

БяроЗАўка №1(1)

Свабоду

БЯРОЗАЎСКАЯ НЕЗАЛЕЖНАЯ ГАЗЭТА

Шаноўныя чытачы!

Вось ўжо 13 гадоў адбываецца ўціск на незалежныя сродкі масавай інфармацыі. Асабліва гэта адчуваецца у апошні час. Большасць незалежных газэтаў закрытыя, а тыя, што яшчэ выдаюцца маюць вялікія цяжкасці з распаўсюдам, бо Белпошце негалосна забаронена заключаць з гэтymі выданнямі контракты на распаўсюд праз падпіску.

У афіцыйных друкаваных СМІ, на дзяржаўных радыё і тэлевізыі ўся інфармацыя толькі пра “наймудрэйшага ў съвеце кіраўніка”, пра тое, як “любіць яго ўдзячны народ”, пра “нечуваныя посьпехі ў развіцці краіны”. Складваецца ўражаныне, што мы жывем у самай раззвітай палітычна і эканамічна, самай свободнай краіне сьвету. А ў той жа час у нас штодзённа парушаюцца права і свабоды чалавека, звольняюць з працы і выключаюць з навучальных установаў за іншадумства, пазбаўляюць ільготаў пэнсіянераў і студэнтаў, разбураюцца гістарычныя цэнтры Менску, Гародні ды іншых гарадоў...

Таму мы, па меры нашых сціплых магчымасцяў, паспрабуем запоўніць гэты інфармацыйны вакум, пастараемся інфармаваць Вас аб tym, пра што маўчаць дзяржаўныя СМІ.

У сувязі з tym, што рэдакцыя ня мае магчымасцяў выдаваць газэту рэгулярна і вялікім накладам, дзяліцца інфармацыйяй са сваякамі, сябрамі, знаёмымі. Раздрукоўвайце і перадавайце газэту іншым.

Рэдакцыя

Жыцьцё даражэ

Зь верасьня для беларусаў падаражэлі хлеб, малако, гарэлка, праезд у грамадzkім гарадzkім транспарце. Пра гэта аб'явіў на прэсавай канфэрэнцыі намеснік міністра эканомікі Ўладзімер Адашкевіч.

Хлеб будзе даражэць у два этапы, прыкладна на 2,5-3%, а хлебапрадукты – не 4,5%.

Гэта будзе залежыць, па словах Адашкевіча, ад таго, па якой цане давядзеца закупляць пшаніцу. Беларусі ў гэтым годзе трэба будзе набыць каля 200 тыс. тонаў элітнай пшаніцы. Закупачныя цэны на сёньня складаюць, прыкладна, \$200 за тону.

Малако і малочныя прадукты таксама будуць даражэць паэтапна на 4%. Гэта звязана з ростам закупачных цэнаў на малако на 5%.

Гарэлка ад 28 жніўня падаражэла ў сярэднім на 3%. Як сказаў намеснік міністра, гэтая галіна харчовай прамыс-ловасці характарызуецца высокай рэнтабельнасцю вытворчасці, што дасягае 32%.

Праезд у грамадzkім гарадzkім транспарце падаражэў адразу на 20%.

Як прызнаў сп. Адашкевіч, тэба чакаць скачкоў цэнаў практычна ва ўсіх галінах народнай гаспадаркі.

Незалежныя аналітыкі прагназуюць, таксама, рост аплаты за паслугі ЖКГ з новага году амаль у два разы. І хаця ўрад заявіў, што да канца году “камуналка” даражэць ня будзе, прэм'ерміністар Сяргей Сідорскі, падчас наведванья Ліды, заявіў, што насељніцтву трэба аплочваць паслугі ЖКГ цалкам. У гэта лёгка верыцца пасыля словаў расейскага пасла Аляксандра Сурыкава, што кошт на газ у наступным годзе складзе ад 120 да 150 даляраў за тысячу кубамэтраў.

Паводле “Нашай Нівы” і радыё “Свабода”



Photo. B u M e d i a . N e t

Пасьля летніх адпачынкаў на нашым прадпрыемстве пачаўся масавы перавод працоўных на кантрактную аснову наёму. Як заўжды робіцца гэта недарэчна і з парушэннямі. Начальнікі зъменаў нўпрост выклікаюць рабочых і кажуць ім, што яны мусіць напісаць заяву на імя дырэктара з просьбай аб пераводзе іх на кантракт. Большасць з-за няведання сваіх правоў і ў страху перад начальствам так і робяць.

Таму лічым неабходным зъмесьціць ніжэй пададзеную інфармацыю.

Як абараніцца ад кантракту

Кантракт зъяўляецца разнавіднасцю тэрміновай працоўнай дамовы, заключаемай у пісьмовай форме на вызначаны тэрмін. У адрозненіе ад іншых тэміновых дамоваў, кантракт можа заключацца і для працы, якая носіць сталы характар.

Вы атрымалі паведамленыне аб пераводзе на кантракт? Як жа абараніць сябе ў сітуацыі, калі вы ўжо атрымалі паведамленыне аб пераводзе на кантрактную сістэму наёму?

Працуючы добрасумленна, працоўны да нядаўняга часу мог спадзявацца на тое, што праз шмат гадоў ён зможа выйсці на пэнсію са свайго прадпрыемства. Усё зъмнілася з увядзеннем у дзеяньне у 1999 годзе Дэкрэта презідэнта №29 “Аб дадатковых мерах па ўдасканальванью працоўных адносінаў, умацаванью працоўнай і выкананчай дысцыпліны”. Дэкрэт №29 даў права наймальніку заключаць з усімі катэгорыямі працоўных, бязь іх згоды, кантракты тэрмінам ад 1 да 5 гадоў. Прычым па сканчэнню тэрміну дзеяньня кантракту, працаўніка можна звольніць, папярэдзіўшы яго за два тыдні, без якой-кольвечы матывацый.

Выключэннем з агульнага правіла зъяўляюцца цяжарныя жанчыны, жанчыны, якія выхоўваюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, дзяцей інвалідаў – да 18 гадоў. Кантракты з цяжарнымі жанчынамі, жанчынамі, якія маюць дзяцей ва ўзросце да 3 гадоў (дзяцей інвалідаў ва ўзросце да 18 гадоў), працоўныя дамовы зь якімі былі заключаныя на навызначаны тэрмін, не заключаюцца, калі яны не далі згоды на заключэння такіх кантрактаў.

Прычыны пераводу на кантракт

Перш за ёсё неабходна ведаць, што перавод на кантракт – гэта істотная зъмена ўмоваў працы. І перавод гэты можна зьдзейсніць толькі папярэдзіўшы працаўніка за 1 месяц да заключэння кантракту.

Акрамя таго, перавод на кантракт мусіць быць абрэгунтаваны канкretнымі вытворчымі, арганізацыйнымі альбо эканамічнымі прычынамі. Гэта важнае патрабаванне заканадаўства. У выпадку, калі перавод на кантракт будзе неабрэгунтаваны – ён будзе лічыцца незаконным. Пры гэтым прычыны, па каторым зъдзяйсняецца перавод, павінны быць індывідуальнымі, датычыцца менавіта Вас. Пленум Вярхоўнага суду Рэспублікі Беларусь адзначае, што істотныя зъмены ўмоваў працы мусіць быць абрэгунтаваныя вытворчымі, арганізацыйнымі альбо эканамічнымі прычынамі, вызначанымі, у прыватнасці, у рацыяналізацыі працоўных месцаў, зъмене тэхнікі і тэхналёгіі вытворчасці, укараненыні новых формаў арганізацыі працы, ўдасканальванню працоўных месцаў на аснове атэстациі.

Абрэгунтаванье абавязкова даводзіцца да працаўніка разам з паведамленнем аб пераводзе. У выпадку, калі Вы лічыце, што перавод Вас на кантракт недастаткова абрэгунтаваны, Вы ў трохмесячны тэрмін ад дня выдання загаду можаце абскардзіць перавод на кантракт у камісіі па працоўных спрэчках ці ў судзе.

Паведамленыне яшчэ не кантракт

Што рабіць з паведамленнем? Падпісваць і ставіць дату азнаймлення. У адваротным выпадку наймальнік мае права звольніць Вас па сканчэнні месячнага тэрміну папярэджанья за адмову ад прапановы працы са зъмененымі ўмовамі працы па арт.35 п.5 Працоўнага Кодэкса Рэспублікі Беларусь. Калі праект кантракту ня быў прадстаўлены працаўніку разам з паведамленнем, можна праста на паведамленні напісаць, што праект кантракту ня выданы.

АДНАК, ПАДПІСАНЬНЕ ПАВЕДАМЛЕННЯ – ГЭТА ЯШЧЭ НЕ ПАДПІСАНЬНЕ КАНТРАКТУ. Падпісанье мусіць пасыльваць не раней за месячны тэрмін папярэджанья. А дзеля таго, каб падпісаць прымальны кантракт, яго неабходна вывучыць, і, у выпадку, калі ён не напоўніцца задавальняе працоўнага, ўнесці у яго зъмены. Таму пры падпісаньні паведамлення аб пераводзе на кантракт, патрабуйце прадстаўлення Вам для азнаймлення праект кантракту. Можна звязрнуцца да наймальніка з пісьмовай заявай аб прадстаўленні праекта кантракту.

У дамове два бакі

ПРАЕКТ КАНТРАКТУ ЛЕПЕЙ ВЫВУЧЫЦЬ З ПРАФСАЮЗНЫМ ЮРЫСТАМ. У гэтым выпадку ён пакажа на магчымыя недахопы і прапануе свае зъмены і дапаўненіні з мэтаю паляпшэння прававога становішча працаўніка, павелічэння яго заробку і працоўнага адпачынку.

Істотную значнасць для абрэгунтавання ўмоваў кантракту маюць нормы Пастанаўлення Савету Міністраў Рэспублікі Беларусь №1341 ад 26 кастрычніка 2004г., унёшшае ў “Палажэнне аб парадку і ўмовах заключэння кантрактаў наймальнікаў з працаўнікамі”, зацверджаным пастанаўленнем Савету Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 25 верасня 1999г. №1476 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 1999г., №78, 5/1741) наступныя зъмены:

“2.1. дапоўніць Палажэнне пунктам 3-1. наступнага зъместу:

3-1. Абрэгунтаванье зъместу кантракту працаўніка-сябра прафсаюзу адбываецца з удзелам прадстаўніка адпаведнага прафсаюзу.;

Тэрмін дзеяньня кантракту, які заключаецца з працаў-

ніком, працоўная дамова з каторым была заключаная на ніявызначаны тэрмін, і тэрмін працягваньня контракту па сканчэнню тэрміну яго дзеяньня працаўнікам, дабрасумленна працуючых і ня маючых парушжніня працоўнай і выкананчай дысцыпліны, можа вызначацца:

маючых працяглы стаж працы у арганізацыі, а таксама у іншых выпадках, прадугледжаных калектывай дамовай альбо картрактам – працягласьцю ня меныш за 3 гады;

маючых высокі прафесійны ўзровень і кваліфікацыю – працягласьцю ня меныш за 5 гадоў;

ня меныш, чым да дасягнення агульнаўсталяванага пэньсійнага ўзросту і атрымання права на пэньсію па ўзросту.”.

Трэба адзначыць, што высокі прафесійны ўзровень і кваліфікацыя могуць вызначацца дакумэнтамі аб прафесійнай адкуацыі, сярднеспэцыяльнай адкуацыі, вышэйшай адкуацыі, наяўнасцю ў працоўнага высокага разраду, кляснасці.

Засноўваючыся на прыкладзеных рэкамэндацыях і, з дапамогаю прафсаюзу можна падрыхтаваць адпаведны пратакол рознагалосісцю па тэксту праекта контракту і дабівацца падвышэння акладу да 50%, павелічэння працоўнага адпачынку да 5 дзён, а галоўнае павелічэння тэрміну контракту да 3 ці 5 гадоў. У тых выпадках, калі ўзынікаюць цяжкасці з падрыхтоўкай пратаколу рознагалосісцю, можна даслаць на адрес наймальніка заяву, дзе ўказаць, што, не адмаўляючыся ад заключэння контракту, працоўны просіць ўнесці ў яго прапанаваныя ім умовы. ГЭТА ЗНАЧЫЦЬ, ШТО ПРАЦОЎНЫ МОЖА И ПАВІНЕН УНОСІЦЬ ЗЬМЕНЫ Ў ТЭКСТ КАНТРАКТУ.

Пры разглядзе ўмоваў контракту, варта таксама азнаёміцца з нормамі калектывай дамовы па пытаньнях заключэння контрактаў на канкрэтным прадпрыемстве. Калі працоўны не зьяўляеца сябрам заключыўшага калектывную дамову прафсаюзу, ён можа распаўсюдзіць на сябе дзеяньне калектывай дамовы пісьмовай заявай на імя наймальніка у адпаведнасці з арт.365 Працоўнага Кодэксу.

Улічваючы, што працоўны контракт – гэта звычайная дамова, яе падпісанье магчыма толькі пры дасягненіі згоды наймальніка і працоўнага па ўсіх істотных пунктах контракту. А ЎЗГАДНЯЦЬ ТЭКСТ КАНТРАКТУ, ПА СУТНАСЦІ, МОЖНА КОЛЬКІ ЗАЎГОДНА ДОЎГА. Гэта звязана з тым, што заканадаўствам не ўсталявана тэрмінаў, у якія контракт мае быць падпісаны. **ГАЛОЎНАЕ НЕ АДМАЎЛЯЦЦА АД ЯГО ПАДПІСАНЬНЯ, А НАСТОЙВАЦЬ НА ЎКЛЮЧЭНЬНІ У ЯГО ТЭКСТ ПАЛАЖЭНЬНЯЎ, ЯКІЯ Б У МАКСЫМАЛЬНАЙ СТУПЕНІ ЗАДАВАЛЬНЯЛІ АБАРАНЯЛІ ПРАЦАЎНІКА.** Ня варта паддавацца ціску з боку наймальніка і ў сьпешы падпісаць контракт. Пасля падпісання контракту ўнесці ў яго зьмены і дапаўненіі практична немагчыма – на ўсё трэба будзе атрымоўваць згоду наймальніка.

Кантракт – пагаршэнне ўмоваў працы

Цяпер больш падрабязна затрымаемся на тых пунктах, якія абавязкова павінны ўтрымлівацца ў тэксце контракту. Гэта – кампенсацыі за пагаршэнні прававога становішча працоўнага, бо тэрміновая дамова (кантракт) рэальная пагаршае становішча працоўніка, таму што дае наймальніку магчымасць, не працягваючы контракт, звольніць працоўніка па сканчэнню тэрміну дзеяньня контракту. При гэтым, паўторымся, што наймальнік не абавязаны матываць звольненіе працоўнага. Больш за тое, падчас тэрміну дзеяньня контракту працоўны ня мае права звольніцца па асабістаму жаданню. Менавіта таму перавод на контракт зъяўляеца рэальным пагаршэннем прававога становішча.

Што ж прапануе закон дзеля кампенсацыі працоўніку гэтых магчымых неспрыяльных наступстваў? Гэта павелічэнне акладу да 50% і павелічэнне працоўнага адпачынку да 5 дзён.

50 адсоткаў і 5 дзён

Для адстойвання сваіх інтарэсаў працоўнікам неабходна дабівацца павелічэння акладу на 50% і павелічэння працоўнага адпачынку на 5 дзён. Рабіць гэта трэба, дасылаючы наймальніку, так званыя, “пратаколы рознагалосісцю па тэксту праекта контракту”. У ім кожны раз неабходна ўказваць на тое, што Вы НЕ АДМАЎЛЯЕЦЕСЯ АД ПАДПІСАНЬНЯ КАНТРАКТУ (каб Вас ня звольнілі за адмову ад дасягнення працы са зьмененымі ўмовамі працы), але настойваеце на ўключэнні ў яго тэкст канкрэтных умоваў, і прапануеце сваю фармулёўку: “пункт такі чытаць у наступнай рэдакцыі: тэрмін дзеяньня контракту – 5 гадоў;

пункт такі чытаць у наступнай рэдакцыі: у сувязі з падпісаннем контракту павелічэнне акладу на 50%

...павелічэнне працоўнага адпачынку на 5 дзён”. Гэта прыкладны тэкст.

Такім чынам, у выпадку, калі Вам прапаноўваюць контракт з непрымальнімі ўмовамі, неабходна накіроўваць наймальніку пісьмовы дакумэнт, у якіх абавязкова ўказваць, што не адмаўляецца ад падпісання контракту, але прапаноўваеце ўступіць у перамовы з нагоды яго ўмоваў. У гэтым выпадку наймальнік ня мае права Вас звольніць, і, калі Вы у адстойванні сваіх правоў праявіце цвёрдасць, то працягнене працаваць на ранейшых умовах працы, гэта значыць на бесцэрміновай працоўнай дамове.

Сканчэнне і працягванье контракту

Тэба падкрэсліць, што права працягваць альбо касаваць контракт па сканчэнню тэрміну яго дзеяньня, па-ранейшаму належыць наймальніку.

Разам з тым, у адпаведнасці з Указам презідэнта Рэспублікі Беларусь №392 ад 25 жніўня 2005г. кожны з бакоў, якія заключылі контракт, не пазней за два тыдні да сканчэння тэрміну яго дзеяньня, пісьмова папярэджаюць другі бок аб рашэнні працягнучы ці скасаваць працоўныя адносіны.

Працоўнік, які не жадае працаваць на дадзеным прадпрыемстве, павінен папярэдзіць аб гэтым наймальніку

Эўрапейскі марш “За Свабоду”

Лідэр Руху “За Свабоду” Аляксандр Мілінкевіч звязаўся з заклікам да грамадзкасці далучыцца да Эўрапейскага Маршу “За Свабоду”, які пройдзе ў Менску 14 кастрычніка у 14:00 ад Кастрычніцкай плошчы да Нацыянальнай бібліятэki.

Лідэр Руху “За Свабоду” разам з кіраунікамі дэмакратычных партыяў падаў у Менгарвыканкам заяўку на правядзеньне Маршу.

А. Мілінкевіч звязаўся да грамадзкасці: “Прашу жыхароў гарадоў і вёсак ахвяраваць гэты дзень Беларусі. Прыйедзьце на Пакроў у сталіцу. Адчуюма разам дух Свабоды.

Дзяўчата і хлопцы! На цябе, наша моладзь,

Photo: ByMedia.Net



надзея! Слухайце сваё сумленъне, рабіце дабро і нічога ня бойцеся”.

Аляксандр Мілінкевіч заявіў, што эўрапейскі выбар – гэта будучыня Беларусі.

“Ні ў складзе Рады, ні з Іранам, ні з Венесуэлай Беларусь ня зробіцца квітнеючай краінай...

Нам патрэбна прыняць, адпрацаваныя дзесяцігодзьдзямі, эўрапейскія правілы ўзаемаадносінаў. Рух “За Свабоду” заўсёды выступаў за інтэграцыю Беларусі у Эўропу, таму мы падтрымліваем правядзеньне Эўрапейскага Маршу і прымаем у яго пад-рыхтоўцы актыўны ўдзел.” – сказаў Мілінкевіч.

Таксама А. Мілінкевіч прапануе зрабіць Эўрапейскі марш традыцыйным.

Як абараніцца ад контракту

працяг. пачатак на стар. 2, 3

за два тыдні да сканчэння тэрміну контракту.

Найманік, які не жадае працягваць контракт з канкрэтным працаўніком, таксама павінен папярэдзіць яго аб tym за два тыдні.

Такім чынам, найманік, не папярэдзіўши працоўнага, ня мае права звольніць яго ў дзень сканчэння тэрміну контракту.

Працягванье контракту

Указам №392 вызначана, што працягванье контракту ў межах максімальнага тэрміну (5 гадоў) зদзяйсняецца па ўзгадненню бакоў на тэрмін ня менш за адзін год.

Гэтая норма выключае працягванье контрактаў на кароткія тэрміны, што мела месца на шматлікіх прадпрыемствах.

Указ прадугледжвае, што на тэрмін меншы аднаго году, контракт можа быць працягнуты толькі з пісьмовай згоды працаўніка.

Варты падкрэсліць, што калі найманік, жадаючы падоўжыць контракт на меншы тэрмін, прымушае працаўніка напісаць аб гэтым пісьмовую заяву, згаджацца на гэта ня трэба і неабходна патрабаваць працягванья контракту на тэрмін ня менш за адзін год.

На сканчэнню максімальнага тэрміну дзеянья контракту, а таксама ў выпадку пераводу працоўнага з яго згоды на іншую працу па дамоўленасці бакоў, заключаецца новы контракт на тэрмін ня меншы за адзін год.

Пры заключэнні контракту з працаўніком, працоўная дамова з каторым была заключаная на невызначаны тэрмін, працягваны альбо заключэнні новага контракту тэрмін яго дзеянья вызначаецца:

з працуючай жанчынай, якая знаходзіцца у адпачынку па цяжарнасці і родах, маці (бацькам дзіцяці замест маці, апекуном), якая знаходзіцца у адпачынку па даглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў – ня менш, чым да сканчэння пазначаных адпачынкаў;

з працаўніком перадпэнсійнага ўзросту (жанчыны – 53 гады, мужчыны – 58 гадоў), дабрасумленна працуючым і ня маючым парушэнняў працоўнай і выкананічай дысцыпліны – ня менш, чым да дасягнення агульнаўсталяванага пэнсійнага ўзросту (жанчыны – 55 гадоў, мужчыны – 60 гадоў) і атрымання ім права на пэнсію па ўзросту.

Кантракт зь цяжарнай жанчынай зь яе згоды працягваецца на пэрыяд цяжарнасці альбо іншы тэмін са згоды боку.

Змагайцеся за свае права

Якую з гэтага можна зрабіць вынікову? Змагайцеся за свае права. Закон не ідэальны, і працаўнікі таксама могуць выкарыстоўваць яго ў сваіх інтарэсах, як гэта актыўна робяць найманікі.

Распрацавана праваабарончай службай прафсаюзу працаўнікоў РЭП