договору оказания дополнительной материальной помощи

Исх. № 169 от 5.05.2003 года:

«Уважаемый Андрей Николаевич! Обратиться с настоятельной просьбой к Вам нас вынуждает тяжелая ситуация, которая сложилась в семье погибшего на производстве Филюты Владимира Евгеньевича.

Встречаясь с Вами на комиссии по расследованию гибели на производстве, мы подчеркивали, что наша первейшая задача – всесторонне помочь семье пережить моральное горе и утрату близкого человека. Конечно, не все решают деньги, хотя они и являются эквивалентом благополучия, но помочь семье – наша первейшая задача. Все ли мы сделали в этом деле? Наверное нет! Да, выплаты произвели согласно КД. Как говорится – умыли руки! Но возникает закономерный вопрос. А что мы будем делать с моральным вредом? Все присутствующие на комиссии, в том числе и профсоюз, думали, что решение комиссии по рассмотрению помощи семье погибшего на производстве будет ориентировано на всестороннюю помощь, в том числе и погашение ссуды на строительство жилья. Почему – то этого не произошло, т.к. решением Совета предприятия отсрочки платежей были приняты на три года. Лучшим издевательством над здравым смыслом и не назовешь такое решение. Вы, как председатель данного Совета, имеете возможность исправить непродуманное решение. Не правда ли? Все – таки трудно представить себя на другом месте, или, извините, на месте

жены Филюты. Поэтому, пожалуйста, примите решение. Решение, которое будет какой – то компенсацией семье за потерю отца двоих детей и главы семьи. Дабы не доводить дело до судов.»

Необходимо отметить, что после данного смертельного случая было внесено профсоюзом дополнение в инструкцию по охране труда: «запретить нахождение и работу в забое одному работнику».

Чтобы завершить данную тему, необходимо указать и на другие выплаты, которые были предусмотрены КД в случае смерти:

1. работника объединения - в размере 20 минимальных заработных плат Республики Беларусь;

2. членов семьи работника – 6 минимальных заработных плат Республики Беларусь;

3. пенсионера по возрасту или инвалидности, вышедшего на пенсию в ПО «Беларуськалий» в размере – 10 минимальных заработных плат;

4. неработающего в ПО «Беларуськалий» пенсионера, супруга (супруги) пенсионера по старости или инвалид-



Президиум конференции ІРУ (на фото В.Павлович, В.Коробов, В.Никитюк)

ности, состоящих на учете в Совете пенсионеров – 5 минимальных заработных плат Республики Беларусь.

П. 4.22. при утрате трудоспособности и получении инвалидности по вине предприятия оказывать за счет средств предприятия разовую помощь при установлении инвалидности:

1 группы – 36 годовых минимальных заработных плат РБ;

2 группы – 30 годовых минимальных заработных плат РБ;

3 группы – 18 годовых минимальных заработных плат РБ, скорректированных на процент вины работника.

Работникам, получившим травму на производстве, подтвержденную в установленном порядке, производить выплату единовременного пособия по страхованию в размере 30% от минимальной зарплаты в Республике Беларусь за каждый день нетрудоспособности по больничному листу. При получении профзаболевания (не приведшего к инвалидности) выплачивать единовременное пособие в размере 20 месячных минимальных заработных плат в РБ.

П. 4.23. работников, получивших травму на производстве или профзаболевание, обеспечить, по заключению МРЭК, санаторно – курортным лечением или компенсировать расходы по санаторно – курортному лечению в пределах СНГ.

П.4.25. компенсировать инвалидам производства затраты, связанные с покупкой медикаментов и оплачивать расходы на протезирование и транспорт, согласно законодательству об ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников. И самое главное, что наши инвалиды все были трудоустроены на предприятии на той работе, которая позволяла им исполнять трудовые обязанности не во вред своему здоровью. Кроме того, были решены вопросы по обеспечению их автомобилями «Таврия».

В 1995 году подал заявление об отставке председатель БНП Юргевич И.В. Конечно же, это была огромная потеря для профсоюза. Заменить данного лидера на то время было некому. Инвалидность, полученная после двух

перенесенных инфарктов, в значительной степени подтолкнула его к такому решению. Хотя необходимо отметить, что междоусобная борьба в БНП ускорила данное решение. Но, где были все «мы» - лидеры организаций, входящих в состав БНП? Наверное, необходимо было еще тогда принять решение о почетной роли председателя БНП Юргевича с правом определяющего голоса при любых решениях БНП. Все мы сильны задним числом – где раньше то были!

Профсоюзом РО НПГ ПО «Беларуськалий» было принято решение, учитывая те огромнейшие заслуги в зарождении нового рабочего движения в Республике Беларусь, личный вклад в развитии и становлении новых рабочих профсоюзов, ежемесячно выплачивать И.В.Юргевичу дополнительную пенсию в размере 4 минимальных заработных плат Республики Беларусь. Такое решение было принято Исполнительными бюро 1 РУ, 2 РУ, 3 РУ, и Советом представителей РОНПГ. Только 4 РУ отказался это сделать! Дополнительная пенсия выплачивалась до самой кончины И.В. Юргевича.

На то время каждое рудоуправление имело свой субсчет, на котором ежемесячно должно было находиться около 50% всех профсоюзных взносов.

На могиле И.В.Юргевича 2003 г.



Для увековечивания памяти об И.В.Юргевиче профсоюзом было отправлено заявление – предложение об установлении памятной доски на доме, где он жил. Городской исполнительный комитет не дал нам такое разрешение. Второе предложение было направлено в адрес директора 4 РУ Тихонова с просьбой разместить памятную доску на здании АБК – также не принято.

Что нам удалось сделать, так это установить памятник и гранитную ограду в память об И.В. Юргевиче в Новополоцке, где покоится его прах. Памятник характеризует дух свободы и стремление подняться ввысь, что бы скинуть земные путы (цепи). Приносим слова благодарности Новополоцкой организации БНП за оказанную помощь.

Необходимо вернуться к главным вопросам того времени: «оплате труда» и «персонификации средств на дополнительные пенсии». 27.01.1997 года мы отправили письмо в адрес генерального директора Калугина П.А. с предложением подключить к этому механизму администрацию ПО «Беларуськалий».

Региональная организация НПП ПО «Беларуськалий» является акционером «Белорусского народного страхового пенсионного фонда » с 07.03.1996 года. Филиал данного фонда начал действовать в городе Солигорске в декабре 1996 года. Пенсионный фонд реализует декларированную Независимым профсоюзом идею персонификации пенсионного обеспечения.

В рамках действовавшего Коллективного договора п.1.1. от 16.09.1996 года (с учетом изменений) администрации было направлено предложение с просьбой удерживать страховые взносы из заработной платы работников по их заявлению и перечислять их на счет Солигорского филиала БНСПФ без выплаты вознаграждения. Были указаны реквизиты филиала БНСПФ, а также расчетный счет. РО НПП занималась страхованием и в полной мере задействовала для этого свои финансовые средства, а предприятие оставалось в стороне.

Тем более, что на тот момент мы приобрели 800 акций, которые позволяли нам наладить контроль за правиль-

ностью внесения денег и распределением прибыли от их вложения. Представитель РОНПГ входил в наблюдательный совет фонда. Для сохранения и приумножения вложенных членами профсоюза финансовых средств подписывались соответствующие договоры и протоколы.

Дополнительный протокол № 3 к договору о страховании и дополнительной пенсии от 16 января 1997 года:

1. Стороны пришли к соглашению распределять финансовые средства на индивидуальные лицевые счета согласно выданных страховых полисов каждому члену профсоюза с учетом процента инвестирования.

2. Первоначальная сумма в размере 61 млн. рублей, перечисленная 27.01.1997 года, распределяется пропорционально (по 25 тыс. рублей) на страховые полисы на 2473 человека.

3. Сторонам с целью улучшения социального обеспечения застрахованных лиц (членов профсоюза) предусмотреть:

- максимальное увеличение ставки инвестирования собранных взносов – 100% годовых с ноября 1998 года;

- возможность полного снятия с лицевого счета финансовых средств после трех месяцев вложения с обращением соответствующим сроком инвестирования средств;

- возможность снятия процентов инвестирования через договор страхования между НПГ и АСО «БНСПФ».

- установить следующие проценты инвестирования при досрочном расторжении индивидуальных договоров страхования:

- после трех месяцев – 25% годовых,

- после шести месяцев – 50% годовых,

- после девяти месяцев – 75% годовых,

- после двенадцати месяцев – 100% годовых.

4. Каждому застрахованному выдать страховой полис с указанием страхового взноса.

5. Профсоюз представляет списки застрахованных лиц в Белорусский страховой пенсионный фонд на 2473 человека.

Фонд А.Герасимов, страхователь Н. Новик

Осталась самая малость: привлечь к этому делу членов профсоюза и нанимателя ПО «Беларуськалий». Для достижения этой цели направляется письмо (очередное) в адрес генерального директора ПО «Беларуськалий» и председателю Совета предприятия от 3.09.1997 г. №231 «О системе пенсионного обеспечения». Вот текст этого письма:

«РО НПП неоднократно обращался в различные инстанции органов государственной власти и управления по совершенствованию системы пенсионного обеспечения работников нашего предприятия.

Вам, как руководителю предприятия, высылались различные материалы по совершенствованию пенсионного обеспечения, где предусматривалось развитие системы дополнительных пенсий за счет персонификации средств, отчисляемых как предприятием, так и работником. Причем, развитие системы пенсионного обеспечения требует совместных усилий многих организаций и учреждений.

Наши предложения, которые мы направляли в Совет Министров Республики Беларуси, в какой – то мере учтены, и специалистами министерства подготовлен проект концепции реформы системы пенсионного обеспечения, в котором предполагается установление более тесной зависимости размеров пенсии от продолжительности стажа и величины заработка, из которого уплачиваются страховые взносы, а также установление размеров пенсий в увязке с минимальным потребительским бюджетом, что в принципе соответствует, хотя и не в полной мере, нашим предложениям.

Но вызывает удивление и недоумение позиция администрации ПО «Беларуськалий», которая тормозит процесс развития персонификации страховых взносов на дополнительное пенсионное обеспечение работников. Неужели вопрос об улучшении материального положения пенсионеров, ранее трудившихся или работающих сегодня на ПО «Беларуськалий», их не волнует? Ведь они все могут оказаться в положении наших людей. А одним из основных положений государствен-

ного пенсионного обеспечения, как главного элемента социальной политики, является принцип солидарного субсидирования.

Негосударственное дополнительное пенсионное обеспечение рассматривается как дополнительное к государственному страхованию.

Независимый профсоюз горняков уже больше года проводит целенаправленную работу с Белорусским народным страховым фондом, который, в свою очередь, осуществляет персонафикацию страхования дополнительной пенсии.

Более тысячи членов профсоюза перечисляют свои индивидуальные взносы на лицевые счета дополнительной пенсии. При коллективном страховании за счет средств предприятия страховая компания выписывает коллективный полис страхования и обязательно открывает персональные лицевые счета на работника, у которого его нет, по спискам, предоставленным администрацией и согласованным с профсоюзом. Естественно, заключается договор страхования с предприятием, в котором устанавливается режим поступления страховых взносов, определяется срок, после которого накопленные средства переходят из собственности предприятия к его работникам. В другом варианте, страховая компания по соглашению с предприятием, вместо одного страхового полиса может открыть индивидуальные страховые полисы каждому застрахованному работнику. Кроме того, предусмотрены определенные льготы на стадии перечисления. Одна минимальная заработная плата в месяц на одного работника по страхованию дополнительной пенсии относится на себестоимость продукции.



Один из солигорских протестов в 1998 г.

В принципе, предложений достаточно, необходимо проявить добрую волю и заботу о будущем своих работников.

На основании вышеизложенного Совет представителей РО НПП постановил:

обратиться в Совет предприятия объединения о перечислении 1% от ФОТ работника на персонифицированный лицевой счет дополнительного пенсионного страхования согласно договора, заключенного между работником и страховой компанией.»

Председатель РО НПП.

—

ПРОТЕСТНАЯ АКТИВНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Вторая половина 90-х годов ознаменована массовыми акциями Независимого профсоюза. Было принято не гласное решение об участии профсоюза в акциях в городе Минске: «Дзень волі», «Дзень незалежнасці», «Гадавіна бітвы пад Воршай».

«Мы, як прафсаюз, які будзе свой падмурак на нацыянальнай ідэі, не маглі прайсці між тых абставін, якія характарызавалі нашы адносіны да нацыянальных герояў Беларусі.

Напрыклад, калі будавалі кальцавую дарогу вакол Менска, то яна праходзіла па тэрыторыі масавага расстрэлу і захавання ахвяр сталінскага рэжыму пад назвай "Курапаты".

Наша моладзь і неабыяковыя грамадзяне краіны сталі на абарону нацыянальнага мемарыялу. Былі разбіты наметы моладзевых актывістаў. Каб хоць трошкі дапамагчы ім, мы прывезлі прадукты харчавання на прафсаюзнай машыне і маральна падтрымалі гэтых людзей.

Больш трагічнай падзеяй для нас стала смерць нацыянальнага сумлення Беларусі, выдатнага пісьменніка Васіля Быкава. Літаратар і змагар за адраджэнне беларускай нацыі разам з Алесем Адамовічам сталі сімваламі незалежнасці нашай краіны.

З Іванам Пермінавым мы паехалі ў Менск, каб развітацца і праводзіць ў апошні шлях гэтага Чалавека. Тады дзясяткі тысяч грамадзян прыйшлі развітацца з Быкавым. Чарга для развітання расцягнулася па Менску на кіламетры. Людзі гадзінамаі стаялі у ёй, але гэта было дробяззю, таму што любоў да гэтага вялікага чалавека невычэрпна.

Решать данные вопросы было делом необременительным, так как тогда администрация ПО «Беларуськалий»

выделяла транспорт без лишних проблем. Профсоюзу оставалось только решать вопросы организационного плана. Количество участников массовых акций вполне устраивало профсоюз.

Но в конце 90-х годов все изменилось, так как власть начала перекрывать те отдушины, которые умно использовал профсоюз. Более того, несколько раз милиция задерживала наш служебный автомобиль «Тойота», когда мы принимали косвенное участие в акциях протеста. Например, во время велопробега, который организовал председатель БНП Виктор Бабаед. При организации второго пешего похода на Минск (по решению БНП – председатель Бабаед) мы даже не сумели выйти за черту города Солигорска. а только смогли тронуться с места (от кольца на проспекте Мира) и дошли вместе с В.Бабаедом до вывески «город Солигорск», а это всего лишь около 200 метров, как сразу же появились машины с сотрудниками милиции и нас «повязали» - загрузили в «козлик» и повезли в отделение милиции. Три часа мы пробыли в отделении милиции, пока на нас составляли протокол об административном правонарушении. Назавтра утром состоялось судебное заседание, на котором мы были привлечены к административной ответственности. Но для нас самой убедительной и самой яркой акцией в то время, было шествие колонны солигорских шахтеров по городу Минску с гробом «Нет диктатуре!» Мало того, что мы прошли с ним по главному проспекту столицы, так еще сумели захоронить «диктатуру» в траншее около Дворца спорта.

В своей деятельности профсоюз горняков использовал все возможные шаги, определенные законом «О профессиональных союзах». Забастовки, голодовки, митинги, шествия, пикеты, пешие походы на Минск, переписки со всеми структурами власти, переговоры, итальянские забастовки, невыход из шахты, круглые столы, интервью по острым социальным вопросам, заключение Коллективного договора, открытые обращения к Президенту, подписные листы, предложения профсоюза по

изменению законодательства, сходы, собрания и конференции... Все это нужно было для того, чтобы наладить полноценную и полноправную работу профсоюза. Нельзя было в то время что – то делать, а на что – то не обращать внимания. Весь спектр деятельности должен быть охвачен профсоюзными структурами. Особое внимание уделялось обращениям и заявлениям членов профсоюза. Это не высокопарные слова, а выстроенная модель поведения выборных профсоюзных работников. Члены профсоюза платят нам заработную плату для того, что бы мы хорошо работали и реализовывали их права на практике. Защищая интересы членов профсоюза, каждый выборный профсоюзный работник должен был понимать, что этим он защищает и свои права.

Генеральному директору Калугину П.А.

Представление от 12.09.1997 года исх.№ 240.

Совет представителей РО НПГ, руководствуясь ст.13 Закона «О профессиональных союзах», считает необходимым заявить, что приказом № 1674 от 05.09.1997 года «О повышении тарифных ставок и окладов на 12% с 1.09.1997 года», нарушен п.2.28 КД. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1124 от 28.08.1997 года тарифные ставки и оклады увеличиваются на 33% в связи с увеличением минимальной заработной платы. Со стороны нанимателя систематически нарушается п.7.12 КД об отчислении 0,15% на культурно - массовые мероприятия.

Факт несогласования с профсоюзом приказа № 1674 от 05.09.1997 года также вызывает определенное недоумение, т.к. п.1.4. КД регламентирует искать пути к взаимопониманию, содействию урегулирования конфликтов всеми возможными способами.

На основании ст.13 Закона «О профессиональных союзах» предлагаем устранить данные нарушения п.2.28 и 7.12 КД, рассмотрев данное представление в недельный срок, в случае отказа в наших законных требованиях оставляем за собой право добиваться своих целей путем, регламентируемым Законом «О коллективных договорах и соглашениях»; «О порядке



Митинг на стадионе Строитель в Солигорске. 1999 г.

разрешения коллективных трудовых и иных споров».

Если Вами не будут урегулированы наши требования, мы намерены вынести этот вопрос на конференцию РОНПГ.»

Так как этот вопрос не решился, пришлось еще раз проводить заседание СП РО НПГ от 22.09.1997 года.

Заслушав информацию об издании приказа по повышению заработной платы с 1 сентября 1997 года на 12 %, Совет представителей РО НПГ отмечает, что со стороны нанимателя допущено нарушение КД, п.2.28 которого предусматривается производить увеличение тарифных ставок (окладов и расценок) пропорционально увеличению минимальной заработной платы Республики Беларусь, т.е. на 33%.

На основании вышеизложенного Совет представителей РО НПГ постановляет:

1. Потребовать от генерального директора производственного объединения строгого выполнения КД.

2. В случае не выполнения п.2.28 КД на основании Закона «О коллективных договорах и соглашениях» ст.18 и ст.19, а также Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» ст.1 и раздела 4 настоящего Закона о порядке разрешения трудовых споров

с применением коллективных договоров, соглашений обратиться в трудовой арбитраж по разрешению данного спора с требованием выполнения п.2.28 КД.

Председатель.

Как видим из этих постановлений СП РОНПГ главные вопросы решаются очень тяжело и медленно. Поэтому профсоюзом было подготовлено решение по созданию Совета бригадиров объединения (еще одного рычага давления на администрацию, составленного из самой активной массы рабочего класса). Данный Совет должен был ускорить процесс решения вопросов.

Генеральному директору от 26.03.1997 года исх. №96
«Об изменении системы оплаты труда»

По инициативе РОНПГ 21 февраля 1997 года было проведено собрание бригадиров, членов НПГ и всех желающих, заинтересовавшихся предложенной повесткой дня:

1.О переходе на повременную систему оплаты труда по тарифным ставкам, предложенным НПГ (потребительская корзинка НПГ).

2.Об участии предприятия в дополнительном пенсионном страховании своих работников.

На данном собрании один из пунктов принятого постановления рекомендовал провести собрания в бригадах ПО «Беларуськалий» и оформить протоколами принятые решения по повестке дня. Самое активное участие в проведении собрания по бригадам приняли рабочие - сдельщики 4 РУ. 392 человека проголосовали за переход на повременную оплату труда и поддержали инициативу РОНПГ по привлечению финансовых средств предприятия для дополнительного пенсионного обеспечения.

На 3 РУ поддержали предложение РОНПГ 195 человек; на 2РУ 35 человек; на 1 РУ 155 человек.

Всего приняли участие в проведении собраний 798 человек, из них 777 человек поддержали инициативу РОНПГ.

По данным ООТиЗ на объединении работает около 2 тысяч рабочих - сдельщиков. 777 человек из 2 тысяч работающих составляет 38,9%. Так как в процентном со-

отношении (92,2%) рабочих – сдельщиков 4 РУ проголосовали за переход на повременную систему оплаты труда, РОНПГ считает необходимым провести апробирование данной системы на 4 РУ.

Ничем не подкрепленное мнение администрации о том, что переход на повременную систему оплаты труда для сдельщиков приведет к полному развалу предприятия и спаду производства, не выдерживает никакой критики. Единственная сложность данной проблемы – администрация вынуждена будет наладить нормальную организацию производственного цикла, заставит работать сменный надзор и не видеть в рабочих потенциальных лодырей. На основании протоколов собраний коллективов бригад ПО «Беларуськалий» РОНПГ считает необходимым поручить отделу социологии и психологии объединения провести анкетирование среди рабочих-сдельщиков по изучению данного вопроса и принятия совместных решений администрации и профсоюза по изучению системы оплаты труда и ведения дальнейших переговоров по разделу «Оплаты труда» КД.

В Исполком Солигорского городского Совета.

Заявление.

РОНПГ ПО «Беларуськалий», основываясь на Декрете Президента Республики Беларусь № 5, намерено провести уличное шествие с целью отстаивания трудовых прав работников объединения «Беларуськалий»

Место: город Солигорск

Время 9.00 -14.00 часов 01 мая 1997 года.

Маршрут движения: от здания старого автовокзала по ул. Ленина до центральной площади.

Предполагаемое количество участников: 300 человек.

Для обеспечения порядка при проведении мероприятия необходимо обеспечить дежурство работников ОВД.

Организатор: Новик Н.Н.

Генеральному директору Калугину П.А.

исх. 109 от 15.04.1997 года.

Совет бригадиров, избранный 28 марта 1997 года на собрании, предлагает провести собрание бригадиров рудников объединения, занятых на сдельной оплате труда, с освобождением от работы и сохранением заработной платы 22 апреля 1997 года в 10.00 в зале заседаний. Примерная повестка дня:

1. О переходе на повременную систему оплаты труда, гарантирующую восстановление рабочей силы.

Председатель Совета бригадиров Л. Прима

Секретарь В. Журавлев.

Приказ №763 от 30.04.1997 года.

Касается экспериментальной проверки новой системы оплаты труда рабочих горнодобычных бригад.

С целью апробации повременно – премиальной системы оплаты труда рабочих-сдельщиков приказываю:

1. Провести эксперимент по применению повременно – премиальной системы оплаты труда рабочих горнодобычных бригад на руднике 4 рудоуправления.

2. Директору 4 РУ Тихонову В.М.

2.1. Разработать и утвердить по согласованию с профсоюзом положение о повременно – премиальной системе оплаты труда рабочих горнодобычных бригад, приняв за основу проект положения, разработанный ООТиЗ объединения

2.2. Эксперимент по применению повременно – премиальной системы провести с мая по июль в 2-3 бригадах одного из участков рудника с согласия рабочих бригад.

2.3. В ходе эксперимента проводить сравнительный анализ заработной платы рабочих горнодобычных бригад при ранее действующей и проходящей экспериментальную проверку системе оплаты труда.

2.4. По окончании эксперимента изложить свое мнение о преимуществах и недостатках экспериментальной системы оплаты труда и возможности ее внедрения для оплаты труда рабочих горнодобычных бригад.

Ген. Директор Калугин

Председатель профкома

Председатель РО НПГ

Проект Положения

Об оплате и премировании рабочих горнодобычных бригад (при повременно – премиальной системе оплаты труда).

1. Оплата труда рабочих горнодобычных бригад производится согласно повременно – премиальной системы оплаты труда.

2. Оплата труда машинистов горных выемочных машин, горнорабочих очистного забоя, машинистов погружно – доставочных машин производится по тарифным ставкам, предусмотренным для подземных работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

Разряды:	4	5	6
Годовые тарифные	17333	19602	22888
Ставки установлены			
С 01.04.1997 года.			

3. С целью стимулирования роста производительности труда устанавливаются доплаты за рост производительности труда к действующим нормам выработки (времени) в следующих размерах: при выполнении норм выработки в диапазоне от 100% до 150% в размере 1,3 % тарифной ставки за каждый процент перевыполнения норм; в диапазоне свыше 150% в размере 0,7% тарифной ставки за каждый процент перевыполнения норм.

4. Процент выполнения нормы выработки (времени) определяется путем деления суммы выработанного времени на нормируемых работах и фактически отработанного времени на ненормируемых работах на фактически отработанное бригадой время в отчетном месяце.

Время на производство планово – предупредительных ремонтов (Р0, Т1, Т2, Т3) по действующим нормативам включается в нормируемое время, если эти ремонты производятся не в период приостановления рудоуправлений. В случае, когда ППР запланировано проводить в период приостановки рудоуправлений, вопрос о включении времени производства ППР в нормируемое время определяется исходя из конкретных условий, учитывающих сроки приостановки рудоуправлений, необходимые сроки проведения ППР, фактическую численность бригады.

Решение о включении времени производства ППР в нормируемое время оформляется распоряжением по руднику.

При расчете фактически выработанного времени по комплексным нормам на отбойке руды учитываются поправочные коэффициенты к нормам выработки (времени) по горно – геологическим условиям, за превышение температуры в забое свыше 26 градусов и за превышение сроков эксплуатации забойного оборудования против сроков, установленных по нормам амортизации. Поправочный коэффициент к комплексным нормам выработки на отбойку руды за превышение сроков эксплуатации оборудования определяется исходя из увеличения нормы времени до 0,3% за каждый месяц эксплуатации забойного оборудования после окончания срока его амортизации.

Конкретный размер увеличения нормы времени за каждый дополнительный месяц эксплуатации забойного оборудования (в пределах до 0,3) определяется специалистами рудника в зависимости от фактического состояния оборудования, соотношения самортизированного и несамортизированного оборудования, входящего в состав комплекса и оформляется распоряжением по руднику. Максимальный процент увеличения нормы времени за превышение сроков эксплуатации комплекса забойного оборудования – 15%.

5.Процент выполнения норм, исчисленный в соответствии с п.4, увеличивается на коэффициент, компенсирующий уменьшение времени работы на рабочем месте в связи с включением в рабочее время времени передвижения от нулевой площади ствола до рабочего места и обратно (K1).

6.Процент доплат за рост производительности труда в соответствии с пунктом 3 исчисляется следующим образом: при выполнении норм до 150% включительно: (Н выр. x K1 - 100) x 1.3. Где: Н выр. – процент выполнения норм свыше 150%

$$(150 \times K1 - 100) \times 1.3 + (Н \text{ выр.} - 150) \times K1 \times 0,7$$

7.Рабочие горнодобычных бригад премируются за выполнение плана добычи руды в размере 50% тарифной ставки.

Бригады, занятые на ремонте горных выработок, нарезке щелей, порубке почвы премируются за выполнение месячного плана – задания в нормо-часах. Премия за выполнение плана начисляется и на доплаты за рост производительности труда. В период времени приостановки рудоуправлений, установленного приказом, премирование в размере 50% производится за выполнение установленных на это время заданий.



П.Калугин на конференции посвященной 15-летию НПП

ректором Кузьминым было проведено совещание с бригадами, где по результатам работы все бригады показали рост заработной платы.

В-третьих, начали учитывать простои, когда конвейера не работают и бригады начали заниматься профилактическими работами и ремонтом.

В-четвертых, все стали получать премию, а это 50% тарифной ставки.

Недостатки системы: нет той корзинки, по которой рассчитывается потребительский бюджет и исходя из него формируется тарифная ставка.

8. Доплаты за работу в вечернее и ночное время производятся в размерах, предусмотренных для рабочих – сдельщиков.

Начальник ООТиЗ Э.И. Зейтц.

Что же все – таки положительного в новой системе оплаты труда?

Во-первых, мы избежали ситуации, когда в бригадах на комплексах У10КС и ПК – 8 было выполнение норм выработки ниже 100%. В связи с этим бригады были лишены премирования.

Во-вторых, эксперимент продолжался и на других рудниках. В частности, на 2 РУ ди-

Замечания профсоюза, направленные в ООТиЗ по Положению о временно – премиальной системе оплаты труда от 6.08.1997 года исх. №216.

По п.1. Оплата труда рабочих, занятых на сдельной системе оплаты труда и косвенной сдельщине, производится по временно – премиальной системе оплаты труда.

По п.2. Оплата труда МГВМ, ГРОЗ, машинистов погрузочно – доставочных машин, слесарей, электрослесарей, сварщиков и других категорий производится по тарифным ставкам, предусмотренным для подземных работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

По п. 3 При выполнении норм выработки свыше 100% за каждый процент перевыполнения в размере 1.3% тарифной ставки.

По п.9 Производить компьютерный учет простоев горно – добычных и подготовительных бригад.

Таким образом, снять регрессивную шкалу и наладить компьютерный учет – это главное было требование.

Разработанное положение – это замечательно, но корзинка НПП как бы осталась в стороне.

Генеральному директору исх. № 303 от 27.11.1997 года «Об увеличении заработной платы».

«В связи с увеличением объема реализации продукции на экспорт, ростом рентабельности произведенной продукции, а также улучшения экономических показателей объединения для усиления социальной защиты работников в условиях непрерывного роста цен на продовольственные товары и услуги, РОНПП предлагает Вам, увеличить с 1 декабря 1997 года тарифные ставки (оклады) на 10%.

Напоминаем Вам, что в соответствии с изменениями, внесенными Президентом в п. 1.5 Декрета №10 от 30 октября 1997 года, наниматель имеет право увеличить размер премии к действующему положению на 10%.

Оба предложения необходимо рассмотреть и принять соответствующее решение. Потребительская корзинка, которую отслеживает комиссия при НПП, составляет на 25.11.1997 года 13 457 000 рублей для 6 разряда забойной группы и по сравнению с июнем месяцем 1997 года (11 134 800).

Приложение: расчет потребительской корзины прилагается.

Генеральному директору Калугину П.А.

исх. 312 от 5.12.1997 года «О сооружении каплиц в околоствольных дворах горизонтов рудников объединения»
Уважаемый Петр Алексеевич!

РО НПП выражает большое удовлетворение в связи с сооружением в честь погибших работников объединения стелы. Учитывая положительный отклик на данное событие среди трудящихся, предлагаем в развитие этого факта устроить в околоствольных дворах горизонтов рудников каплицы с изображением святой Ефросиньи Полоцкой – покровительницы шахтеров.

Сооружение каплички и стенда с именами погибших шахтеров заставит задуматься об опасности, которая подстерегает их в шахте, более дисциплинирует и будет способствовать добросовестному отношению к своей работе в вопросах охраны труда и техники безопасности.

Выписка из протокола заседания СП РО НПП от 27.04.1997 года.

«О состоянии охраны труда на руднике 2 РУ.»

Отмечая, что в целом работы по совершенствованию охраны труда в ПО «Беларуськалий» осуществляются, о чем свидетельствует снижение травматизма, травмирование с тяжелым исходом все еще остается высоким. Значительная часть травм приходится на выполнение монтажно – демонтажных работ, ремонтных, транспортно – доставочных работ. Основные причины в низкой организации труда, в недостаточной обеспеченности необходимым инструментом, приспособлениями, средствами малой механизации. Исходя из вышеизложенного, Совет представителей постановляет:

1. Разработать и внедрить в цехах объединения систему организации монтажно – демонтажных, ремонтных работ. Определить и утвердить в установленном порядке состав проектов, паспортов, технологических инструкций, предусмотрев в обязательном порядке подробное описание производственного процесса с расстановкой

каждого работника, определением применяемого оборудования, средств доставки, страховки с доведением содержания данных документов до исполнителей.

2. Добиваться обеспечения трудящихся необходимым инструментом, вспомогательными приспособлениями, механизмами и прочими материалами. Выдача задания, не обеспеченного необходимым для его выполнения, не правомерна, и задания не подлежат выполнению.

3. Рассмотреть вопрос о целесообразности использования в своих должностях главного инженера, главного механика, начальника участка ПВРСТ рудника 2РУ.

Председатель.

Начальнику Солигорской районной горно – технической инспекции Левчишину В.И.

В последнее время сложилась крайне тревожная обстановка с травматизмом в цехах ПО «Беларуськалий». Особую озабоченность в региональной организации Независимого профсоюза горняков вызывает состояние вопросов охраны труда на руднике 2 РУ. Почти половина всех несчастных случаев приходится именно на это подразделение. В октябре 1997 года вопрос состояния охраны труда на руднике 2 РУ был рассмотрен на Совете представителей РОНПГ (выписка из протокола заседания прилагается), однако наши предложения администрацией не учтены и не реализованы, а травматизм продолжает расти. В целях совершенствования сотрудничества в решении общих задач просим принять действенные меры к административным работникам 2 рудоуправления.

Председатель

Тех.инспектор

Реакция профсоюза на все нарушения, которые так или иначе возникают в ходе хозяйственной деятельности предприятия, всегда была адекватной и незамедлительной.

Генеральному директору Калугину П.А.

Исх. № 68 от 24.02.1997 года.

Заявление

На основании согласованной с Независимым профсоюзом «системой управления охраной труда и окружающей среды» по результатам выполнения оценочных показателей железнодорожный цех получил премию за 2 квартал 1996 года и за 1996 год в целом. Список работников ЖДЦ на получение данной премии должен быть согласован с председателем первичной организации НПП на основании п.2.37 действующего КД.

Но в нарушение действующего КД список не только не был согласован, но и была подделана подпись председателя НПП цеха ЖДЦ Лягуша А.В. Данные действия должностного лица подпадают под ст.171 Уголовного кодекса.

На основании вышеизложенного, требуем:

1.Привлечь к дисциплинарной ответственности, руководителя допустившего данное нарушение КД.

2.Подать соответствующие документы в прокуратуру с целью привлечения виновного должностного лица к уголовной ответственности по ст.171 УК Республики Беларусь.

3.Потребовать возврата денег, полученных незаконным путем в кассу ПО «Беларуськалий»

Председатель

Особое мнение профсоюза к приказу по объединению «Беларуськалий» «О выплате премии за улучшение в 1997 году результатов производственной деятельности».

С удовлетворением нами воспринят факт роста объемов производства минеральных удобрений за 11 месяцев, увеличение производительности труда, увеличение реализации продукции на экспорт и рентабельности производства. Но с горечью необходимо констатировать, что в настоящее время не решается наше законное требование о регулярной выплате дивидендов работникам. Этот фактор существенно влияет на взаимоотношение профсоюза горняков с представителями нанимателя. Необходимо отметить, что вопрос регулярной выплаты дивидендов влияет на улучшение социального климата в коллективе.

Считаем, что разовые выплаты премий, увеличение выслуги лет являются полумерой в решении вопроса о выплате регулярной и гарантируемой законом части дохода,

каковым являются дивиденды на прибыль, которая есть и подтверждается документально. Особое мнение профсоюза будет доведено через прессу до членов профсоюза.

Выписка из протокола №13 от 21.08.2007 года
заседания Совета представителей РОНПГ.

«О выплате дивидендов на паи работников»

Слушали: о нарушении прав вкладчиков ПО «Беларуськалий» в связи с прекращением выплаты дивидендов, согласно Устава предприятия п.6.5 и Положения о долевом вкладе (пае) работников, а также п.2.54 Коллективного договора.

Постановили: согласно п.2.54 Коллективного договора «Передать часть прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в собственность членов трудового коллектива ..., произвести выплату дивидендов на долевые вклады (паи) работников за август 1997 года.

Председатель РОНПГ

В Совет предприятия Калугину П.А.

В связи с многочисленными обращениями в РОНПГ «Беларуськалий»

работников по поводу 15% личного взноса в счет оплаты за кооперативное жилье, просим Вас, как председателя Совета предприятия, изменить первоначальный взнос за кооперативное жилье до 10%, в связи с тем, что у многих работников нет просто таких денег. Со своей стороны мы готовы внести соответствующие изменения в Положение о ссудах.

19.08.1997 год исх. №221.

Вопрос был решен положительно! Кстати, ссуды выдавались сроком на 20 лет под 3% годовых.

Кабинету Министров Республики Беларусь от 15.10.1997
года исх.№ 272

Направляем Вам свои предложения по изменению и дополнению в проект Закона Республики Беларусь «Об охране труда». Считаю необходимым заметить, что данные предложения улучшают положение работников

в области охраны и здоровья работников, тем самым в полной мере будут реализованы конституционные права граждан на здоровые и безопасные условия труда.

Кабинету Министров РБ
Государственному комитет по труду РБ
Палате представителей Национального собрания РБ
Дополнение в Закон Республики Беларусь об охране труда.

Статья 4.

1-ый абзац. После слов «соответствующее требованиям охраны труда» дополнить – оснащенное необходимыми инструментами, приспособлениями, оснасткой и прочим в соответствии с нормативными документами.

5-ый абзац: после слов: «здоровья его и окружающих», дополнить: «необеспеченных необходимыми инструментами, приспособлениями, оснасткой и прочим в соответствии с нормативными документами.»

4-ый абзац: следует записать: «работник вправе потребовать проведения медицинского обследования на предмет определения профессионального заболевания в связи с общим заболеванием, если на данном рабочем месте имеет место воздействие опасных и вредных факторов. На время медицинского обследования за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата».

Статья 8

1-ый абзац: после слов «имеет право на» дополнить: «повышенный размер пенсии ...» и далее по тексту.

Ввести новую статью в проект Закона «Об охране труда» - право на материальную компенсацию морального вреда в следующей редакции: «Возмещение морального вреда производится нанимателем, если опасные или вредные условия труда привели к моральному ущербу потерпевшего, нарушению его нормальных жизненных связей, требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Под моральным ущербом потерпевшего подразумеваются страдания, наносимые работнику вследствие физического или психического воздействия, что привело к

ухудшению или лишению возможностей реализации им своих привычек и желаний, другим негативным последствиям морального характера. Возмещение морального вреда возможно без утраты потерпевшим трудоспособности. Порядок возмещения морального вреда определяется законодательством, КД или соглашением, размер возмещения морального вреда может быть увеличен.

Отношение профсоюза горняков к проекту Декрета Президента РБ «По укреплению трудовой и исполнительной дисциплины»

1. Данный проект Декрета противоречит нормам права, в частности Закону «О предприятиях», «О профессиональных союзах», «КЗОТ РБ» и коллективным договорам.

2. Независимый профсоюз горняков считает, что при обсуждениях данного проекта Декрета сущность его не изменится. Примеров достаточно – принятие новой Конституции РБ на референдуме.

3. Существующая правовая база обеспечивает достаточный уровень трудовой и исполнительной дисциплины.

4. У нас было достаточно примеров в истории партии и правительства бывшего СССР по всенародному обсуждению и принятию Законов.

Какое огромное было желание власти надеть еще одни «цепи» на плечи трудящихся. Еле отбились от такой «заботы». Хотя потом уже в 1998 – 1999 появился Декрет №29, который вернул рабочий класс во времена крепостного права. Не мытьем так катаньем загонят всех в стойло!

Повторно: И.О. премьер–министру Лингу С.С.

Копия: Фонд социальной защиты РБ

Копия: фонд «Здоровье»

4.01.1997 г.

РО НПГ ПО «Беларуськалий» уже обращалась в Кабинет Министров РБ с настоятельной просьбой решить вопрос с оздоровлением членов НПГ в 1996 году. Но, так как ситуация не изменилась, мы вынуждены еще раз вернуться к этой проблеме и постараться заострить Ваше

внимание на тех злободневных моментах, которые изложены в соответствующих документах и цифрах.

На основании ст.2 Закона РБ «О профессиональных союзах», профсоюзы имеют равные права. Но, к нашему глубочайшему сожалению, происходит дискриминация шахтеров, членов НПП по профессиональному и профсоюзному признаку. Так, в частности, профсоюз НПП лишен права управления заводскими здравницами, спортивными сооружениями, спортивными базами, библиотеками. Всем этим управляет профсоюз работников



Протест против обнищания. Солигорск, 1998г.

химических отраслей промышленности.

Согласно Постановления от 18 ноября 1996 года №15 Федерацией профсоюзов было обеспечено оздоровление 1 миллиона ста тысяч взрослых и детей в течении года, в том числе, свыше 400 тысяч человек, пострадавших от катастрофы на ЧАЭС. Причем, Федерация профсоюзов Беларуси смогла обеспечить оздоровление детей на прежнем количественном уровне. К большому сожалению, нам трудно похвастаться таким успехами, так как тот, кто владеет финансовыми и материальными средствами тот и «заказывает музыку».

Согласно генерального тарифного соглашения на 1996 год должно быть отчислено на оздоровление 1,53% от фонда оплаты труда из средств социального страхо-

вания (прим. Обязательные страховые взносы на социальное страхование составляют 40,8% от ФОТ).

Предприятием ПО «Беларуськалий» было перечислено за первое полугодие 1996 года в фонд социальной защиты 91 млрд. 284 млн. рублей. Учитывая, что 20% этих денег принадлежит членам НПГ, нетрудно подсчитать, что на оздоровление в 1996 году необходимо было перечислить профсоюзу 558 658 000 рублей (с учетом второго полугодия) по самым минимальным прикидкам. Так что же получил профсоюз? 29 путевок, из которых 6 – в дом отдыха (при средней стоимости 2 млн. 900 тыс. рублей за одну путевку). Куда и где осели деньги?!

Даже с учетом полученных средств ФСЗН на оздоровление в 1995 -1996 годах в размере 54,6% от запланированной суммы, мы имели на несколько порядков меньше финансовых средств на оздоровление по сравнению с государственными профсоюзами.

Естественно, в этой тяжелой экономической ситуации, мы могли бы частично дотировать профилактории или Чернобыльские программы, для детей членов НПГ получить подарки на Новогодние праздники, если бы знали, куда уходят заработанные членами НПГ деньги. Причем не рассматриваются даже проблемы компенсационных выплат в виде оздоровительных путевок для категории работников, которые имеют профессиональное заболевание и получившие тяжелые травмы на производстве, приведшие к инвалидности. Вредность и опасность горнодобычного предприятия общеизвестна. Не учитывать ее просто невозможно. По статистике и анализу, проведенной заводской лабораторией психологии и социологии, средняя продолжительность жизни умерших работников на ПО «Беларуськалий» составляет 46 лет. Обсуждая эти проблемы в 1993 году, когда Министерство труда возглавлял Бадей Г.П., мы пришли к заключению, и даже было подписано Соглашение об апробировании методики персонификации средств социального страхования в ПО «Беларуськалий». Естественно, что в таких экономических условиях необходимо было продолжить практическую реализацию соглашений. Но события раз-

вивались так, что дальше намерений дело так и не сдвинулось с мертвой точки. Причем, нужно в обязательном порядке принять ряд законотворческих и нормативных документов по этой сложной проблеме. Поиск компромиссных решений в области социального партнерства – вот, что нам просто необходимо решить. Поэтому, предлагаем заключить отдельное соглашение с РОНПГ ПО «Беларуськалий» об оздоровлении членов профсоюза в 1997 году, тем более, что они уже заключались в 1993 – 1995 годах и показали свою эффективность и полезность.

Президенту Республики Беларусь Лукашенко А.Г.

«О внесении изменений в Закон РБ о пенсионном обеспечении».

«Уважаемый, Александр Григорьевич.

При посещении Вами ПО «Беларуськалий», в сентябре 1996 года, в беседе с солигорскими шахтерами Вы обещали рассмотреть вопрос о совершенствовании Закона о пенсиях для этой категории рабочих.

Нет более тяжелого и вредного труда в нашей стране, чем шахтерский труд. Даже при соблюдении правил техники безопасности, сами условия труда в подземке являются опасными. Имеют место смертельные случаи. Почти все шахтеры при выходе на пенсию страдают профзаболеваниями. Продолжительность жизни шахтеров намного короче рабочих других профессий. Вышеперечисленные факторы учитывались при начислении пенсии шахтерам бывшего СССР, поэтому в Законе о пенсиях, действовавшем до 15 мая 1990 года, существовали льготы для шахтеров не только при исчислении стажа работы, но и при определении размера пенсии.

Так, если максимальный размер пенсии без надбавок был 130 рублей (132 рубля с выслугой лет), то для шахтеров он составлял 210 – 350 рублей т.е. пенсии повышались в 2- 3 раза, по сравнению с обычной.

Однако, в Законе РБ «О пенсионном обеспечении», принятом на сессии Верховного Совета 17 апреля 1992 года, эти льготы почему – то исчезли. Хотя, для других категорий, например военнослужащих, по прежнему суще-

ствуют надбавки к пенсиям и рассматриваются вопросы их повышения.

ПО «Беларуськалий», поставляющий продукцию на экспорт, является одновременно основным поставщиком валюты для РБ. Таким образом, значимость нашей профессии огромна для государства. Почему же она не учитывается при определении размера пенсии?

Шахтеры–пенсионеры, потерявшие здоровье под землей, буквально голодают, получая мизерную пенсию, которая определена нынешним законом. Хотя льготный стаж дает формальное право на пенсию без учета пенсионного возраста, но фактически, шахтер не может воспользоваться из – за незначительного размера пенсии. В свое время мы оставили свои крестьянские хозяйства и пошли в лавы добывать руду. Так хотела наша Родина! Почему же сейчас эта самая Родина, которую Вы возглавляете, заставляет пенсионеров влечить жалкое существование, унижая наше человеческое достоинство! Неужели мы своим трудом не заработали нормальной пенсии, позволяющей жить хотя–бы по человечески. Тем более что все наши сбережения, накопленные тяжким трудом «съела» инфляция. Комиссия Верховного Совета РБ по социальной политике и труду под руководством Мельникова в 1996 году внесла на рассмотрение Верховного Совета проект изменений в статью 56 Закона РБ «О пенсионном обеспечении» с необходимыми расчетами и обоснованиями. Однако, наши предложения остались на бумаге и не были приняты.

В связи с незначительной численностью шахтеров по отношению ко всей численности рабочих в нашем государстве, увеличение размера пенсии шахтерам не повлияет на практике на расходную часть фонда социальной защиты населения. К тому же ПО «Беларуськалий», где мы работаем, регулярно отчисляет в этот фонд огромные взносы на социальное страхование.

Александр Григорьевич! Мы – избиратели – ждем и верим в то, что Вы сдержите свое обещание шахтерам и в Законе «О пенсионном обеспечении» наши предложения будут учтены.»

Председатель НПП

Позже было направлено в Администрацию Президента РБ письмо следующего содержания:

Исх. №264 от 07. 11. 1997 года.

«Господин Президент.

Солигорские шахтеры в лице Независимого профсоюза горняков уже обращались к Вам по поводу низкой пенсии, которая не только не обеспечивает нормальную жизнь пенсионеров, но и ставит их перед выбором физиологического выживания и социальной безысходности. Данная проблема была изложена в письме от 4.01.97 года в адрес Председателя Палаты представителей Национального собрания РБ.

Надеясь на то, что Вы внимательно изучите все документы, которые касаются не только работы шахтеров, но и условий их проживания в пенсионный период, высылаем Вам копии писем и ответов, надеемся, что Вы сможете помочь в разрешении данной социально важной проблемы в отношении людей, работавших и работающих во вредных и сложных условиях труда, связанных не только с преждевременным уходом из жизни, профессиональными заболеваниями и травмами, но и социальной незащищенностью при прекращении своей трудовой деятельности.»

Председатель НПП.

Для решения вопроса о пенсионном обеспечении шахтеров нами были подготовлены документы и отправлены для решения данного вопроса депутату Палаты Представителей Национального собрания РБ Калугину П.А. 9 апреля 1998 года за 11/149-9 был получен ответ на запрос депутата от администрации Президента.

«Уважаемый Петр Алексеевич!

Направляем Вам для сведения информацию по вопросу совершенствования пенсионного законодательства, подготовленную Министерством социальной защиты в связи с Вашим обращением о пересмотре пенсионного

законодательства в отношении некоторых категорий работников. Приложение на 3л. в 1 экземпляре.»

А.Л. Плисковичкий. Начальник Главного государственного правового управления Администрации Президента РБ

«Об обращении депутата Палаты представителей Национального собрания РБ П.А. Калугина.»

В связи с Вашей просьбой, в Министерстве социальной защиты рассмотрено обращение депутата Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь Калугина П.А. о пенсионном обеспечении шахтеров.

Нельзя не согласиться с автором обращения в том, что сложившийся уровень пенсионного обеспечения не позволяет обеспечить минимальные потребности пожилого человека. Вместе с тем, причины кризиса пенсионной системы заключаются не только и даже не столько в действующем пенсионном законе, который, надо признать, с точки зрения рационализации и оптимизации заложенных в нем основных условий и норм является несовершенным. В большей степени, в основе этого кризиса лежат серьезные экономические причины, которые находятся за пределами самой пенсионной системы.

Это – кризис трудовых отношений, выражающийся, прежде всего, в низком уровне оплаты труда, сокращении численности занятых в экономике, сокращении базы для начисления страховых взносов, неблагоприятной демографической ситуации, в том числе, старение населения. Пенсионная система в РБ, как и во многих других странах действует на распределенной основе, когда собранные страховые взносы, уплачиваемые работодателями и гражданами, расходуются на выплату текущих пенсий в данный отрезок времени (принцип солидарности поколений).

С учетом того, что с 1991 года единственным источником формирования трудовых пенсий являются текущие страховые отчисления нанимателей (в основном 35% от ФОТ) и работающих граждан (1% индивидуальной заработной платы), именно их объем является основным фактором, определяющим размеры пенсий сегодняшним пенсионерам.

Что касается лиц занятых полный рабочей день на подземных работах, то, учитывая тяжесть и напряженность выполняемой ими работы, риск, связанный с этим, им в пенсионном обеспечении предоставлен ряд преимуществ перед основной категорией пенсионеров. При наличии стажа подземной работы 10 лет у мужчин и 7 лет 6 месяцев у женщин досрочная пенсия назначается со снижением пенсионного возраста на 10 лет и стажа на 5 лет (ст.12 и 15 Закона «О пенсионном обеспечении»).

Отдельным категориям работников предоставлены еще более существенные преимущества (ст.13). Независимо от того, что пенсия шахтерам назначается значительно ранее достижения установленного пенсионного возраста, ее размер исчисляется по тем же нормам, что и выходящим на пенсию по достижению 60 (55) лет. А между тем, эти лица (например, руководители крупных предприятий, ученые и т.д.), выходящие на пенсию позже, имеют, как правило, более длительный стаж, и соответственно, более длительный период уплаты страховых взносов из заработной платы, порой, не меньший, чем у шахтеров.

Учитывая, что лица, выходящие в 50 (45) лет на пенсию по Списку 1, по этой причине не могут иметь длительный стаж, законодатель предоставляет возможность дополнительного повышения им пенсий за специальный стаж, превышающий требуемый для назначения пенсии (ст. 23 Закона). Кроме этого, в отличие от основной категории пенсионеров, которым работа после назначения пенсии засчитывается в стаж только, если пенсионер не получал пенсию за этот период (ст.51 Закона), гражданам, которым назначены пенсии на льготных основаниях, по достижении общеустановленного пенсионного возраста производится перерасчет пенсии с учетом стажа работы после ее назначения (ст.66 Закона).

Что касается лиц, получивших профессиональное заболевание, то наряду с государственной пенсией им наниматель возмещает ущерб в размере утраченного в связи с повреждением здоровья заработка и дополнительно понесенных в связи с этим расходов.

Необходимо так же отметить, что тариф страховых

взносов для предприятий с особыми (список №1) и с обычными условиями труда одинаков, то есть выплаты досрочных пенсий по Списку 1 финансируются в таком же объеме, что и предприятиями, работники которых уходят на пенсию на общих основаниях. Выплаты досрочных пенсий за счет средств общей пенсионной системы значительно повышают нагрузку на нее. Поэтому, увеличение в настоящее время доли средств, направляемых на финансирование досрочных пенсий, при отсутствии альтернативных источников финансирования возможно только за счет основной категории пенсионеров. Нет сомнений и в том, что увеличение гарантий в пенсионном обеспечении шахтеров нельзя рассматривать в отрыве от других работников еще и потому, что для лиц, охваченных обязательной системой страхования и в равной степени несущих обязанности по финансированию пенсионной системы, должны быть установлены равные условия обеспечения независимо от места и характера выполняемой работы, то есть размер пенсии должен быть увязан не только с величиной уплаченных страховых взносов, но и длительностью периода страхования. Это вытекает из Закона РБ «Об основах государственного социального страхования» и Концепции реформы системы пенсионного обеспечения в РБ, одобренной постановлением Правительства от 17.04.1997 года и согласованной с Президентом РБ (№10/124 – 391 от 28.05.1997 года).

Концепцией предусматривается постепенное решение проблемы досрочных пенсий путем передачи их в предмет деятельности обязательных профессиональных пенсионных систем. Предполагается, что средства для выплаты пенсий по этим системам будут формироваться на основе дифференцированных для работодателей тарифов страховых взносов с применением накопительных принципов.

До введения нового порядка предоставления пенсий по условиям труда предполагается поэтапно возложить на предприятие и организации расходы на досрочные профессиональные пенсии.

Вместе с тем реформы в большей степени затронут будущих пенсионеров. Что касается нынешних, то, по

нашему мнению, одним из путей решения этого вопроса может быть установление надбавок к пенсиям за счет предприятия в рамках КД. Кроме того, необходимо также отметить, что в рамках действующего законодательства наниматели имеют право за счет собственных средств осуществлять дополнительное пенсионное страхование своих работников.

Одновременно сообщаем, что специалистами Министерства изучается вопрос изменения регрессивной шкалы ограничения заработка для определения размера пенсии (ст.56 Закона), с целью усиления дифференциации размеров пенсии лицам, индивидуальный осовремененный заработок которых превышает 130% сложившейся в республике средней заработной платы рабочих и служащих. Наши проработки направлены, в первую очередь, на повышение уровня материального обеспечения лиц, которые до выхода на пенсию имели высокий заработок. Несомненно, что эти изменения в первую очередь затронут шахтеров. Вместе с тем, приходится учитывать, что возможность реализации наших предложений ограничивается объемом имеющихся средств на выплату пенсий, поэтому значительное повышение пенсий вряд ли возможно.

Министр О.Б. Даргель.

Министру труда РБ

Излагается в сокращенном виде.

«О вопросах организации производства, оплаты труда и социального обеспечения».

Существующие сейчас системы организации и оплаты труда бригад очистных и подготовительных забоев не стимулируют высоко производственный эффективный и, главное, безопасный труд. Комплексная механизация и автоматизация производственных процессов на предприятии ПО «Беларуськалий» привела к необходимости более широкого применения повременной формы оплаты труда.

Регламентируемый технологический режим добычи калиной соли в комплексно – механизированных лавах; комбайновая проходка горных подготовительных и очистных выработок создают условия, при которых объ-

емы добычи калиной соли определяются не усилиями одного человека, а производительностью применяемой машины (комбайна). Задачи рабочего сводятся к необходимости обеспечения высокоэффективного использования машин и механизмов, своевременного и качественного его обслуживания. В этих условиях наиболее целесообразной является повременная система оплаты труда с привязкой к нормативному заданию.

Кроме того, необходимо обязать нанимателя в лице администрации объединения предусмотреть разделение труда в пределах одной профессии в зависимости от выполняемой работы: а именно не должны совмещаться одним работником работы, связанные с монтажом – демонтажем; пуско – наладкой; ремонтом и эксплуатацией оборудования, так как в сущности это разные работы, требующие практических навыков для их исполнения, специальных знаний, наличие инструмента и приспособлений и т.д. Данное требование исходит из того, что порядка 80% всего травматизма, а особенно с тяжелым и смертельным исходом, связаны с выполнением работником работ, носящих непостоянный, эпизодичный характер.

В последнее время на страницах периодических специальных изданий в выступлениях специалистов звучит тема о значительном износе основных производственных фондов, особенно их активной части. Но их так или иначе можно обновить, направив для этого определенную часть прибыли. Куда большую остроту имеет «износ» рабочего человека и особенно подземных рабочих рудника.

Вследствие того, что сегодня государство не в состоянии поддержать достойный человека уровень пенсионного обеспечения, многие рабочие, имея так называемую «льготную пенсию» продолжают трудиться на своих рабочих местах, отработав два, а то и три стажевых срока, дающих право выхода на пенсию. Согласно даже тем немногим исследованиям, которые проводились на наших предприятиях, подтверждается наше мнение о том, что уже проработав два – три года сверх установленного стажевого порога в условиях, дающих право получать пенсию по Списку №1, наступают необратимые изменения в организме человека.

Не случайно, что среди наших рабочих самым распространенными являются заболевания сердечно – сосудистой системы, дыхательных путей, язва желудка, заболевания мочеполовой системы, онкологические, изменения иммунной системы и т.п. Выявлению и устранению опасных факторов, влияющих на здоровье человека и его жизнь, служит аттестация рабочих мест.

К сожалению, приходится констатировать, что существующую систему аттестации рабочих мест необходимо признать порочной, так как она никак не связана со значительным улучшением рабочих мест. Наниматель просто подтверждает право на досрочную пенсию по Спискам № 1 и № 2.

На практике же общая оценка условий труда по горным профессиям, включенным в список № 1, составляют более 8 баллов и доходит до 30 баллов. Никаких технических решений по улучшению условий труда и уменьшению вредности не проводится. В таких случаях можно и нужно предоставлять право работникам не только выхода на досрочную пенсию, но и выплачивать за счет средств предприятия 60% средней заработной платы по профессии при достижении возраста 50 лет, а при 60 – летнем возрасте – 70% средней заработной платы.

Председатель РО НПП

Почему мы так долго и подробно останавливались на вопросе пенсионного обеспечения шахтеров, потому что данная категория наших граждан – бывших работников ПО «Беларуськалий», а ныне пенсионеров, оказались самой обездоленной и беспомощной. Наш долг и обязанность были в том, чтобы помочь им обрести уверенность в завтрашнем дне. Потому, видя такую сплошную стену непонимания и даже игнорирования наших требований, и был принят ряд решений по реализации наших планов.

Проведение двух шествий с митингами и пикетированием никак не повлияли на принятие властью положительного решения. Тогда и было принято решение об организации пешего похода на Минск. Уже имея плачевную практику пешего похода на Минск, когда нам

не давали пройти даже пару километров в направлении Минска, так как сразу задерживали и потом судили за несанкционированные действия, мы решили идти другой дорогой – через Погост и потом в направлении Слуцк – Узда – Минск. На этот раз мы спокойно дошли до Слуцка. Нас как – будто ждали – стоял «Урал» и ГАЗ – 69. Как только мы подходили к кольцу возле Слуцка, из Урала выскочили человек 20 ОМОНовцев. Нас окружили и заставили сесть в машину. Повезли в отделение милиции, где начали проводить видеосъемку и обыскивать. Назавтра, после суда, мы снова отправились пешком на Минск. Далее последовали аресты в Узде и т.д. Президент, выступая по телевидению заявил: «Мы этих пьяных шахтеров подвозим...». Но самый главный итог всех этих действий, писем, обращений, пикетов, митингов, заявлений, шествий – это появление Декрета №13, который увеличивал пенсию шахтерам в 2 раза. Профсоюз достиг своей цели и это главное !!!

В марте 1998 года состоялась конференция трудового коллектива ПО «Беларуськалий», которая рассматривала вопрос о собственности трудового коллектива. На то время коллектив объединения «Беларуськалий» имел 25% в Уставном фонде предприятия. На свои вклады (паи) работники получали дивиденды.

П.2.64 КД закреплял право собственности. «Передавать часть прибыли, остающуюся в распоряжении предприятия, в собственность членов трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством, Уставом ПО «Беларуськалий» и «Положением о распределении чистой прибыли...». Порядок распределения чистой прибыли определялся с участием профсоюза. Конференция трудового коллектива собиралась изменить форму собственности, так как многие чиновники, которые дошли до власти, посчитали, что и так слишком много дали рабочим. Их дело работать, а нам распределять собственность и владеть – это лозунг сегодняшнего дня номенклатуры. На конференции руководство предприятия, концерн, представители горисполкома и другие объясняли, как повезет рабочим, когда они дадут свое согласие

на замену паев (доли) на заемные средства, и вместо дивидендов, будут получать на заемные средства проценты. Правда, почему – то уходили от разъяснения позиции, почему заемные средства не подлежат внесению в Уставной фонд! Выступая от имени профсоюза, мы призывали делегатов не голосовать за изменение формы пая (вклада) и не отказываться от дивидендов. Предложили, чтобы юридический отдел объединения от имени трудового



Активисты НПП на акции протеста в Минске, 1996 г.

коллектива подготовил иск в хозяйственный суд о незаконности изъятия пая членов трудового коллектива.

На данной конференции присутствовал председатель Хозяйственного суда РБ Бойко. Когда наше предложение не было поддержано профсоюзом химиков и администрацией, мы, 90 делегатов от НПП, покинули зал в знак протеста сдачи собственности.

«Президиуму Совета Министров РБ»

24.05.1998 года.

РО НПП заостряет ваше внимание на том, что в отношении трудового коллектива ПО «Беларуськалий» проводится политика дискриминации членов трудового коллектива в части распределения прибыли предприятия. Данная политика противоречит всем принятым законодательным и нормативным актам в РБ.

Глава 17 (ст. 50,51,52) Закона РБ «О собственности» дает толкование такого понятия как собственность членов трудового коллектива государственного предприятия. Имеется в виду та часть чистой прибыли, которая может передаваться в собственность членов трудового коллектива в порядке и размерах, определяемых законодательными актами РБ или уставом предприятия.

По согласованию с собственником, сумма прибыли, принадлежащая члену трудового коллектива, может образовывать его вклад в предприятие. И с согласия члена трудового коллектива сумма его вклада (полностью или частично) может быть направлена на строительство или приобретение жилья, или другие цели. Эти положения необходимо рассматривать не изолированно, а в сочетании с главой 19 (ст. 61,62,63) Закона «О предприятиях в РБ», где, в частности, говорится о том, что размер этой части прибыли устанавливается собственником, а порядок ее распределения определяется конференцией трудового коллектива. Следовательно, если с согласия члена трудового коллектива его сумма вклада используется предприятием для выполнения каких - либо производственных нужд, то эти средства необходимо рассматривать как заемные. Порядок выплаты этих средств определяется Уставом предприятия. При приватизации государственных предприятий эти средства могут быть направлены на выкуп акций на долю государства в Уставном фонде.

Если с согласия члена трудового коллектива сумма его вклада (полностью или частично) будет направлена на строительство или приобретения жилья, либо иных объектов социального назначения, то на эту сумму вклада проценты не начисляются. Члены трудового коллектива в праве получить сумму вклада (стоимость акций) в порядке и в сроки, определяемые Уставом предприятия.

При ликвидации предприятия вклады члена трудового коллектива выдаются ему (наследнику) в денежной форме или ценными бумагами после удовлетворения претензий кредиторов (ст.52 указанного выше Закона).

Напоминаем Вам, что постановление Верховного Совета РБ «О порядке введения в действие Закона РБ «О

разгосударствлении и приватизации государственной собственности РБ» гласит: «Установить, что до приведения законодательства РБ в соответствие с Законом РБ «О разгосударствлении и приватизации государственной собственности в РБ» применяется действующее законодательство РБ, поскольку, постольку оно не противоречит данному Закону от 19.01.1993 года. Даже в перечне объектов, разгосударствления и приватизация которых должны осуществляться только по решению Совета Министров РБ, ПО «Беларуськалий» не входит. Утверждение о том, что предприятие незаконно передало часть прибыли трудовому коллективу, не имеет под собой основания.

Замораживание выплаты дивидендов на личные вклады работникам является нарушением законодательства РБ и Устава предприятия, а так же решения конференции трудового коллектива предприятия и Коллективного договора.

Председатель РОНПГ

Президиуму Совета Министров РБ

Повторно.

Исх. № 135 от 17.08.1998 года.

Нашим исходящим за №116 от 24.06.1998 года мы привлекли Ваше внимание к основному вопросу, волнующему и будоражащему трудовой коллектив объединения «Беларуськалий» - право трудящихся на часть прибыли предприятия.

Напоминаем Вам, что нашим профсоюзом проводится сбор подписей под требованием о выплате дивидендов (копии части подписей высылаем). Более того, нами подано заявление в Солигорский горисполком о проведении шествия, митинга и пикетирования с экономическими требованиями. Данную акцию намерены провести на празднование дня шахтера – 30 августа 1998 года.

Работники требуют регулярной выплаты дивидендов на паи работников в стабильные сроки. И мы не намерены отступать от требований работников и нашего профсоюза.

Председатель РОНПГ

Солигорский городской исполнительный комитет
исх.№136 от 21.08.1998 года.

Региональная организация НПГ не удовлетворена решением исполкома г.Солигорска, так как мотивы отказа, по нашему мнению, несущественны. Более того, мы понимаем, что именно в День Шахтера горняки объединения обязаны заявить о своих требованиях и отстаивать свои права. Решение исполкома противоречит конституционным и международным нормам права на свободу шествий, митингов и демонстраций. Необходимо рассмотреть наше заявление (исх. №134 от 14.08.1998 года) о проведении шествия, митинга и пикетирования. Цель, форма, маршрут движения, место митинга и пикетирования, количество участников остаются прежними.

Время: 4.09. 1998 года с 14 до 17.00.

Организаторы прежние.

Председатель РО НПГ

Выписка из протокола №12 заседания Совета представителей РНПГ от 21.07.1998 года.

Слушали: О рекомендации по применению единой тарифно – квалификационной сетки работников. Постановление Министерства труда от 09.01.1998 года в соответствии с Постановлением Совета Министров РБ от 30.12.1997 года №1752 «О совершенствовании механизма оплаты труда в отраслях экономики».

Ответ, полученный на письмо РОНПГ объединения «об оплате труда работников ПО «Беларуськалий»» от Министерства труда РБ от 17.04.1998 года

1.Постановили: предложить администрации ПО «Беларуськалий» подготовить и направить в Концерн «Белнефтехим» проект тарифно – квалификационных характеристик 8–ми разрядной сетки для подземных работ.

2.Рассмотреть постановление конференции РОНПГ о переходе на повременную систему оплаты труда.

Председатель РО НПГ

Солигорский городской исполнительный комитет
Заявление от 26.08.1998 г.

РОНПГ обращает Ваше внимание на мотивы прежнего отказа в проведении шествия, митинга и требует рассмотреть наше заявление от 14.08.1998 года №134 о проведении шествия, митинга и пикетирования. Цель: отстаивание права работников ПО «Беларуськалий» на часть прибыли, переданной в собственность членов трудового коллектива.

Форма: публичное выражение работниками коллективных интересов по обеспечению достойного вознаграждения за труд с использованием плакатов, транспарантов в виде шествия, митинга и пикетирования.

Маршрут движения и место митинга и пикетирования: ул. Коржа 5 (здание управления «Беларуськалий») – ул. К. Заслонова – ул. Л. Комсомола – ул. Козлова – возле памятника Шахтеру–первопроходцу.

Время: 4.09.1998 года с 14.00 до 17.00

Количество участников: около 2600 чел. – во время шествия и митинга, и около 100 человек – во время пикетирования.

Организаторы: РОНПГ ПО «Беларуськалий»

Ул. Коржа 5 каб. 611 тел. 3-72-01

Новик Н.Н. – председатель РОНПГ

Королёв А.П. – зам. Председателя РОНПГ

Зимин Н.В. – рудник 4 РУ

Перминов И.А. – председатель НПП 3 РУ

Богданов Д.И. – председатель НПП 4 РУ

Председатель РО НПП

Резолюция митинга в защиту социально – экономических прав и свобод членов Независимого профсоюза горняков ПО «Беларуськалий».

Участники митинга 4.09.1998 года подтверждают свое неотъемлемое право на часть чистой прибыли, которая должна быть передана в собственность членов трудового коллектива. Это право закреплено главой 17 (ст.50,51,52) Закона РБ «О собственности», порядок и размер которой



Активісты НПГ на акцыі пратеста в Мінску, 1997 г.

определены законодательными актами РБ или Уставом предприятия. Следовательно, без согласия члена трудового коллектива его сумма вклада не может использоваться предприятием для выполнения каких-либо производственных нужд, в том числе и на обновление основных фондов предприятия. Если предприятие использует их как заемные средства у пайщика, то и возвращать их должно в полном объеме и в соответствии с принятым порядком. В соответствии с гл. 19 (ст.61,62,63) Закона «О предприятиях в РБ» сумма вклада по желанию работника может направляться на строительство и приобретение жилья или выкуп акций на долю государственной собственности в уставном фонде.

На основании вышеуказанного участники митинга постановляют:

1. Выплата дивидендов на личные вклады работников должна производиться в порядке и в сроки, предусмотренные законодательными актами РБ, Уставом предприятия и решением конференции трудового коллектива от 15 – 17 июля 1992 года.

2. По письменному обращению работника сумма его вклада (полностью или частично) должна направляться

на строительство или покупку жилья, а так же других объектов социального и культурного назначения.

3. Переоценка вклада работника должна производиться в соответствии с переоценкой стоимости основных фондов предприятия.

4. Рабочий имеет право получить вклад в денежной форме.

5. Вклад работника является неотъемлемой частью Уставного фонда предприятия.

Участники митинга отмечают, что сложившийся уровень оплаты труда не обеспечивают нормальную жизнь работника и его семьи. Снижение доходов резко и негативно влияет на демографическую обстановку. Теряется основной принцип жизни – мотивация к труду. Да и откуда ей взяться, когда все помыслы работника – главы семьи – направлены только на то, как прокормить семью и что будет с ней завтра. Низкий уровень медицинского обслуживания, рост заболеваний и смертности загоняют человека в тупик. Доллар ежедневно растет. Цены на потребительские товары выросли до мировых масштабов.

Требуем:

1. Выполнить Конституционное право – получать за свой труд достойную оплату. Вознаграждение по результатам труда не может быть ниже уровня, обеспечивающего человеку и его семье свободное и достойное существование. (ст.42 Конституции)

2. Оплата труда является такой же стоимостью, и должна постоянно индексироваться, как и цены на товары и услуги.

Участники митинга обращают внимание Президента и Правительства РБ, что сложившийся уровень пенсионного обеспечения шахтеров не позволяет обеспечить минимальные потребности пенсионера.

3. Размер пенсии не может быть ниже уровня минимального потребительского бюджета.

4. Размер пенсии должен и обязан быть зависим от условий труда и размера отчислений страховых взносов, отчисляемых от фонда оплаты труда.

5.Развивать в РБ дополнительное пенсионное обеспечение за счет средств предприятия.

4 сентября 1998 года г. Солигорск, стадион «Строитель» 600 участников.

Совет Министров РБ
Администрация Президента РБ
Солигорский горисполком
Президенту концерна «Белнефтехим»
Администрации ПО «Беларуськалий»

4.09.98 г. Независимый профсоюз горняков провел шествие – митинг под лозунгом:

«За свой труд - достойное вознаграждение!»

«Нет – обнищанию работников наемного труда!»

«Защитим свои вклады в Уставном фонде предприятия и выплату дивидендов!»

«Верните заработанную шахтерскую пенсию!»

В случае не решения поставленных вопросов на митинге, Независимый профсоюз горняков проведет очередную акцию под лозунгом:

«Шахтеры – обогатители! В единстве наша сила!»

«Нет – бесплатной добыче руды!»

«Приостановим отгрузку бесплатной продукции!»

Направляется резолюция участников митинга, состоявшегося в г. Солигорске 4.09.98г. для решения поставленных вопросов. Надеемся, сложившаяся в силу объективных и субъективных причин ситуация с пониманием будет воспринята, дабы избежать еще более развивающейся конфронтации и противостояния. Шахтерские регионы всегда болезненно воспринимают изменения, которые больно отражаются на их доходах, и реагируют всегда адекватно сложившейся ситуации. Так в частности, на митинге было принято, что в случае отказа в переговорах по поднятым вопросам будет приостановлена добыча руды.

С шахтерами трудно соревноваться по организации и сплоченности с целью защиты своих интересов, а тем

более сопротивляться и бороться. Вспомним забастовку 1992 года, которая продолжалась 44 дня. Не будем же загонять «болезнь» в глубь, будем лечить ее сейчас.

Н. Новик; И. Перминов; Д. Богданов; Н. Зимин

Солигорский городской исполнительный комитет
от 9.09.1998 г. исх. 140 – 144

Заявление

РО НПП на основании Закона РБ «О собраниях, митингах, уличных шествиях, демонстрациях и пикетированиях» 30.12.1997 года намерен провести пикетирование и митинг.

Цель: отстаивание трудовых прав работников объединения «Беларуськалий», в том числе их права на часть чистой прибыли, передаваемой в собственность членов трудового коллектива, права на достойную оплату труда.

Форма: публичное выражение работниками объединения коллективных интересов по обеспечению достойного вознаграждения за труд с использованием плакатов, транспарантов в виде пикетирования и митинга.

Место пикетирования: ул. Коржа 5, перед зданием управления «Беларуськалий»

Время: 4.11.98г. пикетирование: 9.00 – 17.00

*Открытие мемориала в память
погибшим работникам «Беларуськалия»
в д. Чижевичи, 1997 г.*



Митинг 17.00-18.00

Количество участников: во время митинга – 100 чел.;
во время пикетирования – 10 чел.

Организаторы: РОНПГ ул. Коржа 6

Ефимчик М.И. – 3 РУ эл. слесарь

Василевский С.А. – 3 РУ эл. слесарь

Никитюк В.Н. – СОФ1 слесарь

Шарко Н.Ф.- 1 РУ – МГВМ

Делендик Н.Н. – председатель РО БНП

Резолюция митинга от 4.11.98 года г.Солигорск

За последние месяцы 1998 года жизненный уровень работников снизился более чем в два раза. Повышение правительством зарплат и пенсий с 1.10.1998 г. не компенсирует потерь от инфляции. Проблемы, связанные с экономическим кризисом Президент и Правительство в очередной раз переложили на плечи трудящихся, что выразилось в росте цен и снижении реальных доходов работников, повышении цен на продукты питания, лекарственные препараты и другие товары первой необходимости.

Принимая во внимание тот факт, что Правительство РБ не выполняет Генеральное соглашение, участники митинга, требуют:

1. Неукоснительного выполнения Правительством РБ Генерального соглашения.

2. Повысить заработную плату не менее чем в два раза.

3. Увеличить размер пенсий и пособий по безработице до уровня минимального потребительского бюджета.

4. Размер пенсии должен быть зависим от размера заработной платы и размера отчисляемых взносов в ФСЗН.

5. Президенту и Правительству РБ в течение месяца предложить программу экономических мероприятий для повышения реальных доходов населения до уровня, предусмотренного ст. 42 Конституции РБ.

Поручить орг. комитету, в случае невыполнения наших требований:

1. Обратиться к трудящимся Республики с призывом поддержать наши требования.

2.Обратиться к работникам предприятий города с предложением приостановить работу на 2 – 2,5 часа в сутки, в сроки, установленные орг.комитетом.

3.Призвать все профсоюзы РБ, всех работников провести общереспубликанскую акцию протеста.

4.Поддержать инициативу РСБ по формированию орг. комитета

Республиканского стачкома.

5.Обратиться по всем профессиональным союзам, трудовым коллективам учреждений, организаций, предприятий с предложением направить своих представителей в орг.комитет Республиканского стачкома.

6.Представителям орг.комитета, совместно с РСБ приступить к формированию экономических, социальных, политических требований к власти.

7.Развивать в РБ дополнительное пенсионное обеспечение.

8.Единовременно выплачивать дивиденды на вклады работников.

9.Выплата дивидендов на вклады работников должна производиться в порядке и в сроки, предусмотренные Уставом предприятия и решением Конференции трудового коллектива от 15 – 17 июня 1992 года.

10.Вклад работника является неотъемлемой частью Уставного фонда.

11.Оплата труда является такой же стоимостью, и должна индексироваться постоянно в зависимости от роста цен на товары и услуги.

12.Максимальный размер подоходного налога не должен превышать 20%.

13.Требуем от власти г. Солигорска предоставить центральную площадь для проведения митингов.

14.Избрать в состав орг. комитета Республиканского стачкома Зимина, Бабаеда, Королёва.

г. Солигорск. Ст. «Строитель»

Председателю РО НПП

В соответствии с выпиской №11 из протокола заседания Совета представителей РОНПП, сообщаем следующее. В соответствии с действующим законодательством

и Уставом предприятия согласие на выплату дивидендов дает вышестоящая организация в лице концерна. Уставом вновь образованного концерна «Белнефтехим», принятого постановлением СМ РБ от 26.06.97 г. №788, концерн не наделен полномочиями по определению размера части чистой прибыли, передаваемой в собственность членов трудового коллектива и соответственно выплаты дивидендов.

Проблемы, возникшие вокруг правоотношений, связанных с чистой прибылью, передаваемой в собственность членов трудовых коллективов, будут рассматриваться на Президиуме Совета Министров РБ 24.06.1998г., где в повестке дня стоит вопрос «О части чистой прибыли, передаваемой в собственность членов трудового коллектива государственного предприятия».

Понимаем, что до принятия решения Советом Министров по данному вопросу инициирование предложений о выплате дивидендов является преждевременным.

Ген.директор ПО «Беларуськалий»

РО НПГ от концерна «Белнефтехим»
от 13 августа 1998 года.

Концерн «Белнефтехим» письмом от 29.07.1998 года № 12-03/4884 согласовал выплату процентов на вклады членов трудового коллектива ПО «Беларуськалий» из прибыли 1998 года на основании решения Совета объединения от 7.07.1998 года.

Выплата процентов на вклады по итогам 1997 года была согласована концерном (письмо от 7.07.1998 №12-03/4416) на основании предоставленных объединением данных о начислении и использовании части чистой прибыли, передаваемой в собственность членов трудового коллектива ПО «Беларуськалий» за 1991-1997 года и в том размере (1,4%), который был установлен решением Совета объединения от 19.05.1997.

Все другие вопросы, возникшие в связи с решением Президиума Совета Министров РБ от 24 июня 1998 года рассматриваются рабочей группой по доработке проекта Декрета Президента РБ «О части чистой прибыли».

Вице – президент концерна «Белнефтехим»

Председателю РОНПГ
21.09.1998 г. исх. № 17 – 1407.

По вопросам, отраженным в постановлении митинга, организованного 8.09.1998 г. РОНПГ сообщаем следующее:

1. Для законодательного урегулирования передачи части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива Правительством создана рабочая комиссия по выработке соответствующего постановления Совета Министров. Объединение активно участвует в выработке постановления и направило в комиссию свой вариант проекта постановления с просьбой пригласить представителей объединения на обсуждение предложенного нами варианта.

2. Индексация заработной платы в связи с ростом цен на потребительские товары осуществляется в соответствии с действующим КД. Следует отметить, что при росте цен по данным Министерства статистики к январю текущего года на 20,6%, тарифные ставки и оклады за этот период увеличились на 26,7%. С 1.09.1998 г. тарифные ставки и оклады увеличены еще на 10%.

3. В ответ на наши предложения в Правительство по увеличению размера пенсий шахтерам Министерство социальной защиты сообщило, что в Правительстве понимают проблему недостаточного уровня размера пенсий, в том числе и недостаточную их дифференциацию в зависимости от заработной платы, но в связи с ограниченностью средств, поступающих в пенсионный фонд, увеличить размер пенсий и их дифференциацию в настоящее время не представляется возможным. Считаю необходимым отметить, что руководством объединения направляется максимум возможных средств для недопущения снижения реальных доходов работников объединения.

С этой целью тарифные ставки увеличивались в этом году уже 4 раза, при том, что минимальная заработная плата и тарифные ставки в РБ изменялись только 2 раза.

По результатам работы за 1 квартал была выплачена дополнительная премия в размере 30% месячного тарифа. В августе выплачены дивиденды на общую сумму 120 млрд. рублей.

Все это обеспечило рост реальных доходов работников по сравнению с соответствующим периодом прошлого года более чем на 50%. Средняя заработная плата за август составила 12,5 млн. рублей, а с учетом выплаты дивидендов, денежный доход составил 18 млн. рублей, в то время как средняя заработная плата в стране составляет менее 5 млн. рублей.



Президиум конференции НПГ РУП "Беларуськалий"

О проведении митинга для выражения протеста против низкого уровня зарплаты в объединении сообщила маркетинговая служба по исследованию мирового рынка минеральных удобрений английской фирмы «Fecteron» в еженедельном издании «Fecteron Potash» что естественно не способствует поддержанию у потребителей имиджа объединения, как надежного поставщика продукции, поскольку создается представление о нестабильности положения в коллективе. При этом было сообщено, что митинг носит массовый характер, что не соответствует действительности, так как в нем приняло участие менее 1 % работников объединения.

Такой результат проведенной акции, которая не получила поддержку коллектива объединения, наносит ощутимый вред коллективу, так как это чревато потерей

определенных рынков сбыта со всеми вытекающими для коллектива последствиями.

Ген.директор ПО «Беларуськалий»

Совет Министров РБ

Постановление

от 9 октября 1998 года №1555 г.Минск.

«О передаче части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива государственного предприятия (объединения), находящегося в республиканской собственности».

Нет смысла цитировать его полностью, возьмем только из текста п.1.2 так как он существенен для нас.

«П.1.2. начисленная членам трудового коллектива государственного предприятия (объединения), находящегося в республиканской собственности, часть чистой прибыли составляет их вклад в государственное предприятие в виде заемных средств этого предприятия, которые не подлежат внесению в Уставной фонд.»

На основании данного постановления было доработано Постановление Совета Министров РБ «Об особенности передачи части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива производственного объединения «Беларуськалий»».

Естественно, что мы не можем его сегодня привести или опубликовать, так как нам был роздан его проект для согласования, который, по своей сути, мало отличался от основного Постановления, хотя и содержал определенные нюансы. Дело в том, что это редкий случай в практике, когда правительство издает постановление для одного конкретного предприятия.

Председателю РО НПП ПО «Беларуськалий»

от 12.10.98г. исх. № 02 – 3/1646

В Солигорском городском исполнительном комитете рассмотрена резолюция митинга, организованного РОНПП 08.09.98г.

По существу поднимаемых вопросов Вам дан ответ руководителя ПО «Беларуськалий» в письме от 21.09.98 г. исх. 17-1407.

По вопросам пенсионного обеспечения работников объединения, ответы были изложены в письме министра труда и социальной защиты РБ Даргель О.Б., полный текст которого был опубликован в газете «Калийщик Солигорска.»

Зампред. исполкома.

Генеральному директору ПО «Беларуськалий»
от 14.09.1998 г. исх.№145

«О повышении тарифных ставок и окладов»

В связи с ростом цен на продовольственные и промышленные товары в июле – августе 1998 года, с целью усиления социальной защиты работников в условиях инфляции и выполнения п.2.28 Коллективного договора: «По согласованию с профсоюзом принимать решение, в случае необходимости, об упреждающем повышении заработной платы», РОНПГ предлагает Вам увеличить с 1 сентября 1998 года тарифные ставки и оклады на 40%.

Основание: расчет потребительской корзины прилагается.

По нашей корзине тарифная ставка МГВМ должна составлять 19 млн. 400 тыс. рублей. В августе месяце 1998 года в Российской Федерации произошел дефолт финансовой системы, а так как Республика Беларусь экономически (политически) тесно привязана к экономике РФ, то это не могло не отразиться на росте цен в РБ.

Председатель РОНПГ

Генеральному директору ПО «Беларуськалий»
от 21.10.1998 г. исх.№159

«О повышении заработной платы»

В текущем году экономический кризис вступил в еще более разрушительную стадию. В сентябре месяце, по сравнению с началом года, белорусский рубль обесценился более чем в пять раз. В результате этого быстро выросли цены на продовольственные и промышленные товары. Стоимость потребительской корзины по состоянию на 20 октября 1998 года, выросла, по сравнению с 3 сентября 1998 г. на 25,7%.

С целью недопущения снижения жизненного уровня работников и уменьшения социальной защиты в условиях инфляции и выполнения п.2.28 Коллективного договора «по согласованию с профсоюзом принимать решения, в случае необходимости, об упреждающем повышении заработной платы», такая необходимость назрела, предлагаем Вам увеличить с 1 ноября 1998 года тарифные ставки и оклады на 30%.

Основание: расчет потребительской корзины прилагается.

Ранее была приведена цифра расчета тарифной ставки МГВМ – 19 млн. 400 тыс. руб., то сегодня она составляет – 24 млн. 394 тыс. рублей.

Председатель РО НПП

Наши требования по росту заработной платы не были в полном объеме выполнены. Поэтому для защиты работников от падения жизненного уровня необходимо было применить профсоюзом любые меры.

При обсуждении данного вопроса на Совете Представителей РО НПП и было принято решение о проведении забастовки. Примерная дата 27.11.1998 года. Конечно же, для ее подготовки необходимо было провести большую организаторскую работу и полную мобилизацию всех структур профсоюза, коллектива. Учитывая, что решение всех процедурных вопросов затягивало проведение забастовки, было решено ускорить процесс и провести забастовку по итальянскому сценарию. 26.11.1998 года на 2 РУ, по согласованию с Исполнительным бюро НПП 2РУ, решили провести активную подготовительную работу: собрать всех бригадиров забойной группы и постараться убедить их прекратить добычу руды с 00.00 часов 27.11.1998 года. Расчет был сделан на то, что шахтерская солидарность будет проявлена и на других рудоуправлениях. Главным было запустить механизм в действие.

Утром, примерно в 10.00 в актовом зале 2 РУ собрался весь актив рудоуправления (бригадиры, руководство, профсоюзы); прибыло все руководство объединения во главе с генеральным директором.

Выступая, я объяснил причину конфликта профсоюза и администрации, что мы не видим другого пути разрешения конфликта, и наше требование о проведение забастовки по итальянскому методу непоколебимо. Конечно же, ген. директор и другие пояснили свою позицию тем, что администрация предпринимает все возможное, что в их силах, чтобы не было снижения жизненного уровня работников. В свою очередь, я очень благодарен нашим членам Независимого профсоюза – бригадирам, которые поддержали требование профсоюза.

Выступая от профсоюза химических отраслей промышленности Ромашко Николай сказал: «Мы вчера выпили 5 бутылок водки и решили работать...».

В последствии, уже с 00.00 часов 27.11.1998 г. добыча и выдача руды на-гора сократилась почти на половину.

Утром 27.11.1998 г. генеральный директор собирает на совещание профсоюзы и другие заинтересованные стороны для выработки компромиссного решения.

Протокол временного соглашения

Совместного заседания рабочей группы концерна «Белнефтехим», руководителей профсоюзных органов объединения «Беларуськалий», народного предприятия «Трест Шахтоспецстрой», Белхимпрофсоюза, Белорусского Независимого профсоюза.

г. Солигорск 27.11.1998 г.

Присутствовали: члены группы, образованной концерном «Белнефтехим», по реагированию на требования, изложенные в резолюции участников митинга: Калугин П.А., Богдан С.Т., Жабов М.М., Жидко Б.И, Журавков А.М., Моняк М.С., Старцев В.И;

от профсоюзных организаций ПО «Беларуськалий» и НП «Трест Шахтоспецстрой»: Ивашкевич С.П., Новик Н.Н., Роголев Б.И.;

От Белхимпрофсоюза: Юркштович К.Н.;

От Минского областного совета председателей: Кашевский К.А.;

От Белорусского независимого профсоюза: Бабаед В.С.;

Заместитель председателя Солигорского горисполкома: Кудрватых Н.В.;

От бригадиров ПО «Беларуськалий»: Прима Л.В., Ромашко Н.И.

1. Основные средства ПО «Беларуськалий» изношены на 97%, что приводит к дополнительной трудоемкости при выполнении производственных заданий и влияет на уровень безопасности труда. Несмотря на это, ПО «Беларуськалий» наращивает объемы производства, увеличен объем реализации продукции на экспорт на 101,8%.

2. Среднемесячная заработная плата работников ПО «Беларуськалий» за 10 месяцев 1998 года составила 11 744,8 тыс.руб. Профсоюзный комитет ПО «Беларуськалий» Белхимпрофсоюза и РОНПГ считают, что на данный момент нет возможности для реализации концепции формирования заработной платы, предусмотренной КД, т.к. размер минимального потребительского бюджета, утвержденного Министерством труда РБ, не соответствуют реальным условиям для восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью, т.е. нарушается ст.42 Конституции РБ. Работники объединения пользуются социальными льготами и гарантиями, предусмотренными КД, как например, выделение ссуд молодым семьям и членам строящегося ЖСК, ежемесячные компенсационные выплаты на удешевление стоимости питания и коммунальных услуг, оздоровление и отпуск. В объединении не допускается необоснованного разрыва в оплате труда между рабочими и служащими. С 1 ноября текущего года повышены тарифные ставки и должностные оклады на 20%.

В настоящее время руководством предприятия изыскивается возможность очередного повышения с 1 декабря 1998 года тарифных ставок и окладов не менее чем на 25%.

3. Принять к сведению, что в ПО «Беларуськалий»:

3.1. Ежемесячно выделяется до 350 тыс. каждому трудящемуся на дополнительное пенсионное страхование;

3.2. Выплачены дивиденды на вклады членов трудового коллектива за 1997 год, за 1 – ое полугодие и 3-тий квартал 1998 года, исходя из результатов работы за 1998 г. ПО «Беларуськалий» по согласованию с

концерном «Белнефтехим», обязуется выплатить дивиденды за 4 квартал 1998 года.

4. В ходе ведения коллективных переговоров концерна с «Белхимпрофсоюзом» и Белорусским Независимым профсоюзом, соответствующими комиссиями признана удовлетворительной работа по выполнению тарифных соглашений за 1 полугодие 1998 года, определены меры по решению ряда других поднятых проблем.

5. Руководителям профсоюзных органов ПО «Беларуськалий»:

и.о. председателя профкома Ивашкевичу С.П., председателю РОНПГ Новичу Н.Н., председателю профкома народного предприятия «Трест «Шахтоспецстрой» Роголеву В.И. до 10 декабря 1998 года обеспечить проведение профсоюзных собраний по информированию членов профсоюза о принятых нанимателем и профсоюзами согласованных действий по поддержанию уровня реальной заработной платы работающих. Совместно с нанимателем Калугиным П.А. принять исчерпывающие меры по укреплению трудовой дисциплины и порядка на производстве.

6. Профсоюзы считают необходимым обратиться к Президенту и Парламенту РБ с предложением о принятии с 1.01.1999 года Закона «О подоходном налоге с граждан» с ограничением максимальной ставки налога в 20 % начисленной заработной платы, а так же об изменении пенсионного законодательства с целью приведения в соответствие размера начисленной пенсии результатам труда работника. Пенсия шахтеров не должна быть ниже пенсии государственных служащих.

7. Принять к сведению информацию ген.директора Калугина П.А. о том, что 26.11.1998 года президиум Совета Министров РБ одобрил проект Постановления «Об особенностях передачи части чистой прибыли в собственность работников ПО Беларуськалий», с учетом предложений нанимателя и профсоюзов.

От рабочей группы и нанимателя Калугин П.А.

От профсоюзных органов Ивашкевич С.П., Новик Н.Н., Роголев Б.И.

От Белхимпрофсоюза Юркштович К.Н.

От Минского областного совета председателей Кашевский К.А.

От Белорусского Независимого профсоюза Бабаед В.С.

От бригадиров забойной группы Прима Л.В., Ромашко Н.И.

Премьер-министру Республики Беларусь С.С. Лингу

Администрация Президента РБ

Ознакомившись с Указом Президента РБ № 157 от



Руководство НПП. Поход за «шахтерскими пенсиями» в Минск, ноябрь 1998 г. трасса Минск -Микашевичи

26.03.98 г., мы с недоумением обнаружили, что в перечне праздничных дней (п.2.3.1) отсутствует особый профессиональный праздник – День Шахтёра.

В Беларуси на юго-западе Минской области расположен город Солигорск – город, в основном, шахтёров и обогатителей. В 1998 году отмечается 40 – летний юбилей города. В настоящее время, благодаря добросовестному труду работников «Беларуськалий», бюджет Беларуси имеет около 20% валютных поступлений. Сельское хозяйство Беларуси стабильно получает необходимое количество удобрений, государство Беларусь имеет при-

знание и известность во всём мире, благодаря продукции ПО «Беларуськалий».

Цену шахтёрскому труду знают все горняки. В среднем, каждый миллион выпущенных удобрений стоит жизни одного шахтёра. Об этом говорят статистические данные, что ежегодно погибает 4,5 человек. Вы незаслуженно обидели 6 тысяч шахтёров, которые своим героическим и тяжёлым трудом поддерживают экономику своей республики.

Ничуть не умаляя заслуг и признания работников сферы социальной защиты, банковских работников, работников прокуратуры, изобретателей и рационализаторов, хотим обратить Ваше внимание к тяжёлому и благородному труду белорусских шахтёров и предлагаем установить профессиональный праздник – День Шахтёра в знак признания заслуг шахтёров Солигорска перед Беларусью.

У шахтёров в этот день связан с памятью о наших погибших и искалеченных на производстве соратниках. На протяжении длительного времени он традиционно праздновался ежегодно в последнее воскресенье августа. День Шахтёра заслуживает признания, как профессиональный праздник, также ввиду особой значимости для экономики республики. Согласно Указа № 157 на последнее воскресенье августа не установлено ни одного государственного праздника и праздничного дня.

Наше предложение подкреплено письменными обращениями шахтёров с предложениями установления шахтёрского праздника.

Председатель РО НПГ ПО «Беларуськалий»
от 9 апреля 1998 года №11/532 – 12

Рассмотрев Ваше обращение к Президенту Республики Беларусь, считаем необходимым сообщить, что вопрос об установлении праздника должен быть согласован с соответствующими государственными органами. При этом необходимо отметить, что событие может быть объявлено профессиональным праздничным днем, если оно отвечает критериям, определенным в пункте 6 Указа Президента РБ от 26 марта 1998 г. №157. В связи с этим, целесообразно, чтобы проект Указа Президента РБ об

установлении Дня Шахтера был внесен на рассмотрение Президента Советом Министров РБ.

Начальник главного государственного правового управления Администрации Президента РБ А.Л. Плисковицкий А.Л.

Ген. Директору ПО «Беларуськалий»
от 8.08.1998 г.

«О результатах проведенной аттестации рабочих мест»

Уважаемый Петр Алексеевич. После рассмотрения на заседании центральной комиссии по аттестации рабочих мест результатов проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, РОНПГ вынуждена высказать ряд замечаний и предложений.

Прежде всего, методика, по которой проводилась аттестация, все еще не позволяет в полном объеме учитывать все негативные факторы, оказывающие свое отрицательное воздействие на здоровье работающих: в частности, не учтен фактор постоянной работы при искусственном освещении и принудительном воздухообмене. Ранее действовавшая методика учитывала данный фактор, необходимый для работников, занятых на подземных работах.

В недостаточной степени учтен методикой фактор нервно – эмоционального напряжения в условиях подземных работ, не предусмотрен учет постоянного воздействия опасности на органы и системы человеческого организма (рост артериального давления, возбуждение нервной системы, напряжение органов слуха и зрения) при обрушении кровли, выпадении кусков руды из стенок горных выработок, выбросе газов и т.п.

Кроме того, при проведении замеров по вредным факторам в соответствии с действующей методикой, целый ряд факторов, таких как инфразвук, ультразвук, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д. в аттестационных картах не учтены и баллы по ним не определены. Все это искажает истинную картину количественной оценки условий труда по каждому рабочему месту.

Предлагаем:

1. Рассмотреть вопросы по заключению договора на проведение работ по изучению факторов нервно – эмоционального напряжения на органы человека с целью включения в методику фактора искусственной освещенности и принудительного воздухообмена на подземных работах.

2. Для снижения отрицательных последствий для работающих во вредных условиях обеспечить их более совершенными средствами индивидуальной защиты (распираторами, бирушами, специальной одеждой).

3. Распространить доплату за условия труда.

Председатель РОНПГ

тех. инспектор РОНПГ.

В совет предприятия

Выписка из протокола №8 от 7.04.98 г. заседания Совета представителей РО НПГ ПО «Беларуськалий»

Присутствовали 8 членов Совета

Повестка дня: Об оказании помощи семьям погибших горняков на шахте им. Скочинского (Украина) 4.04.98г.

Слушали: председатель РО НПГ. «Шахтерская солидарность всегда была и будет всегда. Мы скорбим по погибшим братьям. Шахтеры Украины нам помогли финансово, когда в 1992 году нам было трудно, сегодня мы должны помочь им в эту тяжелую минуту.»

Постановили:

1. Председателям первичных организаций предложить вывесить объявление о сборе пожертвований в помощь семьям погибших шахтеров.

2. Членам Совета предприятия Дроздову Г.Н., Павловскому В.Ф. и председателю РОНПГ обратиться в Совет предприятия с просьбой об оказании помощи семьям погибших в размере 500 млн. рублей.

На Совете предприятия было выделено более 50 тыс. долларов для оказания помощи. Мы благодарны членам Совета за оказанную помощь.

Председателю РО НПГ

На входящий № 3115/02-9 от 23.12.1999 г. Солигорский

горисполком сообщает, что ход обсуждения «Проекта договора о создании союзного государства» между Республикой Беларусь и Российской Федерацией широко освещался СМИ города: газета «Солигорский вестник» от 16 октября 1999 г., 20 октября 1999 года, 30 октября 1999 г., 3 ноября 1999 г.; газета «Лидер - пресс» от 21 октября 1999, местное радиовещание.

С Уважением, зам.председателя исполкома Г.В. Петрашко.

Профсоюз не мог согласиться с такой постановкой вопроса, когда публикации в СМИ выдаются за массовое обсуждение. Мы, профсоюз, если хотите, в лице председателя, были против подписания любых соглашений или договоров с Российской Федерацией. Это подрывает наш суверенитет и независимость. Дайте нам свободно и независимо строить свое государство. За 300 лет колониального существования Беларусь вдоволь нахлебалась всего и сыто по горло этими союзническими договорами.

Председателю РО НПП
от 02.09 2000 г.

На обращение Совета представителей НПП ПО «Беларуськалий» по вопросу строительства молодежного жилья отвечаем, что в Жилищном кодексе РБ и действующем в объединении положении о кредитовании не предусмотрено строительство молодежного жилья.

Заместитель Ген.директора по быту

Ген. Директору Калугину П.А.

Председателю комиссии по заключению КД от нанимателя Барановскому Ф.Ф.

Исх. №10 от 17.01.2000 г.

Направляем Вам предложения по изменению КД, которые предлагаем обсудить 28.01.2000 г.

1.Стороны, подписавшие КД отмечают, что для регулирования коллективных трудовых отношений, создается представительство из уполномоченных от обеих сторон для реализации социально – трудовых интересов работников.

2. Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

3. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, (ст. 42 п.п. 1,2,3,4,5,6,7,8,9 ТК РБ) не допускается без согласия соответствующего руководящего органа профсоюза. В случае повторного совершения прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, хищения, (в любом сочетании, если с момента первого их совершения прошло не более 1 года), увольнение допускается с уведомлением соответствующего руководящего органа профсоюза.

4. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за 2 месяца.

Жилье.

5. Администрация предприятия предоставляет благоустроенное жилье трудящимся в течении 8 лет с момента постановки на квартирный учет. При непредоставлении жилья обеспечивает погашение ссуд на строительство индивидуального жилья или приобретение квартир работникам предприятия.

Охрана труда.

6. Наниматель обеспечивает безопасные условия труда на рабочем месте и гарантирует уровень безопасности технологических процессов, машин, механизмов, оборудования и других средств производства, состояние средств коллективной и индивидуальной защиты, используемых работником, а так же санитарно – бытовые условия, отвечающие требованиям нормативных актов по охране труда.

Договор займа

7. Стороны отмечают, что на предприятии существует коллективная форма заемных средств, когда одна сторона – займодавец (работники) передали другой стороне – заемщику (нанимателю) деньги.

Валютные средства могут быть предметом договора

займа по обоюдному согласию сторон с соблюдением правил ст. 141, 142 и 298 Гражданского кодекса.

Индивидуальный договор займа может быть заключен в письменной форме с каждым работником, если он этого пожелает. Наниматель гарантирует, что при отсутствии соглашения проценты на заемные средства выплачиваются ежемесячно до дня возврата суммы займа.

8.Повышение заработной платы может осуществлять в виде пересмотра размеров оплаты труда (тарифных ставок, окладов), если при изменении минимальной заработной платы в РБ процент расчета будет выше производственной индексации заработной платы за соответствующий период.

Индексация заработной платы производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превышает 3% порог.

Мы публикуем только основные пункты, которые намеревались внести в КД (жилье, займ, заработная плата). По жилью позиция профсоюза в перспективе выстраивалась таким образом, что необходимо было перейти от кооперативного жилья на покупку жилья работниками или строительство индивидуального жилья.

В плане строительства, в перспективе, необходимо было за счет средств предприятия выстраивать целые коттеджи в новых микрорайонах или поселках с предоставлением их работникам в аренду с последующим выкупом или покупкой.

Что же касается займа, то здесь вопрос не однозначен. Мы еще помним, как в нарушение всех действующих Законов были отняты паи у работников ПО «Беларуськалий»: никто и никогда не будет спрашивать у коллектива работников, нужна ли им собственность, хотя бы и в урезанном виде. Собственность – это власть, власть свободного человека. Вот поэтому сегодня происходит массовое изъятие собственности у коллективов. Вот поэтому неликвидны чеки «Имущество». Номенклатура, в лице молодых волков, правит бал в современной Беларуси.

Профсоюзу необходимо было приложить максимум усилия, чтобы каким – то образом закрепить механизм защиты заемных средств. Мы могли бы это сделать при поддержке администрации предприятия и профсоюза химиков. К большому сожалению, этой поддержки не было.

По вопросу оплаты труда необходимо сказать, что наши задачи состояли в том, что бы уберечь заработок от инфляции. Любая, даже маленькая инфляция - это реальная потеря доходов работника.

Генеральному директору ПО «Беларуськалий»

Исх. № 28 от 01.03.2000 г.

Замечания профсоюза горняков к предложенному для согласования перечню подразделений с непрерывным циклом работы. Наши замечания в основном касаются подхода нанимателя и принципу загонять всех огулом в данный перечень и особенно, тех работников, которые заняты на подземных работах. Все мы прекрасно понимаем, что для данной категории работников устанавливается сокращенная продолжи-



Работники горно-монтажного участка ЗРУ, члены НПГ

тельность рабочего времени – 35 часов в неделю. Следует различать режим работы цеха и режим рабочего времени работников. Так, например, если режим цеха может функционировать непрерывно, то для отдельных групп работников он может быть различным. Закрепляя различные виды режима рабочего времени и времени отдыха, мы добиваемся необходимости обе-

спечения охраны труда и восстановления не только здоровья работника, но и работоспособности.

Правовое регулирование времени отдыха имеет огромное значение, так как работник использует в своих интересах данное время для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня. Полноценный отдых является основой для долголетия, сохранения профессиональной трудоспособности и жизни работника. Таким образом законодательство закрепляет лишь основные положения о порядке и режиме работы и отдыха, предоставляя широкие возможности для решения конкретных вопросов с учетом местных условий в локальном порядке.

Естественно, что при согласовании графиков сменности с профсоюзом возникают коллизии по применению тех или иных норм, так как профсоюз всегда настаивает на соблюдении сменного и недельного режима рабочего времени и времени отдыха. Учитывается и тот фактор, когда наниматель по тем или иным причинам приостанавливает работу рудников в предназначенные дни или в отсутствие отгрузки готовой продукции не ссылаясь на непрерывность работы данного цеха.

Нельзя не учитывать и то, что конвенция № 46 Международной Организации Труда в ст.6 устанавливает определенные ограничения рабочего времени для работников, занятых в шахтах. В частности, рабочие не могут использоваться на подземных работах в угольных шахтах по воскресеньям и в дни общественных праздников, установленных законом (в принципе, это и делается в основном). Конечно, национальным законодательством устанавливаются следующие исключения:

1. Работа должна продолжаться для работников, обеспечивающих жизнедеятельность шахты. Итак, мы видим, что категория работников, занятых на проходческих и добычных комплексах, никак не попадает под непрерывный цикл работы. Для снятия данной проблемы необходимо выделить из рудничных работников определенную категорию работников для согласования перечня.

Председатель РОНПГ

Генеральному директору ПО «Беларуськалий»

Исх. № 38 от 14.03.2000 г.

Повторно

«Об изменении и дополнении в систему повременно – премиальной оплаты труда».

С целью повышения стимулирования роли тарифной ставки в системе оплаты труда работников, увеличения доли заработной платы в доходах работников, предлагаем изменить существующее положение об оплате труда рабочих горно – подготовительных и горно – добычных бригад, а так же других работников, занятых по сдельной системе оплаты труда.

Наше предложение основано на тех фактах, которые подтверждаются постановлениями конференции РОНПГ для усиления заинтересованности работников в результатах своего труда.

Практический опыт показывает, что многие бригады повышают производительность труда при наличии определенного финансового стимула.

Кроме вышесказанного, есть определенные подвижки при совершенствовании систем оплаты труда и в вопросах техники безопасности и охраны труда.

1. Оплата труда машинистов горно – выемочных машин, горнорабочих очистного забоя, машинистов погрузочно – доставочных машин производится по тарифным ставкам повышенных размеров с включением премии в размере 46,5%

Разряды

Часовые тарифные ставки, устанавливаемые

с 01.01.2000 г. (рублей)

IV	V	VI	VII
467644	528860	617536	682360

2. В целях стимулирования роста производительности труда устанавливаются доплаты за выполнение увеличенного объема работ (перевыполнение норм выработки) в следующих размерах:

а) при выполнении норм выработки от 100% до 120% в размере 1,3% тарифной ставки, за каждый процент перевыполнения норм;

б) от 120% до 200% в размере 1,5% тарифной ставки, за каждый % перевыполнения норм;

в) свыше 200% доплаты не применяются.

Процент выполнения норм выработки (времени) определяется путем деления суммы выработанного времени на нормируемых работах и фактически отработанного времени на ненормируемых работах на фактически отработанное бригадой время в отчетном месяце.

3.Время производства планово – предупредительных ремонтов (ро: Т1; Т2; Т3) включается в нормируемое вре-



Пикет на солигорской центральной площади

мя в соответствии с продолжительностью простоя комплекса в ремонте на основании справки главного механика. Если же в конкретном месяце была приостановка работ по добыче руды или проводились другие (кроме ППР) ремонтные работы, а так же работы, связанные непосредственно с трудовыми обязанностями, то данный вид работ активируется на основании справки (акта) горного мастера, начальника участка, его заместителя и в случае необходимости подтверждается диспетчером рудника для последующей оплаты.

4.В целях более бережного отношения работников к горной технике применяются методы материального стимулирования. При работе на горно – выемочных машинах и механизмах с большим сроком эксплуатации и физическом износе (более 5 лет) применяются поправочные коэффициенты. Они применяются исходя из увеличения норм времени при эксплуатации забойного обо-

рудования, комбайнов, комплексов. Конкретный размер увеличения нормы времени за каждый дополнительный месяц эксплуатации забойного оборудования (в пределах 0,3) определяется специалистами рудника (гл. механик). Максимальный процент увеличения нормы времени за превышение сроков эксплуатации комплекса – 25 – 30%.

5. Доплата за работу в вечернее и ночное время производится в соответствии с КД и данным положением о новых тарифных ставках.

6. Оплата за работу в праздничные и выходные дни вне графика производится в 3-х кратном размере с включением приработка.

Председатель РОНПГ

РО НПГ

Исх. №574 от 22.03.2000 г.

На Наше письмо (исх. №38 от 14.03.2000) об изменении положений об оплате труда, сообщаем следующее:

1. В настоящее время в объединении применяются две основные системы оплаты труда – сдельно-премиальная и повременно-премиальная. При этом премирование введено для дополнительного стимулирования работников за конкретные результаты их индивидуального или коллективного труда. Дополнительное стимулирование труда призвано обеспечить рост его производительности, увеличение выработки продукции, снижение трудоемкости, улучшение качества продукции, обеспечение безаварийной работы оборудования и т.д.

В связи с этим, премирование устанавливается за выполнение определенных показателей, обеспечивающих повышение эффективности работы как индивидуального работника, так и коллектива бригады (цеха), что в конечном счете обеспечивает повышение эффективности деятельности предприятия. Источником средств, направляемых на премирование, должна являться экономическая эффективность от внедрения премиальных систем. Предлагаемое Вами включение премии в тарифные ставки противоречит самому смыслу премирования, как дополнительного стимулирования конкретных результатов труда работников.

2. Предлагаемое увеличение процента доплат за перевыполнение нормированных заданий и за превышение сроков амортизации горно – добычных комплексов приведет к необоснованному росту заработной платы рабочих забойной группы до 43%. С учетом того, что при переводе рабочих забойной группы на повременную – премиальную систему оплаты труда заработная плата у них уже увеличилась до 15%, а также предстоящее увеличение заработной платы этих рабочих в связи с увеличением разряда выполняемых работ, предлагаемые Вами изменения в положение об оплате труда рабочих забойной группы, ведущие к дополнительному повышению их заработной платы, не могут быть приняты.

Заместитель ген.директора экономике и управлению
Ф.Ф. Барановский
Исп. Зейтц

Это один только из эпизодов решения задачи в области оплаты труда, а сколько их было за время работы профсоюза горняков, трудно и подсчитать. Я знаю только одно: невозможно было достичь любого успеха, если бы у нас не было цели, упрямства в достижении ее, и главное - стремления что – то сделать. Постепенно с приходом профессионального мастерства в работе профсоюзных организаций, учебы и знаний в области профсоюзного строительства можно преодолеть любые сложности. И мы в области оплаты труда и других вопросов имеем что имеем. Ни одна профсоюзная организация в Беларуси на сегодняшний день не может сравниться с нашими успехами. В первую очередь – это заслуга актива профсоюза. Тех лидеров профсоюзных структур, которые проводили линию профсоюза в жизнь. Если бы мы не имели тех 200 человек актива, то трудно было бы достичь этих результатов.

Президенту Белорусского государственного концерна по нефти и химии Бамбиза И.И.

исх. № 55 от 05.04.2000г.

Заявление

Обращаемся к Вам от имени почти 3000 членов Независимого профсоюза горняков ПО «Беларуськалий», в составе которого преобладающее количество горняков, о чем говорит примерно 25% фонда оплаты труда членов нашего профсоюза в общем фонде предприятия. По нашим данным, которые мы определяем методом опроса, большое число работников волнуют следующие вопросы деятельности объединения «Беларуськалий»:

1. Выплата процентов на вклады работников (задержки с выплатой, постоянно уменьшающийся долларový эквивалент выплат, отсутствие механизма защиты от инфляции заемных средств);

2. Хозяйственное содержание находящихся на балансе предприятия объектов социальной сферы, незаконное право владения и пользование объектами данной сферы одним профсоюзом;

3. Увеличивающейся прессинг со стороны Совета Министров на объединение в финансовом плане, снижение процента обязательной продажи валюты государству по официальному курсу;

4. Возврат государством объединению дебиторской задолженности, прекращение безвозмездного финансирования посевных и уборочных сельскохозяйственных компаний;

5. Перевод рудников в перечень производств с непрерывным циклом.

Вашим исх. № 13 – 01/2829 от 27.11.97 г. Вы пытались решить некоторые из поднимаемых вопросов, но реального решения нет!

Приглашаем Вас на митинг, организовываемый нами 12.04.2000 г. в 17.00. Место и время будет согласовано в законном порядке с Исполкомом городского Совета г.Солигорска. На митинге мы намерены привлечь внимание трудящихся объединения к волнующим их экономическим проблемам и будем искать пути их решения. С наилучшими пожеланиями.

Председатель НПГ

Резолюция митинга

12 апреля 2000 года г. Солигорск

В связи с ухудшением социально – экономической обстановки в РБ, падением уровня жизни граждан, обнищанием пенсионеров, участники митинга заявляют:

1. Обратиться в Палату представителей и Совет Министров РБ о внесении изменений в порядок исчисления размера пенсий, в зависимости от средней заработной платы работника на предприятии, не связывая со средней заработной платой по РБ. Размер пенсий не может быть ниже уровня минимального потребительского бюджета и должен составлять для работников ПО «Беларуськалий» не менее 50 – 60% от средней заработной платы.

2. Выплата процентов на заемные средства должна производиться ежеквартально, не позднее 1 месяца после окончания квартала. Индексация заемных средств должна производиться одновременно с переоценкой основных фондов предприятия.

3. Максимальный размер подоходного налога с граждан не может превышать 20%.

4. Зарботная плата работника не может быть ниже уровня, обеспечивающего ему и его семье достойную жизнь. Зарботная плата должна ежемесячно индексироваться исходя из реального повышения цен. Минимальная зарплата должна соответствовать минимальному потребительскому бюджету.

5. Прекратить нарушать законы о валютном регулировании. Не дадим грабить свое предприятие, где изымается 62% валютной выручки.

6. Предоставить предприятию право установления размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством. Не распространять нормы оплаты труда согласно новой единой тарифной сетки на хозрасчетных предприятиях.

Стадион «Строитель»

Президенту РБ

Премьер–Министру РБ

Президенту концерна по нефти и химии

Ген.директору ПО «Беларуськалий»

Исх. № 60 от 13.04.2000 г.

12 апреля 2000 года в г. Солигорске прошел санкционированный горисполкомом митинг с целью привлечь внимание общественности к снижению жизненного уровня трудящихся и усилению экономического давления государства на объединение «Беларуськалий».

Уведомляем Вас, что около 3,5 тысяч трудящихся в прямой форме (путем участия в митинге) и косвенной (методом сбора подписей) поддержали требования, что отразилось в резолюции митинга.

Напоминаем Вам, что социальные волнения не идут на пользу обществу, поэтому нужно обращать внимание на справедливые требования трудящихся и исправить допущенные ошибки в экономической, налоговой, пенсионной, социальной политике.

С уважением, председатель НПГ.

Прокурору Минской области

Председателю Солигорского горисполкома

Исх. № 104 от 31.05.2000г.

Жалоба

12.04.2000 г. Независимый профсоюз горняков ПО «Беларуськалий» проводил санкционированный Солигорским горисполкомом (протокол №5 от 05.04.2000 г.) пикет и митинг. Во время проведения митинга неизвестный гражданин производил киносъемку участников митинга без разрешения организаторов. На требование прекратить киносъемку, проводимую без разрешения снимаемых, не реагировал, удостоверение личности не предъявлял, цели киносъемки не объяснил.

Процедура киносъемки без законных оснований является нарушением личных прав граждан и унижает их человеческое достоинство. Нами было написано заявление в Солигорскую межрайонную прокуратуру, Солигорский горисполком, начальнику ОВД г.Солигорска (от 24.04.2000г. № 02-16/780; 23.05.2000 г. № 1/745; 19.05.2000 г. № 5-2000 г.), которые нас не удовлетворяют.

Более того, по двум ответам - из Солигорской межрайонной прокуратуры и ОВД Солигорского горисполкома – допущено нарушение ст.8 Закона РБ «Об обращении граждан» в части сроков рассмотрения заявления. Кроме того, ни одна из 3 вышеперечисленных инстанций не пожелала встретиться с заявителями для прояснения существа заявления. В дополнение к сказанному, как следует из ответов, видеосъемка допускается только для проведения оперативно – розыскной деятельности.

По нашему мнению, киносъемка работником ОВД участников и организаторов митинга является нарушением ст. 35 Конституции РБ (свобода митингов гарантируется государством) и ст.14 Закона РБ «О собраниях, митингах, уличных шествиях, демонстрациях и пикетировании». Просим проверить законность действий работников ОВД, проводивших киносъемку, в случае нарушения законности, принести извинения.

Приложение: 1. Заявление от 14.04.2000 г. – орг.митинга
2. Ответ от 19.05.2000 г. – из Солигорского ОВД
3. Ответ от 24.04.2000 г. – из Солигорского горисполкома
4. Ответ от 23.05.2000 г. из Солигорской межрайонной прокуратуры.

С уважением, Королев А., Коробов В.,
Новик Н. Рылов А., Дунаев Ю.

НПГ ПО «Беларуськалий»
30.06.2000 исх.№ 19/712.

В прокуратуре области рассмотрена Ваша жалоба о проведении 12.04.2000 г. неизвестным гражданином киносъемки участников митинга и несогласия с принятым по этому вопросу решением Солигорской межрайонной прокуратуры.

Поскольку межрайонной прокуратурой проверка по первоначальному Вашему обращению проведена неполно, не выяснены обстоятельства, имеющие существенное значение для правильного разрешения этого вопроса, прокуратурой области поручено провести дополнительную проверку, о результатах которой будет сообщено межрайпрокурором.

Начальник отдела по надзору за дознанием и ОРД
прокуратуры Минской области советник юстиций
В.Голубович.

Прокуратура Минской области
НПГ ПО «Беларуськалий»
Вход. № 99 от 31.07.2000 г.
Выдержка из текста:

«... видеосъемка проводилась на случай возникнове-
ния чрезвычайной ситуации и документирования возник-
ших правонарушений. Руководству ГРОВД межрайпро-
курором указано на необходимость при планировании
конкретных мер по обеспечению безопасности массовых
мероприятий и предотвращению возможных правона-
рушений строго руководствоваться положениями Закона
РБ «О милиции» и Законом РБ «Об оперативно – розыск-
ной деятельности.»

Зам. Межрайпрокурора юрист 1 класса Носов В.

Что же касается взаимодействия двух профсоюзов
в плане защиты работников наемного труда ПО «Бела-
руськалий», то здесь необходимо сказать следующее: не
всегда это взаимодействие получалось. Если по одним во-
просам, как, например, определение суммы отчисления
на дополнительное пенсионное обеспечение, мы были
едины, или проведение в 2001 году митинга на стадионе
«Строитель» в количестве участников более 6 тыс. чел. по
выдвижению В.Гончарика кандидатом в Президенты РБ,
совместное отстаивание выходного пособия работников
без налогообложения, то в других направлениях взаимо-
действия просто не было. Наше предложение по подаче
совместного заявления двух профсоюзов в горисполком
для проведения 22 июня 2000 года пикетирования, ше-
ствия и митинга было отклонено.

Председателю ПРХОП
исх. № 270 от 23.11.2000 г.

В рамках нашей совместной договоренности и на ос-
новании постановления конференции НПГ от 25 – 26

октября 2000 года п.12 предлагаем Вам организовать и провести совместную встречу представителей (рабочей группы) от профсоюзов для обсуждения и принятия решения по реализации следующих предложений:

1. Выплата пенсий шахтерам должна производиться из расчета 80% от средней заработной платы.

2. Подоходный налог с физ.лиц должен быть снижен до 13%.

В рамках реализации данных предложений предлагаем Вам обсудить и принять решение о проведении совместного шествия и митинга в г.Солигорске в январе – феврале месяце 2001 года. Накануне митинга и во время проведения начать сбор подписей в поддержку наших предложений. Собранные подписи направить в адрес Президента РБ.

В случае невыполнения провести конференцию трудового коллектива с целью вступления в коллективный трудовой спор по данным предложениям в марте 2001 года.

Председатель НПП

Председателю комиссии по заключению Коллективного договора Барановскому Ф.Ф.

Исх. № 161 от 31.08.2000 г.

«Об индексации заработной платы в случае роста потребительских цен более 3%»

Независимый профсоюз горняков напоминает Вам, что запись в действующем КД, а именно п. 2.36 о поддержании реального уровня заработной платы в связи с ростом цен более 7%, потеряла свою актуальность. Не производя повышения заработной платы в связи с ростом индекса потребительских цен в мае, июне и сентябре месяцах 2000 года, мы в какой-то степени сдерживаем рост доходов работников, так как инфляционные процессы, протекающие в РБ, имеют по своей видимости необратимый характер. В прошлом 1999 г. инфляция составляла около 380% в год. Размер инфляционных ожидания в этом году примерно 300%. Если не индексировать заработную плату ежемесячно, то работники в какой-то степени теряют свои доходы,

или же, по – другому, покупательская способность заработной платы снижается. Поэтому необходимо рассмотреть наше предложение о том, что в случае роста потребительских цен свыше 3%, заработная плата корректируется на процент роста индекса потребительских цен. И это должно производиться ежемесячно!

Председатель НПГ

Важнейшим документом, после Трудового кодекса, по которому можно привлечь работника к ответственности, являются правила внутреннего распорядка.

Председателю НПГ

от 12.06.2000 г.

Служебная записка.

Направляем Вам для сведения и руководства в работе постановление Министерства труда РБ от 5 апреля 2000 г. №46 «Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка»

Начальник организационного отдела

После получения настоящего письма, нами были высказаны замечания к правилам внутреннего трудового распорядка. Итак, замечания НПГ от 12.06.2000 года:

Общие положения.

П.4. после слов «на основе законодательства о труде» добавить слова «и коллективного договора»;

П.6. после слов «... и работники обязаны выполнять работу» добавить слова «обусловленную КД, контрактом и трудовым договором»;

П.9.6. необходимо изъять из текста слова «декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство», так как при приеме на работу запрещается требовать документы помимо предусмотренных законодательством. В данном случае ограничиваются права работника, тем более, что страховые полисы отсутствуют у граждан, как и гарантии по социально – бытовым вопросам.

П.11 после слов «ст. 18 и 19 ТК и КД» внести следующий пункт 14:

«Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и КД, и оформляется соответствующим приказом со ссылкой на соответствующую статью ТК. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится в соответствии с ТК и КД.»

Раздел «обязанности работника»

Внести дополнительные пункты.

П.14.12. повышение квалификации работника является его неотъемлемым правом, как и право нанимателя профинансировать переподготовку или повышение квалификации работника;

п.14.11. после слов «... локальных нормативных актов» дополнить «... коллективного и трудового договора»;

Изложить п.15 в следующей редакции: «исполнять функциональные обязанности (работы), вытекающие из действующего законодательства, коллективного и трудового договора»

Раздел «Обязанности нанимателя»

П.16.1. изложить в следующей редакции:

«организовать труд работников так, чтобы каждый исполнял свои обязанности в соответствии с заключенным коллективным и трудовым договором»;

П.16.4. дополнить словами: «постоянно совершенствовать оплату труда, добиваться ее повышения и...» далее по тексту;

Внести новый пункт 16.18 в следующей редакции: «внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать их жилищно – бытовые условия».

Раздел «Рабочее время и его использование»

П.20 внести дополнение «Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю.»

Ввести новый пункт:

«Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. На тех работах, где по условиям производ-

ства перерыв трудно установить, работнику должна быть предоставлена возможность для отдыха и приема пищи в течении рабочего времени. Перечень таких работ, порядок приема пищи и отдыха устанавливается руководителями рудоуправлений (цехов) по согласованию с профсоюзом.»

Раздел «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины»

П.31. после слов «возложенных на него трудовых» добавить слова «... и коллективным договором...» далее по тексту;

П.35. изменить редакцию слов «лишение премии» на «частичное лишение премии.»

Председателю НПГ

Исх. №17 – 783 от 12.06.2000 г.

Касается правил внутреннего трудового распорядка.

На Ваше письмо (исх.№111 от 08.06.2000 г.) о внесении изменений в действующие Правила внутреннего трудового распорядка ПО «Беларуськалий», утвержденные 25.05.1999 г., сообщаем следующее.

В настоящее время ведется работа по внесению изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка в части приведения их в соответствие с Трудовым кодексом РБ и другими нормативными документами.

В соответствии со ст. 195 ТК РБ Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем с участием профсоюза, а не по согласованию с профсоюзом. Ваше предложение, в частности по п.п. 33 и 38 действующих ПВТР, будут обязательно учтены.

Зам.ген.директора по экономике и управлению Ф. Барановский.

Председателю НПГ

Исх. № 26 – 1289 от 26.09.2000 г.

На Ваш исх.№ 169 от 20.09.2000 г. сообщаем, что в настоящее время открыты курсы повышения квалификации машинистов горных выемочных машин 7 разряда на комплексы: ЕДВ – 600, ЕДВ – 300\760 – группы идут на 2 РУ, «Электро - 700» - для 1 РУ.

С 26.09.2000 г. открывается группа на «Электро – 340» для 1 и 3 РУ.

В начале октября планируется открыть группу пере-подготовки на 6 -7 разряды на право управления комбайном «Электро – 700» на 3 РУ, а также повышение квалификации на ПК – 8 МА на каждом руднике.

По мере освобождения преподавателей (это, как правило, зам.гл. энергетика, зам.гл.механика рудников) будут открываться группы для ЗРУ и 4 РУ на ЕДВ – 300\760, для 2 РУ СЛ – 500, для 4 РУ на СЛ – 300.

Необходимо отметить, что все желающие повысить разряды включены в заявки и записаны на курсы. Но не все посещают их и сдают экзамены. Так, из зачисленных на курсы повышения квалификации на ЕВ – 200\230 – 161 чел., прошли обучение – 124 чел., а сдали экзамен – 84 чел. (экзамены проводились дважды).

Перевод на разряд осуществляется после сдачи экзаменов на присвоение разряда.

и.о. начальника ОПК

Председателю НПП

Исх. № 17 – 1591 от 06.12.2000 г.

«О проведении переговоров по КД»

Предлагаем провести переговоры по КД 13 декабря 2000 г. в 10 часов для обсуждения предложений профсоюза (исх. №274 от 28.11.2000 г., № 249 от 14.11.2000 г. и № 192 от 16.10.2000 г.), а так же для принятия решений по следующим дополнениям:

П. 4.16 изложить в следующей редакции: «при увольнении работников (кроме совместителей) на пенсию по возрасту в связи с окончанием сроков действия контракта, а также на пенсию по инвалидности выплачивать выходное пособие в зависимости от непрерывного стажа работы в объединении в следующих размерах:

От 3 до 5 лет – 2 средних месячных заработка

Свыше 5 до 10 лет – 3 средних месячных заработка

Свыше 10 до 15 – 4 средних месячных заработка

Свыше 15 до 20 – 5 средних месячных заработка

Свыше 20 до 25 – 6 средних месячных заработка

Свыше 25 до 30 – 7 средних месячных заработка

Свыше 30 – 35 – 8 средних месячных заработка

Свыше 35 лет – 9 средних месячных заработка работника.

При увольнении работника по желанию (кроме совместителей) на пенсию по возрасту выплачивать материальную помощь в зависимости от непрерывного стажа работы в объединении в указанных выше размерах.

Выделять денежные средства, на основании приказов, для приобретения цветов, ценных подарков или премировать уходящих на пенсию в размере до 1 среднемесячного заработка работника, уходящего на пенсию.

Зам. Ген.директора

(Печатается в сокращенном виде.)

Программа развития профсоюза НПГ ПО «Беларуськалий» на 2001 год.

Учитывая нестабильную экономическую ситуацию на ПО «Беларуськалий» в 2001 – 2000 г.г. НПГ предусматривает организацию и проведение через КД ряд социально – экономических мер, направленных за защиту и улучшение жизни членов профсоюза, в частности:

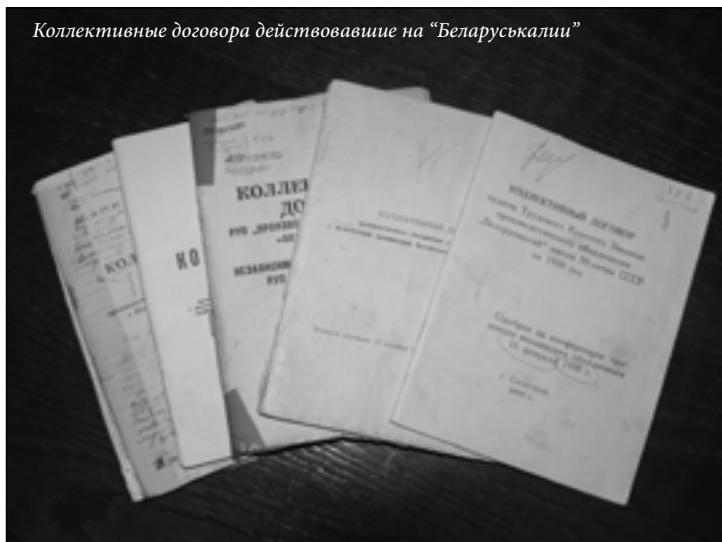
1. Подготовить и направить в ПРХОП соответствующее предложение по организации и проведению совместной акции по решению вопросов, связанных с пенсионным обеспечением шахтеров и снижением ставки подоходного налога с физ.лиц до 13% (постановление профсоюзной конференции от 25 – 26 октября 2000 г. п.п. 12-13). Сроки выполнения данных предложений – январь-февраль 2001 года.

2. Расширить сетку правовых инспекторов во всех структурах НПГ ПО «Беларуськалий». Провести реконструкцию недееспособной структуры НПГ в плане изменения в сторону улучшения.

3. Увеличить количество членов НПГ свыше 3 тыс. чел. Обратить особое внимание на забойную группу и подземных работников.

4. С 1 января 2001 года, в связи изменением разрядов (введение семиразрядной сетки), предусмотренных Единой тарифной сеткой работников РБ, ввести следующие тарифные коэффициенты:

Коллективные договора действовавшие на "Беларуськалий"



3 разряд – 1.35

4 разряд – 1.56

5 разряд – 1.72

6 разряд – 1.89

7 разряд – 2.02

Что, естественно, улучшает гарантию оплаты труда работников соответствующей квалификации.

5. Установить доплаты за работу во вредных и особо вредных условиях труда в процентах от тарифной ставки. Конкретные размеры доплат за условия труда следует дифференцировать в зависимости от вредности по результатам аттестации рабочих мест:

При оценке условий труда

До 2 баллов – 0.10%

От 2 до 4 баллов – 0.14%

От 4.1 до 6 баллов – 0.20%

От 6.1. до 8 баллов – 0.25%

От 8 и выше – 0.35%

6. Пересмотреть положение о выплате вознаграждения за выслугу лет.

Размер вознаграждения за выслугу лет работникам, занятым на подземных работах, установить в следующих размерах:

- От 1 до 2 лет – 1.8
- От 2 до 3 лет – 2.4
- От 3 до 5 лет – 3.0
- От 5 до 10 лет – 4.6
- От 10 до 15 лет – 6.0
- От 15 до 18 – 7.0
- От 18 до 21 года – 7.8
- От 21 до 25 лет – 9
- Свыше 25 лет – 10.2

Данные меры позволяют увеличить доходы работников – членов профсоюза на 30 – 35% по сравнению с действующей системой.

7. Предоставление кредитов или ссуд на приобретение жилья.

8. Разработать механизм перевода работников на новую тарифную сетку, т.е. повышение разрядов.

9. Организовать правовую защиту работников в плане получения процентов на заемные средства. В случае ухудшения с выплатой, подготовить обращения в хозяйственный суд.

10. При заключении контракта тарифные ставки необходимо повысить до 25%.

11. Обратиться к нанимателю с целью создания на базе ПО «Беларуськалий» филиала дополнительного пенсионного фонда.

В итоге, первые четыре пункта были выполнены полностью, по пункту 5 – выполнен был частично, т.к. часть средств из него ушли на увеличение выслуги лет.

- 6 пункт – не выполнен;
- 7 пункт – выполнен частично;
- 8 пункт – не выполнен;
- 9 и 11 пункты не выполнены;
- 10 пункт - выполнен частично, увеличено на 15%.

Половина профсоюзного пути пройдена, необходимо подвести какие-то итоги нашей деятельности. По основному документу профсоюза – Уставу – основное требование: наращивание численности членов профсоюза. Мы



Участники конференции посвященной 15-летию НПП

не можем думать, что добились большого прогресса в этом направлении, но все-таки, кое-какие успехи в росте численности забойной группы достигнуты. Особенно по 2 РУ – председатель Дроздов Г.Н.

Количество работающих в ПО «Беларуськалий» - 19 383 человек.

Забойная группа	Подземные работники
-----------------	---------------------

НПП	ПРХОП	НПП	ПРХОП
864	902	1035	4320

		1РУ		
НПП	ПРХОП	ВСЕХ	НПП	ПРХОП
211	245	1203	149	1070

			2РУ			
ВСЕХ	НПП	ПРХОП	ВСЕХ	НПП	ПРХОП	
437	280	154	1203	217	753	

3 РУ

ВСЕХ	НПГ	ПРХОП	ВСЕХ	НПГ	ПРХОП
441	204	236	1171	382	784

4 РУ

ВСЕХ	НПГ	ПРХОП	ВСЕХ	НПГ	ПРХОП
430	169	272	835	216	613

По разбивке профессиональных групп ситуация выглядит следующим образом: в процентном соотношении МГВМ – 53%, ГРОЗ - 47% членов НПГ.

Что же касается построения структур профсоюзных организаций, то в этом случае необходимо заметить, что они должны быть выстроены по трем основным группам работающих на нашем предприятии: профсоюзы горняков, химиков и вспомогательных работающих. Когда мы были в Польше и знакомились с деятельностью профсоюза «Солидарность» на шахте «Клодова», то там на 1200 работающих приходится 5 профсоюзных организаций. То есть, они выстроены по профессиональным группам, и нам тоже придется это делать.

Председателю комиссии по заключению КД от нанимателя, зам. ген.дир. по экономике Барановскому Ф.Ф., начальнику ОТиЗ Зейтцу Э.И.

исх.№ 6 от 05.01.2001г.

«О доплатах работникам, занятым на производстве с тяжелыми и вредными условиями труда»

Согласно ст. 62 ТК РБ на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определенном Правительством РБ или же КД. Повышенная оплата труда в таких случаях производится путем применения доплат для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда. Доплата за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелых и вредных) вводится по результатам аттестации рабочих мест. С учетом результатов аттестации аттестационная комиссия составляет перечень рабочих мест, работа на которых даст право на пенсию

в связи с особыми условиями труда по Спискам №1 и №2 и на доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда. Подтверждая право на досрочную пенсию, мы всегда обходили вторую часть, где общая оценка условий труда по горным профессиям, включаемым в Список № 1, составляет более 8 баллов и доходит до 30 баллов. Никаких технических решений по улучшению условий труда по горным и др. профессиям не принимали по одной только причине, что не было доплат за вредность. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в 1998г., НППГ вынужден был высказать ряд заключений и предложений (письмо от 8.05.98 №94). Прежде всего они касались:

1. Учета фактора постоянной работы при искусственном освещении и принудительном воздухообмене.

2. Фактора нервно – эмоционального напряжения в условиях подземных работ. Постоянное воздействие опасности на органы и системы человеческого организма (рост артериального давления, возбуждение нервной системы, напряжение органов слуха и зрения) при обрушении кровли, выпадении кусков породы из стенок выработок, выбросах газа и т.п.

3. Не были учтены факторы: инфразвук, ультразвук, электромагнитное поле, ионизирующее излучение (К-39;40) и т.д., в аттестационных картах не учтены и баллы по ним не определены.

Одним из предложений профсоюза (№3) было расширение доплаты за условия труда в соответствии с результатами аттестации для всех категорий трудящихся нашего предприятия. Постановлением Правительства и Мин. Труда РБ от 15.02.99 г. № 17 «О внесении изменений в методику проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» для предприятий размеры минимально гарантированных доплат в зависимости от степени вредности условий труда установлены в следующих размерах:

до 2 баллов – 0.10% тарифной ставки 1-го разряда на предприятии;

от 2 до 4 баллов – 0.14% тарифной ставки 1-го разряда на предприятии;

от 4 до 6 баллов – 0.20% тарифной ставки 1-го разряда на предприятии;

от 6 до 8 баллов – 0.25% тарифной ставки 1-го разряда на предприятии;

свыше 8 баллов – 0.31 тарифной ставки 1-го разряда на предприятии.

Для работников, занятых на тяжелых и вредных условиях труда, включение доплат в тарифные ставки, сдельные расценки, законодательством не предусмотрено!

Предлагаем ввести доплаты работникам на нашем предприятии.

Председатель НПГ

Председателю Солигорского горисполкома

исх. № 68 от 9.02.2001г.

Заявление

НПГ ПО «Беларуськалий» на основании ст. 35 Конституции РБ, Закона РБ от 30.12.97 г. «О собраниях митингах, уличных шествиях, демонстрациях и пикетировании» и решения исполнительного бюро НПГ ПО «Беларуськалий» от 23.01.2001 г. обращается за разрешением на проведение пикетирования, уличного шествия и митинга:

1. Пикет - сбор подписей для направления их в законодательные органы власти по снижению ставки подоходного налога до 13% и повышения пенсионного обеспечения.

2. Шествие и митинг – отстаивание экономических и социальных прав работников. За свой труд – достойное вознаграждение и пенсионное обеспечение.

Форма: 1. пикет, 2. шествие, 3. митинг

Место: 1. Пикет – стадион Строитель, 2. Шествие по маршруту: административное здание ПО «Беларуськалий» - ул. Ленина – ул. Набережная – ул. Козлова – ул. Л. Комсомола до стадиона «Строитель».

3. Митинг – стадион «Строитель»

Время: пикет - 16 марта с 14.00 до 16.00;

шествие - 16 марта с 15.00 до 16.00;

митинг - 16 марта с 16.00 до 17.00.

Предположительное количество участников:

пикет - до 30 чел.,

шествие - до 500 чел.,

митинг - до 1500 чел.

Организаторы: Новик Н.Н. – председатель НПП;

Лягуш А.В. – машинист тепловоза;

Перминов И.А. – председатель ИБ НПП 3 РУ;

Дроздов Г.Н. – председатель ИБ НПП 2 РУ;

Богданов Д.И. – председатель ИБ НПП 4 РУ;

Гаврон О.И. – председатель ИБ НПП ОВВО;

Коробов В.С. – председатель ИБ НПП – 1 РУ.

Организаторы будут принимать меры по обеспечению порядка среди участников. Кроме того, просим ОВД обеспечить общий порядок и освободить нас от оплаты расходов, связанных с охраной общественного порядка, медицинского обслуживания, уборкой территории, обеспечением пожарной безопасности.

Председатель НПП

Ген.директору ПО «Беларуськалий»

Исх. № 60 от 9.02.2001г.

На ваш исх. № 17–78 от 15.01.2001 года сообщаем следующее: тяжесть труда классифицируется по ГОСТ 12.1.005–88 ССВТ на категории, которые разграничивают работы на основе общих энергозатрат организма человека в ккал/ч. К этой категории относятся работы, связанные с постоянным передвижением, отражающим преимущественную нагрузку на опорно–двигательный аппарат и функциональные системы (сердечно-сосудистую, дыхательную, психофизическую и др.). Поэтому Независимый профсоюз горняков и настаивал на применении на нашем производстве минимальной заработной платы на уровне минимального потребительского бюджета, основанного на восстановлении суточных энергозатрат в 4300 ккал - 4500 ккал. Естественно, что при реализации данного предложения заработная плата (тарифная ставка) выросла в 2.5 раза и составила для 6 и 7 разрядов около 370 тыс. руб. Так что говорить о том, что у нас все компенсировано в увеличенных тарифных ставках – бессмысленно. А это был основной аргумент адми-

нистрации в вопросах о применении доплат.

Вредные же условия труда характеризуются производственными факторами, воздействие которых на работающих в определенных условиях может привести и приводит к заболеванию или снижению работоспособности. В зависимости от уровня концентрации и продолжительности воздействия вредных факторов на организм работающего они могут не только стать опасными для жизни работника, но и становятся таковыми.

Мы неоднократно поднимали вопрос о продолжительности жизни шахтеров, основываясь, в первую очередь, на социологических данных, приведенных комиссией НПГ в 1992 году, где средняя продолжительность жизни умерших подземных работников за 5 выборочных лет, составила всего 49,5 года.

Кстати, данные результаты позже подтвердила и лаборатория социологии и психологии при ПО «Беларуськалий». Исходя из данных предпосылок, профсоюз горняков и требовал проведения аттестации рабочих мест на предмет выявления вредных факторов, влияющих на жизнь и здоровье работников. К большому нашему сожалению, кроме подтверждения перечня рабочих мест, дающих право на пенсию в связи с особыми условиями труда по спискам №1 и №2, доплаты за работу с неблагоприятными условиями труда не были определены. Замена доплат витаминизированными напитками или зеленым чаем никак не разрешает ситуацию.

Для выяснения сложившейся ситуации профсоюз горняков вынужден был обратиться в Министерство Труда для выяснения данных обстоятельств. Получен ответ от 11.12 2000 г. за № 289, что в соответствии со ст.ст. 55,62, 225 ТК, Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Постановлением Кабинета Министров РБ от 02.08.2005 г. № 409, и Методикой проведения аттестации рабочих мест, утвержденной постановлением Министерства Труда РБ от 04.09.1995 г. № 74 (в редакции постановления Министерства труда РБ от 26 мая 2000 г. № 80), наниматель обязан предоставить компенсацию за работу с вредными условиями труда и установить доплаты по результатам аттестации.

Учитывая то, что законодательством не предусмотрено включение доплат в тарифную ставку работника, профсоюз горняков требует от нанимателя выполнения Закона. Что же касается межразрядных тарифных коэффициентов, предложенных профсоюзом горняков, то они только улучшат сложившееся соотношение уровня оплаты труда после введения 7-ми и 8-ми разрядной тарифной ставки и приведут к снижению социальной напряженности в коллективе.

Председатель НПП

Начальнику управления общественных Объединений
Министерства юстиции РБ

М.М. Сухину

На ваш запрос за № 06 – 10, полученный нами
15.03.2001 г., сообщаем:

Независимый профсоюз горняков ПО «Беларуськалий» зарегистрирован в уставном порядке в Солигорском горисполкоме (копию прилагаем). Изменен титульный лист НПП ПО «Беларуськалий» (копию прилагаем). Обратите внимание Ваших исполнителей (в данном случае Короткова т. 220-92-56) на недопустимость погрешностей при подготовке документов (предпоследний абзац Вашего исходящего за № 06 – 10 «Незванный профсоюз горняков» ОП «Беларуськалий»).

К сожалению, мы не получили разъяснения о праве работников структурного подразделения ПО «Беларуськалий» - ОВГСО - быть членами профсоюза. В таком случае, основываясь на вашем ответе, мы можем сделать заключение, что работники ОВГСО не являются военнослужащими вооруженных сил, т.е. комбатантами. Более того, с работниками ОВГСО заключены трудовые договора (копию прилагаем), кроме того п.1.6 Устава внутренней службы военизированного горноспасательного отряда ПО «Беларуськалий» гласит, что: «личный состав ВГСЧ по своим служебным обязанностям относится к оперативному или административному техническому составу» (выкопировку прилагаем).

В дополнение к сказанному в ответе из Министерства

труда РБ за подписью «Министр И.А. Лях» констатируется, что согласно Положения о прохождении службы в военизированном горноспасательном отряде ПО «Беларуськалий», которое определяет его как специализированное подразделение ПО, ничего не сказано о ВГСО, как о военизированном формировании (копию прилагаем).

Еще раз подчеркиваем, что мы не ведем речь о вступлении в НПГ работников ОВГСО, мы просим дать правовую оценку действиям нанимателя, который отказывается признавать вышеназванных работников членами профсоюза, более того с 01.02.2001 г. прекращено удержание профсоюзных взносов, согласно поданным работниками заявлений но в тоже время, на данных работников наниматель распространил действие коллективного договора. Ваше обвинение в наш адрес в некорректности (невежливости(словарь иностранных слов)) не имеет под собой оснований.

С Уважением, председатель НПГ.

Председателю БНП Бабаеду В.С.

Исх. № 259 от 20.06.2011 г.

Выписка из протокола № 7 заседания

Совета представителей НПГ ПО «Беларуськалий» от 19.06.2001 г.

Повестка дня:

1. О регистрации символики Независимого профсоюза горняков ПО «Беларуськалий»

Постановили:

На основании п.4.14. Устава БНП обратиться в Совет представителей БНП с предложением зарегистрировать символику НПГ ПО «Беларуськалий».

Голосовали: «за» - единогласно.

Председатель НПГ

Директору ДК горняков РУП «ПО «Беларуськалий»
Новику Л.А.

Заявка

Исполнительное бюро НПГ РУП «ПО «Беларуськалий» просит Вас выделить зал для торжественного со-

брания, посвященного 10-ти летию профсоюза горняков РУП «ПО «Беларуськалий», и организовать силами работников ДК концерт.

Торжественное собрание состоится 22 декабря 2001 года. Начало в 10-00 ч.

Председатель НПП

Генеральному директору РУП «ПО «Беларуськалий»
Башуре А.Н.

исх. № 317 от 10.08.2001 года.

Представление

В последнее время, в связи с подготовкой города и визиту Президента, работникам цехов объединения, выведенные на «легкий труд», привлекаются к выполнению несвойственной им работы на проезжей части улиц и дорог. При этом, грубо нарушаются правила техники безопасности, а именно:

- не проводится необходимый инструктаж;
- не выдается специальная одежда для работы на дороге;
- не обеспечиваются специальными знаками для обозначения мест работ на проезжей части.

Все это может привести к травмам работников. С целью предупреждения вышеизложенного предлагаю запретить использование труда работников, переведенных на легкий труд на объекты вне цехов производственного объединения и в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и охраной труда.

Срок исполнения – постоянно!

Председатель НПП

Тех.инспектор

Генеральному директору РУП «ПО «Беларуськалий»
Башуре А.Н.

исх. №298 от 26.07.2001 г.

В рамках подписанного между нами Коллективного договора мы вынуждены обратиться к Вам с целью поддержания реального уровня заработной платы. Цены не стоят на месте, а имеют устойчивую тенденцию к росту.

В 1999 году Правительством был установлен предел роста цен в месяц равный 2%. За год они выросли на 350%.

В 2000 году Максимальный предел роста цен установлен в месяц 5%. Годовой рост составил 207%. В этом году ситуация еще больше осложняется ввиду повышения заработной платы работникам бюджетной сферы.

Поэтому наше требование о повышении заработной платы вполне законно и логично. На основании п.2.36 Коллективного договора и особенно второй его части, где «повышение тарифных ставок и окладов предусматривается при обеспечении роста реальной заработной платы соответственно росту объемов производства то-



варной продукции нарастающим итогом с начала года в сопоставленных ценах к соответствующему периоду предыдущего года».

Мы приходим к однозначному выводу, что наши показатели в плане увеличения объемов производства продукции и валютной выручки вполне позволяют не только говорить, но и делать увеличение реальной заработной платы.

За шесть месяцев текущего года объединением выпущено минеральных удобрений на 13,5% больше, чем в соответствующем периоде прошлого года. Объем товарной продукции в сопоставимых ценах увеличивается на 23,8%, на 21,9% выросла производительность труда, экспорт увеличился на 16,3%. Как видим, при таких показателях в обязательном порядке созрела необходимость в повышении тарифных ставок и окладов.

Хотя, в первую очередь, наверное, необходимо с 1 августа 2001 года или же, по крайней мере с 1 сентября 2001 года вернуться к прежней системе премирования за результаты хозяйственной деятельности до 50%.

Тем более, что при уменьшении премирования на 10% абсолютной величины профсоюзы отнеслись к этой мере как к мере временного характера, рассчитанной на 2-3 месяца. Аналогично к этой мере относилась администрация, рассчитывая таким образом повысить заработную плату. Учитывая то, что с 1996 года по нынешнее время доллар подешевел почти на 50%, то есть над чем задуматься. Нельзя же всерьез подходить к тем аргументам, что в стране сложная экономическая обстановка и поэтому, мол, денег на повышение заработной платы не хватает. Как мы уже приводили выше – они есть. Как говорится: «Сумел заработать, сумей взять заработанное».

Поэтому наше предложение основывается на успешных показателях работы работников объединения за шесть месяцев 2001 года. Тем более, что отслеживается постоянный рост цен в потребительской корзине. Мы однозначно отмечаем, что реальные цены всегда опережают реальный индекс цен. Если на 9 января 2001 года потребительская корзина составляла 89288 рублей, то в июле 2001 года ее стоимость уже 127678 рублей. Реальный индекс цен вырос на 40% за семь месяцев 2001 года.

Необходимо в строгом порядке увеличить премирование работников до 50%.

Приложение: Потребность в продуктах питания по состоянию на 9 января и 24 июня 2001 года (4 страницы).

С Уважением, Председатель НПП РУП «ПО «Беларуськалий»

Председателю НПГ РУП «ПО «Беларуськалий»

На Ваш исходящий №298 от 26.07.2001 года сообщаем следующее:

1. Вами верно указан индекс цен 2000 г. (с начала года он составил 208%). Однако, при этом вы не указываете, что индекс роста тарифных ставок и окладов в прошлом году составил 244%. Несмотря на то, что 2000 год не был самым лучшим для нашего предприятия по достигнутым показателям производства, падения реальной заработной платы работников объединения допущено не было. Объемы товарной продукции с начала 2000 года в сопоставимых ценах к 1999 г. составили 92,5%, а соотношение индекса роста номинальной заработной платы и свободного индекса цен составило 1.022.

$102,2 \setminus 92,5 = 1.105$ (т.е. почти на 11% реальная заработная плата опередила в 2000 г. объемы производства).

Что касается текущего 2001 года, что даже при столь значительном росте объемов производства товарной продукции в сопоставимых ценах к аналогичному периоду предыдущего года, нанимателем предприняты все меры для того, чтобы обеспечить выполнение пункта 2.36 КД.

За семь месяцев 2001 года реальная заработная плата в объединении с учетом свободного индекса цен выросла на 21,7% при росте объемов производства за этот же период на 19,1%. Для достижения такого соотношения кроме повышения тарифных ставок и окладов применялся повышающий коэффициент 1.5 при начислении вознаграждения за выслугу лет в июне – августе текущего года (приказ от 19.06.2001 г. №1384), а также, выплачена премия работникам объединения в размере 30% тарифной ставки (оклада) ко «дню Шахтера» (приказы №1613 от 16.07.2001 г. и №1685 от 25.07.2001 года). Все указанные приказы издавались по согласованию с профсоюзом с соблюдением условий КД.

Приказом №1910 от 23.08.2001 года тарифные ставки и оклады работников объединения повышаются с 1 сентября 2001 года на 6.4%. Таким образом, п.2.36 КД выполняется в текущем году полностью.

2. Следует учитывать так же, что с 1.06.2001 года (приказ от 4.05.2001 года №958) по согласованию с профсоюза-

ми в объединении увеличены тарифные ставки и оклады на 15% с одновременным уменьшением размера премии на коэффициент увеличения тарифных ставок (окладов). Для обеспечения повышения доли оплаты по тарифным ставкам и окладам в пределах средств, установленных на оплату труда на момент пересмотра структуры заработной платы, а также с учетом предложений НПП, касающихся страхования дополнительной пенсии, внесено изменение в п.4.32 Коллективного договора (в редакции дополнения №7). При этом, выбор страховой компании и определение условий страхования были осуществлены с учетом практически всех пожеланий НПП.

Поскольку премия не начисляется на вознаграждение за выслугу лет, необходимо было уменьшить коэффициенты по начислению выслуги. Исключение страховых взносов из состава ФЗП позволило не уменьшить с 1.06.2001 года установленные коэффициенты и, таким образом, сумма вознаграждения за выслугу лет выросла у каждого работника в среднем на 15%.

3. В настоящее время продолжает действовать Постановление Минтруда от 12.02.2001 года № 10, касающееся увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в составе заработной платы.

Наниматель не отвергает Ваше предложение по повышению премиальных выплат, но реализоваться оно может не с 1 сентября 2001 года, а в рамках выполнения условий КД.

Ген.директор

Председателю Минского горисполкома Павлову М.Я.
Исх. № 425 от 25.10.2001 года.

Жалоба.

Нами было подано заявление на Ваше имя по поводу разрешения на проведение пикетирования, которое зарегистрировано в отделе писем Минского горисполкома за вход. № 9-6069 от 18.10.2001 г. В нарушение ст. 7 Закона РБ «О собраниях, митингах, уличных шествиях, демонстрациях и пикетированиях», Ваш заместитель не уведомил нас в письменной форме о принятом решении не

позднее чем за 5 дней до даты проведения мероприятия, которое мы намечаем на 26 октября 2001 года. Ваши подчиненные, указавшие нам на неисполнение Закона, сами незаконно послушны.

Председатель НПГ.

Выписка из протокола №6 заседания НПГ
от 25.10.2001 года.

Присутствовало: 15 человек

Слушали: председатель НПГ – Новик Н.Н о проведении пикетирования здания Палаты представителей Национального собрания против антитрудового законодательства о подоходном налоге в части налогообложения выходного пособия, противоречащего ст.109 ТК РБ, а также снижения ставки подоходного налога с физических лиц до 13%.

Решили: провести пикетирование 16 ноября 2001 года.

Назначить организаторами:

- 1.Новик Н.Н.
- 2.Королев А.П.
- 3.Дунаев Ю.Ю.
- 4.Коробов В.С.
- 5.Перминов И.А.

Голосовали: «За» - 15 чел., «против»- нет.

Независимому профсоюзу горняков

РУП ПО «Беларуськалий»

От 25.10.2001 года №424.

В Минском городском исполнительном комитете рассмотрено Ваше заявление о проведении пикетирования 16 ноября 2001 года.

Согласно Конституции РБ, в соответствии с Законом РБ «О собраниях, митингах, уличных шествиях, демонстрациях и пикетировании», Декретом Президента РБ от 9 сентября 1999 года №36 и решением Минского горисполкома «О местах и порядке проведения массовых мероприятий в г.Минске» от 17 декабря 1999года № 1330 вы вправе провести 16 ноября 2001 года пикетирование с 10.00 до 13.00 в парке Дружбы народов (в р-не пл. Бан-

галор) без создания помех пешеходному и транспортному движению и общим количеством участников до 30 человек. Конкретное место проведения мероприятия согласовать с ГУВД Минского горисполкома. Вместе с тем напоминаем, что соблюдение общественного порядка и действующего законодательства участниками мероприятий осуществляют его организаторы и что за нарушение порядка организации и проведения собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций и пикетирования предусмотрена ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Зам. Пред. исполкома М.И. Петрушин

Множество вопросов возникало по определению работников по профессиональным заболеваниям. Несовершенство законодательной базы или отсутствие Закона, определяющего, кто все-таки из работников может быть признан проф. заболевшим, не могло решить данную проблему. Но программой развития НПП предусматривалось расширение списков работников, которые были признаны больными с общим заболеванием, и перевод их в разряд имеющих профессиональное заболевание. Особенно это касалось работников с сердечнососудистыми заболеваниями, заболеваниями органов дыхания, онкологией, частичной потерей слуха и зрения, а так же заболеваниями опорно-двигательного аппарата. Для решения этих вопросов необходимо было принятие Закона «Об охране труда». Для выполнения этой и других задач НПП приложил немало усилий. Неоднократные наши обращения в Министерство труда к депутатам Национального собрания РБ возымели действие. Все-таки Закон «Об охране труда» был принят, и сегодня он действует.

Приведем только один ответ на наши обращения.

Депутату Палаты представителей Национального собрания РБ

П.А. Калугину.

НПП РУП «ПО «Беларуськалий»

№13-3\7367 от 16.11.2001 г.

Комиссия Палаты представителей Национального собрания РБ по труду, социальной защите, делам ветеранов и инвалидов информирует Вас, что вопрос о разработке проекта Закона РБ «Об охране труда» в 2000 – 2001г. не ставится поскольку, во вступившем в силу с 1 января 2000 года Трудовом кодексе РБ на этот счет имеется специальная глава, которая регулирует отношения в данной сфере. Вместе с тем, комиссия поддержала инициативу Министерства труда и социальной защиты РБ о включении в план подготовки законопроектов на 2002 год проекта Закона РБ «Об охране труда», так как в соответствии с Конвенцией МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной сфере», ратифицированной Законом РБ от 5 мая 1999 года №253 – 3, назрела необходимость в закреплении целей, принципов и основных направлений государственной политики в области охраны труда, чего нет в действующем ТК РБ.

Председатель комиссии Национального собрания РБ
С. Каменецкий

Ничто так не волновало профсоюз, как формирование оплаты труда на предприятии. Вообще – то, это главная задача профсоюза. Рабочий человек, приходящий работать на предприятие, должен знать, что он в состоянии не только обеспечить себя самым необходимым, но и главное: что его семья будет одета, обута и обеспечена самым важным для жизнедеятельности – продуктами питания. За его доходы будет построено жилье.

Вот для этой цели и существует добровольное объединение трудящихся – профсоюз, который и создан для решения подобных задач. У нас такое государство, которое хочет все решать: как жить и сколько получать! Различные Постановления Министерства труда и социальной защиты или других ведомств направлены на решение вопросов регулирования заработной платы. Главное в этих постановлениях, чтобы рабочий человек не имел достойную заработную плату, которая бы удовлетворяла его повседневные нужды и была достойна в его понимании. Поэтому и приходилось профсоюзу опротестовывать данные постановления.

Начальнику главного государственного правового управления при администрации Президента РБ

Исх. №452 от 16.11.2002 г.

По поводу неправомерности Постановления №77\105\76\35 от 21.05.2002 г.

Данным Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ, Министерства экономики РБ, Министерства финансов РБ и Министерства статистики и анализа изменен порядок повышения тарифной ставки первого разряда. Так обязательным условием для повышения тарифной ставки первого разряда являются: рост выручки от реализации продукции в фактических ценах нарастающим итогом с начала года, наличие балансовой прибыли и др.; показатели эффективности хозяйствования, отсутствие задолженности по заработной плате, платежам в бюджет и в фонд социальной защиты населения. Тем самым запрещено повышение заработной платы путем повышения тарифных ставок и окладов на индекс роста цен на потребительские товары и услуги. Одним махом отменены: часть 5 ст. 58 Трудового кодекса РБ «Индексация заработной платы может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок окладов)»; часть 1 ст.63 ТК РБ «формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора».

Естественно, что п.2.31 тарифного соглашения и п. 2.36 коллективного договора, между НПП РУП ПО «Беларуськалий» и РУП ПО «Беларуськалий» в лице нанимателя прекращают действовать. Кроме статьи 58 ТК РБ, которая даст право производить повышение тарифных ставок и окладов на индекс роста цен, если он, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущего повышения этой ставки, превысит пятипроцентный порог, существует и действует Закон «Об индексации доходов населения с учетом инфляции». Ст. 1 части 2 и 3 которого предписывают,

что возмещение потерь от инфляции может осуществляться за счет средств предприятия по основаниям, предусмотренным КД.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что Постановление от 21.05.2002 г. находится вне рамок правового поля. Профсоюз, со своей стороны, готов выносить данные вопросы на рассмотрение конференции для обсуждения и принятия решения о вступлении в коллективный спор с нанимателем. Для разрешения данной ситуации и поиска выхода из этой кризисной обстановки, мы вынуждены были обратиться в Конституционный суд с соответствующим заявлением от 4.09.2002г. исх. №348.

Печатается с сокращениями
Председатель НПГ

Борьба за отмену налогообложения с выходного пособия продолжалась почти два года. Мы не могли согласиться на то, что наши работники, члены профсоюза при получении выходного пособия теряли 30%. При этом, государственный служащий получает выходное пособие в размере шести месячных заработных плат (на то время 2002 г.), которое не облагается налогом.

При этом необходимо отметить, что эта категория людей не совсем здорова, они отдали свое здоровье на предпринятии и нуждаются, как никто другой, в социальной поддержке. Приобретение лекарств и продуктов питания больным и беспомощным людям – это главная задача. Эти деньги в рабочей среде называют «гробовыми», нужны им как никому.

Первичные наши обращения в налоговые службы не дали результатов. Пришлось обращаться к нашим законодателям: Президенту, Совету Министров и в Конституционный суд.

Но все по – порядку.

В Палату представителей
Национального собрания РБ
Копии: Президенту РБ
Совет Министров РБ

Концерн «Белнефтехим»
Солигорский горисполком
исх. №421 от 23.10.2001 г.
Заявление.

Основой для этого заявления явились многочисленные обращения тружеников РУП ПО «Беларуськалий» по поводу Закона РБ «О подоходном налоге с физических лиц» с изменениями и дополнениями, который вступает в силу с 1 января 2002 г. Новый Закон, благодаря нашей Палате представителей, нарушает Конституционные права трудового народа. Во-первых, в этом законе не нашло отражение уменьшение ставки подоходного налога с заработной платы трудящихся до 13%, как это сделано в РФ, с которой нас сближают пути интеграции, а так же опыт соседних стран – Польши, Литвы, Латвии.

Средства массовой информации РБ неоднократно сообщали о том, что доходная часть бюджета РБ не выполняется, что так же подтверждает несовершенство налогового законодательства.

Создается впечатление, что Вам совершенно безразличны не только условия труда в шахтах города Солигорска, но и сама система налогообложения заработной платы шахтеров и калийщиков.

Человек сознательно шел на эту тяжелую и опасную для здоровья и жизни работу, поэтому его доход в виде заработной платы и других выплат должен быть выше, чем у работников с нормальными условиями труда. Но новый закон уравнивает всех, не учитывая опасные и вредные условия труда. В апреле этого года на встрече с шахтерами и калийщиками Президент страны обещал пересмотреть налоговую политику, однако Вы принимаете закон, который не улучшает, а ухудшает ситуацию по данному вопросу.

Что касается выходного пособия, которое получают работники РУП ПО «Беларуськалий» при увольнении в связи окончанием действия контракта, то оно (пособие) выплачивается из прибыли предприятия, уже обложенной налогом в размере 30%, и является частью того, что человек труда зарабатывал всю свою сознательную тру-

довую жизнь. Эта сумма является определенным подспорьем для более-менее нормальной жизни человека на пенсии и гарантией для приобретения лекарств, и продуктов питания этим, в большинстве своем больным и искалеченным тяжелым шахтёрским трудом людям.

Изменения, которые нашли место в вышеуказанном Законе, касающиеся выплаты выходного пособия, являются антигуманными и антисоциальными для будущих пенсионеров, подрывают у них авторитет к власти, побуждают недоверие к Вам, как органу законодательной власти, а также, в частности, к Президенту РБ.

Шахтеры, обогатители, горные машинисты и др. призывают нас, как законных представителей трудящихся провести пикетирование здания Национального собрания, где проходят заседания Высшей палаты, и провести в дальнейшем другие акции протеста.

Председатель НПГ

Открытое письмо депутатам Палаты представителей
Национального собрания РБ.

Уважаемые депутаты Национального собрания!

Обращаемся к Вам от имени двадцатитысячного коллектива работников РУП ПО «Беларуськалий» по вопросу принимаемых вами законов, ухудшающих социальное положение трудящихся, которые являются одновременно вашими избирателями и чьи интересы вы должны защищать. Законом РБ от 25 июня 2001 года №43-З «О внесении изменений и дополнений в Закон РБ «О подоходном налоге с физических лиц» введено удержание подоходного налога с сумм выходных пособий, превышающих минимальные гарантированные законодательными актами размеры этих пособий, а так же с полных сумм выходных пособий, предусмотренных КД.

Впервые за всю историю существования нашей страны изменен закон, запрещающий удержание подоходного налога из выходного пособия и это при том, что действующая Конституция определила нашу страну как демократическое правовое государство! Принятый Закон противоречит указанным в Конституции положениям,

так как, во-первых, его трудно назвать демократическим, во-вторых, носит антисоциальную направленность и, наконец, противоречит Трудовому Кодексу РБ, которым запрещены удержания из выходного пособия и Гражданско-процессуальному кодексу, запрещающему взыскания по обязательствам из выходного пособия, одним из которых является обязательство граждан перед бюджетом по уплате подоходного налога. Так, в комментарии государственного налогового комитета к данному изменению в Закон сказано: удержание подоходного налога из выходного пособия поставит всех получателей таких доходов в равные условия перед Законом посредством ограничения льготы минимальными размерами подоходных выплат, предусмотренных законодательством.

Как видим, все по старой советской психологии – социальная справедливость заключается в том, что бы все были бедными. И вообще, перед каким Законом все будут поставлены в равные условия?

Печатается по поручению СП НПП в сокращенном виде.
Председатель НПП.

Генеральному прокурору РБ

Копия: Межрайпрокурору г.Солигорска

Исх. №143 от 04.04.2002 г.

О незаконном удержании подоходного налога из выходного пособия.

Независимый профсоюз горняков обращает Ваше внимание на решение вопроса по незаконному удержанию подоходного налога из выходного пособия на РУП ПО «Беларуськалий». В соответствии с частью первой ст.48 Трудового Кодекса РБ выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными законодательными актами, коллективным договором, соглашением. Размер пособия на нашем предприятии увеличен в зависимости от стажа работы в порядке и на условиях предусмотренных КД п. 4.16.

Руководствуясь решением Конституционного суда РБ от 1 февраля 2001 года № Р – 106/2001 «О выходном пособии, выплачиваемом в соответствии с законодательством

на основании КД при увольнении работника в связи с окончанием срока действия контракта», который решил: признать правомерным установление в КД выходных пособий, предусматриваемых на основании ст. 48 Трудового кодекса (помимо выходных пособий, прямо перечисляемых в ней). Предложить Национальному собранию РБ, Государственному налоговому комитету РБ принять безотлагательные меры по устранению существующих коллизий в законодательстве.

При этом, в силу очевидной противоречивости норм, содержащихся в различных правовых актах, не должна, по мнению Конституционного суда, наступать ответственность нанимателя, материальная ответственность должностных лиц, не производивших удержания из выходных пособий, предусмотренных КД, соглашением сторон, а так же, не должно производиться взыскание с работников сумм, не удержанных с таких выходных пособий для цели налогообложения. Данное решение было принято 1 февраля 2001 года.

Но, по инициативе депутатов Палаты представителей национального собрания РБ дана новая редакция подпункта 1.36 пункта 1 ст.3 Закона РБ «О подоходном налоге с физических лиц», в которой предлагается ограничить льготу по налогообложению доходов от выходного пособия минимальными размерами выплат, гарантируемых государством в целях обеспечения прав трудящихся. Хотя, по нашему мнению, цель выходного пособия состоит в смягчении последствий, наступающих для работника в связи с потерей работы.

Но в то же время, согласно ст. 109 ТК, не допускается удержание из выходного пособия компенсационных и иных выплат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание.

Согласно ст. 10 Закона «О нормативных актах РБ» Кодекс имеет большую юридическую силу, чем закон. В соответствии с частью первой ст. 71 названного Закона в данной ситуации субъекты правоотношений обязаны руководствоваться нормой акта, обладающего более высокой юридической силой. По

этому, по Закону, приоритет должны иметь положения Трудового кодекса.

Получив очередной ответ на запрос профсоюза об удержании подоходного налога из выходного пособия от администрации Президента за № 15/30 – 520 от 26.03.2002 г., мы вынуждены констатировать незаконность действий должностных лиц на предприятии, производящих удержания из выходного пособия, предусмотренных КД.

Просим Вас принять соответствующие меры по недопущению нарушения законодательства в РБ.

Приложение:

1. Ответ начальника главного государственного – правового управления О. Сергеева от 26.03.2002 г.

2. Решение Конституционного суда РБ от 1 февраля 2001 г.

По поручению Совета представителей
Председатель НПП

Повторное обращение профсоюза в Конституционный суд РБ и ответ на обращение печатается без сокращения, так как впервые нами подписывалось обращение совместно с профсоюзом ПРХОП – председатель Зайцев Л.А.

Председателю Независимого профсоюза горняков РУП ПО «Беларуськалий» Новику Н.Н.

В Конституционном суде РБ Ваше обращение от 30 мая 2002 года № 237 об удержании подоходного налога с выходных пособий внимательно изучено. По аналогичному обращению Конституционный суд давал ответ Председателю профсоюзного комитета Республиканского унитарного предприятия ПО «Беларуськалий» Зайцеву Л.А. (прилагается). Полагаем, что Вам таки следует руководствоваться высказанными в данном письме положениями.

Председатель Конституционного суда Г.А. Василевич

Председателю Независимого профсоюза горняков РУП ПО «Беларуськалий» Новику Н.Н.

От 24.05.2002г. № 05 – 08\197 – 203

Действительно, в соответствии со ст. 109 ТК РБ не допускается удержание из выходного пособия компенсационных и иных выплат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание. В то же время, в подпункте 1.36 пункта 1 ст. 3 Закона РБ «О подоходном налоге с физических лиц» предусмотрено удержание подоходного налога с сумм выходных пособий, превышающих минимальные гарантированные законодательными актами размеры выходных пособий, а значит, и с выходных пособий, установленных КД.

В соответствии с Законом РБ «О нормативных правовых актах РБ» кодексы имеют большую юридическую силу по отношению к другим законам. К тому же, следует иметь в виду, что новый нормативный акт имеет большую юридическую силу по отношению к ранее принятому (изданному) по тому же вопросу нормативному правовому акту того же государственного органа (должностного лица) (см. ст. 10). В Законе РБ «О налогах и сборах, взимаемых в бюджет РБ», принятом задолго до принятия Трудового кодекса, предусмотрено, что включение положений, регулирующих вопросы налогообложения, в другие акты законодательства не допускается.

Таким образом, пробелы с определением соподчиненности правовых актов существует. По имеющейся информации (БДГ за 16 мая 2002 г.), конкретный спор уже был предметом судебного разбирательства. На наш взгляд, в силу коллизии правовых актов общим судам, которые рассматривали дело, следовало, руководствуясь ст. 112 Конституции, частью третьей ст.6 Закона «О Конституционном суде РБ» инициировать рассмотрение дела в Конституционном суде для вынесения заключения. Ходатайство об этом также могли заявить стороны и другие участники процесса. Конституционный суд неоднократно отмечал, в том числе и в своих посланиях о состоянии конституционной законности, что суды, в случае наличия сомнения в конституционности нормативных актов, подлежащих применению в деле, не выполняют возложенную на них ст. 112,137 Конституции,

ст.6 Закона «О Конституционном суде РБ» обязанность. В создавшейся ситуации, для вынесения заключения Конституционным судом, т.е. того решения, которое является окончательным, обжалованию и опротестованию не подлежит, предлагаем Вам инициировать в соответствии с частью 4 ст.6 Закона «О конституционном суде РБ» перед уполномоченными субъектами внесение предложений в Конституционный суд о проверке конституционности указанных актов. В этом случае Конституционный суд готов дать им свою оценку.

Председатель Конституционного суда Г.А. Василевич

Ничего другого не оставалось, как обратиться к трудовому коллективу объединения за поддержкой. Было подготовлено обращение к Президенту от имени добычных бригад объединения. На Совете представителей НПП оно было одобрено и доведено до ИБ НПП руководителей для сбора подписей.

Господин Президент!

В своем выступлении перед депутатами Национального собрания Вы отметили, что в «социальной сфере главное – защита человека труда, защитить слабого от произвола сильного». В общем, человек, его нужды и запросы – вот стержень всей нашей социальной политики, в том, числе и в области законодательства. К сожалению, наше законодательство далеко не всегда направлено на защиту человека труда.

Так Законом РБ от 25.06.2001 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон о подоходном налоге с физических лиц» введено удержание подоходного налога с сумм выходных пособий, превышающих минимальные гарантированные законодательными актами размеры этих пособий, а так же с полных сумм пособий, предусмотренных КД. И это при том, что Трудовой кодекс запрещает какие-либо удержания из выходного пособия, а Гражданско-процессуальный кодекс запрещает даже обращение взысканий по долгам на выходное пособие.

Принятый Закон противоречит Вашей предвыборной программе, которая в своей основе направлена на улучшение социального положения граждан, указанный Закон ухудшает социальное положение граждан.

По разъяснению Государственной налоговой инспекции, сделано это для обеспечения социальной справедливости и установления равенства перед Законом. Но к какой социальной справедливости это привело, можно судить хотя бы по тому примеру, что государственный служащий при выходе на пенсию по собственному желанию получает выходное пособие в размере шести месячных заработков, которое не облагалось налогом, ни до, ни после внесения изменений в Закон. А шахтер, отработавший 20 лет в забое, и уволенный на пенсию, в связи с окончанием контракта (заметьте, не по собственному желанию) заплатит с аналогичного государственному служащему выходного пособия 30% подоходного налога, при том, что до внесения изменений в Закон, его выходное пособие подоходным налогом не облагалось. Это называется восстановили социальную справедливость? Следует отметить, что выходное пособие при увольнении на пенсию в связи с окончанием срока действия контракта предусмотрено на основании ст. 48 ТК РБ, Коллективным договором и выплачивается из прибыли предприятия, уже обложенной налогом.

После выхода поправки к Закону мы обращались к Вам с письмом, в котором просили разъяснить, чем была вызвана необходимость применить Закон, ухудшающий социальное положение трудящихся, да еще накануне выборов?

К сожалению, конкретного ответа на поставленный вопрос мы не получили, но нам сообщили, что до внесения изменений в ТК РБ, налог с выходного пособия удерживаться не будет, так как имеет большую юридическую силу по отношению к Закону о подоходном налоге.

Коллектив нашего предприятия обратился с открытым письмом к депутатам Национального собрания с просьбой не вносить антисоциальных поправок в ТК РБ,

но в течение, вот уже более двух месяцев, никакой реакции на обращение не последовало.

Поэтому, мы обращаемся к Вам, как гаранту законности, с требованием не допустить внесения изменений в Трудовой Кодекс, ухудшающий положение людей труда.

Побывав в горняцком забое, Вы оценили шахтерский труд как тяжелый и опасный, поэтому понимаете, что просто бесчеловечно из последнего в нашей жизни пособия при увольнении на пенсию, в связи с окончанием срока действия контракта, удерживать 30% подоходного налога.

Надеемся на Вашу поддержку.

От имени шахтерского коллектива бригады горнодобычных бригад

Подписали: бригадир ПК-8 и 51 (П.А. Ефимович);
бригадир (П.В. Жизневский). - (Стр.280 рукописи)

Аналогичные подписанные письма были отправлены от 1 РУ, 2 РУ и 3 РУ. Ответ мы просили прислать по адресу: г. Солигорск, ул. Коржа 5 – 611.

Главное, что мы все-таки добились успеха, налог с выходного пособия не стал удерживаться. Гораздо позднее такой же вопрос возник со спец. поликлиникой. Был издан Указ Президента, который запретил финансирование или оказание спонсорской помощи таких или других учреждений со стороны предприятий. Но так как наша спец. поликлиника строилась за деньги предприятия, тем более всю диагностическую и лечебную аппаратуру, как и оплату врачей производил РУП ПО «Беларуськалий», то дарить ее кому-то профсоюз не мог согласиться. Тем более, что наши работники полностью были обеспечены медицинским контролем за своим здоровьем. Стоять в вечных очередях на прием никому, конечно же, не хотелось. Мы обратились в Министерство здравоохранения. Получили ответ следующего содержания:

Управление охраны здоровья

«О финансировании поликлиники РУП ПО «Беларуськалий».

Управление охраны здоровья Минского областного исполнительного комитета рассмотрело коллективное обращение работников Республиканского унитарного предприятия ПО «Беларуськалий» (далее – РУП ПО «Беларуськалий» в адрес администрации Президента РБ по вопросу финансирования поликлиники из прибыли предприятия).

Сообщаем, что согласно поручению Президента РБ от 2 марта 2005 года № 09\111-103 государственным предприятиям запрещается спонсорская помощь без согласования с Главой государства.

В свою очередь, согласно поручению Совета Министров РБ от 13 апреля 2005 г. № 30\102-310, организации представляют спонсорскую помощь только на цели, определенные нормативно-правовыми актами Президента РБ.

Учитывая вышеизложенное, вопрос о финансировании поликлиники РУП ПО «Беларуськалий» может быть решен только после принятия Указа Президента «О предоставлении и использовании безвозмездной (спонсорской) помощи».

Начальник управления И. Моско

Необходимо только добавить, что вопрос о передаче в собственность спец. поликлиники предприятию поднимался профсоюзом. Мы намеревались создать на базе спец. поликлиники и профилактория «Березка» лечебно-восстановительный центр.

Учитывалось то, что более половины наших работников, уходящих на пенсию, больные люди. Если бы мы могли опираться тогда на Закон «Об охране труда», которого тогда просто не было, то не менее 25% пенсионеров – это получившие профзаболевание и более 25% пенсионеров с общими заболеваниями. Вот их и обязано лечить предприятие.

Но вернемся к спец. поликлинике. Нами было подготовлено письмо в адрес Президента и собраны подписи работников, которые были возмущены произволом властей.

Господину А.Г. Лукашенко!

Мы, шахтеры, горняки, обогатители и другие работники ПО «Беларуськалий» г. Солигорска возмущены прекращением финансирования нашей спец. поликлиники из прибыли предприятия и ее передачи в СТМО.

Нас опять толкают не на качественное медицинское обслуживание и предотвращение различного рода заболеваний, а на бесконечное стояние в очереди на прием к врачу, без должного внимания к пациенту и, главное, не на своевременное и качественное лечение. Ни для кого не является секретом, что благодаря спец. поликлинике, во многом существует углубленное изучение санитарно-гигиенических условий организации труда во вредных и тяжелых работах, учет и анализ причин общей и профессиональной заболеваемости, травматизма, инвалидности. Разрабатываются и внедряются мероприятия по их снижению, проводятся профилактические медицинские осмотры и разрабатываются по их результатам лечебно-оздоровительные мероприятия. Проводится выявление лиц с профессиональными заболеваниями и прохождения индивидуальной медицинской реабилитации. Учитывая важность вопроса здоровья и жизни работников объединения, за счет средств предприятия был построен корпус поликлиники с оснащением всем необходимым лечебно-диагностическим оборудованием. Благодаря финансовой помощи, которую оказывает РУП ПО «Беларуськалий», в последнее время закуплено рентгеновское, ультразвуковое, эндоскопическое и другое оборудование.

Считаем, что прекращение финансирования со стороны предприятия значительно ухудшит условия качественной и своевременной медицинской помощи для работников объединения. Убедительно просим Вас отменить или пересмотреть свое решение о запрещении всякой спонсорской помощи.

Подписи работников предприятия.

Контрактная система трудовых отношений сложилась для профсоюза неоднозначно. Поначалу, мы ей вообще не придавали никакого значения, так как после

появления Декрета Президента №29 вроде ничего не поменялось. С 1999 г. по 2002 г. никаких действий по заключению контрактов наниматель не производил. Более того, для привлечения хороших специалистов и профессионалов их можно применять, так как создается более привлекательная система как в оплате труда, так и более расширенный пакет социальных гарантий, то есть, более особые условия труда и ее оплаты. Но то, что началось в 2002 г., не поддается нормальной логике. Компанию по общей контрактизации работников наниматель решил провести в два этапа. Первый – это перевод инженерно-технических работников и служащих, которые наиболее послушны и управляемы по роду своих трудовых и служебных отношений. Второй этап, который длился около 4 лет - перевод других работников. Если бы этот процесс был выборочен, а не носил массовый характер, то, наверное, он и прошел бы незаметно. Но, когда целые отделы и службы подключились к этой работе, то возникло одно только желание – не дать этой кампанейщине развернуться в полную мощь.

Привлекательность этой компании была только в одном, что будет в контракт внесена доплата за ухудшение правового положения работника в размере 15% и один дополнительный день к отпуску. Для вновь принимаемых на работу - 5% и 1 дополнительный день к отпуску. Проводились собрания ИТР по этому поводу, и мы выезжали на эти собрания и объясняли, в чем негатив контрактной системы. Во-первых, нас лишают Конституционного права на труд, т.к. наниматель после окончания срока действия контракта откажется его продлить, то вы окажитесь на улице. Срок действия контракта от 1 года до 5 лет. Гарантийных каких-то мер по перезаключению контрактов тогда не было. Эти 15% надбавки профсоюз может решить и через повышение тарифных ставок и окладов или через премирование и другие выплаты. Более того, контракт лишает работника права уволиться по собственному желанию. Мы возвращаемся к крепостному праву, когда работник не может уволиться по собственному желанию. Крепостные люди имели такое

право только после 1861 года, когда оно было отменено в Царской России. Нам в 21 веке нельзя наступать на эти грабли. Более того, п.2 Декрета №29 не выполняется, так как доплата не образует новую тарифную ставку. И главное, почему вы не даете свои предложения в контракт, а автоматически подписываете типовой?

Профсоюзом была разработана памятка для членов Независимого профсоюза горняков: «Что нужно знать работнику при заключении контракта».

1.Перевод на контрактную форму найма работника может быть произведен только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами.

2.Причины должны быть указаны не только в приказе, но и в письменном уведомлении работника о заключении с ним контракта.

3.При переводе на контрактную форму найма работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца до заключения контракта (норма Коллективного договора).

4.Отсутствие обоснования является законным основанием для восстановления трудового договора на неопределенный срок.

5.Уведомление о желании нанимателя заключить контракт должно быть в письменной форме и содержать обоснования необходимости перевода на контракт. Одновременно с уведомлением работнику вручается проект предлагаемого ему для заключения контракта.

6.Прочитав уведомление и примерную форму контракта, работник пишет заявление на имя руководителя, где указывает: увеличении заработной платы (тарифа, оклада) на 25 - 50% с последующей индексацией (повышением); дополнительный 5-тидневный отпуск; выплата ежегодных оздоровительных в размере 400 тыс. рублей; срок действия контракта – 5 лет; выплата выходного пособия в размере годового заработка, ввиду ухудшения правового положения; сохранение безопасных и здоровых условий труда. Отдельной строкой отметьте, что наниматель гарантирует

вам выполнение всех социальных льгот и гарантий, предусмотренных КД, кроме вышеперечисленных.

7. Если наниматель откажется подписать ваше заявление одновременно с уведомлением, вы должны направить его на имя ген.директора через канцелярию предприятия с регистрацией о приеме, или же через почтовые отделения с уведомлением.

8. Что же касается уведомления нанимателя, вы ставите свою подпись с припиской: «с учетом моих предложений»

9. В контракте желательно указать, что стороны не будут препятствовать продлению срока действия контракта.

10. По всем вопросам заключения контракта необходимо в обязательном порядке обратиться в профсоюз.

Кроме данной памятки в Коллективный договор в 1999 году был внесен пункт 1.2., что перевод работников на контрактную форму найма осуществляется с их личного согласия.

Все это успокаивало профсоюз, что все под контролем. Но мы ошибались! Даже наши поездки в рабочие смены на промышленные площадки и разговоры с рабочими не имели такого воздействия на умы, как было раньше. Разговаривая с одной частью рабочих смен, мы видим, что другая часть работников стоит в очередь на подписание контрактов.

Недоработка профсоюза в этом вопросе была очевидна, да и время было упущено. Необходимо было раньше готовиться к таким вопросам и разъяснять, что пагубность таких решений, как подписание контрактов – очевидна!

Работая с «колёс» или вдогонку времени, мы подвергали себя риску потерять профсоюзное влияние на решение вот таких вопросов. Что же можно было сделать в этой ситуации, так это решение вопроса о продлении действия контракта. Пункт 2.7. КД по истечению срока действия контракта, по соглашению сторон контракт с работником, не достигшим общеустановленного пенсионного возраста (мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет), продлевается (по истечению максимального срока – перезаключается), если в течение срока действия предыду-

щего контракта (до его продления или перезаключения) работник не имел дисциплинарных взысканий за грубые нарушения трудовой и производственной дисциплины (прогул без уважительных причин, появление на работе, территории предприятия в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а так же распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ на рабочем месте или в рабочее время, совершение по месту работы хищения имущества нанимателя).

Нам во многом приходилось решать вопросы, которые стояли перед профсоюзом впервые и решать их необходимо было своими, без чей-либо помощи, силами. И профсоюзы их не решали никогда. Взять к примеру формирование оплаты труда на основании минимального потребительского бюджета необходимого для восстановления рабочей силы или ту же персонификацию финансовых средств, идущих на дополнительное пенсионное обеспечение и оздоровление работников.

Одновременно решая задачи развития структур профсоюза и укрепляя независимое профсоюзное движение, найти свое место в данном историческом процессе и зацепиться в нем, довольно сложная задача, которая должна была быть подкреплена и имиджем организации, и ее авторитетом. Как и любой человек имеющий свою позицию по многим вопросам, со временем становится гражданином страны, так и профсоюз обязан и должен был быть той организационной структурой, которая по всем жизненно важным вопросам имеет не только свою позицию, но и умение ее высказывать и отстаивать любыми доступными методами в законных рамках. Надеюсь, что этот вопрос еще будет разработан более детально молодыми профсоюзными лидерами.

Мне хочется заострить внимание читателя на позиции профсоюза, его фундаментальных принципах и подходах и решению задач стоящих перед ним. Активировать вашу гражданскую позицию по многим политическим, экономическим, социальным вопросам. Удалось ли это – решать вам!

Подводя итоги деятельности Независимого профсоюза горняков за отмеченный период необходимо сказать, что профсоюзное независимое движение следовало следовать основным принципам:

1. Независимость и суверенитет страны.
2. Демократический выбор политической системы и обязательный принцип разделение властей.
3. Сменяемость власти через избирательную систему, основанную на честности и прозрачности.
4. Заработная плата работников должна соответствовать его жизненным потребностям, необходимым для восстановления рабочей силы.
5. Доступное жилье.
6. Развитие дополнительных персонифицированных систем пенсионного и медицинского страхования.
7. Обязательное пенсионное обеспечение должно обеспечивать пенсионеру его достойное существование.
8. Охрана труда и здоровья работника является важнейшей задачей профсоюза.
9. Собственность в нашей стране должна принадлежать тем, кто ее создает и приумножает. Часть доли этой собственности должна принадлежать трудовым коллективам и пенсионерам.

—

РЕАКЦИЯ НЕЗАВИСИМОГО ПРОФСОЮЗА НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ОБСТАНОВКУ В БЕЛАРУСИ

Существуют ли в Беларуси
Независимые профсоюзы?

Отвечает Николай Новик

На сегодняшний день в стране сложилась определённая ситуация, когда реальный жизненный уровень большинства работников находится на уровне бедности, в ближайшее время готовится приватизация промышленных гигантов Беларуси, ликвидированы фактически все льготы, рост зарплат отстаёт от роста цен. Обществу, на мой взгляд, необходима полноценная организация для защиты трудовых и социальных интересов работников. Существует ли на сегодняшний день такие организации в стране?

- В принципе наши первичные организации и занимаются этим. Мы работаем в этом направлении и работаем продуктивно: отслеживаем рост цен, рассчитываем потребительскую корзину по системе Покровского, результаты передаём нанимателю для реализации и требуем выполнения. Сегодня ситуация значительно изменилась. По ограничению роста заработной платы мы поднимали неоднократно вопросы, и под нажимом на нанимателя кое-какие вопросы всё-таки решаем. Мы неоднократно реагировали публично, можно вспомнить ту же итальянскую забастовку 1998 года, мы не прятались в кусты. Тогда мы не в полной мере добились своих требований, но частично цели были реализованы. Но и сегодня мы не прекращаем реагировать. У нас есть методика и механизм реализации повышения оплаты труда, - существуют специальные комиссии.

Тянуть сегодня в Беларуси одеяло только на себя нельзя. Много уделяет внимания защите работников и формированию оплаты труда Свободный профсоюз Белорусский. Не плохо работали и Свободный профсоюз металлистов и профсоюз педагогов. Профсоюз радиоэлектронной промышленности также находится в авангарде борьбы за отстаивание прав работников. Эти профсоюзы в большей степени относятся к защитникам людей труда, в отличие от Федерации. ФПБ к этой категории организаций я не отношу, нужно отметить, что она лишь приводной ремень правящей системы.

- Можно ли, на ваш взгляд, согласиться с аксиомой профсоюзного лидера А. Бухвостова о том, что «При диктаторских режимах не может быть Независимых профсоюзов»?

- Я считаю, что это не совсем верное предположение. Конечно, быть в стопроцентном понимании этого слова Независимым сегодня фактически невозможно, так как существует ряд препятствий. Но на сегодняшний день ещё не создан другой механизм по защите работников даже в тех странах, где существуют авторитарные или диктаторские режимы. В этих странах должна существовать самоорганизованность людей на основе идеологического базиса и солидарности.

Можно конечно «помахать шашкой», но нужно работать и другими методами. И если другие организации считают, что можно действовать по-другому, то это их право. Но мы говорим о том, что даже при всех неприятностях мы сохранили лицо БНП. Сохранили численность в некоторых первичках. Мы никогда не становимся на соглашательские позиции, а придерживаемся своих исторических завоеваний. Конкретный пример. Чтобы отстоять достойные пенсии членам Независимого профсоюза, мы организовывали походы в Минск. Нас захватывали с автоматами, садили, раздевали и обыскивали, но мы же добились своей цели. А выходное пособие и многое другое, это не достижения? Безусловно, фундамент всего этого был заложен в начале 90-х, но организация работает и по сегодняшний день на тех же основах.

- Какую цену заплатил ваш профсоюз, называясь Независимым?

- Мы заплатили большую цену, причём в самом начале разорвали всякое взаимодействие с нанимателем. Наш профсоюз был создан только для работников наёмного труда. Лидеры нашей организация на три года отказались получать премии от нанимателя, но никто не пошёл по примеру нашего «бессребреничества». За своё название Независимый профсоюз сегодня платит нанимателю за аренду помещений по полной программе и вынужден идти по этому пути, иначе мы лишимся юридического адреса и помещений. Мы всегда проявляем свою гражданскую позицию, не лебезим перед властью и говорим то, что думаем. Поэтому и в немилости.

- Разумно ли сегодня, после вышеописанных действий власти, БКДП входить в состав каких-либо советов или комиссий и для чего это нужно?

Вопрос очень не простой. Не простой тем, что это нужно, это своеобразный выход на органы власти, это нужно по идее, нужно для ведения социального диалога. Но учитывая всю ту дискриминацию в вопросах аренды помещений, создания организаций, чиновничьего произвола, как верховного, так и местного пошива, прямого и косвенного влияния на психологию работников, закабаление контрактной системой, все эти факторы затрудняют вести диалог с представителями власти.

- Что на сегодняшний день представляет из себя БНП и не покинул ли его «дух» Ивана Юргевича?

- Сказать, что дух свободы в нашей организации витает, можно, но то, что он не проявляется в полной свободе, это так. При Иване Юргевиче было немного по-другому: дух свободы действий, свободы мышления витал вокруг нас. Существовала сплочённость, демократичность. Тогда мы более свободно проводили акции протеста и забастовки, мы были более раскрепощены. Сегодня уже нет такого авторитета БНП, каким он был. Люди сегодня запуганы властью и это сказало на всех первичных организациях. Мы сегодня, конечно же, выделяемся на этом сером фоне, но внешние факторы настолько давят на людей, что они боятся высказываться открыто, а тем более отста-

ивать свои права. И эти факторы не могут не влиять на наш профсоюз.

- Какова основная и главная задача на сегодняшний день у Независимого профсоюза?

Наша основная задача сформулирована в программе БНП, это улучшение благосостояния наших работников. С другой стороны, нам сегодня нужно дорабатывать программу персонифицированного пенсионного обеспечения, также воплотить в жизнь концепцию медицинского страхования. Наша основная цель - создание рыночных, социальных механизмов защиты человека труда.

Роман Ерошения

13(28) 31.07.2008 г. «Салігорская салідарнасць»

ОТКРЫТОЕ ПИСЬМО

(Обращение работников РУП «ПО «Беларуськалий»)

Неоднократные переговоры на протяжении пяти лет по поводу уменьшения разрыва в оплате труда на РУП «ПО «Беларуськалий» не находят понимания у тех, к кому мы обращались. А обращались мы в различные инстанции и ведомства вплоть до администрации Президента.

Получив заверения, что наниматель будет данные вопросы решать в рабочем порядке, мы успокоились, но видимо зря надеялись. До сих пор ни один из поставленных вопросов не был не только рассмотрен, но и не обсуждался с представителями наших профсоюзов. А сейчас по порядку.

Первое, мы требовали сократить дифференциацию в оплате труда между основными группами работников нашего предприятия. Коэффициент 1,5 для работников СОФ, устанавливаемый в зависимости от условий труда и сложности выполняемых работ, вполне мог повлиять на данное сокращение в оплате труда. Тем более, что в условиях вредности и агрессивности рабочей среды заняты в большинстве своем женщины. Досрочный выход на пенсию в 50 лет не вполне компенсирует вред, причиненный здоровью для данной категории работников. Надо что-то

большее. Тем более, что из года в год разрыв в оплате труда растет, и сегодня достиг более 2-х раз.

Если и дальше допускать дискриминацию этой категории работников, то наверно и работать нет смысла.

Второе, мы неоднократно говорили и предлагали изменить Положение о выплате вознаграждения за выслугу лет, поэтому необходимо учитывать особенности труда данной категории работников. Причем много говорилось о мотивации труда. Предлагалось увеличить размер годового вознаграждения в долях месячной тарифной ставки (оклада) доведя его до 4,3. Сегодня эти цифры должны быть где-то в районе 6.

И последнее. В этом году в августе месяце мы будем отмечать 50-летие не только нашего города, но и его ровесника - РУП «ПО «Беларуськалий» также исполняется 50 лет. С какими успехами мы приближаемся к этим знаменательным датам. Объемы производства растут, как и валютная выручка за реализованную продукцию. В этом году она наверно составит более 200% роста к аналогичному периоду прошлого года. Но, эти знаменательные успехи так и останутся вне коллектива объединения.

Многие сегодня задают один и тот же вопрос: почему не растут в этом случае тарифные ставки и оклады? Тем более, что уровень роста индекса цен на товары и услуги постоянно растет и за 7 месяцев этого года составил более 8%. Наша реальная заработная плата постоянно снижается по сравнению даже с 1992 годом, когда мы после 44-дневной забастовки смогли улучшить свое материальное положение.

Еще К.Маркс в «Капитале» вывел формулу, согласно которой капиталист обирает трудящихся, выплачивая ему лишь незначительную заработную плату и создавая таким образом большую прибавочную стоимость, которая увеличивает его богатство. Прошло 150 лет. Пал социализм, обещавший избавить работающих от подобной эксплуатации. Пришедшие ему на смену «рыночный социализм» и прочие «модели» - примеры еще более жестокой эксплуатации, а низкие зарплаты тому доказательство. В развитых странах доля заработной платы в

валовом продукте составляет 60-70%, у нас где-то 14%. Поэтому мы и ставим вопросы перед нанимателем и профсоюзами, что средняя заработная плата на предприятии должна составлять не менее 2,5 тыс. \$, учитывая сегодняшние реалии в ценообразовании.

Борьба коллектива за пропорциональный индекс потребительских цен, рост тарифных ставок и окладов также непреклонна. Более того, мы считаем, что тарифные ставки и оклады должны возрастать и на каждый процент роста объемов производства и ее реализации. Ведь, подчеркнем, не всегда в прошлом и особенно сегодня выполнялись условия коллективного договора о повышении заработной платы.

Представители нанимателя обращали внимание на невозможность выполнения данного требования из-за правовых преград. Тогда и задаем мы вопрос из Конституции РБ: «За свой труд - достойное вознаграждение». Или Конституция не для всех, а только для избранных? Наши требования: повышение тарифных ставок и окладов в ближайшее время хотя бы на 50%. В ином случае мы готовы провести предупредительную акцию под девизом: «Охрана здоровья и жизни работников».

Призываем профсоюзы собрать делегатов конференции для обсуждения данных вопросов.

ЗАЯВЛЕНИЕ

В последнее время многие работники предприятия Концерн «Белнефтехим» обращаются в НПГ по поводу снижения заработной платы. И в этих обращениях есть рациональное зерно, т.к. темпы инфляции только за полугодие 2008 года составили 8,1 % - это по официальным данным, неофициальный рост составил 12-14% (особенно по услугам).

Если сравнить аналогичный период прошлого года, то рост инфляции составляет около 16%.

И это при том, что заработная плата на подконтрольных отрасли предприятиях остается в неизменном виде. Учитывая сложившуюся ситуацию, а также то, что на многих предприятиях рентабельность и валютная выруч-

ка значительно выросли, что связано не только с ростом производительности труда, но и объемами выпускаемой продукции. Это видно на таких предприятиях как ОАО «Мозырьский нефтеперерабатывающий завод», ОАО «Полимир», РУП «ПО «Беларуськалий», ОАО «Белшина», ОАО «Гродно Азот» и других предприятиях отрасли, являющихся основными поставщиками валюты в бюджет.

Для решения вопроса повышения тарифных ставок и окладов на предприятиях отрасли необходимо на заседании Совета по трудовым и социальным вопросам при Концерне «Белнефтехим» в срочном порядке обсудить сложившуюся ситуацию в области роста заработной платы.

В случае непринятия положительного решения БНП рассмотрит на своем заседании вопрос о проведении «Дня охраны здоровья и жизни работников», что, кстати, и предлагают работники Концерна. Эти, как и другие акции подобного рода, заставят наших чиновников повернуться лицом к тем проблемам, которые они и создают.

Исполнительное бюро БНП

14(29) 28.08.2008 г. «Солигорская солидарность»

ВЫБОРЫ-2008

Стоит ли Независимому профсоюзу
участвовать в предстоящих выборах?

Овечает Николай НОВИК, вице-председатель БНП

Многие граждане считают, что участие в выборах сопоставимо с участием в политической борьбе. Частично они правы, но они забывают самое главное, то, что выборы в первую очередь - это конституционное право. Общественная организация должна заниматься подобными вопросами. И скажу прямо, заниматься лоббированием своих интересов. Принимать законы в поддержку работников. Чтобы защищать их интересы, нужно выработать законодательную базу, а её, как известно, выработает депутатский корпус. Поэтому это естественно, что общественные организации в этот момент должны уделять этому пристальное внимание. Хочу привести в при-

мер Федерацию профсоюзов Беларуси (ФПБ), которая не только сейчас, но и ранее участвовала и участвует во всех предвыборных компаниях. Она выдвигает своих кандидатов, разрабатывает их программы, занимается агитацией и т.д. И даже лидер ФПБ сегодня сидит в Парламенте. И это нормально, а вот как только Независимый профсоюз начинает участвовать в подобных компаниях, это сразу же интерпретируют как «занятие политикой». Тем более, когда сегодня в Беларуси ухудшается социальное состояние работников, вводятся ограничения по росту заработной платы, люди лишаются элементарных льгот. Сегодня они нуждаются в какой-то социальной поддержке. Сам бог велел профсоюзу заниматься избирательной кампанией, по крайней мере, поддерживать кандидатов, которые станут отстаивать в парламенте интересы Независимого профсоюзного движения. И сегодня я от лица БНП заявляю открыто, что мы участники избирательной кампании. Тем более что у нас есть, пусть и небольшой, опыт участия в подобных кампаниях.

Белорусский Независимый профсоюз официально заявил о поддержке гродненского кандидата в депутаты Палаты представителей Национального собрания РБ Сергея Антусевича. В Солигорске мы поддерживаем кандидатов в депутаты Цецуру Александра и Ларису Насанович. Мы их поддерживаем по одной причине: их программы совпадают с целями и задачами программы БНП. Мы сегодня чётко и ясно определились в том, что все кандидаты от Объединённых Демократических Сил (ОДС) будут иметь поддержку нашего профсоюза.

15(30) 12.09.2008 «Солигорская солидарность»

НЕЗАВИСИМЫЕ ПРОФСОЮЗЫ - ГАРАНТИЯ УВЕРЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В ЗАВТРАШНЕМ ДНЕ

Особо важным направлением в работе профсоюза является вопрос о повышении заработной платы и ее главном составляющем - базовой величине. От размера

базовой величины мы можем соизмерить достаточный ли уровень оплаты труда работников для удовлетворения своих нужд или нет? Она по своей сути является основополагающим элементом в формировании всей системы оплаты труда в различных отраслях экономики и предприятий.

Поэтому основной целью независимого профсоюзного движения в РБ было реформирование всей системы оплаты труда. Еще в далеком 1991 году впервые была выдвинута идея, что для нормального функционирования организма работающего ему необходимо полноценное питание, которое способствовало бы поддержанию биологических и энергетических затрат. Естественно и то, что заработная плата работающего должна была формироваться из трех составляющих: минимальная заработная плата, оплата за квалификацию и условия труда. Минимальная заработная плата определялась потребительским бюджетом состоящим из расходов на продукты питания (30%) и промышленные товары и услуги (70%).

Набор продуктов питания рассчитывался, исходя из биологических норм на восстановление психоэнергетических затрат по пяти группам интенсивности труда: неработающие (пенсионеры и учащиеся) - 1900 ккал/сутки, поверхностные работники, занятые легким физическим трудом - 3000 ккал/сутки, поверхностные работники, занятые физическим трудом средней тяжести - 3200 ккал/сутки, поверхностные работники, занятые тяжелым физическим трудом, и подземные работники, занятые физическим трудом средней тяжести - 3700 ккал/сутки, подземные работники, занятые особо тяжелым физическим трудом - 4300 ккал/сутки.

Расчет стоимости потребительской корзины в редакции Независимого профсоюза (минимальный потребительский бюджет), - смотри таблицу. Необходимо отметить, что одним из инициаторов и разработчиков данной корзины был первый председатель ИБ НПП 3 РУ В.А. Горбацевич.

Для реализации данной концепции по формированию оплаты труда необходимо было заключить тарифное со-

глашение. То есть, наладить социальный диалог между правительством, нанимателем и профсоюзом. Чтобы стать значимыми в этом вопросе, нам необходимо было вести диалог между независимыми участниками. Он должен был строиться на взаимном признании того, что вторая и третья стороны обладают вескими доводами и аргументами. Тем более, что ранее коллективные переговоры в Беларуси носили формальный характер. Профсоюзы в той системе имели небольшое или совсем никакое влияние на определение уровня заработной платы или проведение социальной политики. Поэтому они были не склонны затрагивать более широкий круг вопросов, касающихся макроэкономического развития. В самом деле, зачем говорить о более масштабных социальных и экономических проблемах, если существует так много трудностей на уровне отрасли или отдельного предприятия.

Такой подход, заключающийся в достижении ограниченных или реальных на практике дел, очень характерен для Республики Беларусь, где отсутствует конструктивный социальный диалог. К чему это привело? К забастовке на РУП «ПО «Беларуськалий», которая продолжалась 44 дня с полной остановкой не только производства, но и отгрузки продукции.

Все попытки Независимого профсоюза заключить тарифное соглашение ни к чему не привели. Хотя Приказом Госспрома от 12.02.92 г. п.22 и была создана комиссия по рассмотрению тарифного соглашения и начаты переговоры, которые закончились безрезультатно. Правительство тогда не считало Независимый профсоюз полноправным участником данного процесса. Но если нет влияния на принятие стратегических решений и нет реального диалога с правительством и нанимателем, то вполне нормальным считается продвижение своих интересов при помощи забастовки, что в конечном итоге и произошло.

Для того, чтобы спасти ситуацию и не доводить ее до коллапса, правительство все-таки приняло решение подписать временное соглашение, которое удовлетворяло тогда концепцию профсоюза об условиях оплаты труда. Главное, что при подписании временного согла-

шения по вопросам оплаты труда были зафиксированы государственные гарантии в области оплаты труда, исходя из расчетов минимального потребительского бюджета, необходимого для восстановления рабочей силы из тех валютных поступлений, которые находились у предприятия.

П. 2 данного соглашения правительство и профсоюзы должны были выйти с предложениями в Парламент о персонификации социального страхования.

П. 3 давал право о передаче 60% стоимости основных фондов в собственность трудового коллектива.

Понимая, что не все так хорошо, особенно по отношению к принятым обязательствам, Независимый профсоюз настаивал на принятии дополнительных защитных механизмов, которые под их усилением и были приняты на конференции трудового коллектива от 15-17 июня 1992 года. Постановлением конференции была создана комиссия, которая должна была отслеживать цены и в зависимости от их роста перерасчитывать потребительскую корзину.

К большому сожалению, необходимо отметить, что в дальнейшем наниматель и коллеги из государственного профсоюза отошли от принятых совместных обязательств по формированию оплаты труда и главное, минимальных гарантий в этой области. Но, тем не менее, Независимый профсоюз постоянно отслеживал цены и делал расчет потребительского бюджета для корректировки повышения тарифных ставок и окладов. То есть, те цены и задачи, которые были определены как программные, выполнялись неукоснительно. Такая выверенная позиция Независимого профсоюза давала возможность соблюсти гарантии в области оплаты труда, выстраивала возможности для незамедлительного реагирования в случае снижения этих гарантий.

Сегодня трудно представить себе, что тогда заработная плата выросла сразу в 3,4 раза. Работники предприятия, которые выходили на пенсию с 1995 года, имели коэффициент для расчета пенсии в размере 7-8. Реальная заработная плата по своей покупательской способности

была выше, чем сегодня. Если бы действовал данный механизм и сегодня, то заработная плата работников достигла бы в эквиваленте 2,53 тыс. долларов в месяц, что согласится неплохо для нынешнего времени. Вот для чего мы приводили такую подробную оценку прошедшего времени, указывая на то, что сегодня эта проблема настолько актуальная, что пора всерьез за нее браться. Ведь правительство не даст скучать в этом направлении. Ряд постановлений правительства, которые вступили в силу с 1 марта 2005 года не только ограничивают рост заработной платы, но и приводят к ее снижению. Так например, если тарифная ставка 1-го разряда на предприятии превышает предельный норматив, определенный постановлением, то разница будет производится за счет прибыли. Аналогичная картина вырисовывается и по приработку. Кто же будет вкалывать, зная заранее, что 200% нормы выработки является для него предельным. А ограничение расходов из прибыли предприятия в размере до 30% в фонд потребления? Сокращение размера премирования и т.д. Даже то, либеральное постановление Минтруда, Минфина, Минэкономики, Минюста РБ от 22/29 января 1999 года, которое давало предприятиям повышать тарифные ставки (1 разряда) в прямой зависимости от роста объектов производства или же корректировать тарифную ставку на индексе роста потребительских цен, перестало действовать. Поэтому, сегодня так мало осталось рычагов дня реализации программных документов профсоюза в области оплаты труда. Но все-таки они есть.

Во-первых, профсоюз должен действовать более активно в этом направлении. Демонстрировать более публичную и открытую позицию в этом деле, если надо, то прибегать к массовым акциям протеста или предупреждениям. Когда в 1998 году случился дефолт денежной системы и реальные доходы работников резко снизились, то Независимый профсоюз использовал метод итальянской забастовки. Опять же нами было подписано временное соглашение о повышении тарифных ставок и окладов в ноябре-декабре месяце, соответственно 20% и 40%. Когда не было организующей роли Независимого профсоюза

в 2007 году, то акция протеста 9 сентября на 1 РУ, по методу Независимого профсоюза, была обречена на неудачу и своих целей не достигла.

Если же сравнивать нынешний период, то успех налицо. Многочисленные обращения работников о снижении реальных доходов были поддержаны Независимым профсоюзом. Профсоюз сделал заявление о проведении Дня защиты здоровья и жизни работников, и в случае не принятия никаких мер по повышению тарифных ставок и окладов, в отрасли будет проведена данная акция. Незамедлительно последовало издание приказов о повышении заработной платы на предприятиях.

Из всего сказанного и написанного можно сделать вывод, что на сегодня Независимые профсоюзы являются той силой, которая способна брать на себя не только ответственность за социальную защиту работников, но и функции движущей силы по поддержанию стабильности и уверенности в завтрашнем дне работников.

Николай Новик

18(33) 31.10.2008 «Солигорская солидарность»

О РЕФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В предыдущих номерах газеты «Салиорская салідарнасць» мы уже писали о формировании оплаты труда на предприятиях, где основными составляющими были: минимальный размер на основе потребительского бюджета, разработанного НПП, условия труда работника и его квалификация. Если первая часть разложена по полкам, то вторая ее часть не раскрыта. Поэтому необходимо более подробно остановиться именно на второй части. Тем более, что мы неоднократно уже говорили об этом.

Более 3-х лет назад Независимым профсоюзом выдвигались идеи, что в особо вредных и тяжелых условиях труда должна быть введена компенсационная выплата, которая в какой-то степени позволит увеличить работникам материальное вознаграждение за свой труд, т.к. в со-

временных условиях невозможно устранить воздействие вредных и опасных для труженика факторов.

Одним из направлений своей работы мы видим, что работники на обогатительных фабриках и вообще в химическом производстве подвергают себя опасности. Введение коэффициента по технологическим видам работ до 1,5 стало бы первым звеном в этой работе. Но то упрямство администрации предприятия, нежелающего его введения, вызывает только удивление. Ведь именно во время финансового кризиса как никогда возрастает роль рабочего класса. Иметь квалифицированного и умного специалиста всегда престижно. От них зависит стабильность и главное эффективность производства. Это они производят материальные ценности, в которых так нуждаются все.

Задача нанимателя создать такие условия, при которых работник будет сам стремиться лучше и качественнее работать. Но для этого нужно самую малость, ценить его руки и ум, выплачивая достойное вознаграждение за его труд. В условиях кризиса и роста индекса цен на товары и услуги, почему-то об этом забывают. Как и забыли о том, что за особо вредные и особо тяжелые условия труда необходимо вводить доплаты. Если в ходе аттестации рабочих мест мы имеем 8-ми бальную шкалу по вредности производства, то и доплаты должны составлять хотя бы до 30 % тарифной ставки.

Любые разговоры, что это уже заложено в тарифные ставки, не имеют под собой основания. Ещё в 1999 году Независимым профсоюзом была начата компания по введению на предприятиях повременно-премиальной системы оплаты труда. Профсоюз тогда ставил перед собой задачу уйти от сдельной системы, которая не только влияла на физиологические и психологические воздействия на организм работника, но и должна была в какой-то мере сократить травматизм и заболеваемость работников. Ведь многие, чтобы заработать, шли на нарушение правил охраны труда и техники безопасности.

Административными мерами устранить эти нарушения оказалось невозможным. Поэтому и возникла идея в Независимом профсоюзе подойти к этому вопросу с другой

стороны. Главным и основным принципом было дать возможность при переходе на новые условия оплаты труда не потерять в зароботке, и даже в какой-то степени выиграть.

Практически на трех рудоуправлениях РУП «ПО «Беларуськалий» была апробирована данная модель оплаты труда. На 3-м же рудоуправлении включили размер премирования в тарифную ставку. Но, тем не менее, практическое применение новой системы оплаты труда позволяло повышать размер оплаты труда в пределах от 6 до 12 % включительно.

Сегодня можно подвести итоги: первое - система показала себя жизнеспособной; второе - мы получили улучшение не только планирования работ, но и ее организационной составляющей; третье - улучшение вопросов по охране труда и технике безопасности. Главное, не останавливаться на достигнутом, а идти дальше.

Без сомнения в современных условиях необходимо дорабатывать и эту систему. Симбиоз сдельной системы оплаты труда с повременной, включая сюда и размер премирования - это и есть альтернатива. Соединив опыт 4-х рудоуправлений, можно смело идти вперед. Главное, не забыть, что данная система, кроме улучшения организации и планирования работ, принесет огромную пользу в экономике и бережливость энергоресурсов, даст экономию материалов и улучшит эффективность производства. Нельзя забывать, что любые простои, в том числе внутрисменные, более 3-х часов, или же суточные, должны активироваться и оплачиваться работникам за выполнение тех или иных работ, связанных с поддержанием технологического цикла. Диспетчерские и инженерно-технологические службы должны оперативно, со знанием дела влиять на обстановку. Регрессивную шкалу, более 150% надо убрать, включив размер премирования в тарифную ставку.

Для лучшего восприятия предложений необходимо опубликовать в бюллетене «Рабочий» Положения об оплате труда 3 РУ и Положения о повременно-премиальной системе 1, 2 и 4 РУ в полном объеме.

Николай Новик

20(35) 15.12.2008 «Салігорская салідарнасць»

«СЕГОДНЯ МЫ ПРОТИВ ТАКОЙ ПРИВАТИЗАЦИИ НА ВСЕ 100%»

Подписан Указ № 331 о преобразовании отдельных республиканских унитарных предприятий. Среди них и жемчужина отечественной промышленности РУП «ПО «Беларуськалий», которое в ближайшее время превратится в ОАО. Кто будет акционером предприятия, пока неизвестно. Какая доля акций будет продана, также точно неизвестно.

Для разъяснения некоторых вопросов проводимой приватизации мы обратились к Николаю Новичу, вице-председателю БНП, который на протяжении 16 лет возглавлял Независимый профсоюз горняков РУП «ПО «Беларуськалий»:

- Мы против такой приватизации. Если говорить об этом шаге, то нужно вспомнить 1998 год, когда у трудового коллектива «Беларуська-лия» была фактически отобрана часть чистой прибыли с долей в акциях предприятия. Правительство изъяло эту долю с тракторкой, что такие предприятия должны находиться в собственности у государства. Люди тогда клюнули на копейки, которые предоставило руководство предприятия в обмен на акции. Не прогнозируя будущее и дальнейшие события, работники поддержали инициативу нанимателя. Тогда люди отказались от 26% акций предприятия, это 26% прибыли предприятия, огромная доля. Поверив словам номенклатуры, люди обманули сами себя.

- А зачем нужно вспоминать события 1998 года?

- Затем, что в условиях разгосударствления промышленности власть обязана помнить о людях, которых обманула в 1998 году. Я считаю, что сегодня нужно вернуть 26% собственности предприятия трудовому коллективу и, конечно же, не обделить тех, кто пришёл на предприятие после 1998 года, и передать ещё дополнительные 5%. После того, как эти акции будут переданы трудовому коллективу, мы можем назвать эту приватизацию как открытую и справедливую. и сегодня благодаря этому в Беларуси проходит только номенклатурная приватизация.

И тогда не нужно власти заявлять о том что «Урад для народа!». Власть конечно для народа, а собственность и деньги для номенклатуры. А любые права начинаются с имущественных прав. Зачем какие-то права, когда нет права на собственность?

- Реально ли вернуть сегодня те акции, которые были потеряны рабочими в 1998 году?

Реально. Первое, что нужно сделать трудовому коллективу, это поставить условие по возвращению акций, которые люди

заработали своим горбом. Если с мнением работников не станут считаться, тогда извините, что это за люди? Тогда к ним относятся как к стаду!

- Сегодня ходят слухи о том, что часть акций продадут китайским партнёрам. На ваш взгляд, это как-нибудь может повлиять на условия и оплату труда для работников предприятия?

- Нам рассказывают сказки о том, что с приходом иностранного собственника придёт на предприятие приток инвестиций и это только благо для объединения.

Но ведь сегодня наше предприятие само способно привлекать инвестиции и развиваться. Как это показало строительство новых двух рудников. Сегодня за счёт активов «Беларуськалия» правительство хочет поддержать штаны белорусской экономики для удержания своей власти. Однако какая польза с этого рабочему коллективу?

Из всех инвесторов, китайцы - это наихудший вариант для работников. Кроме прибыли на производстве, существуют и другие понятия: культура производства, экономическая грамотность, подготовленность менеджмента. Производства без этики и морали нет. Западному инвестору, немцу, англичанину или французу, эти термины присущи в отличие от китайских инвесторов. Выкачивание денег, грабёж работников для Беларуси не даст ничего хорошего. Вы посмотрите на китайских рабочих, на их незащищённость и нищету, а мы хотим перенести все эти «достижения» в Беларусь.

Социальная база для работников нашего предприятия была создана членами Независимого профсоюза ещё вна-

чале 90-х, и сегодня шаг за шагом мы теряем то, чего тогда достигли. Но база и основа ещё существуют. Пока существуют. А после этих тайных торгов и этот остаток может улетучиться, а люди останутся бесправными.

- Какие механизмы существуют у профсоюза для изменения ситуации?

- Первое, это открытость. Сегодня мы не в курсе, что происходит. Не владем цифрами и фактами. Если бы информация была доведена, то и позиция профсоюза была бы чётче. В 1998 году мы обладали информацией и демонстративно покинули ту позорную конференцию, на которой у людей отобрали их собственность.

Профсоюзам также публично нужно высказать свою позицию. Профсоюз может адекватно реагировать на ситуацию, информировать работников, публично реагировать и привлечь к этому вопросу широкую общественность, в частности провести пару публичных акций. Это право профсоюза.

Кроме мероприятий, необходимо собрать подписи и письма в соответствующие органы власти и управления. Предостеречь начальство в этих письмах от скрытой приватизации.

Когда профсоюз не даёт унижать людей, тогда и чиновник десять раз задумается о своих действиях. Сегодня профсоюзы чего-то ждут. Притихли в этой безмолвной тиши и чего-то ждут. Я же считаю такую позицию неверной, однако не могу сказать, что выражаю мнение всего Независимого профсоюза. Это моё сугубо личное видение данной ситуации.

Беседовал Роман Ерошеня

11(66) 5.07.2010 «Салігорская салідарнасць»

ЗАЯВЛЕНИЕ БЕЛОРУССКОГО НЕЗАВИСИМОГО ПРОФСОЮЗА В СВЯЗИ С МИРОВЫМ КРИЗИСОМ

Программы Правительства Республики Беларусь по выходу из финансово-экономического кризиса выглядят не слишком впечатляюще. Что же поражает больше всего, так это полное экономическое бессилие «сильной

и процветающей» Беларуси, способной сегодня лишь успешно рапортовать о безудержном росте внешних заимствований. В Европе, а тем более в Америке кризис воспринимается как универсальная и совершенно необходимая возможность для обновления инфраструктуры и осуществления кардинального инновационного скачка.

Да откуда же взяться этим программам, если до сих пор властная вертикаль стоит на «распутье», не зная какую модель придется строить. Ясно только одно, что с рыночным социализмом распрощались, когда отменили льготы ветеранам, инвалидам и другим социально незащищенным группам. Под дых дали всем, когда с 1 января 2009 года девальвировали белорусский рубль на 20,5%. В конце 2008 года средняя заработная плата составила примерно один миллион рублей. По декабрьскому курсу это 455\$. По курсу января 2009 года - это только 377\$, или на 78\$ меньше. По пенсиям ситуация аналогичная. В январе месяце 2009 года пенсия в долларовом эквиваленте составляла 145\$, или на 35\$ в месяц меньше. Учитывая подорожание на 10 у.е. жилищно-коммунальных услуг с 1 января 2009 года, гражданам, особенно пенсионерам, которым и так несладко живется, придется еще туже затянуть пояса.

Нынешняя прослойка чиновников имеет одну цель: как можно дольше удержать власть, избавиться от любого контроля трудовых коллективов и украсть столько, чтобы хватило и внукам-правнукам. Когда еще представится такая возможность пограбить народ?) Это они убрали ростки самоуправления на предприятиях - советы и прочие структуры, ликвидировали Закон «О предприятиях». Это с их подачи при непосредственном участии была отобрана собственность трудовых коллективов. Совершенно недопустимо, что всю тяжесть возникших финансовых проблем правительство и администрация предприятий стремятся переложить на плечи трудящихся.

Когда широкомасштабный характер приобретает добровольно-принудительный перевод работников на сокращенный график работы или же предоставление вне-

очередных отпусков, то это, в конечном итоге, приводит к снижению заработной платы. Тем более, что еще ранее бюджетные организации уже испытали шок, когда правительство увеличило тарифную ставку и тут же ее снизило на 15,4%.

В данной ситуации Исполнительное бюро ВВП призывает в срочном порядке приступить к выработке программы действий по выводу страны из кризисного состояния, особенно выработке мер социальной защиты работников наемного труда и пенсионеров, как наиболее пострадавших в данной ситуации и несущих на своих плечах весь груз финансового кризиса. Необходима разумная экономическая политика по недопущению еще большего падения жизненного уровня трудящихся, предотвращения снижения заработной платы и пенсионного обеспечения. Пенсии в этом году должны быть проиндексированы не менее чем на 25%.

Финансово-экономический кризис не должен стать предлогом для массовых и повсеместных сокращений продолжительности рабочего дня или недели, свертывания программ социального характера и жилищного строительства.

Исполнительное бюро БВП призывает Правительство Беларуси:

1) В незамедлительном порядке принять решение об увеличении пособий до размера минимального потребительского бюджета на содержание матери и ребенка до 3-х лет, увеличение пособий в таком же размере гражданам, потерявшим работу и состоящим на учете в центре занятости населения

2) Для предприятий различных форм собственности должны быть сняты все ограничения по формированию оплаты труда

3) Дать свободу предприятиям индексировать заработную плату в связи с ростом цен на товары и услуги, при росте цен более 3 %

4) Остановить девальвацию национальной валюты

5) Отменить все ограничения, связанные с проведением профсоюзами массовых акций

6) Освободить независимые профсоюзы от уплаты арендной платы за снимаемые помещения

7) Разрешить нанимателям подписание автономных коллективных договоров в соответствии с законодательством

8) Отменить разрешительный принцип функционирования профсоюзных организаций. Только консолидированная позиция всех трудящихся может обеспечить защиту работников наемного труда от кризисных явлений.

«О ПОЗИЦИИ БНП ПО ПРИВАТИЗАЦИИ»

Совсем недавно одно из крупнейших предприятий «Беларуськалий» было преобразовано в открытое акционерное общество. Флагман белорусской экономики до недавнего времени носил негласный статус «фамильного серебра, которое не продается». И где сегодня этот статус? Причина этих действий банальная - государству нужны деньги!

Даже если в ближайшее время инвестор не появится, то ничего страшного, ведь вся прибыль так называемого акционерного общества уже принадлежит одному «инвестору» в лице государства. Только вот одна загвоздка! Дело в том, что инвестор по Закону не может быть один. Сам с собой приватизацию никто не проводит. Тем более, что работники предприятия, которые должны и обязаны были получить часть акций безвозмездно или за деньги, вообще отторгнуты от этих дел, как и остальные граждане Республики Беларусь.

Удивительно то, что в Конституции Республики Беларусь ст. 13 (последний абзац) записано, что государство гарантирует трудящимся право принимать участие в управлении предприятиями..., как же здесь управлять, если ты не акционер. Ст. 44 Конституции гарантирует каждому право собственности и содействует ее приобретению... . Под сомнение поставлены основные права трудящихся, определенные Конституцией!

Более того, Гражданским Кодексом ст. 98 «Образование акционерного общества», а также Законом РБ «Об ак-

ционерных обществах» предусмотрено, что акционерное общество не может быть создано одним лицом или состоять из одного лица. В случае приобретения одним акционером всех акций общества оно ликвидируется либо преобразуется в унитарное предприятие в соответствии с законодательством. Весь механизм о разгосударствлении и приватизации государственной собственности в Республике Беларусь изложен в Законе от 19 января 1993 года с изменениями и дополнениями 1995-1996 годов.

В соответствии с данным Законом основными принципами приватизации являются: сочетание возмездного и безвозмездного способов приватизации; право каждого гражданина Республики Беларусь на часть безвозмездно передаваемой государственной собственности; предоставление определенных социальных гарантий членам трудовых коллективов приватизируемых предприятий. Безвозмездно передаваемая гражданину часть государственной собственности определяется квотой на имущество государственных предприятий на основании настоящего Закона и Закона «Об именных приватизационных чеках Республики Беларусь».

При получении решения о приватизации создается комиссия по приватизации ст. 16 В состав комиссии входят представители органов приватизации, налоговой инспекции, администрации, полномочные представители трудового коллектива.

Если рассматривать состав комиссии по приватизации РУП «ПО «Беларуськалий», то представителей от трудового коллектива по существу не было, так как конференция не собиралась и полномочия никому никто не делегировал. Тем более, что на предприятии более двух тысяч не членов профсоюза. Если бы были представители профсоюзов, то никто из высших коллегиальных органов профсоюза таких решений не принял. Нарушена сама процедура создания комиссии. А ведь комиссия разрабатывает предложения по приватизации акций открытого акционерного общества, создаваемого в процессе приватизации государственной собственности.

Естественно, при работе комиссии в соответствии с Законом представители трудового коллектива настаивали бы на передаче части акций работникам предприятия и

гражданам Республики Беларусь. Ст. 23 гарантирует льготы работникам приватизируемого предприятия. Члены трудового коллектива предприятия, преобразованного в открытое акционерное общество, и приравненные к ним лица приобретают принадлежащие государству акции этого предприятия за деньги на льготных условиях (по цене на 20 процентов ниже минимальной стоимости) в сроки и количествах, установленных ежегодными программами.

На основании вышеизложенного Белорусский Независимый профсоюз обращается в органы власти и управления, издавшие приказы по приватизации, прокуратуру Республики Беларусь по отмене приватизации в отношении ОАО «Беларуськалий» и преобразовании его в РУП «ПО «Беларуськалий».

06.12.2010 года.

Исполнительное бюро БНП

Подписной лист

Президенту Республики Беларусь

А.Г. Лукашенко

Копия:

Главе Администрации

В.В. Макею

19 лет назад мы, молодые горняки, не испытывали страх за завтрашний день. Мы испытывали ущемленное чувство человеческого и гражданского достоинства, мы не могли смириться с беспорядком на производстве и в обществе. 44 дня забастовки позволили нам встать с колен, продемонстрировать наше мужество и достоинство.

Сегодня, когда финансово-экономический кризис больно ударил по всем нам, мы чувствуем полную неуверенность в завтрашнем дне. Цены ежедневно растут, а национальная валюта обесценивается. Всю тяжесть возникших финансовых проблем правительство и администрация предприятия перекладывают на плечи трудящихся.

Развернулась нешуточная борьба за владение собственностью, только народа в этой борьбе не слышно, а ведь он достоин этого как никто другой. Это его руками

создавались и создаются те материальные средства, которые обогащают нашу страну.

Даже в 90-е годы никто так рьяно не забирал собственность у работников предприятий, как сегодня. Трудовой коллектив предприятия «Беларуськалий» на основании ст. 62 Закона «О предприятиях» и Закона «О собственности» (ст.50 и ст.51) приобрел свою долю в имуществе предприятия, что было закреплено в Уставе предприятия.

Доля вклада работников доходила до 26%. На мартовской конференции трудового коллектива в 1998 году их заменили доплатами и заявили о том, что наше предприятия никогда продаваться не будет. Однако принимается Указ Президента от 25.06.2010 г. № 331, которым внесены изменения и дополнения в Указ №605 от 10.11. 2008 г. «О некоторых вопросах приватизации Республиканских унитарных предприятий».

С данного момента РУП ПО «Беларуськалий» включено в соответствующий перечень предприятий, а вхождение в данный перечень лишает работников права приобретать акции предприятия, принадлежащих Республике Беларусь, на льготных условиях за денежные средства, а также обменивать их на именные приватизационные чеки «Имущество».

Возникает вопрос: когда нас прекратят обманывать?!

А ведь многие бывшие работники, которые состоят на учете в Совете пенсионеров и инвалидов, могут и не дождаться светлого дня.

От Вас, господин Президент, зависит судьба многих людей. Просим внести изменение в Указ, чтобы коллектив работников и пенсионеры были допущены к акционированию предприятия ОАО «Беларуськалий. Конечно на льготных условиях. Поверьте, они этого заслуживают!

В Конституции Республики Беларусь ст. 13 (последний абзац) записано, что государство гарантирует трудящимся право принимать участие в управлении предприятиями..., а как им управлять, если ты не акционер? Ст.44 Конституции гарантирует каждому право собственности и содействует ее приобретению.

Когда же мы обратим свое внимание на Основной закон нашей страны?

СОДЕРЖАНИЕ

Они создавали профсоюз	5
Становление первичной профсоюзной структуры	33
Социально-правовая защита работников	69
Протестная активность профсоюзной организации	115
Реакция Независимого профсоюза на социально-экономическую обстановку в Беларуси	224

Научно-популярное издание

Николай Новик

НПГ - право “людзьмі звацца”

набор, верстка, дизайн

Роман Ерошения

корректор

Алексей Скрипаль

В книге использованы фотоматериалы газеты «Салідарнасць»,
газеты «Рэспубліка», В.Кормилкина, В.Масаковского,
Р.Ерошения, Д.Толпеки, С.Антусевича, сайта: vytoki.net

Подписано в печать 2013 г. Формат 84x108 1/32. Бумага
офсетная. Печать офсетная. Гарнитура “Minion pro”.
Тираж 299 экз.