

ОХРАНА ТРУДА В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

Что такое индивидуальный трудовой спор и каким органом предоставлено право его разрешать?



Как вытекает из статьи 233 ТК РФ, индивидуальный трудовой спор – это неурегулированное разногласие между работником и нанимателем по вопросам, связанным с применением законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного и трудового договора и иных соглашений о труде.

Согласно статье 233 ТК РФ индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- комиссиями по трудовым спорам (КТС);
- судами.

По общему правилу индивидуальные трудовые споры первоначально рассматриваются в КТС, а при несогласии с решением КТС или в случае, если в КТС не пришли к соглашению, - заинтересованная сторона вправе обратиться в суд.

Следует отметить, что по целому ряду вопросов рассмотрение индивидуальных споров предусмотрено непосредственно в суде, минуя КТС, а индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке.

Установленный указанной статьей ТК РФ порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не ограничивает право работника обращаться по предмету спора в иные органы.

Что такое комиссия по трудовым спорам,

каков порядок ее создания и организации работы?

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций.

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно



представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

Какова компетенция комиссии по трудовым спорам?

Согласно статье 236 ТК РФ комиссия по трудовым спорам (если она создана) является

обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда Трудовым кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников – членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров о (об)

установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

переводе на другую работу и перемещении;

оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и замещительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;

праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

выплате компенсаций и предоставлении гарантий; возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

предоставлении отпусков; выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Приведенный перечень вопросов, споры по которым рассматривает КТС, не является исчерпывающим.

Работник – не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

А.В. СЕМИЧ, В.П. СЕМИЧ

Высказываемое в публикациях есть частное мнение авторов публикаций и может не совпадать с точкой зрения издания



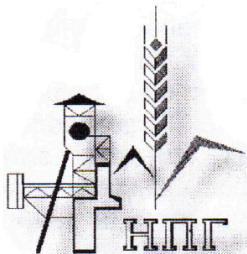
**НПГ: 25 лет на защите
Человека Труда!**

Мы в интернете: www.npg.by, npgbelk@gmail.com

Редактор:
Роман Ерошеня

Издается на правах внутренней
документации. Тираж 299 экз.
Корректор:
Светлана Ушаповская

Адрес 223710 г.Солигорск,
ул Коржа 5, каб 606.
Телефоны (+375-174) 29-84-43, 29-88-59



РАБОЧЕМУ

№ 6 (706) 26 марта 2019

ПОЗИЦИЯ

НЕ СЛОМАЙТЕ ЗУБЫ, ГОСПОДА!

Как правило, предпочитаю живой разговор, спор, но давление на нашем предприятии в отношении членов НППГ, которое организовал наниматель, и по его указанию (я в этом не сомневаюсь) Белхимпрофсоюз, заставляет меня высказать свое мнение через СМИ. Чтобы всем все было ясно о чем это я, вернемся на несколько месяцев назад, когда власти начали фарс по отказам в регистрации первички Независимого профсоюза в «Реммонтажстрое» (бывшее РСМУ).

Проведение пикета на стадионе «Строитель», суд, проходили с активной солидарной поддержкой НППГ. Также вопрос регистрации обсуждался на конференции НППГ и по нему была принята резолюция. Наконец регистрация первички «Реммонтажстроя» состоялась по случайному совпадению (или нет?) в день посещения Солигорского горисполкома главой администрации Президента Н.Кочановой. Теперь прошу ответить мне на вопрос: «Можно ли было ожидать другой реакции от администрации ОАО «Беларуськалий», назначенной

продолжение на ст. 2

ВЫСЛУГА

НППГ не согласовал проект нового «Положения о порядке начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет»



Независимым профсоюзом горняков принято решение не согласовывать новое «Положение о порядке начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет» предложенное руководством ОАО «Беларуськалий» без учета предложений Независимого профсоюза.

Напомним, что НППГ в начале марта Исполнительное бюро Независимого профсоюза горняков направило генеральному директору ОАО «Беларуськалий» **Ивану Головатому** предложение внести изменения и дополнения в проект

Положения о порядке начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет ОАО «Беларуськалий».

- На основании ст. Трудового кодекса РБ ст.352 и ст.353 определены принципы, по которым проходит представление интересов работников, через представительный орган – профсоюз, и нанимателя в лице генерального директора, - объясняет председатель НППГ **Сергей Черкасов**. - К нам обратился наниматель с тем, что действующее «Положение о порядке начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет» необходимо осовременить, мы по ранее проведенным переговорам с администрацией, предложили изменить и шкалу по которой начисляется выслуга лет. Сейчас по всем пунктам коллективного договора в результате переговоров в 2018

АНОНС



продолжение на ст. 2

НЕ СЛОМАЙТЕ ЗУБЫ, ГОСПОДА!

начало на ст. 1
властью, и руководства Белхимпрофсоюза, входящего в провластную Федерацию профсоюзов Беларуси?»

Далее, вступление гендиректора И.И. Головатого и, через некоторое время активность представителей БХП по



двойному членству некоторых работников, позволяют мне сделать вывод о том, что именно ГД дал указание председателю

БХП ОАО А.Н. Струневскому, как член БХП или как руководитель предприятия — об этом можно только догадываться, о работе в соответствии с Уставом. До вышеперечисленных событий БХП не особо заботился о том, что в его рядах были и члены НПП, а исправно, вместо того, чтобы исключить этих работников из своих рядов (что было бы естественно, соблюдая они свой же Устав), удерживал с них профвзносы (с моей точки зрения — незаконно). Поэтому считаю, что прежде чем предложить работникам, состоявшим в двух профсоюзах, определиться, неплохо было бы вернуть людям незаконно удержанные профвзносы.

В связи с этим мне было бы интересно узнать: Откуда у БХП данные о членстве работников в НПП и БХП? Насколько законно получены эти сведения и кем они им предоставлены? 2. Почему руководство БХП зная, что работники состоят в двух профсоюзах, не исключали их, а продолжали беззастенчиво удерживать профвзносы? 3. Найдется ли хоть один человек, который потребует от БХП вернуть незаконно удержанные профвзносы? А вообще-то мы привыкли к давлению, прессингу нашего профсоюза. Переживем и на этот раз. И не забывайте, что за одного битого двух небитых дают. Не ломайте зубы, господа. Нельзя уничтожить то, что было создано самими людьми, а не по указке сверху!

Сергей ЛОСИК, активист НПП

РАБОТА

НПП не согласовал новое “Положения о выслуге лет”

начало на ст. 1
году, в связи с повышением пенсионного возраста и другими факторами, шкала по стажу увеличена. Это и по выходному пособию, это и по оздоровлению, это и по другим пунктам, где есть учет стажа работы.

На переговорах по заключению колдоговора эта тема звучала. О том, что увеличение пенсионного возраста приведет к тому, что люди будут дольше работать, поэтому необходимо расширить шкалу по стажу. Соответственно, единственная выплата, которая осталась не измененная для работников — это выслуга лет. Максимальный стаж по ней сейчас, согласно положения, составляет 25 лет. Предварительно у нанимателя было понимание этого вопроса и было сказано, что, когда будет новый проект положения, мы к этому вопросу вернемся. Что собственно говоря со своей стороны, мы как профсоюз и сделали.

Речь идет об изменении в таблицах 1 и 2. В частности, в стаж работы в подземных условиях, входящий в непрерывный стаж работы в Обществе от 25 до 30 лет, предлагается выплата в размере 4,3 годового вознаграждения в долях месячной тарифной ставки или должностного оклада. От 30 до 35 лет — 4,6; от 35 до 40 лет — 4,9; свыше 40 лет — 5,2.

В таблицу 2, Независимый профсоюз предложил внести следующие изменения: от 25 до 30 — 2,9; от 30 до 35 лет — 3,2; от 35 до 40 лет — 3,5; свыше 40 лет — 3,8.

В профсоюзе считают, что для этих изменений есть конкретные обоснования, в виде повышения пенсионного возраста. Кроме того, количество работников со стажем более 25 лет — около 20%; в пункты коллективного договора 2018-2021 гг., в выплаты по которым определяются с учетом стажа работы, внесены изменения. Снижение негативной реакции трудящихся с длительным стажем работы в Обществе в связи с изменением Положения о вознаграждении работников ОАО «Беларуськалий» по итогам работы за год. Увеличение заинтересованности трудящихся

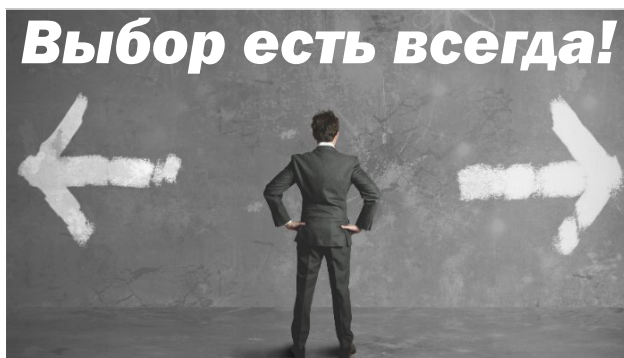
продолжать трудовую деятельность в ОАО «Беларуськалий» в связи с предстоящим вводом калийного предприятия «Славкалий».

По мнению председателя НПП ОАО «Беларуськалий», данные обоснования должны были быть учтены нанимателем. Но увы. Гендиректор не принял предложения профсоюза. Это говорится в ответе И.И. Головатого, который привел следующие доводы:

«... На основании Вашего предложения, 2 работника, работая в одной бригаде, имея одинаковую работу, могут иметь разницу в заработной плате порядка 500 рублей только на основании того, что один из них имеет очень большой стаж. При этом среднемесячная заработная плата в Республике Беларусь за 2018 года составила 958,1 руб. Как Вы правильно заметили, в шкале, используемой для определения размера выходного пособия, уже предусмотрены стажевые группы от 30 до 35, от 35 до 40 лет, и даже свыше 40 лет, что и является стимулом к продолжительному, непрерывному труду в Обществе для работников. Ваше утверждение о том, что расширение шкалы приведет к заинтересованности работников в продолжении трудовой деятельности в ОАО «Беларуськалий», несостоятельно. Таким образом, оснований для расширения шкалы стажевых групп нет».

- Получив ответ, профсоюз отказал в согласовании нового проекта Положения. Мы руководствовались тем, что определяет Трудовой кодекс, коллективный договор, - говорит Сергей Черкасов. - В основе принимаемых решений должно стоять социальное партнерство т.е. предложение исходит от работников Общества и эти предложения не должны отбрасываться, а обсуждаться. Тем более мы предлагали обсудить этот вопрос и некоторые другие, но к сожалению наниматель не идет на встречу. Мы считаем — это важный вопрос и переговоры по нему стоит продолжить. Будет они или нет, теперь зависит только от нанимателя и его воли.

ПОЗИЦИЯ



ситуация, где человек оказывается перед выбором — это время на его проверку. Как часто нас проверяет жизнь? У каждого по-разному. Кто-то всегда согласен с судьбой, кто-то против, а кто-то будет колебаться всю жизнь. Сейчас многих работников общества

Уважаемые работники общества, члены НПГ и Белхимпрофсоюза, не состоящие в профсоюзах и представители администрации! Сегодня я хочу обратиться к вам. Время, обстоятельства, положение дел и многое другое иногда ставят нас перед выбором. Выбором приоритетов, проявлением характера и человеческого достоинства.

Есть обстоятельства, которые определяют политику сегодняшнего дня, а есть целая жизнь... И сегодняшний день может испортить репутацию человека на всю оставшуюся жизнь. ...Все это я к чему? Что значит проявление человечности, соблюдение приоритетов и достоинства. Все мы просто люди. И наши поступки, правила поведения, размышления по тем или иным темам, жизненная позиция делают из нас людей разумных или фальшивых, скрытых, подчиняемых и, наоборот, диктаторов.

Когда в жизни складывается

поставили перед выбором.

Выбором членства в профсоюзе. Об ответственности разного рода по данному вопросу я говорить не буду. Об этом есть специальные публикации, листовки, информационные бюллетени и т.д. Я хочу поговорить с людьми. Причем не мотивируя членство в НПГ, а о том страхе, трусости, не порядочности и даже предательстве. Если кто-то принял решение и ушел из НПГ — это ваш выбор. Скажите об этом открыто. Не надо сплетен, тупых извинений и отговорок. Но если твой выбор — быть членом НПГ — не бойся, твое законное право. Сделав выбор, ты будешь уважать себя, тебя будут уважать коллеги; и тебя обязательно примет администрация, даже как члена НПГ. Потому что сколько бы они не наезжали тайно или открыто, им нужны в первую очередь работники. А члены профсоюза нужны профсоюзу! А профсоюз нужен вам!

Очень хочется видеть людей, сформировавшихся в своих

взглядах на многие вещи, имеющих именно свое мнение. И не сдавать свою позицию ни при каких условиях. Такие люди интересны всегда, как личности, как работники, как коллеги по профсоюзу. Вы можете такими быть! Вы именно такие есть! Даже если администрация работает в одной связке с Белхимпрофсоюзом — это опять их выбор. И если честнее — у них просто нет выбора. Но порядочность никто не отменял. И должность ее не определяет.

Вместе с вами, уважаемые коллеги по профсоюзу, мы сможем многое, не сомневайтесь. И нам никогда не будет стыдно за свой профсоюз! Пускай будет стыдно тем, кто борется с нашей организацией самыми постыдными методами, Справедливость восторжествует всегда.

Уже сегодня люди требуют пикетов и забастовок против дискриминации и осознают моральные ущемления работников. Каждый день они рассказывают о новых байках и сплетнях, которые распускаются на территории Общества. Это и не продление контрактов с членами НПГ, не выплата премий, не сдача экзаменов членами НПГ, проблемы карьерного роста и еще много чего подобного. Господа, не стоит опускаться так низко! Вы накалите обстановку до предела, а потом будете искать среди нас виноватых. Бумеранг существует... И для всех еще скажу — ВЫБОР ЕСТЬ ВСЕГДА!

Ирина ЗЫЛЬ, председатель НПГ 1РУ

РУБРИКА ЮРИСТА

Отец исправно выплачивает бывшей супруге алименты на содержание сына. Может ли он требовать от нее полного отчета, на что идут эти деньги? Есть подозрения, что деньги уходят не на ребенка, а на ее личные расходы.

- Суммы, полученные в качестве алиментов, имеют целевое назначение и должны расходоваться на содержание ребенка. Человек, который уплачивает алименты, имеет право знать, как расходуются эти средства. Однако такая обязанность лица, получающего алименты, как предоставление отчета о целевом их использовании, законодательством Беларуси не предусмотрена.

Отец проводит отпуск с детьми. Есть ли какая-то скидка при выплате алиментов на этот месяц? По сути, в это время именно

СПРАШИВАЛИ - ОТВЕЧАЕМ

отец, а не мать, содержит ребенка?

- Так как с отца по постановлению суда взысканы алименты на содержание детей, то независимо от того, с кем они находятся, отец обязан ежемесячно производить уплату алиментов в пользу матери на их содержание. Эта норма предусмотрена гл. 11 Кодекса о браке и семье.

Отец выплачивает совсем небольшие алименты и никакого участия в жизни ребенка не принимает. Стоит ли лишать его родительских прав, чтобы в дальнейшем дочь не была обязана его содержать?

- Согласно ст. 100 Кодекса о браке и семье, дети обязаны заботиться о родителях и оказывать им помощь. Содержание нетрудоспособных,

нуждающихся в помощи родителей является обязанностью их совершеннолетних трудоспособных детей.

Ст. 101 Кодекса о браке и семье предусмотрено, что дети могут быть освобождены от обязанности по содержанию родителей и возмещения затрат по уходу за ними, если судом будет установлено, что родители уклонялись от выполнения родительских обязанностей.

Родители, лишённые родительских прав, утрачивают право на получение содержания от своих детей. Родители могут быть лишены родительских прав в случаях, предусмотренных ст. 80 Кодекса о браке и семье. Pravo.by