



VIKES

ПРОФСОЮЗЫ: ЗА И ПРОТИВ

(пособие для журналистов)

АЛМАТЫ, 2010 год

Профсоюзы журналистов: за и против

Пособие для журналистов. Коллектив авторов под ред.

Е. Малыгиной

Алматы, «Адил соз», 2010.- __с. Издание осуществлено при содействии Финского фонда меди, коммуникации и развития (VIKES)

Права журналистов сейчас нарушаются повсеместно. В области трудовых прав это незаконно составленные контракты или работа вообще без таковых, отсутствие нормированного рабочего дня, оплаты сверхурочной работы, гарантий минимальной заработной платы, социального и медицинского страхования. В области профессиональных прав – воспрепятствование исполнению профессиональных обязанностей, ограничение доступа к общественно важной информации, цензура, нарушение права на свободу творчества. Жизнь показывает, что нарушение профессиональных прав зачастую сочетается и с нарушением прав трудовых.

И профессиональные, и трудовые права легче защищать сообща, с помощью профсоюзов. Опыт других стран показывает, что именно профсоюзы представляют интересы журналистов в переговорах с работодателями и/или правительством.

Предлагаемое пособие - для тех, кто считает, что журналистам Казахстана нужны свои отраслевые профсоюзы, и намерен заняться их созданием - в своей редакции, в своем городе, в своей стране.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие

Смахина Т.

Юридические основы создания профсоюзной организации журналистов

Аженова Г.

Практика трудовых споров в СМИ Казахстана

Сайдильдина З.

Опыт работы профсоюзного комитета телерадиокомпании «Жетысу»

Дикаев Т.

Ситуация со СМИ в Центральной Азии требует создания профсоюзов журналистов

Гус С.

Как создавались и работают профсоюзы журналистов в странах СНГ и Евросоюза

Международная Федерация Журналистов и журналистские профсоюзы в XXI веке

Конституция Республики Казахстан (извлечения)

Закон Республики Казахстан «О профессиональных
союзах»

Генеральное соглашение между Правительством
Республики Казахстан, республиканскими
объединениями работников и республиканскими
объединениями работодателей на 2009-2011 годы
(Извлечения)

Типовой Устав профессионального союза
журналистов

Предисловие

Из советского прошлого многие из нас помнят лозунг «Профсоюзы - школа коммунизма». В Советском Союзе профсоюзы представляли собой огромную бюрократическую машину, выстроенную по образцу правящей партии, с принудительными взносами, с огромным штатом номенклатурных работников, которых «однажды выдвинули на общественную работу и с тех пор никак не могут задвинуть обратно», с многочасовыми отчетно-перевыборными собраниями, с бодрыми рапортами, щедро приправленными трескучими лозунгами и дутыми цифрами.

Сейчас мы периодически слышим другое - о забастовках и переговорах, проводимых в различных странах под руководством профсоюзов.

Что же такое профсоюз? Зачем он нужен и нужен ли вообще? Почему такую популярность приобрели одноименные организации во многих странах мира? И почему мы очень мало знакомы с положительным опытом, наработанным настоящими боевыми профсоюзами Западной Европы, Америки, Канады, которые действительно защищают работников от самодуров-начальников, борются за улучшение условий труда, за повышение заработной платы, способны встать на защиту каждого человека, если его права действительно нарушены? Действительно ли профсоюзная организация стала там гарантом соблюдения прав человека и полноценным демократическим институтом?

Можно ли в Казахстане создавать организации, которые бы представляли интересы медиа-работников и журналистов в различных инстанциях, стояли на страже их трудовых прав, социальных гарантий, контролировали соблюдение норм действующего закона? Как маленьким профсоюзным ячейкам не остаться один на один с мощной государственной бюрократической машиной?

Попробуем разобраться с этими вопросами.

Юридические основы создания профсоюзной организации журналистов

Тамара Симахина, юрист

Профессиональные союзы в Республике Казахстан - это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов и улучшения условий труда.

(ст. 1 закона РК «О профессиональных союзах»).

Зачем журналистам объединяться

Цель журналистских профсоюзов очевидна: защита интересов журналистов. Это не только улучшение материального положения, условий труда, ограничение рабочего дня, оплата сверхурочных и переработок, отмена штрафов, замаскированных под лишение премии, защита от произвольных увольнений, предоставление ежегодных отпусков, социального и медицинского страхования. В задачи профсоюза входит также урегулирование конфликтов работников с работодателем, устранение конфликтных ситуаций в самом коллективе, повышение качества жизни работников СМИ. Все это призвано способствовать профессиональному и творческому росту журналистов.

Нарушение трудовых и социальных прав журналистов отмечается в Казахстане повсеместно.

Наиболее часто встречающиеся нарушения:

- сверхнормативная продолжительность рабочего дня,
- отказ от оплаты сверхурочной работы в полуторном размере;
- отказ от оплаты в двойном размере работы в праздничные и выходные дни, как это оговаривает закон;
- отсутствие специальных приказов на работу в выходные дни с точным указанием возникшей необходимости;
- начисление отпускных, исходя только из суммы

оклада без учета гонораров;

- отсутствие обязательного страхования журналистов от несчастного случая на производстве;

- не соблюдение требований законодательства по льготному обеспечению журналистов, операторов, наборщиков и других работников редакций, занятых на работах с вредными условиями труда.

Не секрет, что высокий уровень безработицы, обусловленный неблагоприятным состоянием экономики страны, дает преимущества работодателю. Журналисты зачастую мирятся с нарушениями своих трудовых прав. Редко кто осмеливается обратиться в суд за их защитой. Обычно в суд обращаются те, кого уже уволили, или те, кому уже все равно, уволят его или нет. От обращения в суд журналистов удерживает страх, что ему все равно не дадут работать в редакции, даже если он выиграет процесс. Работодатель найдет способ, как его уволить. Есть еще одна причина – нежелание заработать себе репутацию «скандального» сотрудника. Собственников СМИ не так уж много, они общаются между собой, миграция внутри страны тоже невелика. Подавляющее число журналистов всю жизнь работают в одном регионе. Поэтому получить известность среди собственников СМИ и главных редакторов как человека, который отстаивает свои трудовые и социальные интересы, очень велика. Именно по этим причинам только единицы отечественных журналистов отважились до конца защищать свои права.

Как показывает опыт профсоюзов, созданных в нашей стране в других отраслях, при ведении переговоров с работодателем даже 100 рабочих, действующих сообща, представляют собой большую силу, чем, если бы все они действовали в одиночку.

Именно поэтому вопрос о создании профсоюза журналистов сегодня актуален как никогда.

Каждый гражданин, достигший 14 лет, если он работает или учится, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью или выходить из профсоюзов.

Журналисты объединяются в профсоюз для того, чтобы вместе защищать свои права от произвола работодателя и его представителей, совместными усилиями добиваться лучших условий труда и его оплаты, просто по-человечески помогать друг другу в трудную минуту.

И это не громкие слова, а суровая реальность, с которой каждый из нас сталкивается каждый день на работе, в различных жизненных ситуациях.

При этом надо понимать, что работодатель сильнее и лучше организован, имеет средства и целый штат специалистов. Он не заинтересован тратить свои средства на работника, поскольку его главная задача – извлечение прибыли. Поэтому нетрудно догадаться, к чему приведет борьба работника один на один с работодателем за свои нарушенные права. Ведь, как известно, один в поле не воин. Чем больше

журналистов объединятся в профсоюз - тем он будет сильнее, тем эффективнее он сможет защищать права и добиваться выполнения требований трудового коллектива.

Профессиональные союзы за свою более чем столетнюю историю убедительно доказали свою результативность в защите социально-экономических прав и законных интересов людей труда.

Главная задача профсоюзов работников СМИ - представительство и защита социально-трудовых прав и интересов их членов, обеспечение достойной жизни человека труда. Тем более, что профсоюз на сегодняшний день является организацией, имеющей законное право осуществлять эти функции в соответствии с возможностями, предоставленными ему Конституцией Республики Казахстан, Трудовым Кодексом РК, законами «О профессиональных союзах», «О занятости населения», другими нормативными правовыми актами.

Объединившись в профсоюз, журналисты смогут защищать свои права, влиять на ситуацию у себя в редакции, в отрасли, в регионе, в стране, добиваясь улучшения своего социального положения и своих коллег по работе.

Преимущества членов профсоюза

Кроме того, только член профсоюза вправе рассчитывать:

- на защиту профсоюза при увольнении по инициативе работодателя (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях);
- на помощь профсоюзной организации и ее органов при нарушении работодателем трудового, коллективного договора;
- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых обязанностей;
- на бесплатную юридическую консультацию и правовую помощь, в т.ч. в суде;
- на получение льгот при приобретении санаторно-курортных путевок, путевок в детские оздоровительные лагеря;
- на получение материальной помощи из средств профсоюза, ссуды и др.

Кто может стать членом профсоюза?

Профсоюз защищает журналистов от произвола работодателей и администрации - стремясь получить максимальную прибыль, владельцы СМИ часто готовы идти на нарушение не только условий трудовых соглашений и коллективных договоров, но и закона. Однако это не все. Профсоюз должен бороться за улучшение условий труда и быта рабочих, за повышение заработной платы, за рабочий контроль над производством и т.д. Это означает - больше затрат, т.е. меньше прибыли. Поэтому работодатели всегда

бояться появления в редакции боевого профсоюза.

Может ли волк пасти овец? Может ли профсоюз, в который входят представители работодателя и администрации, последовательно защищать интересы журналистов? НЕТ! Профсоюз должен состоять только из журналистов и других рядовых работников редакции!

Согласно закону «О профессиональных союзах», работодатель или его администрация не имеют права препятствовать созданию профсоюза, и даже должны оказывать ему содействие, которое оговаривается в коллективном договоре. Но далеко не всегда бывает так.

Коллективный договор

Коллективный договор - это договор между наемными работниками и работодателем, имеющий силу закона в редакции. В этом документе оговариваются размер и форма оплаты труда, порядок предоставления отпусков, жилья, материальной помощи, путевок, вопросы трудового распорядка, дисциплины и т.п. Коллективный договор может улучшать условия труда и оплаты в редакции по сравнению с Трудовым кодексом, но ни в коем случае не ухудшать их. Наличие в редакции коллективного договора значительно улучшает положение работников - устанавливает для них равные условия труда, оплаты и социальной защиты, исключает

возможность произвольных штрафов и увольнений.

В соответствии со ст. 10 Трудового Кодекса Республики Казахстан, условия соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке. Эта норма гарантирует журналистам, что условия коллективного договора не будут изменены работодателем без уведомления сотрудника.

Ни для кого не секрет, что коллективные договоры в редакциях казахстанских СМИ – большая редкость. И вот здесь огромную роль может сыграть профсоюзная организация, которая выступит инициатором заключения коллективного договора. Работодатель не имеет права отказаться от заключения коллективного договора в принципе. Другое дело, что содержание коллективного договора – это уже договорной процесс.

Профсоюз представляет на переговорах о заключении коллективного договора интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзной организации, а значит, защищает интересы всего трудового коллектива. Профсоюзная комиссия формируется на основе пропорционального представительства.

Социальное партнерство

Трудовым кодексом РК предусмотрены условия социального партнерства между работодателем и работниками. Наиболее эффективно можно осуще-

ствить это партнерство именно через профсоюз.

Сторонами социального партнерства является государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке (ст. 262 ТК РК). Профсоюз и является законным представителем работников.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров (ст.261 ТК РК).

Следовательно, создав профсоюз у себя в редакции, журналисты получают возможность принимать активное участие в решении трудовых и социальных вопросов.

В коллективном договоре редакции можно предусмотреть следующие права профсоюза.

Принимать участие в разрешении споров по трудовым вопросам. Например, предусмотреть: если ра-

ботодатель решит уменьшить оплату труда, он должен считаться с мнением профсоюза. Тогда как при отсутствии профсоюза работники вынуждены мириться с таким решением или увольняться.

Право профсоюза принимать участие в вопросах сокращения штата работников, увольнения. Такие меры могут приниматься работодателем, например, при несоответствии работника должности или за нарушение исполнения им своих трудовых обязанностей.

В коллективном договоре можно предусмотреть обязанность работодателя сначала согласовать данные вопросы с профсоюзом. А профсоюз, в свою очередь, получает право проверить, насколько обоснованно такое решение, а в случае чего и опротестовать его.

Право представителей профсоюза входить в состав аттестационных комиссий. Это не даст работодателю возможности предъявить завышенные требования к знаниям сотрудников.

Право на контролирование условий охраны труда, техники безопасности и условий социального страхования. Здесь задача профсоюзов заключается в совместных усилиях с работодателем по созданию оптимальных условий труда и отдыха сотрудников редакций, обеспечению соблюдения санитарных норм на рабочих местах. Профсоюз также осуществляет контроль предоставления социального пакета своевременно и в полном объеме.

Право принимать участие в расследованиях несчастных случаев. Зачастую работодатели пытаются скрыть факты несчастных случаев, уменьшить объем нанесенного ущерба здоровью, скрывают какие-то нарушения техники безопасности. Профсоюзы, не дают работодателю возможности представить неверные сведения и тем самым ущемить права работников.

Право осуществлять контроль над должным соблюдением трудового законодательства работодателем. Профсоюзы не только выявляют имеющиеся нарушения трудового законодательства, но и могут потребовать устранить их в определенный срок.

Право принимать участие в разработке локальной нормативной документации. Это коллективные договоры, приказы, инструкции, положения, должностные инструкции и т.п.

Защита профсоюзных активистов и профсоюзных лидеров

Практика показывает, что когда в редакции создают профсоюз и он начинает активно защищать права работников, то есть мешать работодателю, то самое простое решение – это избавиться от лидеров этого профсоюза. Понятно, что после ухода председателя профсоюза оставшиеся работники не горят желанием повторить его судьбу. Деятельность такого профсоюза за фактически прекращается. Возможно, формально

он еще существует, даже проводит какие-то мероприятия, но это уже не та организация, которая смело выступала на защиту своих членов.

Законодательно предусмотрены некоторые меры для предотвращения произвола в отношении членов профсоюзов и их руководителей.

Так, в случае расторжения трудового договора из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, при сокращении численности или штата, а также в случае отказа продолжать работу в изменившихся условиях труда, увольнение члена профсоюза производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст.56 ТК РК). Поэтому членство в профсоюзе является дополнительной защитой от незаконного увольнения. Даже в случае сокращения штатов, реструктуризации или закрытия предприятия работодатель обязан провести с профсоюзом консультации по предотвращению или уменьшению количества увольнений и смягчению их неблагоприятных последствий (т.е. о том, как провести переподготовку увольняемых, в каком размере им должны быть выплачены выходные пособия и т.д.). Но профсоюз должен всеми средствами добиваться не половинчатых мер, а полного прекращения всех мероприятий, ведущих к увольнениям.

В соответствии со ст. 19 закона «О профессиональных союзах» выборные профсоюзные работники не могут быть уволены с работы по инициативе

администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью первой настоящей статьи.

Члены выборных профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов, президиумов освобождаются от производственной работы.

Условия освобождения и порядок оплаты предусматриваются коллективными договорами и соглашениями.

Практика трудовых споров в СМИ Казахстана

Галия Аженова, руководитель общественного центра экспертиз по информационным спорам при Международном фонде защиты свободы слова «Эдил соз»

Практика показывает, что трудовые конфликты чаще всего возникают в связи с невыплатой заработной платы и увольнением по инициативе администрации.

Основными причинами для расторжения Индивидуального трудового договора (ИТД) - основного документа, удостоверяющего правовые взаимоотношения между работником и работодателем, работодатель называет:

1. увольнение в связи с сокращением штатов;
2. увольнение в связи с нарушением трудовой дисциплины нанятым работником;
3. непрохождение испытательного срока;
4. несоответствие квалификации.

Работодатели в устных беседах со своими работниками часто объясняют задержку зарплат и увольнения всемирным финансовым кризисом, который не обошел и нашу страну, или создают видимость обоснованности увольнения, хотя на самом деле оно является произволом со стороны собственников и руководителей СМИ. Большинство уволенных журналистов считают такое отношение работодателя к

себе несправедливым, однако не обращаются в судебные инстанции из-за опасения бюрократической волокиты, косых взглядов коллег, невозможности в дальнейшем устроиться в другое СМИ, боязни прослыть кляузниками, отсутствия практики восстановления через суд. Нередко они приходят в фонд «Әдил соз», жалуются на произвол, возмущаются, бывает, плачут, но – не решаются даже написать заявление в суд, хотя специалисты фонда обещают им полную юридическую поддержку.

Именно поэтому с большой охотой расскажу о тех, кто не побоялся и сумел защитить свои трудовые права.

«... и поэтому настоятельно рекомендуем поменять собкора по Жайремскому региону Ахан Раушан»

Журналист Ахан Раушан была собственным корреспондентом областной газеты «Орталык Қазақстан» по Жайремскому региону Карагандинской области (центр г. Каражал).

«Орталык Қазақстан» - областная газета на государственном языке. Жайрем - один из самых важных с экономической точки зрения район Карагандинской области. Из-за отдаленности от областного центра в последние годы он оставался без профессионально подготовленного корреспондента. Главный редактор газеты Мағауия Сембаев подписал заявление Ахан

Раушан о приеме на работу на 0,5 ставки, собственноручно начертав резолюцию «В приказ». В присутствии членов коллектива он вручил ей удостоверение собственного корреспондента и официальную справку, подтверждающую ее полномочия. Подписание индивидуального трудового договора оставил «на потом», объяснив, что его заполнение «пустая формальность».

Испытательный срок Ахан Раушан назначен не был, так как она уже длительное время сотрудничала с газетой и опубликовала ряд информационных сообщений, репортажей, публицистических статей, т.е. прошла неофициальную профессиональную проверку.

В должности собкора Ахан Раушан представляла новостную информацию, а также освещала общественно значимые проблемы региона. Причем, редакция не обеспечила ее ни оргтехникой, ни средствами связи. Все материалы журналистка отправляла с нарочным, через знакомых, проводников поезда, водителей автобусов. Через месяц после начала работы секретарь редактора сообщила, что ей начислена зарплата за первый месяц. За деньгами ей предложили приехать непосредственно в редакцию. Из-за дальности, дороговизны билетов на поезд Ахан Раушан договорилась с бухгалтерией издания о получении зарплаты позже, сразу за два месяца.

Через несколько дней журналист обнаружила в своей газете странное объявление: «Раушан Ахан

не является собственным корреспондентом газеты «Орталык Казахстан». В начале марта 2008 года она приехала в редакцию, чтобы выяснить обстоятельства появления этого объявления и получить заработную плату за два месяца. Ей сообщили, что сейчас зарплату выплатить невозможно, поскольку на нее поступило негативное письмо от акима г. Каражал Е.Каргина, более того, редакция отныне не может считать Раушан собственным корреспондентом по Жайрему, но не отказывается и в дальнейшем от публикации материалов за ее подписью.

То есть, фактически корреспондент была уволена с работы по основаниям, не предусмотренным Кодексом законов о труде, и незаконно лишена оплаты за проделанную работу. Исчерпав все доступные методы урегулирования конфликта с руководством газеты, Раушан обратилась в суд с исковым заявлением о выплате заработной платы за фактически отработанное время, компенсации за вынужденный прогул и возмещении морального вреда. Юристы Международного Фонда «Әділ сөз», оказали ей юридическую помощь, а позднее выступили в качестве доверенных лиц защиты в судебном процессе.

Сторона истца представила в суд все необходимые доказательства: ксерокопию заявления о приеме на работу с резолюцией главного редактора: «В приказ» с его подписью, подлинник справки о статусе собкора газеты; служебное удостоверение, а также письмо акима г. Каражал Е.Каргина редактору газеты

«Орталык Казахстан», где он дает нелицеприятную характеристику соббору Р. Ахан и рекомендует взять на ее место другого человека. При этом в письме открытым текстом чиновник давал понять руководству издания, что газета находится в прямой зависимости от лояльности местной власти.

Серьезными аргументами стали также: подборка публикаций, подготовленных Раушан Ахан, и характеристика-рекомендация для вступления в Союз журналистов РК, подписанная заместителем главного редактора газеты «Орталык Казахстан» А.Жангожиным.

Надо особо отметить, что одна из проблем, возникающих при рассмотрении трудовых и информационных споров в казахстанском суде, это обеспечение явки свидетелей на процесс и правдивость их показаний. В обычной практике судья предлагает сторонам самим позаботиться о явке свидетелей. Заинтересованное лицо не ограничивается просьбой, очень часто ему приходится использовать весь дар убеждения, чтобы свидетель пришел в суд в нужное время.

Свидетели не подвели Раушан. К. Кипшакова засвидетельствовала, что работала секретарем редактора и по его указанию набирала текст приказа о приеме на работу Р. Ахан в качестве собственного корреспондента по Жайрему. Ж. Суйюндык подтвердил, что руководство газеты в его присутствии сообщило коллективу о принятии Раушан Ахан в штат собственным корреспондентом. Он также позитивно

отозвался о материалах, подготовленных журналисткой.

Свидетель со стороны ответчика А. Жангожин не отрицал, что все представленные стороной истца документы и аргументы соответствуют действительности, но затем обвинил корреспондента в необразованности, отсутствии достаточного опыта и диплома об окончании факультета журналистики. Аман Жангожин пытался приводить примеры, критически анализируя опубликованные материалы журналиста, выражая неудовлетворенность работой и личными качествами Ахан Раушан. Однако он не смог представить никаких документов, свидетельствующих о том, что к журналистке применялись какие-либо дисциплинарные взыскания или меры административного воздействия.

Тогда ответчик пытался объяснить невыплату заработной платы финансовыми и организационными трудностями. Но свидетели со стороны ответчика показали, что зарплата начислялась своевременно, ежемесячно, без перерывов и без большой разницы между месячными периодами.

В конце концов, А. Жангожин не смог скрыть, что причиной разрыва трудовых отношений газеты с Ахан Раушан является настоятельная «рекомендация» акима Каргина.

В соответствии с законодательством РК, государственные органы не имеют права вмешиваться в кадровую или редакционную политику редакции, пре-

пятствовать появлению критических статей о своей деятельности. А аким г. Каражал счел нормальным отреагировать на критический материал «рекомендацией» отстранить журналиста от работы. Главный редактор издания в своем рвении выполнить задание не подумал о нарушении закона и о последствиях.

Суд обязала работодателя возместить Р. Ахан задолженность по заработной плате 111 тысяч 360 тенге. А также вынес частное определение в адрес ответчиков. В определении сказано, что содержание переписки акима г. Каражал с редакцией газеты «Орталык Казахстан», а также выступление руководства газеты в СМИ не отвечают требованиям Закона РК «О государственной службе» и Кодекса чести государственных служащих. Суд рекомендовал довести материалы, изложенные в частном определении, до сведения акима Карагандинской области и областного Дисциплинарного совета, а также Департамента труда и социальной защиты населения по Карагандинской области.

Раушан Ахан не стала возвращаться в газету. Обращение в суд позволило ей вернуть пусть небольшие, но честно заработанные средства, а главное – восстановить доброе имя, вернуть уважение общества: коллег, друзей, знакомых.

Комментарий юриста. В приведенном случае действия работодателей по задержке заработной платы не основаны на законе. Согласно ст. 134 Трудового

кодекса РК (ст. 76 ранее действовавшего Закона «О труде в РК») заработная плата, причитающаяся работнику, выплачивается только в денежной форме, не реже одного раза в месяц и не позднее первой декады следующего месяца. При задержке выплаты заработной платы по вине работодателя последний выплачивает работнику задолженность и пени за каждый день просрочки. Пеня рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального банка РК на день исполнения обязательства.

В свою очередь, увольнение журналистов, как и любых других работников, может иметь место только по основаниям и в порядке, установленном ст.ст. 54-56 Трудового кодекса РК. При увольнении по сокращению штатов сокращение штатов должно действительно иметь место, что устанавливается на основании старого и нового штатного расписания. О предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден не менее чем за месяц и работодатель должен принять меры к переводу работника на другую работу. При увольнении работника в течение трех дней ему должны быть выплачены все причитающиеся ему суммы.

«Тайные собрания»

Гульбану Муширову, звукооператора (звукорежиссера) Казахского радио уволили за отсутствие на рабочем месте 4 и 5 июня 2009 г, согласно приказу

№ 1127-к от 3 июля 2009 года за подписью председателя правления Республиканской корпорации «Телевидение и радио Казахстана» Омарова Ж.С. «Основанием для вынесения такого приказа явились служебная (докладная) записка заместителя генерального директора Казахского радио С.Ж.Байдалы, Акт об отсутствии на рабочем месте и объяснительная Мушировой», - говорится в тексте документа.

Через 10 дней издается новый приказ за № 1191 – к, в нем уточняется, что Г. Муширова отсутствовала на рабочем месте только 5 июня, за что и уволена.

Гульбану посчитала увольнение необоснованным и обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе, выплате компенсации за вынужденный прогул и возмещении морального вреда.

Подпункт 6 пункта 1 ст.54 Трудового Кодекса предусматривает расторжение трудовых отношений по инициативе администрации за отсутствие на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день.

Но согласно трудовому законодательству РК увольнение – это крайняя мера, на которую может пойти работодатель, если предыдущие меры дисциплинарного воздействия: замечание, выговор, строгий выговор, - не дали должного эффекта. Так, например, работник, совершивший прогул, обязан представить объяснительную записку комиссии, в состав которой обычно входят руководители среднего звена и надлежащие специалисты (юрист, инспек-

тор отдела кадров). Комиссия составляет протокол об отсутствии работника на рабочем месте. При рассмотрении объяснительной записки комиссия решает, была ли причина отсутствия на работе уважительная или нет. Если по всем признакам причина отсутствия признается неуважительной, руководство вправе принять определенные санкции в отношении прогулявшего работника в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса РК: «при определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду».

Г. Муширова, за время работы звукооператором в корпорации никаких замечаний не имела, наоборот, у нее много поощрений. Не раз получала похвальные грамоты, благодарности, премии.

В объяснительной записке Муширова указала, что она действительно отсутствовала на рабочем месте 5 июня. Причиной явилось плохое самочувствие. Болезнь проявилась еще вечером 4 июня. Она отпросилась на один день у нескольких руководителей Казахского радио, т.к. своего непосредственного руководителя – заведующего группой звукомонтажа А.Сандыбаева во второй половине дня 4 июня найти не смогла. Главный редактор творческого объединения «Шалкар» Галыма Есенсариева и главный редактор Казахского радио Саясата Бейиспаева письменно

засвидетельствовали этот факт и были готовы дать показания в суде, как и несколько других работников редакции.

Таким образом, Г. Муширова, во-первых, полностью выполнила требования пункта 5.2.7 «Права и обязанности работника» Индивидуального трудового договора, подписанного ею с работодателем 1 июля 2007 года: «Работник должен использовать все возможности для информирования Работодателя о невыходе на работу».

Во-вторых, она подготовила весь «резерв» на время своего отсутствия 5 июня. Этот термин обозначает полную и тщательную подготовку творческого радиоматериала (передач, сообщений, интервью и т.д. нейтрального характера) на случай, если появится угроза срыва эфира: не состоится прямой эфир, наступят форс-мажорные обстоятельства, что потребует немедленной замены одних программ другими.

В-третьих, после участившихся случаев недомогания она несколько раз обращалась в медпункт корпорации, о чем имелись записи в медицинской карте. Г. Муширова даже написала заявление на отпуск, чтобы пройти обследование и лечение. Как известно, зачастую поводом для расторжения трудовых отношений становится частые болезни, сотрудника, даже если его профессиональные качества не вызывают нареканий. С другой стороны, недомогание законом понимается как серьезная причина для отсутствия на работе.

Какие аргументы представила сторона ответчика? Первый и основной документ - служебная записка (докладная) от 25 июня. Она составлена заместителем генерального директора Казахского радио С.Байдалы на имя председателя правления Ж.Омарова. В ней автор подчеркивает, что Умитжан Ахмет и Гульбану Муширова «устраивают тайные собрания», смущая коллег обсуждением размера оплаты труда, и собираются идти к руководству с вопросами. «Они провоцируют коллектив, собираются идти в бухгалтерию корпорации, к заместителю директора по финансам Д. Сматаевой и далее по кабинетам со своими требованиями», говорится в докладной.

Ситуация с сомнительной служебной запиской и последующим увольнением была расценена защитой как преследование.

Гражданское дело по заявлению сотрудника РК ТРК Гульбану Мушировой о восстановлении на работе, выплате компенсации за вынужденный прогул и возмещении морального вреда рассматривалось в суде Бостандыкского района г.Алматы. Суд вынес решение признать приказы от 3 и 13 июля незаконными, восстановить Гульбану Муширову на работе в прежней должности с 8 сентября 2009 года, оплатить за вынужденный прогул среднюю заработную плату и выплатить в компенсацию морального вреда 50 000 тенге.

«Актлеуов всегда ищет недостатки...»

Аскар Актлеуов работал корреспондентом республиканской казахоязычной газеты «Айкын» с сентября 2008 года. Он благополучно пережил все реорганизации, имел репутацию добросовестного, ответственного и даже педантичного работника. За 5 месяцев в газете «Айкын» было опубликовано около 90 его авторских материалов: в январе – 13, феврале – 26, марте – 16, апреле – 14, мае – 18. Каких-либо взысканий, нареканий, замечаний, касающихся его профпригодности или дисциплины, у него не было.

27 мая 2009 года он неожиданно получил по факсу уведомление от работодателя о расторжении трудового договора с 4 июня 2009 года в связи с непрохождением испытательного срока и отрицательным опытом работы.

Поскольку Актлеуов не получал и, соответственно, не подписывал никакого нового трудового договора и продолжал работать по старому, от 4 сентября 2008 года, проходить испытательный срок в мае 2009 года он никак не мог.

На официальное письмо президенту ТОО «Нур-Медиа» Арманжану Байтасову и главному редактору газеты «Айкын» Нурторе Жусипу, в котором журналист просил указать причины увольнения и ознакомить его с результатами аттестационной комиссии, он ответа не получил, хотя почтовое уведомление о вручении послания адресатам пришло.

В качестве доверенных лиц истца А. Актлеуова консультанты Фонда «Адил соз» обратились в Алмалинский суд г. Алматы с иском к ТОО «Газета Айкын» и ее главному редактору Нурторе Жусипу о восстановлении на работе, выплате заработной платы за вынужденные прогулы и компенсации морального вреда.

Однако в суде первой инстанции судья Алмалинского районного суда № 2 г. Алматы Н. Ескендилова вынесла решение о полном отказе в удовлетворении требований журналиста.

Апелляционная инстанция Алматинского городского суда вынесла постановление: восстановить на работе собкора газеты «Айкын» по Актюбинской области Аскара Актлеуова, выплатить ему зарплату за вынужденные прогулы и компенсировать моральный вред.

Комментарий юриста. В приведенном случае суд второй инстанции совершенно правильно восстановил журналиста на работе.

Так, согласно ст.ст. 36, 37, 54 и 56 Трудового кодекса РК, увольнение работника может иметь место только по основаниям и в порядке, установленном указанными нормами. Испытательный срок устанавливается работнику при его приеме на работу и на срок не более трех месяцев. Увольнение работника, не выдержавшего испытание, может иметь место по письменному предупреждению работодателя, врученному работнику не ранее чем за семь дней до ис-

течения испытательного срока с указанием причин увольнения. Увольнение работника по этим основаниям по истечении испытательного срока не допускается.

Опыт работы профсоюзного комитета телерадиокомпании «Жетысу»

Забира Сайдильдина, заместитель главного редактора ТРК «Жетысу»

Профсоюзная организация Алматинской областной телерадиокомпании «Жетысу» в г. Талдыкорган - практически, единственный успешный опыт создания такого журналистского сообщества в Казахстане. История ее создания и развития – это пример самоорганизации коллектива телерадиоканала.

На 1 января 2010 года профсоюз Алматинской областной телерадиокомпании «Жетысу» объединяет 103-х журналистов и работников СМИ. Из них 7 человек входят в профсоюзный комитет, который является основным органом управления этой ячейки.

В момент создания, в 2004 году, профсоюз ТРК «Жетысу» не был самостоятельной организацией. Он

входил в состав профсоюза алматинского областного Союза журналистов. Спустя полтора года члены первичной организации поняли, что кроме отчисления на свой счет 50 процентов от общего сбора профвзносов телерадиокомпании, так называемая «областная профсоюзная организация» ничем больше не занимается.

Встал вопрос, зачем отчислять значительную часть своих денег какой-то виртуальной структуре, которая не оказывает никакой помощи и в не проводит никакой работы. Избранный профсоюзным лидером ТРК «Жетысу» Жумахмет Жайлаубаев изучил опыт всех существующих на тот момент профсоюзных организаций г. Талдыкорган, обобщил его и представил на рассмотрение коллектива. Коллектив единогласно пришел к решению - выйти из состава профсоюза Алматинского областного Союза журналистов и перейти в состав областного профсоюза работников культуры. Там и отчисления были намного ниже - всего 20 процентов от общего сбора профвзносов, и активность выше. 80 процентов профвзносов теперь оставались на нужды телекомпании.

Во главе областного профсоюза работников культуры стоял опытный лидер Ораз Кулмухамбетов. Он разъяснил активистам профсоюзного комитета ТРК «Жетысу» концепцию работы профсоюзов, их стратегию и тактику, предложил эффективные методы работы. Теперь профком телекомпании, кроме сбора денег и организации праздников, занимался и право-

выми вопросами, защищая интересы своих членов, стал искать пути эффективного взаимодействия с руководством ТРК и учредителем. Надо отметить, что коллективу телекомпании повезло и с тем, и с другим.

В ноябре 2007 года ТРК «Жетысу» возглавил Бейсен Куранбек - молодой энергичный руководитель. Позитивный сдвиг произошел не только в профессиональной деятельности телерадиокомпании, но и в социальной сфере. По ходатайству руководства за эти два года новое жилье получили пять семей работников телеканала.

Учредителем ГКП ТРК «Жетысу» является акимат Алматинской области. При участии акима Серика Умбетова 15 работников ТРК «Жетысу» имеют на сегодня новое жилье. На очереди стоят еще несколько человек, которые ждут сдачи под ключ строящегося коммунального дома. Зарботная плата работников возросла в три раза. Предусмотрен определенный социальный пакет. Значительно улучшилась материальная база телекомпании, что отразилось на условиях труда журналистов, операторов и инженеров. За счет телекомпании молодые специалисты повышают свой профессиональный уровень, обучаясь на платных курсах и семинарах. Работники телеканала по ходатайству профсоюза получают при необходимости материальную помощь. Увеличилась премиальная база. И это все благодаря правильным совместным усилиям и взаимодействию профсоюзного комитета, ад-

министрации телеканала и учредителя. И на сегодня перед профсоюзным комитетом телеканала не стоит вопрос противостояния руководству, наоборот, вырабатывается тактика правильного взаимодействия с ним во благо всего коллектива.

В марте 2009 года профсоюз ТРК «Жетысу» открыл отдельный счет и зарегистрировался как самостоятельная профсоюзная организация. Для ведения банковских операций 5 процентов от общего объема перечисленных профвзносов выплачивается кассиру.

С увеличением заработной платы, соответственно, увеличились и объемы профсоюзных взносов. По решению коллективного собрания каждый член профсоюза перечисляет на счет по 1 проценту от своей заработной платы. В среднем это около 60 тысяч тенге в месяц. В год - около шестисот тысяч тенге. Они распределяются приблизительно так:

1. Работа тележурналистов ненормированная, поэтому работает столовая. Для бесплатной организации чая (булочки, сахар, молоко) в месяц отчисляется 10000 тенге.

2. Юбилярам (40,45,50,55 лет), молодоженам, тяжело заболевшим или потерявшим близких родственников работникам выдается денежная помощь в размере 10000 рублей.

3. Каждый год 15 октября профсоюз организует для молодых мам, у которых в течение года появились на свет малыши, торжественный прием с застольем и культурной программой и оказывает

каждой маме материальную поддержку.

4. Стало ежегодной традицией оказывать материальную помощь малоимущим семьям. На средства профсоюза приобретают детям-школьникам одежду и все необходимые школьные принадлежности.

5. Организуются новогодние праздники для детей работников ТРК (новогодние утренники и подарки, выезды с членами семей на природу).

6. Организуются мероприятия, приуроченные к профессиональному празднику и частичное финансирование новогодних корпоративов.

Кроме того, профсоюз осуществляет контроль за соблюдением положений коллективного договора, где оговорены все права и обязанности работника и работодателя.

В данный момент разрабатывается новая, дополненная еще некоторыми пунктами социальной поддержки концепция деятельности профсоюза.

Ситуация со СМИ в Центральной Азии требует создания профсоюзов журналистов

Турко Дикаев, независимый журналист, Таджикистан

В октябре 2008 года в Хельсинки состоялся семинар для журналистов Центральной Азии, организованный Финским фондом медики, коммуникации и

развития (VIKES) совместно с отделом информации и культуры Министерства иностранных дел Финляндии. На семинаре были рассмотрены аспекты деятельности журналистов и СМИ, в том числе и способы и методы защиты трудовых прав журналистов через профсоюзы. Последнее – создание профсоюзов – особенно важно в странах Центральной Азии, где журналист «оголен» со всех сторон, действует на свой страх и риск, что ни к чему хорошему не приводит, и привести не может.

Кыргызстан

Жизнь жестко, а порой и жестоко опровергает устоявшееся мнение, что «Кыргызстан – островок демократии в Центральной Азии». Выступая на семинаре, председатель Комитета публичного слова республики Александр Кулинский заявил, что «если при президенте Аскаре Акаеве власть всячески старалась сохранить этот имидж и занималась хотя бы имитацией демократии, то нынешнее руководство явно не считает нужным делать и это».

Свобода слова и свобода доступа к информации в последние два года испытывают сильнейшие притеснения за всю историю независимого Кыргызстана. По мнению А. Кулинского, 2007 год стал самым черным для журналистов страны. Именно в 2007 году на журналистов во время исполнения профессионального долга было совершено около 30 нападе-

ний – рекорд за всю историю. Ни одно из них не расследовано, хотя одно из этих нападений завершилось гибелью журналиста Алишера Саипова. Впервые в истории появились журналисты, получившие политическое убежище из-за преследований и нападений. Ужесточается законодательство страны в отношении журналистов.

В 2008 году принят закон «О телевидении и радиовещании», составленный четырьмя депутатами, никогда не работавшими в электронных СМИ, и выполнять который практически невозможно. Законопроект был практически полностью списан с украинского варианта, в ходе слушаний в парламенте депутатам пришлось переправлять оставленные при переводе украинское «Рада» («Дума») на киргизский аналог парламента «Жогорку Кенеш». Несмотря на отчаянное сопротивление медийных НПО, профильных министерств, президент подписал этот закон. В ближайшее время правительство может попытаться установить контроль и над Интернетом, официально, через парламент, причислив его к СМИ. Законопроекты уже переданы в парламент.

Однако А. Кулинский не склонен во всех бедах журналистов республики обвинять только власти. Профессиональное образование поставлено из рук вон плохо, как и условия работы в редакциях, из-за чего многие уезжают в Казахстан и Россию. По его мнению, журналистика страны переживает тяжелейший кризис. Непрофессионализм стал нормой для

тех, кто работает в СМИ. «Однако, меня радует, что в нынешнем году возникла и окрепла тенденция объединения медиа НПО ради решения этих проблем», - заявил он. Как выяснилось, Кыргызстан уже предпринял попытку создать профсоюз журналистов, но из этого, как отметил А.Кулинский, один «пшик» вышел: появились председатель и его заместитель, но не организация. Похоже, до конца года проблема создания профсоюза будет решена. Сейчас проходит регистрацию Ассоциация издателей и распространителей, инициативная группа готовится к учреждению профсоюза СМИ.

Таджикистан

Национальная Ассоциация независимых средств массовой информации Таджикистана (НАНСМИТ), взявшая на себя трудную миссию создания в стране профсоюза журналистов (не путать с творческим Союзом журналистов Таджикистана), провела исследование соблюдения трудовых прав журналистов. Председатель НАНСМИТ Нуриддин Каршибоев рассказал участникам семинара, что и в Таджикистане существует весь этот набор негатива, мешающий плодотворно работать журналистам – ущемление свободы слова, ограничение доступа к информации, уголовное преследование журналистов, некачественное профессиональное образование, самоцензура. Не менее мешает профессиональной работе, по его

мнению, и несоблюдение, незнание трудовых прав журналистов.

В подтверждение своих слов Н. Каршибоев привел некоторые результаты исследования по соблюдению трудовых прав журналистов в СМИ республики. «Трудно поверить непосвященному, - сказал он. - Но из 13 возможных вариантов увольнения, журналисты были осведомлены, от силы об 1-2, но почти 60% были уверены, что все в руках работодателя». И никакие личные обращения творческих союзов, заклипания руководителей – работодателей разрешить проблему не смогут, только независимый профсоюз СМИ в состоянии защитить внутриредакционные права и интересы журналистов, считает председатель НАНСМИТ.

Исключительно тяжелое положение со свободой слова, профессиональной деятельностью журналистов и СМИ, по свидетельствам приехавших на семинар журналистов, создалось в Узбекистане и Туркменистане, где все безнадежно и беспросветно монополизировано государством.

Журналисты Центральной Азии заслужили право иметь свой профсоюз. И, похоже, настала пора серьезно над этим работать.

Как создавались и работают профсоюзы журналистов в странах СНГ и Евросоюза

Сергей Гус, председатель профсоюза журналистов Украины

Украина

8 лет назад группа журналистов в Киеве провозгласила манифест о создании независимого профсоюза работников СМИ и подготовке всеукраинской забастовки против политической цензуры.

За эти годы профсоюзная организация прошла сложный путь борьбы за свои права, отмеченный яркими победами и горькими поражениями.

В целом сегодня ситуация как в медиапространстве Украины, так и профсоюзном движении журналистов мало чем отличается от 2002 года. Фактически мы снова вынуждены бороться за то, что казалось достигнутым: свободу профессиональной деятельности, отмену цензуры, против коррупции в СМИ и нарушений наших трудовых прав.

Особенно тяжелыми были первые шаги. Власти проводили семинары и встречи с главными редакторами СМИ, где обвиняли профсоюзных активистов едва ли не в подрывной деятельности против государства, дискредитировали в редакциях. Начинать приходилось в условиях массового недоверия журналистов к профсоюзам, риска быть уволенным с

работы, оказаться в центре публичного осмеивания только за то, что имели смелость заявить о политической цензуре.

В декабре 2003 года провели учредительное собрание, чтобы создать национальную конфедерацию независимых медиапрофсоюзов. Тогда же профсоюз подвергся серьезной атаке со стороны некоторых оппозиционных политических партий, которые попытались навязать руководителей профсоюза из числа известных оппозиционных депутатов парламента.

Удалось отбиться и построить профсоюз, политически и организационно независимый ни от власти, ни от политических партий. Все это время украинские журналисты получали поддержку от Международной федерации журналистов, коллег из профсоюзов Великобритании, Ирландии, Швеции, Норвегии, Хорватии.

Основной акцент профсоюз делал на обучении активистов тактике и методам ведения коллективных договоров, организации профсоюзной работы, защите профессиональных свобод от вмешательства чиновников и собственников СМИ.

В 2002 году организация начинала с 47 членов профсоюза, а уже к 2006-му, когда профсоюз Украины приняли в Международную федерацию журналистов, численность профсоюза превысила 1000 человек. В последующие два года мы не смогли добиться таких же темпов увеличения организации из-за глубокого кризиса, в котором оказался профсоюз.

Одна из основных причин этого кризиса - зависимость от грантовой поддержки и донорских организаций. Огромное количество профсоюзных активистов сразу же после «Оранжевой революции» вернулись в журналистику. И к концу 2005 года создалась ситуация, когда ресурсы, достаточные для общественной деятельности, наличествовали, но не было желающих ею заняться.

Еще через два года начала резко сокращаться грантовая поддержка, тогда как собираемые членские взносы были все еще недостаточны для экономической независимости профсоюза. Профсоюзная касса оказалась распылена среди множества региональных организаций. Только некоторые из них в состоянии за собранные средства организовать постоянную работу, нанять юриста и представлять интересы членов профсоюза на переговорах с работодателями.

Профсоюз не мог эффективно работать в новых условиях. В 2007 году начались острые дебаты о том, как реформировать профсоюз. Столкнулись две точки зрения: окончательно вернуться к конфедеративному принципу, который был в 2003 году, или же усилить централизацию. К 2009 году дебаты достигли пика, и каким будет окончательное решение, неизвестно, но твердо ясно одно: профсоюз журналистов Украины не сдаст свои позиции.

Финляндия

Впечатляет опыт защиты трудовых прав Союзом журналистов Финляндии (СЖФ). Эта организация является не творческим, как мы знаем из советского и постсоветского периода, союзом, а чисто профессиональным. В Финляндии, как и на всем западе, журналистом считается только тот, кто этим занимается профессионально, а не как, к примеру, в Таджикистане, где каждый, кому не лень подать заявление, в принципе может стать членом Союза журналистов Таджикистана (СЖТ).

История СЖФ начинается с 1921 года, когда 11 профсоюзов из разных частей страны основали объединение профсоюзов репортеров Финляндии. Начинали с «мелочей»: внедрение карточки репортера, выделение средств из госбюджета для обучения за рубежом, право на льготный проезд по государственной железной дороге. В 1967 году было подписано первое трудовое соглашение с работодателями – под угрозой всеобщей забастовки. Ранее, с 1945 года, подписывались договора лишь нормативные, то есть, не обязующие. В 1972 году первая забастовка Объединения, завершившаяся увеличением заработной платы журналистов, длилась 10 дней и 10 часов. Вторая забастовка в 1980 году длилась 3 недели. В итоге подписано соглашение, в котором появились пункты о сокращении рабочей недели, улучшении системы надбавок за выслугу лет и выплаты отпускных, а так-

же право проведения собраний в рабочее время. Третья забастовка Объединения в 1988 году прекратила выход в эфир программ Общественной телерадиокомпании YLE, но в итоге подписано соглашение, по которому уменьшен разрыв в размере зарплат журналистов. В 2007 году прошли сложнейшие переговоры с работодателями по принятию очередного трудового соглашения, как для радио и тележурналистов, так и для журналистов прессы.

СЖФ сегодня объединяет более 15 000 членов, и входит в него 19 профильных профсоюзов, из которых самый крупный - Союз радио и тележурналистов (примерно 4500 членов). В Финляндии с населением в 5,3 млн. человек выходит 198 газет (12 из них – на шведском языке, который наравне с финским является государственным языком) с общим тиражом 3,1 млн. экземпляров.

Чем так привлекает СЖФ, что туда входят практически все журналисты?

Вот основные причины вступления в профсоюз, выявленные в ходе опроса в 2006 году:

- Союз помогает в различных кризисных ситуациях на работе;
- при необходимости выплачивает пособие по безработице;
- членство в профсоюзе само собой разумеется, так как практически все коллеги в него входят;
- польза от пресс-карты;
- Союз договаривается о повышении зарплаты;

- членство в Союзе – это показатель, что ты профессиональный журналист;
- являясь членом Союза, больше возможностей влиять на свою работу и рабочий коллектив;
- Союз предоставляет полезную информацию об условиях трудового контракта и рынке труда;
- членские льготы (газета, страхование и др.).

Таким образом, каждый журналист приводит свои аргументы в пользу вступления в профсоюз, но, вступив, получает полный пакет льгот и выгод.

Международная Федерация журналистов и журналистские профсоюзы в XXI веке

В статье использованы материалы книги «Давайте организовываться» (Пособие для журналистов по вопросам функционирования профсоюзных организаций, подготовленное и изданное МФЖ)

Многие национальные профсоюзные организации журналистов стремятся стать членами Международной Федерации Журналистов (МФЖ). Чем же занимается эта организация и почему она представляет интерес для журналистов?

С окончанием холодной войны произошло много изменений в обществе, и появились новые возможности для журналистского профсоюзного движения.

Международная Федерация Журналистов (МФЖ) разработала свои принципы деятельности в 1926 году. Опираясь на них, она смогла воплотить в жизнь свою программу развития роли профсоюзов в защите профессионального статуса журналистов. Так, в частности, МФЖ разработала программы по проблемам свободы слова, профессиональной этике, продвижению реформирования законодательства в сфере СМИ, преобразования общественного вещания, чтобы главным в нем стало освещение прав человека. Все программы были разработаны с целью активизировать журналистов и их роль в обществе, их независимость и приверженность служению общественности.

МФЖ расширяется за счет новых журналистских профсоюзов и увеличения филиалов и подразделений. Сегодня в Федерации представлены более 160 национальных профсоюзов и ассоциаций журналистов из более чем 120 стран мира. Они объединяют около полумиллиона человек. Основой являются традиционные журналистские профсоюзы, но значительную часть составляют и профессиональные ассоциации, задача которых состоит преимущественно в решении таких вопросов, как качество журналистики и свобода слова.

МФЖ предлагает журналистам профессиональную поддержку и защиту (всем без исключения), считая, что только благодаря гарантиям приемлемых условий труда могут быть обеспечены качественная журналистика и истинная журналистская свобода.

Такая свобода достигается в борьбе с правительствами, местной мафией или, в большинстве случаев, с «хорошо вооруженными» парламентариями. Она также позволяет добиться независимости от владельцев СМИ, медиа-корпораций, их внушительных региональных и глобальных структур.

Направления профсоюзной борьбы

МФЖ поддерживает солидарность журналистов развитых стран, чтобы справляться с постоянными угрозами снижения заработной платы и ухудшения условий труда. Этому способствуют существующие в Федерации рабочие группы, например, такие как Экспертная группа по трудовым правам, Экспертная группа по вопросам авторских прав, Гендерный совет МФЖ и другие. Все они функционируют на европейском уровне. Например, Отдел МФЖ по вопросам безопасности и правам человека проводит кампании в конкретных случаях нарушений прав журналистов, выпускает пресс-релизы и организовывает лоббистские кампании и кампании поддержки письмами и обращениями. Этот отдел также администрирует Фонд безопасности МФЖ, который обеспечивает средствами к существованию журналистов, пострадавших в результате своей профессиональной деятельности. Региональные офисы МФЖ в Латинской Америке (Венесуэла), Африке (Сенегал), Азии (Австралия) и Европе (Бельгия) отвечают за организа-

цию региональной солидарности и проектную деятельность в регионах.

Сегодня МФЖ значительно больше и влиятельнее, чем когда-либо, и влияние это было достигнуто, когда внешнее окружение было враждебно настроено по отношению к профсоюзам и традиционным формам коллективных переговоров и соглашений. Журналистские профсоюзы оказались более приспособленными к выживанию, чем большинство других. Однако даже в странах Северной Европы, где профсоюзное движение всегда было довольно сильным, медиа-профсоюзы подвергаются мощному давлению со стороны работодателей, которые пытаются уклониться от заключения национальных коллективных договоров. В Германии два журналистских профсоюза организовали свою первую за последние 40 лет национальную забастовку в январе 2004 года. Забастовка не оправдала возложенные на нее надежды, и профсоюзы были вынуждены согласиться с частичным ухудшением условий труда.

Для чего нужны профсоюзы?

В условиях экономического кризиса, резкого ухудшения общей экономической ситуации, активного наступления на свободу слова профсоюзы журналистов должны обеспечивать:

- ведение коллективных переговоров
- защиту трудящихся и профсоюзных ячеек

- лучшие условия жизни для всех
- решение конфликтов
- соблюдение интересов работников

Ведение коллективных переговоров

Профсоюзы – демократические организации, которые избирают своих лидеров, чтобы они могли представлять их интересы в процессе переговоров с работодателями. Большинство работодателей заинтересованы в максимальных прибылях; профсоюз же требует наилучшую из возможных оплату за труд и оптимальные условия труда для своих членов.

Защита трудящихся и профсоюзных ячеек

Профсоюз может предоставить своим членам помощь при безработице или социальные пособия, но, прежде всего, он дает ощущение солидарности, сплоченности. Если каждый является членом профсоюза, то отдельные личности получают коллективные власть и силу. Это защищает членов от несправедливых порядков трудоустройства и занятости, таких, как низкая заработная плата, неправомерное увольнение и превышение рабочего времени.

Лучшие условия жизни для всех

Профсоюз существует для того, чтобы улучшить условия жизни трудящихся и предоставить своим членам возможность высказывать свое мнение от-

носителем постоянно изменяющихся проблем в обществе. Профсоюз будет присоединяться к другим профсоюзам для того, чтобы оказывать влияние на политические институты. Люди не работают по 24 часа в сутки семь дней в неделю – большинство из них имеют семьи, и у всех есть социальные интересы. Эти аспекты их жизни должны быть защищены и улучшены за счет улучшения социальной защиты и способствовать обеспечению прав незащищенных групп населения. В задачи профсоюзов входит также определение проблем условий труда и нахождение способов для их решения.

Решение конфликтов

Противоречия между интересами администрации и интересами профсоюза свидетельствуют о потенциальном конфликте. Роль профсоюза в том, чтобы разрешать такие конфликты, находить компромиссы и поддерживать компромиссные отношения.

Интересы работников

Производственные отношения между администрацией и трудящимися являются сферой деятельности работодателей. Профсоюз существует для того, чтобы интересы трудящихся не игнорировались, а потребности были удовлетворены. Без профсоюза каждый находится в обстановке постоянного риска. Все в

редакционном коллективе – от молодых стажеров до руководящих сотрудников среднего звена – должны быть членами профсоюза.

Это основные задачи профсоюзов в отношении работников вообще. Но есть и более узкие специфические потребности именно журналистов.

О специфических потребностях журналистов

У каждого отраслевого профсоюза есть свои специфические цели. Это удовлетворение специфических потребностей представителей той или иной профессии. Такими особыми потребностями журналистов принято считать:

Защиту штатных сотрудников и фрилансеров. Независимо от статуса (постоянный сотрудник, временный, региональный корреспондент, фрилансер) все журналисты трудятся, а значит, нуждаются в защите профсоюза. Каждой из этих групп помощь должна быть предоставлена с учетом специфики работы.

Глобальные проблемы. Производственные проблемы, с которыми сталкиваются журналисты, типичны: низкие уровни зарплат, длительное рабочее время, незащищенность, низкий уровень пенсионного обеспечения, отсутствие страховок и выплат в связи с болезнью, дискриминация на рабочем месте и др. Сила приходит, когда есть солидарность.

Этика и свобода слова. На журналистов возложена большая ответственность за их собственные

профессиональные интересы и за интересы общности. Поэтому они должны быть способны защищать свои профессиональные права в процессе переговоров с руководством, отстаивать высокие стандарты профессиональной этики и свободы слова и творчества.

Равенство для всех. В журналистике, как и во всякой профессии, мужчины и женщины должны быть равными в возможностях и вознаграждениях. Практические результаты редко соответствуют этой цели. Поэтому в основе стратегий организации профсоюза всегда должно быть гендерное равенство.

Принципы профсоюзной работы

Аргументы за существование профсоюзов и причины, по которым журналисты должны вступать в них, понять легко, но намного сложнее действительно организовать трудящихся в профсоюзную организацию. Для достижения успеха необходимо определить основные цели, задачи и структуру организации, необходимые для достижения успеха.

Основными принципами деятельности любой профсоюзной организации являются:

демократичность, консультативный принцип, солидарность.

Демократические принципы деятельности. Как только профсоюз показал, что способен вести переговоры об улучшении условий для своих членов, он

может начать усиливать свое влияние. Его задачей станет создание сильной профсоюзной структуры, которая охватила бы всех трудящихся во всех подразделениях редакции.

Консультативный принцип. Для того, чтобы работать успешно, профсоюз должен эффективно представлять всех своих членов, стремиться быть демократической организацией. Доверие возникнет у членов организации только тогда, когда они увидят, что их профсоюз консультируется с ними, принимает во внимание то, что они говорят, и предоставляет им возможность контролировать то, что делается от их имени.

В то же время, не следует недооценивать и роль профсоюзного лидера, который должен обладать определенным набором качеств. Он должен не только знать цели и задачи профсоюзного движения, особенности труда журналистов, но и быть в курсе проблем каждого из рядовых членов организации, соблюдать принцип равенства членов профсоюза и не допускать дискриминации, развивать взаимоотношения с руководством, но не в ущерб организации.

Солидарность. Солидарность в данном случае выражается в объединении усилий как можно большего числа людей и организаций для более эффективных действий по защите своих прав.

Для этого необходимо не просто вовлечение в профсоюз всех журналистов, но и взаимосвязанных с ними групп работников - сотрудников типографии,

технического персонала редакций, радиостанций или телеканалов, операторов и электриков. Сплоченность всех работников отрасли обеспечивает максимальное количество производственной власти в процессе переговоров с руководством.

Это также совместные действия с родственными профсоюзными организациями, объединяющими другие группы, работающими в СМИ, например, профсоюзами издателей, распространителей печати и т.д.

Структура профсоюзов

Журналистский профсоюз должен иметь эффективную структуру. Здесь должен реализовываться принцип прозрачности и доступности. То есть, каждый член профсоюза должен иметь возможность обратиться напрямую к лидеру профсоюзной группы, и каждый лидер профсоюзной группы должен знать нужды и проблемы каждого отдельного журналиста. Основной формой профсоюзной организации должна быть представленная на рабочем месте первичная профсоюзная ячейка. Она может быть сформирована по географическому принципу или по цеховому принципу. Сеть первичных ячеек создает основу для корпоративной, региональной и национальной координации работы и составляет национальный профсоюз.

Типы структур

Среди членов МФЖ существуют как профсоюзы, которые были созданы, исходя из традиций представлять и защищать профессиональные интересы только журналистов, так и организации, которые включают в свой состав всех работников отрасли. Обе эти традиции не противоречат друг другу. И все же большинство независимых журналистских профсоюзов понимает необходимость эффективного и глубокого сотрудничества с другими группами работников отрасли средств массовой информации и внутри отраслевых профсоюзов.

Органы, принимающие решения

Каждый профсоюз должен иметь демократическую структуру и демократически выбранное руководство на всех уровнях. На национальном уровне существует избранный национальный совет или другой орган исполнительной власти. Этот совет отвечает за организацию деятельности профсоюза между конгрессами или национальными собраниями делегатов. Такие конгрессы или общие собрания в большинстве союзов являются основными органами, принимающими решения.

Такая структура позволяет рядовым членам организации получить доступ ко всем уровням принятия решений в профсоюзе – на местном, региональном и

национальном уровне.

Национальный конгресс союза. Собрание делегатов, определяет политику, которой будут придерживаться рядовые члены организации согласно целям и задачам профсоюза. Как правило, собрание проводится ежегодно.

Национальный совет профсоюза состоит из представителей, избранных всеми членами профсоюза либо секциями профсоюза, или же национальным конгрессом. Совет отвечает за деятельность профсоюза, утвержденную национальным конгрессом. Как правило, каждый из постоянных штатных наемных сотрудников профсоюза отчитывается о своей работе перед национальным советом, который может собираться раз в месяц или раз в два месяца.

Если в профсоюзе существуют региональные или городские структурные подразделения, они подотчетны национальному совету в промежутке между заседаниями конгресса профсоюза. Представители в такие структуры избираются местными членами профсоюза территориальной единицы, в которой создано профсоюзное отделение.

Все члены профсоюза, которые состоят в первичных ячейках в редакциях на рабочих местах, должны иметь непосредственный доступ ко всем составляющим профсоюзной структуры. Все возможные структуры профсоюзов отличаются в зависимости от местных условий, и зачастую именно законодательство определяют то, каким образом должны функциони-

ровать профсоюзы. Но демократические принципы участия членов в деятельности профсоюза являются необходимыми условиями, которые определяют эффективность любой профсоюзной организации.

Условия, необходимые для присоединения к МФЖ

Полное членство в МФЖ могут получить только профсоюзы. Организации, которые не имеют профсоюзных полномочий, например, профессиональные ассоциации, принимаются в МФЖ в качестве ассоциированных членов.

На практике полное членство стало возможным и для организаций, которые не соответствуют традиционному определению профсоюза – организации, которая имеет гарантированное законом право вести переговоры от имени своих членов. Главное, чтобы такие организации поддерживали деятельность профсоюза и выполняли функцию профсоюза в своей стране. Этот подход допускается из-за различий в традициях создания организаций журналистов.

К примеру, профсоюзы из бывших коммунистических стран имеют тенденцию к сильным профессиональным традициям, в то время как трудовые вопросы решаются отраслевыми профсоюзами. Они часто играли и продолжают играть главные роли в борьбе за демократизацию. Однако влияние переходного периода на экономическую сферу и, в частно-

сти, полное крушение условий труда, которое стало следствием внедрения свободных рыночных отношений, убедило многие профсоюзы объединить свою деятельность в области профессиональных вопросов с углублением и расширением влияния в сфере трудовых отношений.

Принятие сбалансированного подхода

Лучшие профсоюзы объединяют в своей деятельности защиту социальных и профессиональных прав. Профессиональные вопросы – такие, как качество журналистики, независимость, цензура, равенство, этика и свобода СМИ, – могут стать значимыми факторами для привлечения новых членов, особенно в условиях борьбы за доминирование ценностей демократии. Но главным образом профсоюзы становятся сильнее и значимее для своих членов тогда, когда они могут улучшать их качество жизни и условия труда.

КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

(извлечения)

Статья 12

1. В Республике Казахстан признаются и гарантируются права и свободы человека в соответствии с Конституцией.

2. Права и свободы человека принадлежат каждому от рождения, признаются абсолютными и неотчуждаемыми, определяют содержание и применение законов и иных нормативных правовых актов.

Статья 23

1. Граждане Республики Казахстан имеют право на свободу объединений. Деятельность общественных объединений регулируется законом.

2. Военнослужащие, работники органов национальной безопасности, правоохранительных органов и судьи не должны состоять в партиях, профессиональных союзах, выступать в поддержку какой-либо политической партии.

Статья 24

1. Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

2. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.

3. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

4. Каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск....

Статья 28

1. Гражданину Республики Казахстан гарантируется минимальный размер заработной платы и пенсии, социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и по иным законным основаниям.

2. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

...

Статья 39

1. Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только законами и лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав

и свобод человека, здоровья и нравственности населения.

2. Признаются неконституционными любые действия, способные нарушить межнациональное согласие.

3. Не допускается ни в какой форме ограничение прав и свобод граждан по политическим мотивам. Ни в каких случаях не подлежат ограничению права и свободы, предусмотренные статьями 10, 11, 13-15, пунктом 1 статьи 16, статьями 17, 19, 22, пунктом 2 статьи 26 Конституции.

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН О профессиональных союзах

Глава 1 Общие положения

Статья 1. Профессиональные союзы в Республике Казахстан

Профессиональные союзы в Республике Казахстан (профсоюзы) это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов и улучшения условий труда.

Статья 2. Законодательство Республики Казахстан о профессиональных союзах

1. Законодательство Республики Казахстан о профессиональных союзах основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Закона и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

2. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Законом, то применяются правила международного договора.

Статья 3. Особенности применения настоящего Закона в отдельных сферах

Особенности применения настоящего Закона в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан, органах внутренних дел, национальной безопасности определяются законодательством Республики Казахстан об этих формированиях.

Положения настоящего Закона применяются к иностранным гражданам и лицам без гражданства, проживающим и работающим в Республике Казахстан, а также могут применяться к гражданам Республики Казахстан, работающим в порядке командирования за пределами республики.

Статья 4. Свобода создания профессиональных союзов

Граждане Республики Казахстан имеют право

объединяться в профессиональные союзы.

Профессиональные союзы создаются на основе равноправия их членов. Количество профессиональных союзов, создаваемых в рамках одной профессии (групп профессий), не ограничивается.

Всем профессиональным союзам предоставляются равные правовые возможности. Воспрепятствование созданию профессионального союза, а равно противодействие его деятельности преследуются по закону.

Статья 5. Принципы создания и взаимоотношения профессиональных союзов

Профессиональные союзы создаются по производственно - отраслевому принципу. Внутренняя структура профессионального союза определяется его уставом.

Профессиональные союзы могут на добровольных началах создавать объединения союзов по производственному (отраслевому), территориальному и иным принципам, а также вступать в них, заключать друг с другом временные и постоянные договоры и соглашения, проводить совместные акции и мероприятия.

Статья 6. Международные связи профессиональных союзов Республики Казахстан

Профсоюзы в соответствии с уставными целями и задачами вправе сотрудничать с профсоюзными организациями других стран, вступать в международные профсоюзные объединения и организации, заключать с ними, а также с зарубежными профессиональными

союзами договоры и соглашения.

Статья 7. Запрещение дискриминации граждан по признаку принадлежности к профессиональным союзам

Принадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантируемых законодательством. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причине принадлежности работника к определенному профсоюзу, вступлением или выходом из него.

Глава 2

Образование профессиональных союзов, прекращение их деятельности

Статья 8. Образование профессионального союза

Профессиональный союз создается по инициативе группы граждан не менее десяти человек, созывающих учредительный съезд (конференцию, собрание), на котором утверждается устав союза и формируются руководящие органы.

Условия и порядок приобретения и утраты членства определяются уставом профессионального союза.

Правоспособность профессионального союза как юридического лица возникает с момента регистрации.

Регистрация профессиональных союзов производится в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об общественных объединениях» и Законом Республики Казахстан «О государственной регистрации юридических лиц и учетной регистрации филиалов и представительств».

Регистрирующий орган не осуществляет контроль за деятельностью профсоюзов.

Статья 9. Прекращение деятельности профессионального союза

Прекращение деятельности профессионального союза осуществляется в порядке, установленном Гражданским кодексом Республики Казахстан и Законом Республики Казахстан «Об общественных объединениях».

Глава 3

Права и гарантии профессиональных союзов

Статья 10. Права профессиональных союзов

Профессиональные союзы имеют право:

представлять и защищать права и интересы своих членов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, общественными организациями, предпринимателями и их объединениями (союзами, ассоциациями), предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах в суде, арбитражном суде, других органах, оказывать им иную правовую помощь, создавать

юридические консультации и другие службы правовой помощи, рассматривать индивидуальные трудовые споры и участвовать в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), заключать соглашения и коллективные договоры;

формировать денежные фонды;

обжаловать в суд акты органов государственного управления, ущемляющие права и законные интересы членов профсоюза;

обращаться в органы государственной власти и управления об отмене полностью или частично либо изменении принятых ими правовых актов, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза;

ходатайствовать перед прокуратурой об опротестовании правовых актов, находящихся в сфере прокурорского надзора, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза, о возбуждении дел против лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, трудовое законодательство Республики Казахстан;

осуществлять общественный контроль в пределах предоставленных законодательством прав за соблюдением трудового, жилищного и пенсионного законодательства, законодательства о профсоюзах в отношении своих членов и требовать устранения выявленных нарушений;

принимать участие в пересмотре натурально-вещественной структуры и состава минимального потребительского бюджета и его отдельных потреби-

тельских корзин, в пересмотре оплаты труда, пенсий и пособий в зависимости от роста цен;

посещать в лице своих представителей предприятия и рабочие места членов своего профсоюза;

представлять и защищать социально-экономические права и интересы трудовых коллективов в соответствии с их поручением, заключать от их имени коллективные договоры;

организовывать и проводить в установленном законом порядке собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, забастовки; заниматься издательской деятельностью, освещать свою деятельность в печати и других средствах массовой информации, на предприятиях;

на собственность;

осуществлять производственную и хозяйственную деятельность.

Государство осуществляет защиту прав и интересов профсоюзов и устанавливает гарантии их деятельности. Законодательством Республики Казахстан, соглашениями и договорами с работодателями могут устанавливаться иные права профессиональных союзов.

Порядок реализации полномочий профсоюзов определяется соответствующим Законодательством и уставом профсоюза.

Статья 11. Защита трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза

Права профсоюзов в области условий и оплаты

труда, охраны труда и безопасности на производстве, занятости, жилищных условий, социального страхования и охраны здоровья работников, пенсионного обеспечения регулируются соответствующим законодательством Республики Казахстан.

Профессиональный союз защищает трудовые и социально-экономические права и интересы своих членов путем:

оказания правовой и консультативной помощи при заключении членом профсоюза контракта (договора, соглашения) с работодателем;

обращения в суд с заявлением в защиту прав и охраняемых законом интересов своих членов;

участия в суде при рассмотрении дела;

заклучения с работодателем от имени своих членов договора, соглашения, охватывающего членов профсоюза, а также других членов трудового коллектива, не возражающих принять участие в этом договоре.

В целях защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов профессиональные союзы могут использовать все другие способы, не противоречащие действующему законодательству.

Профсоюз оказывает также помощь семьям своих членов.

Статья 12. Защита прав и интересов трудовых коллективов

По поручению трудового коллектива профсоюз в

лице своего органа может представлять его при заключении коллективного договора с работодателем, осуществляет контроль за его исполнением, предъявляет в суд иски, направленные на защиту прав и интересов трудового коллектива и отдельных его членов, осуществляет другие действия, связанные с реализацией прав трудового коллектива и их защитой.

Ликвидация предприятия, его структурных подразделений, или изменение форм собственности и пользования, полная или частичная приостановка производства по инициативе администрации, собственника влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного уведомления, не менее чем за два месяца, соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов работников.

Статья 13. Осуществление общественного контроля за соблюдением прав членов профсоюза

Профессиональные союзы осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов своих членов, а также других членов трудового коллектива, если решением общего собрания (конференции) этого коллектива профсоюз уполномочен представлять их интересы.

В ходе осуществления проверок представители профсоюзов имеют право доступа на рабочие места своих членов и на получение соответствующей информации от администрации.

Противодействие и воспрепятствование проводимым в этих целях проверкам со стороны работодателя и его администрации преследуются по закону.

Статья 14. Организация и проведение собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, забастовок

Профессиональный союз по поручению трудового коллектива организует и проводит в установленном законом порядке собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, забастовки и другие акции, используя их как средство борьбы за улучшение условий труда, повышение заработной платы, сокращение безработицы, консолидации работников в борьбе за свои трудовые права и социально-экономические интересы, защиты от произвола работодателей, воздействия на государственные органы с целью проведения той социально-экономической политики, которая отвечала бы нуждам членов профсоюза.

Профсоюзы могут объединять свои усилия для проведения совместных акций протеста и проводить такие акции в знак солидарности с другими профсоюзами и группами работников.

Статья 15. Осуществление издательской деятельности

Профессиональные союзы имеют право на свои печатные органы, издательства, иметь в собственности и другие средства массовой информации, за исключением радио и телевидения либо использовать чужие.

Статья 16. Денежные фонды профессиональных союзов

Профессиональные союзы могут формировать за счет собственных и привлеченных средств денежные фонды социально-экономического назначения, предназначенные для финансирования мероприятий, вытекающих из реализации уставных задач и целей профсоюзов.

Статья 17. Участие профсоюзов в формировании социально-экономической политики государства

Профессиональные союзы разрабатывают планы и программы по социальной и экономической защите своих членов, включая программы борьбы с безработицей и обеспечением занятости, защите высвобождаемых работников, мероприятий по установлению прожиточного минимума и его соблюдению, индексации доходов, повышению минимального уровня заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, вносят их в качестве предложений в соответствующие государственные органы.

Статья 18. Гарантии деятельности профессиональных союзов

Государство обеспечивает соблюдение предоставленных профсоюзам прав и гарантирует условия для выполнения ими уставных задач.

Запрещаются любые действия, целью которых является прямо или косвенно подчинить профсоюзы каким-либо органам и организациям или ограничить их в правах, а также препятствующие предусмотрен-

ной законом и уставом (иными основополагающими документами) деятельности профсоюзов.

Органы государственного управления обязаны предоставлять профсоюзным органам информацию по вопросам, связанным с защитой прав своих членов.

Статья 19. Гарантии выборным профсоюзным работникам

Выборные профсоюзные работники не могут быть уволены с работы по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью первой настоящей статьи.

Члены выборных профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов,

президиумов освобождаются от производственной работы.

Условия освобождения и порядок оплаты предусматриваются коллективными договорами и соглашениями.

Глава 4

Профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций

Статья 20. Полномочия профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций

Полномочия профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций определяются настоящим Законом, уставами профессиональных союзов, отраслевыми, региональными соглашениями и коллективными договорами организаций.

Права профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профессионального союза, регулируются Трудовым кодексом Республики Казахстан.

В соответствии с соглашениями и коллективными договорами профсоюзные комитеты и работодатели могут решать в организациях и другие социально-трудовые, экономические вопросы.

Статья 21. Создание материальных условий для деятельности профсоюзных комитетов

Материальные условия профсоюзного комитета определяются на основании коллективного договора или соглашения.

Статья 22. Профсоюзные взносы

Профсоюзные комитеты правомочны собирать профсоюзные взносы по месту работы и учебы без ущерба для деятельности предприятия.

Глава 5

Собственность профессиональных союзов, их хозяйственная и финансовая деятельность

Статья 23. Собственность профессиональных союзов

Собственность профессиональных союзов образуют их предприятия, жилищный фонд, издательства, полиграфическая база, лечебные учреждения, учреждения отдыха, образования, культуры, спортивные, детские и иные учреждения со зданиями и оборудованием, а также другое имущество, приобретенное за счет собственных средств профсоюзов.

Профессиональные союзы владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом и денежными средствами.

Профессиональные союзы не отвечают по обязательствам государства, работодателей, других хозяйствующих субъектов, которые в свою очередь не отвечают по обязательствам профсоюзов.

Собственность профессиональных союзов охра-

няется законом.

Статья 24. Производственная и хозяйственная деятельность профессиональных союзов

Профессиональные союзы в соответствии с законодательством являются юридическими лицами.

Профессиональные союзы и уполномоченные ими органы имеют право осуществлять внешнеэкономическую деятельность, создавать предприятия, культурные, учебные, лечебные, спортивные, спортивно-оздоровительные и другие учреждения, банки, страховые и акционерные общества, участвовать в создании и деятельности совместных предприятий, организовывать и проводить лотереи, благотворительные мероприятия, страхование своих членов, заниматься издательской деятельностью, формировать фонды солидарности, культурно-просветительские и социально-экономические фонды, а также осуществлять иную производственную и хозяйственную деятельность согласно своим целям и задачам, законам Республики Казахстан.

Президент
Республики Казахстан
Н.НАЗАРБАЕВ

9 апреля 1993 года № 2107-ХІІ

ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Правительством Республики Казахстан,
республиканскими объединениями работников
и республиканскими объединениями
работодателей на 2009-2011 годы
(Извлечения)

Мы, полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей (*далее - Стороны*), руководствуясь принципами:

неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан;

социальной ответственности государства, работодателей и работников, взаимного уважения и максимально возможного достижения компромисса их интересов;

солидарной ответственности за реализацию стратегии социально-экономического развития страны и содействия ее практическому осуществлению на местах;

социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

конструктивного взаимодействия в деле обеспечения защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников и работодателей, сохранения согласия и стабильности в обществе,

заключили настоящее Генеральное соглашение на 2009–2011 годы (*далее – Соглашение*), устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на республиканском уровне в 200–2011 годах и совместные действия Сторон по их реализации.

Стороны обязуются способствовать обеспечению необходимых условий для достойного труда и достойной оплаты труда, повышения благосостояния работников и их семей, добиваться увеличения доходов граждан Казахстана, сокращения масштабов бедности за счет проведения в предстоящий период социально-экономической политики, направленной на устойчивое развитие экономики, повышение ее конкурентоспособности, внедрение Национального стандарта качества жизни, расширение возможностей профессионального и карьерного роста работников, обеспечение роста производительности труда и стабильной занятости, совершенствование системы безопасности на рабочих местах.

В области экономической политики

...

5. Принимать участие в реализации:

Государственной программы развития образования на 2005–2010 годы;

Государственной программы реформирования и развития здравоохранения на 2005–2010 годы;

Государственной программы развития сельских

территорий на 2004–2010 годы;

Государственной программы жилищного строительства в Республике Казахстан на 2008–2010 годы;

Государственной программы развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан на 2008–2012 годы;

Концепции перехода Республики Казахстан к устойчивому развитию на 2007–2024 годы;

Программы «Комплекс мер по совершенствованию тарифной политики в сферах естественных монополий» на 2008–2010 годы;

Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006–2016 годы;

Комплекса мер по устойчивому развитию агропромышленного комплекса Республики Казахстан на 2009–2011 годы.

6. В области бюджетно-налоговой политики Стороны исходят из необходимости формирования эффективной бюджетной системы, ее ориентации на стимулирование экономического роста и снижение социального неравенства, повышение эффективности расходования бюджетных средств в рамках четко определенных приоритетов, совершенствования межбюджетных отношений.

7. Обеспечить к 2011 году стратегические задачи: увеличить в 2,2 раза объем валового внутреннего продукта (ВВП) по отношению к 2000 году, а объем ВВП на душу населения довести до 10500 долларов США.

8. В области тарифной политики Стороны ис-

ходят из необходимости соблюдения баланса интересов между производителями услуг и потребителями. При изменении тарифов на услуги естественных монополий придерживаться показателей социально-экономического развития Республики Казахстан в 2009-2011 годах.

...

9. Способствовать повышению производительности труда в отраслях экономики и, соответственно, увеличению в 2009-2011 годах доли заработной платы в ВВП страны.

10. Не увеличивать число официально привлекаемых мигрантов, в целях защиты внутреннего рынка труда, определить квоту на 2009 год не выше уровня 2008 года.

11. В качестве основного противодействия глобальному кризису принимать меры по укреплению реального сектора экономики и финансовых стабилизаторов, реализации плана мероприятий по совершенствованию системы занятости, созданию рабочих мест, росту заработной платы, доходу домашних хозяйств.

12. Активизировать работу по обязательному страхованию от потери работы, дополнить пакет антикризисных мер мероприятиями, направленными на защиту рабочих мест, предоставление гарантий в трудовой и социальной сфере.

Правительство Республики Казахстан принимает на себя обязательства:

...

15. Рассмотреть в установленном законодательством порядке вопрос разработки законопроекта по определению механизма индексации минимального размера заработной платы, в котором, предусматривалась бы необходимость его увеличения опережающими инфляцию темпами.

16. Представлять раз в полугодие в Республиканскую трехстороннюю комиссию по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - РТК) информацию о социально-экономической ситуации в Республике Казахстан.

17. Привлекать представителей республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей к участию в работе межведомственных комиссий, а также в составе рабочих групп Правительства по подготовке и рассмотрению проектов законодательных актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами. Практиковать их рассмотрение на заседаниях РТК.

Республиканские объединения работников принимают на себя обязательства:

...

25. Обеспечивать в отраслевых, региональных соглашениях и коллективных договорах организаций принятие обязательств, предусматривающих ком-

плекс мер, направленных на развитие экономики отрасли и региона, повышение эффективности работы, безопасность и охрану труда, рост производительности труда, социальную защиту прав работников, укрепление дисциплины, порядка и организованности, снижение издержек производства.

Республиканские объединения работодателей принимают на себя обязательства:

26. Участвовать в работе межведомственных комиссий, а также рабочих групп Правительства по подготовке и рассмотрению проектов законодательных актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами.

27. Предусматривать включение в отраслевые, региональные соглашения и коллективных договора обязательств по определению научно обоснованных отраслевых повышающих коэффициентов.

28. Повышать производительность и качество труда за счет внедрения новых методов организации производства, системы менеджмента качества, новых технологий и техники.

...

Трудовые отношения, охрана и безопасность труда

С целью реализации норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда Стороны принимают на себя обязательства:

30. На заседаниях Республиканской, отраслевых и региональных комиссий по социальному партнерству и рабочих групп РТК рассматривать вопросы социально-трудовых отношений, состояния безопасности и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости. По результатам обсуждения выработанные предложения направлять в уполномоченные государственные органы для рассмотрения и практической реализации.

31. Обеспечить реализацию Программы по искоренению наихудших форм детского труда на 2010-2011 годы.

32. Совместно разработать комплекс мероприятий по охране и безопасности труда на 2010-2011 годы.

33. Осуществлять реализацию прав инвалидов в области трудовых отношений путем:

обеспечения беспрепятственного доступа к рабочим местам, на которые потенциально могут претендовать инвалиды (приспособить/построить подъездные пути, пандусы, специальные лифты и другие приспособления для передвижения инвалидов);

обустройства мест общественного пользования на предприятиях, организациях, учреждениях (туалетной комнаты) для свободного их посещения инвалидами;

осуществления постоянного сотрудничества с неправительственными организациями и учебными заведениями по привлечению к работе инвалидов в соответствии с рекомендациями по профессиональной

реабилитации.

Правительство Республики Казахстан принимает на себя обязательства:

34. Осуществлять государственный контроль за соблюдением законодательства в области трудовых отношений, занятости и миграции населения, социальной защиты инвалидов. Проводить комплексные исследования в организациях и отраслях, обеспечить взаимодействие государственных органов, объединений работников и работодателей, общественных инспекторов.

35. При внесении изменений и дополнений в трудовое законодательство Республики Казахстан проводить совместные консультации с республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей.

36. Для реализации норм трудового законодательства по охране и безопасности труда совместно с социальными партнерами рассмотреть вопрос разработки мер экономического стимулирования работодателей, повышающих качество охраны и безопасности труда на предприятиях, не допускающих аварий и несчастных случаев в организациях.

37. Обеспечить применение ратифицированной **Конвенции** Международной организации труда № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве».

Республиканские объединения работников принимает на себя обязательства:

38. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, созданием в организациях безопасных и здоровых условий труда, своевременным и полным возмещением работодателем вреда, причиненного работнику, при выполнении им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

39. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, разработке мер по их предотвращению.

40. Предоставлять бесплатные консультации и правовую помощь работникам – членам профсоюза.

41. Осуществлять в рамках согласительных комиссий рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

42. Проводить обучение профсоюзного актива, общественных инспекторов по вопросам трудового законодательства, охраны и безопасности труда, изучать и распространять положительный опыт работы в этой сфере.

43. Проводить республиканские общественные смотры по безопасности и охране труда, а также конкурсы профессионального мастерства в отраслях, организациях и на предприятиях.

44. Посредством заключения соглашений и коллективных договоров осуществлять работу по организации санаторно-курортного лечения и отдыха ра-

ботников и членов их семей, проведению спортивно-массовых мероприятий для пропаганды здорового образа жизни.

45. На основе консультаций с работодателями обеспечить разработку рекомендаций по совершенствованию практики заключения соглашений и коллективных договоров, предусматривать в них проведение технических мероприятий по безопасности и охране труда с обязательным их финансированием, предоставление общественным инспекторам необходимых возможностей и условий для выполнения возложенных на них обязанностей.

46. В свете общереспубликанской акции «Заключите коллективный договор» принимать участие в организации конкурса по социальной ответственности бизнеса «Парыз».

Республиканские объединения работодателей принимают на себя обязательства:

47. Создавать безопасные условия труда на рабочих местах, соответствующих законодательству Республики Казахстан, национальным и международным стандартам по системам управления охраной труда.

48. Обеспечить проведение аттестации производственных объектов организаций по условиям труда. Разработанный по результатам аттестации план мероприятий по улучшению условий безопасности труда в организации подлежит обязательному исполнению.

49. Обеспечить работнику возмещение вреда в порядке и условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

50. Проводить республиканские общественные смотры по безопасности и охране труда, а также конкурсы профессионального мастерства в отраслях, организациях и на предприятиях.

51. Посредством заключения соглашений и коллективных договоров осуществлять работу по организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей, проведению спортивно-массовых мероприятий для пропаганды здорового образа жизни.

Социальная защита

В целях социальной защиты работающих граждан, реализации их права на достойный труд Стороны принимают на себя следующие обязательства:

52. Принять меры по улучшению качества жизни инвалидов, усилению их социальной поддержки и созданию условий для их действенной интеграции в общество.

53. Обеспечить выполнение норм Трудового Кодекса по социальной защите работников, труд которых связан с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, и выработать соответствующие предложения.

В рамках переговоров по заключению отраслевых соглашений и коллективных договоров рассматривать

вопросы увеличения месячного пособия по временной нетрудоспособности для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда.

54. Продолжить совместную работу по обеспечению долгосрочной финансовой стабильности и надежности многоуровневой системы социального обеспечения, основанной на распределении ответственности между государством, работодателем и работником.

55. Продолжить работу по рассмотрению вопроса замены добровольных профессиональных пенсионных взносов на обязательные профессиональные пенсионные взносы.

56. Предусматривать в договорах приватизации государственных предприятий обязательное включение пунктов (обязательств), предусматривающих решение социальных вопросов.

57. В целях повышения уровня пенсионного обеспечения граждан ежегодно рассматривать на РТК вопросы дальнейшего развития пенсионной системы.

58. Осуществить комплекс мер по внедрению Национального стандарта качества жизни.

59. Принимать меры по стимулированию и развитию добровольного медицинского страхования.

60. Реализовывать меры, направленные на упрощение процедуры получения гражданами кредитных ресурсов в форме ипотечных, образовательных, по-

требительских кредитов.

61. Проводить работу по совершенствованию механизма обязательного страхования гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

62. Способствовать решению вопросов осуществления государственной поддержки, в том числе финансирования, объектов социально-культурной сферы (культурно-досуговых организаций), оздоровление населения путем привлечения к занятиям спортом.

63. Принимая во внимание Свод практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ-СПИД» в сфере труда, продолжить совместную работу по профилактике ВИЧ-СПИДа на рабочих местах.

Республиканские объединения работодателей принимают на себя обязательства:

64. Принять в 2009–2010 годах действенные меры для погашения работодателями образовавшейся за истекшие годы задолженности по обязательным пенсионным отчислениям.

Заработная плата, доход и уровень жизни населения

Стороны считают необходимым разработать и реализовать комплекс мер, направленных на рост

доходов и повышение уровня жизни населения, и принимают на себя следующие обязательства:

65. Проводить согласованную политику, направленную на рост доходов населения.

Вносить на рассмотрение РТК предложения по совершенствованию методики определения величины прожиточного минимума.

66. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и оплату отпусков работникам.

67. Включать в отраслевые соглашения размеры повышающих отраслевых коэффициентов для работников соответствующей отрасли.

Правительство Республики Казахстан принимает на себя обязательства:

68. Осуществить комплекс мер по реформированию системы оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий, направленных на повышение уровня оплаты их труда, включая разработку механизма индексации их заработной платы с учетом международного опыта.

69. Осуществить в 2009 году подготовку материалов для ратификации Конвенции Международной организации труда № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», № 95 «Об охране заработной платы», № 131 «Об установлении минимальной заработной платы».

70. Продолжить работу по внедрению дифферен-

цированной системы оплаты труда работников системы здравоохранения.

Республиканские объединения работников принимают на себя обязательства:

71. Добиваться через заключаемые соглашения и коллективные договора обеспечения прав работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы в соответствии с ростом производительности труда в организациях.

72. Принимать участие в проводимой государственными органами работе по совершенствованию организации труда и системы оплаты труда, обеспечивающих повышение квалификации работников, рост производительности труда и устойчивое развитие экономики.

73. Принимать участие в работе по переходу на новые системы оплаты труда, обеспечивающие гарантированный уровень оплаты труда в бюджетной сфере. Содействовать законодательному оформлению минимальных государственных социальных стандартов.

74. Принимать меры по включению в соглашения и коллективные договора обязательств, обеспечивающих меры по защите материальных прав работников в случае неплатежеспособности работодателя.

Республиканские объединения работодателей принимают на себя обязательства:

75. Рассматривать вопросы повышения заработной платы на переговорах с работниками и иными

уполномоченными работниками лицами и организациями.

76. Не допускать образования задолженности по заработной плате и обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды, социальным отчислениям в Государственный фонд социального страхования.

77. Не допускать различий в размерах заработной платы между иностранными и отечественными работниками при выполнении аналогичных работ и соответствующей квалификации.

Конкурентоспособность рынка труда и устойчивая занятость

Стороны, признавая своей целью на предстоящий период повышение конкурентоспособности рынка труда и устойчивой занятости населения, считают необходимым объединить усилия в решении задач по легализации рынка труда и трудовой миграции, повышения качества и создания новых рабочих мест, сохранения и развития кадрового потенциала, создания эффективной системы развития трудовых ресурсов и принимают на себя следующие обязательства:

78. Осуществить выполнение Плана мероприятий по совершенствованию системы занятости населения Республики Казахстан на 2008-2010 годы.

79. Содействовать осуществлению мер, направленных на создание и сохранение рабочих мест в

сельском хозяйстве, в том числе на развитие лизинга техники и оборудования, микрокредитования на селе, стимулирование создания сельскохозяйственных кооперативов.

80. Ежегодно рассматривать на РТК выполнение мероприятий по реализации политики устойчивой занятости населения, осуществлению миграционной политики.

81. В соответствии с потребностями экономики выработать и реализовать комплекс мер по созданию и расширению системы профессионально-технического образования, уделяя особое внимание подготовке квалифицированных рабочих по техническим, строительным и сельскохозяйственным специальностям. В целях обеспечения отраслей экономики квалифицированной отечественной рабочей силой и установления устойчивой и тесной взаимосвязи профессионального образования с рынком труда:

подготовить в 2009 году предложения по созданию базы и методики прогнозирования потребностей в рабочих и специалистах по видам экономической деятельности и в региональном разрезе для формирования контингента обучающихся в организациях технического и профессионального образования;

разработать с участием объединений работодателей прогноз потребностей на трехлетний период в рабочей силе в разрезе региональной и профессионально-квалификационной структуры.

82. Содействовать совершенствованию механизма

временной занятости подростков и молодежи, в том числе в структурах малого и среднего бизнеса.

83. Разрабатывать на основе взаимных консультаций рекомендации по принятию необходимых мер в случаях массового высвобождения работников.

Правительство Республики Казахстан принимает на себя обязательства:

84. Обеспечить взаимодействие государственных органов, объединений работников и работодателей по соблюдению законодательства о занятости населения и принципа защиты национального рынка труда.

85. На основе анализа прогнозных данных о потребности в рабочей силе формировать с участием объединений работодателей государственный образовательный заказ на подготовку специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием.

86. Обеспечить меры по выполнению «Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2007-2015 годы».

87. Принять меры по реализации Программы «Нұрлы көш» на 2009–2011 годы.

88. Продолжить работу по регулированию трудовой миграции, а также усилить государственный контроль по предотвращению нелегального найма иностранных работников.

Республиканские объединения работников принимают на себя обязательства:

89. Осуществлять в средствах массовой информа-

ции (далее - СМИ) пропаганду профессий и специальностей, подготовка которых ведется в недостаточной мере, с учетом требований рынка труда.

90. Осуществлять поддержку работников, проходящих в организациях стажировку или практику.

91. Совместно с работодателями предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в соответствии с требованиями рынка труда. Проводить конкурсы на лучшую организацию работы с персоналом и «Лучший по профессии».

Республиканские объединения работодателей принимают на себя обязательства:

92. Проводить работу по сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, повышению эффективности использования действующих и созданию новых рабочих мест за счет новых производств.

93. Разработать и осуществить меры по предотвращению нелегального найма казахстанских работников.

94. Организовывать мероприятия по презентации востребованных профессий и специальностей, в том числе проведение ярмарок вакансий, Дней открытых дверей, Дней карьеры, встреч с работодателями для молодежи и выпускников организаций образования.

95. Активизировать работу по созданию социальных рабочих мест, предназначенных для социально уязвимых слоев населения и специальных рабочих мест для инвалидов.

96. Отдавать предпочтение казахстанским специалистам при равных условиях и предпринимать меры по постепенной замене иностранных специалистов казахстанскими специалистами.

97. Принять меры по установлению более тесного взаимодействия и сотрудничества организаций технического и профессионального образования и работодателей в части организации учебного процесса, прохождения практики и трудоустройства выпускников.

98. Создать и развить систему внутрипроизводственного обучения работников, учитывающую повышение квалификации и переподготовку высвобождаемых работников, опережающую профессиональное обучение молодежи, возродить систему наставничества в организациях по передаче опыта молодежи.

99. Создавать и совершенствовать материально-техническую базу для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

100. Избегать мер, способствующих массовому высвобождению работников в процессе реструктуризации организаций.

101. Осуществлять в СМИ пропаганду профессий и специальностей, подготовка которых ведется в недостаточной мере с учетом требований рынка труда.

Социальная ответственность бизнеса

В целях внедрения принципов Глобального договора ООН по социальной ответственности бизнеса, формирования высокой культуры корпоративного гражданства в Казахстане, социального партнерства и эффективной благотворительной практики, как у международных, так и у отечественных компаний, поднятия престижа значимости социальных проектов, Стороны принимают на себя следующие обязательства:

102. Осуществить выполнение соглашений, меморандумов, заключенных между Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и социально ориентированными бизнес – структурами Казахстана.

103. Определить приоритетные направления социальных программ, добровольно осуществляемых отечественными и иностранными компаниями при условии исключения нанесения ущерба корпоративным интересам.

104. Разработать систему внедрения международных стандартов социальной отчетности бизнеса и рекомендаций Глобальной инициативы по отчетности GRI.

105. Противодействовать всем формам коррупции.

Правительство Республики Казахстан принимает на себя обязательства:

106. Разработать предложения по стимулированию и внедрению программ корпоративной социальной ответственности, реализуемых компаниями.

Республиканские объединения работодателей принимают на себя обязательства:

107. Развивать корпоративную культуру организации.

108. Укреплять отношения с профсоюзами и участвовать совместно с органами исполнительной власти и профсоюзами в разработке и реализации социальных проектов и программ.

109. Осуществлять работу со СМИ по формированию общественного мнения относительно социальных инвестиций бизнеса и примерам успешного социального партнерства.

110. Поддерживать свободу объединений и признавать право на заключение коллективных договоров.

111. Предпринимать меры, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.

112. Разработать предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство с целью дальнейшего совершенствования отношений государства и бизнеса в сфере социальной ответственности и стимулирования компаний, занимающихся вопросами корпоративной социальной от-

ветственности.

113. Внести предложения в Правительство по совершенствованию нормативной правовой базы, стимулирующей работодателей на создание и формирование новых рабочих мест.

114. Обеспечить условия, способствующие повышению производительности труда через организацию мероприятий по повышению квалификации и обучению работников (оплата учебных отпусков, стипендий, организация тренингов и других образовательных мероприятий).

115. Рассматривать с участием представителей работников вопросы обеспечения жильем, кредитами, безвозмездных субсидий, аренды жилья.

116. С целью поднятия корпоративного духа коллектива предусматривать проведение культурно-массовых мероприятий, а также организацию отдыха и развлечений в выходные и праздничные дни.

117. Проводить статистический учет расходов на содержание рабочей силы.

Обеспечение прав и гарантий трудящихся женщин и рабочей молодежи

В целях реализации принятых Конгрессом трудящихся женщин рекомендаций Стороны принимают на себя следующие обязательства:

118. Реализовать комплекс мер, направленных на обеспечение охраны материнства и детства, социаль-

ной поддержки женщин. Принять меры по решению гендерных проблем в сфере социально-трудовых отношений, ликвидации дискриминации трудящихся женщин.

119. Подготовить материалы для ратификации Конвенции Международной организации труда № 103 «Об охране материнства» в 2009-2010 гг.

120. При заключении региональных, отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях рассмотреть:

соблюдение прав и гарантий трудящихся - женщин с целью гибкого регулирования вопросов, связанных с социально-правовой защищенностью данной категории работников;

обязательные профилактические осмотры работающих женщин;

разработку и осуществление программ по обучению молодежи в учебных заведениях республики за счет средств работодателя;

выделение нуждающимся женщинам средств для подготовки детей к школе и учреждениям дошкольного воспитания;

вопрос организации отдыха детей работников.

121. Принимать участие в реализации республиканской программы, направленной на осуществление государственной молодежной политики, решение задач по обеспечению социальных прав молодежи в области труда, образования и охраны здоровья, создание условий для самореализации социально-

экономических потребностей молодежи, поддержку и стимулирование позитивной общественной молодежной инициативы.

Социальное партнерство

В целях дальнейшего развития социального партнерства, повышения его эффективности, укрепления социального диалога Стороны принимают на себя следующие обязательства:

122. Продолжить совместную работу по реализации Национальной программы Достойного труда в Республике Казахстан на 2007-2009 гг. и принять участие в разработке новой Программы.

123. В свете общереспубликанской акции «Заключите коллективный договор» повысить эффективность и действенность социального диалога по заключению коллективных договоров в организациях.

124. Провести серию «круглых столов», семинаров по вопросам социального партнерства с участием представителей региональных и отраслевых комиссий по социальному партнерству с приглашением представителей Международной организации труда.

125. Заслушивать на заседаниях РТК отчеты руководителей центральных и местных исполнительных органов, отраслевых и региональных комиссий по социальному партнерству о проводимой работе по заключению соглашений и коллективных договоров, решению социально-трудовых и связанных с ними

экономических проблем.

126. Продолжить совместную работу по социальному партнерству, включающую в себя:

применение механизма распространения соглашений всех уровней на работодателей и работников;

внесение изменений в трудовое, административное, уголовное законодательство Республики Казахстан в части повышения ответственности работодателей за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров и соглашений, решений комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, умышленные действия по воспрепятствованию деятельности профсоюзов и ликвидации профсоюзных организаций.

127. Обеспечить реализацию мер, направленных на:

обеспечение консолидации общества, социальной стабильности и общественного согласия;

дальнейшее развитие конструктивных взаимоотношений между представителями органов исполнительной власти, работодателей и профсоюзов и иными уполномоченными работниками лицами и организациями на всех уровнях;

повышение статуса и роли трехсторонних комиссий, эффективности и действенности социального партнерства на всех его уровнях;

повышение ответственности каждого работодателя за реализацию принятых в соглашениях и коллек-

тивных договорах обязательств;

вовлечение иностранных компаний, осуществляющих деятельность в Казахстане к работе трехсторонних комиссий, заключению коллективных договоров;

соблюдение прав и интересов работников в трудовых отношениях.

128. Принять меры по усилению работы, направленной на ассоциирование работодателей и работников в объединения и организации в целях заключения соглашений и коллективных договоров на всех уровнях.

Правительство Республики Казахстан принимает на себя обязательства:

129. Подготовить предложения по разработке перечня и порядка присвоения почетных званий, знаков отличий и грамот в целях поощрения работников за особые трудовые заслуги и предпринимателей за достижения в сфере развития социально ответственного бизнеса.

...

131. Представлять профсоюзным объединениям и объединениям работодателей аналитический материал, необходимый для проведения коллективных переговоров.

132. Включать в консультативно-совещательные органы министерств и ведомств представителей соответствующих профсоюзных органов по согласованию при рассмотрении вопросов, касающихся работ-

ников, за исключением правоохранительных органов, а также их территориальных подразделений.

Республиканские объединения работников принимают на себя обязательства:

133. Информировать членские организации о выполнении Правительством Республики Казахстан намеченных программ, а также принимаемых мерах по решению вопросов трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений, реализации законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

134. Оказывать содействие представителям работников всех уровней по ведению коллективных переговоров, разработке и заключению отраслевых, региональных соглашений и коллективных договоров.

135. Проводить с профсоюзным активом организаций семинары-совещания, «круглые столы» по регулированию социально-трудовых отношений, дальнейшему развитию социального партнерства, заключению соглашений и коллективных договоров.

Республиканские объединения работодателей принимают на себя обязательства:

136. Создавать необходимые условия для свободной деятельности представителей работников на предприятиях и в организациях в соответствии с ратифицированными Казахстаном Конвенциями Международной Организации Труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предпри-

ятиях и предоставляемых им возможностях», соблюдать права профсоюзов в соответствии с трудовым законодательством, не препятствовать безналичной уплате членских взносов на основании письменного заявления работников-членов профсоюза и перечислению удержанных сумм на счета профсоюзов.

137. Осуществить комплекс мер по активизации деятельности работодателей, в том числе и иностранных, ассоциирования их в союзы, объединения, для представления своих интересов и участия в работе соответствующих комиссий по социальному партнерству.

138. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

Действие Соглашения и контроль за его выполнением

С целью координации выполнения Сторонами положений данного Соглашения Стороны договорились о нижеследующем:

139. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим приоритетные направления и необходимые действия по проведению согласованной социально-экономической политики в Республике Казахстан на 2009-2011 годы.

140. По предложению одной из Сторон в Согла-

шение могут быть внесены изменения и дополнения по взаимному согласию Сторон. Изменения и дополнения оформляются отдельными протоколами и вступают в силу со дня подписания.

141. Обязательства Сторон по Соглашению и рекомендации (решения) РТК должны быть максимально учтены при заключении региональных (областных, городских, районных), отраслевых соглашений и коллективных договоров.

142. Объединения работодателей и работников, одобряющие и принимающие положения Соглашения, для присоединения к нему должны в письменной форме представить в уполномоченный государственный орган по труду уведомление о принятии на себя обязательств по его исполнению.

143. Генеральное соглашение на последующие годы заключается не позднее 20 декабря 2011 года, отраслевые и региональные соглашения – не позднее февраля 2012 года.

Объединения работодателей и работников будут принимать необходимые меры для обеспечения заключения коллективных договоров не позднее марта месяца соответствующего года.

144. В период действия и при условии выполнения обязательств настоящего Соглашения республиканские объединения работников, подписавшие Соглашение, не будут проводить акций протеста без предварительного рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций между Сторонами на соответ-

ствующих уровнях и РТК.

145. Каждая из Сторон в месячный срок после подписания Соглашения разрабатывает и представляет на утверждение в РТК план мероприятий по реализации принятых обязательств с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов РТК.

146. Рекомендации (решения) РТК являются формой реализации настоящего Соглашения.

147. Контроль за ходом выполнения Генерального соглашения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Положением о Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений и Правилами по разработке и заключению Генерального соглашения.

148. Рабочая группа РТК готовит информацию о ходе выполнения Соглашения. РТК ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

149. В целях освещения деятельности Республиканской трехсторонней комиссии и хода реализации Соглашения Стороны обеспечивают регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства и проблемам социально-трудовых отношений в Республике Казахстан.

150. Соглашение заключено на 2009–2011 годы и действует до заключения нового Соглашения.

151. Текст Соглашения в двухнедельный срок

публикуется в республиканских печатных изданиях «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда».

Совершено в городе Астане 12 декабря 2008 года в 9 экземплярах на государственном и русском языках. У каждого из участников подписания находится по одному экземпляру Соглашения.

Настоящее Генеральное соглашение подписали:
От Правительства Республики Казахстан:

Заместитель
Премьер-Министра
Республики Казахстан
Шукеев У.Е.

Министр труда и социальной защиты
населения Республики Казахстан
Сапарбаев Б.М.

От республиканских объединений работников:

Председатель Федерации профсоюзов
Республики Казахстан
Мукашев С.О.

Президент Конфедерации труда
Казахстана
Абдрахманов С.А.

От республиканских объединений работодателей:

Председатель правления
Конфедерации работодателей
Республики Казахстан
Байкенов К.К.

Председатель Национальной
экономической палаты Казахстана
«Союз «Атамекен»
Перуашев А.Т.

Вице-Президент Евразийской
промышленной ассоциации

Макаров А.И.

Президент Союза
товаропроизводителей и
экспортеров Казахстана

Радостовец Н.В.

ТИПОВОЙ УСТАВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ЖУРНАЛИСТОВ (...)

1. Общие положения

1.1. Профессиональный Союз Журналистов (...), в дальнейшем именуемый Профсоюз, является добровольным профессиональным объединением работников средств массовой информации, издательств, предприятий, учреждений и организаций, связанных с деятельностью СМИ, студентов журналистских факультетов, создаваемый для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.

Профсоюз действует на территории (...) в соответствии с Конституцией и законодательством (...), общепризнанными нормами международного права, журналистского движения, настоящим Уставом.

Профсоюз независим в своей деятельности от органов государственной власти, местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и движений, иных

общественных объединений. Им не подотчетен и неподконтролен.

Взаимоотношения с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и местного самоуправления Профсоюз строит на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

Вмешательство органов государственной власти и местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность Профсоюза, которое может повлечь за собой ограничение прав Профсоюза или воспрепятствовать законному осуществлению его уставной деятельности, запрещается.

Профсоюз вправе в установленном порядке добиваться отмены решений, принимаемых органами государственной власти, местного самоуправления, если они нарушают социально-трудовые права журналистов.

2. Цели и задачи профсоюза

2.1 Главная цель Профсоюза:

- представлять интересы и защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза и профсоюзных организаций перед работодателями, в государственных, судебных органах и общественных организациях.

2.2 Основные задачи Профсоюза:

-защита чести и достоинства, профессиональной

репутации работников СМИ;

- организация обучения и повышения квалификации членов Профсоюза;

- обеспечение роста и гарантий выплаты заработной платы, повышения ее доли в стоимости продукции, услуг;

- улучшение условий труда, быта и отдыха, социального обеспечения членов Профсоюза;

- защита прав и интересов членов Профсоюза и их организаций.

2.3. Профсоюз через свои выборные органы в соответствии с действующим законодательством (...) выполняет следующие функции:

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства (...);

- ведет переговоры и заключает коллективные договоры и соглашения;

- заботится об обеспечении безопасных и здоровых условий труда;

- участвует в разработке стандартов безопасности труда, правил и норм охраны труда;

- заботится о профессиональной подготовке членов Профсоюза, повышении их квалификации, экономических и правовых знаний;

- организует семинары и конференции для членов Профсоюза;

- разрабатывает и издает учебные и методические материалы, пособия и распространяет их;

- принимает участие в формировании социальных

программ;

- организует и проводит в соответствии с законодательством (...) собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, забастовки и другие коллективные акции в защиту интересов членов Профсоюза;

- осуществляет профсоюзный контроль за использованием средств государственных фондов социальной защиты и принимает участие в управлении ими, создает свои системы социального страхования и социального обеспечения;

- организует кассы взаимопомощи, страховые фонды, банки и предоставляет ссуды из профсоюзных средств;

- организует и способствует жилищному и культурно-бытовому строительству, созданию учреждений здравоохранения, реализации мероприятий по охране окружающей среды;

- участвует в избирательных кампаниях по выборам органов государственной власти и местного самоуправления - в порядке установленном законодательством (...);

- выступает с предложениями по законопроектам и проектам иных нормативных правовых актов, касающихся вопросов социально-трудовых отношений;

- активно участвует в двух- и трехсторонних органах, реализующих принципы социального партнерства;

- может иметь печатные органы, иные средства массовой информации, издательства, полиграфиче-

ские предприятия;

- реализует иные полномочия, предусмотренные действующим законодательством.

2.4 Профсоюз приобретает право юридического лица в соответствии с законодательством (...), обладает обособленным имуществом, имеет самостоятельный баланс, расчетные и другие счета в учреждениях банков, круглую печать, штампы и бланки со своим наименованием, эмблему и другие реквизиты, утвержденные и зарегистрированные в установленном порядке.

Местонахождение руководящего органа Профсоюза – (...).

3. Членство в профсоюзе

3.1. Членами Профсоюза А могут быть - признающие и выполняющие настоящий Устав:

- работники средств массовой информации, издательств, предприятий, учреждений и организаций, связанных с деятельностью СМИ, независимо от их ведомственной принадлежности, организационно-правовой формы или формы собственности;

- журналисты, работающие на индивидуальной основе на территории (...);

- граждане (...), получающие доход от журналистской деятельности;

- студенты журналистских факультетов;

- журналисты, вышедшие на пенсию и временно неработающие.

3.2. Вопрос о приеме в члены Профсоюза решается на основе персонального заявления, поданного в письменной форме в первичную или территориальную профсоюзную организацию, а также непосредственно в Правление профсоюза.

3.3. Вопрос о выходе из членов Профсоюза решается на основе письменного заявления о выходе.

3.4. Меры предупреждения и исключения из Профсоюза за непристойные действия осуществляют первичные и территориальные организации, а также Правление.

3.5. Член Профсоюза имеет право на письменное объяснение своих действий с обжалованием решения об исключении в высших органах Профсоюза.

3.6. Член Профсоюза вправе являться членом иных общественных объединений и творческих союзов.

4. Права и обязанности членов профсоюза

4.1. Член Профсоюза имеет право:

- избирать и быть избранным в выборные органы Профсоюза;

- свободно обсуждать на съездах, конференциях, собраниях, заседаниях комитетов, советов и комиссий, а также в печати и иных средствах массовой информации все вопросы деятельности Профсоюза, вносить предложения, открыто высказывать и отстаивать свое мнение;

- обращаться во все органы Профсоюза за защитой и поддержкой гражданских прав и профессио-

нальных интересов и получать ответы на свои обращения;

- освобождаться от уплаты членских взносов во время болезни и безработицы;

- состоять членом кассы взаимопомощи;

- принимать участие в работе контрольно-ревизионных органов Профсоюза.

4.2. Член Профсоюза обязан;

- выполнять требования настоящего Устава;

- уплачивать членские взносы в установленном размере и в установленные сроки;

- давать информацию о себе, своих доходах и условиях работы.

5. Организационное строение профсоюза

5.1. Деятельность Профсоюза строится на основе привлечения лиц наемного труда для решения правовых и социально-экономических вопросов.

5.2. Профсоюз создается и организует свою деятельность на основе принципов:

- добровольности, коллегиальности, равноправия, законности;

- гласности и обязательности выполнения решений высших органов членами Профсоюза;

5.3 Первичные организации создаются по профессиональному, профессионально-производственному, профессионально-территориальному принципу. Территориальные организации объединяют первичные профсоюзные организации в соответствии с административно-территориальным делением (...).

6. Первичные и территориальные профсоюзные организации

6.1. Первичные профсоюзные организации состоят из членов ПрофсоюзаА, работающих в одном органе СМИ по месту расположения (газете, журнале, информационном агентстве, телерадиокомпании, пресс-клубе, пресс-центре, журналистских объединениях или союзах и т.п.).

6.2. Первичные профсоюзные организации, создающиеся на собрании трудового коллектива органа СМИ, должны иметь в своем составе не менее трех членов. Решение о создании первичной организации направляется в десятидневный срок в Правление Профсоюза для регистрации.

6.3. Первичная организация по решению своего высшего органа может выйти из состава Профсоюза.

6.4. Первичная организация самостоятельно определяет свою структуру и характер деятельности в пределах настоящего Устава. Деятельность первичных организаций Профсоюза осуществляется на основании настоящего Устава, а также типовых Положений или своих уставов, не противоречащих настоящему Уставу, приобретаая в установленном законом порядке статус юридического лица.

6.5. Высшим органом первичной организации является профсоюзное собрание, собираемое по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

6.6. Собрание правомочно обсуждать любые вопросы и выносить по ним решения, если на собрании

присутствует не менее 2/3 членов Профсоюза.

6.7. В период между собраниями деятельностью организации руководит координатор, рекомендованный собранием первичной организации и утверждаемый Правлением Профсоюза.

6.8. Координатор первичной профсоюзной организации представляет интересы своих членов в отношениях с работодателями, государственными, судебными органами и общественными организациями.

6.9. Выполняя уставные задачи, координатор ведет переговоры и заключает коллективные договоры и соглашения от имени работников, контролирует соблюдение трудового законодательства, норм производственной санитарии, охраны труда и техники безопасности.

6.10. В своей работе координатор подотчетен собранию первичной организации и Правлению Профсоюза.

6.11. Первичные организации объединяются в территориальные (областные и столичную) профсоюзные организации в соответствии с административно-территориальным делением (...)

6.12. Деятельность территориальных организаций Профсоюза осуществляется на основании настоящего Устава, а также своих уставов, не противоречащих настоящему Уставу, приобретая в установленном законном порядке статус юридического лица.

6.13. Высшим руководящим органом территориальных профсоюзных организаций является конфе-

рeнция, созываемая не реже одного раза в полгода. Она правомочна при участии в ней не менее половины делегатов, направленных от первичных организаций.

6.14. Руководство текущей деятельностью территориальной организации осуществляет Совет, утверждаемый Правлением Профсоюза из числа лиц, рекомендованных территориальной конференцией. Совет избирает из своего состава председателя Совета.

7. Высшие и исполнительные органы профсоюза

7.1. Высшим органом Профсоюза является Съезд. Съезд созывается Правлением Профсоюза не реже одного раза в 4 года. Внеочередной Съезд созывается Правлением по собственной инициативе или по требованию не менее одной трети территориальных организаций. О созыве и основных вопросах повестки дня Съезда объявляется не позднее, чем за три месяца до Съезда.

7.2. Норма представительства устанавливается Правлением Профсоюза.

7.3. Члены Правления, не избранные делегатами Съезда, участвуют в его работе с совещательным голосом.

7.4. Съезд:

- заслушивает отчеты Правления и Ревизионной Комиссии Профсоюза, принимает по ним решения;
- утверждает изменения и дополнения, вносимые

в Устав;

- определяет основные направления деятельности Профсоюза, рассматривает важнейшие вопросы профсоюзной деятельности;

- решает вопросы о реорганизации и ликвидации Профсоюза;

- избирает состав Правления и Ревизионной Комиссии сроком на 4 года;

- может принять к рассмотрению и решить любой вопрос деятельности Профсоюза.

7.5. Съезд правомочен проводить заседания и принимать решения, если на нем присутствует более половины уполномоченных от территориальных организаций.

7.6. Решения Съезда принимаются простым большинством голосов зарегистрированных делегатов. Решения по вопросам о внесении изменений и дополнении в Устав, о реорганизации и ликвидации Профсоюза принимается 2/3 голосов присутствующих делегатов. Форма голосования определяется Съездом.

7.7. Решения Съезда доводятся до сведения первичных и территориальных профсоюзных организаций в десятидневный срок со дня закрытия Съезда.

7.8. В период между съездами руководящим органом Профсоюза является Правление. Состав Правления Профсоюза избирается на Съезде сроком на 4 года по принципу прямого и равного представительства - один член Правления от каждой территориаль-

ной профсоюзной организации. Правление избирает из своего состава Председателя и Секретаря Правления сроком на 4 года.

7.9. Правление Профсоюза обладает правом:

- Представлять интересы членов и организаций Профсоюза в отношениях с работодателями, государственными, судебными и правоохранительными органами, общественными организациями (...), в том числе в зарубежных, международных и трехсторонних организациях;

- Делать заявления от имени Профсоюза;

- Избирать из своего состава Председателя Правления сроком на 4 года;

- Представлять Профсоюз в государственных и судебных органах и общественных организациях;

- Давать разъяснения и толкования настоящего Устава;

- Объявлять и проводить забастовки и иные акции коллективного характера;

- Принимать постановления, положения, инструкции по вопросам профсоюзной деятельности;

- Вносить предложения в органы государственной власти (...) по вопросам, касающимся социально-правовой сферы;

- Обращаться в органы государственной власти и общественные организации с предложениями и ходатайствами о присвоении почетных званий, присуждении государственных наград членам Профсоюза;

- Утверждать бюджет Профсоюза и контролиро-

вать его исполнение;

- Рассматривать и решать вопросы, связанные с нарушениями Устава организациями Профсоюза или их действиями, дискредитирующими Профсоюз;

- Проводить свои заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в полгода. Правление считается правомочным, если в его заседаниях принимает участие квалифицированное большинство членов Правления. Решения принимаются простым большинством голосов; форма голосования определяется Правлением;

- Информировать членов Профсоюза о своей деятельности. Организовывать выпуск собственных печатных изданий;

- Осуществлять иные полномочия, не входящие в компетенцию съезда.

7.10. Председатель Правления Профсоюза принимает решения по всем текущим вопросам деятельности Профсоюза:

- оказывает практическую помощь членам Профсоюза;

- обобщает и распространяет опыт;

- организует обучение профсоюзных работников и актива;

- разрабатывает проекты годового бюджета Профсоюза, планы основных мероприятий, комплексных и иных программ, вносимых на рассмотрение Съезда Профсоюза;

- рассматривает и решает оперативные вопросы

текущей организационной финансово-хозяйственной деятельности, заключает договора, подписывает финансовые и иные документы от имени Профсоюза;

- осуществляет иные полномочия в рамках своей компетенции.

7.11. Технический персонал Правления нанимается на работу Председателем Правления на контрактной основе согласно штатному расписанию.

7.12. Для решения уставных задач и выполнения программ Правление создает при Профсоюзе фонды, инспекции, комиссии, службы и другие подразделения, контролируя и направляя их деятельность.

7.13. Правление несет ответственность за свою работу перед Съездом Профсоюза.

8. Контрольные органы профсоюза

8.1. Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью выборных органов Профсоюза и их подведомственных образований осуществляет Ревизионная Комиссия.

8.2. Членами Ревизионной Комиссии могут быть члены Профсоюза. В Ревизионную Комиссию не могут входить члены Правления. В случае необходимости к проверке финансово-хозяйственной деятельности могут привлекаться независимые аудиторы.

9. Средства и имущество профсоюза

9.1. Средства Профсоюза образуются из вступительных и членских взносов, поступлений от результатов хозяйственной деятельности организаций Профсоюза, благотворительных взносов на социальные

и целевые программы, пожертвований, в том числе зарубежных и международных организаций, грантов. Права собственника указанных средств осуществляет Правление Профсоюза.

9.2. Минимальный размер вступительного взноса – одна минимальная месячная заработная плата.

9.3. Минимальный размер членского взноса - 1 % от месячной заработной платы члена Профсоюза.

9.4. Из средств Профсоюза, сформированных за счет вступительных и членских взносов, образуются фонды: развития Профсоюза - в размере 50%, резервный - в размере 25%, временно неработающих и вышедших на пенсию журналистов - в размере 25%.

9.5. Средства Профсоюза, образованные из других, помимо взносов, источников, расходуются на цели, указанные в п. 9.4. и на финансирование целевых программ.

9.6. Имущество Профсоюза образуется из движимого и недвижимого имущества, основных и оборотных средств, являющихся общей собственностью Профсоюза.

9.7. Право распоряжения денежными средствами и имуществом Профсоюза принадлежит Правлению, которое осуществляет права юридического лица от имени Профсоюза и исполняет его обязанности в соответствии с Уставом.

9.8. Первичные и территориальные профсоюзные организации, действующие на основании настоящего Устава, имеют право оперативного управления иму-

ществом, закрепленным за ними.

9.9. Профсоюз не несет ответственности по обязательствам своих членов и организаций, а они не несут ответственности по его обязательствам.

9.10. Учет поступлений и расходования финансовых средств осуществляется бухгалтером, назначаемым Председателем Правления и контролируемым Ревизионной Комиссией.

9.11. В соответствии с законодательством (...) финансовая деятельность Профсоюза, связанная с решением уставных задач Профсоюза, не контролируется органами государственной власти, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности.

10. Внесение изменений и дополнений в устав, приостановление и прекращение деятельности профсоюза

10.1. Внесение изменений и дополнений в Устав осуществляется Съездом Профсоюза, если за это проголосовало не менее 2/3 присутствующих делегатов.

10.2. Профсоюз может быть реорганизован или его деятельность прекращена по решению его Съезда. Решение считается принятым, если за него подано не менее 2/3 голосов делегатов Съезда.

10.3. В случае прекращения деятельности Профсоюза его средства и имущество оставшееся после расчетов с кредиторами, используются на предусмотренные настоящим Уставом цели, определяемые назначенной Съездом ликвидационной комиссией.

10.4. Деятельность Профсоюза (первичных и территориальных профсоюзных организаций) может быть приостановлена или запрещена в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Документы Профсоюза после прекращения его деятельности передаются в государственные архивные органы в установленном законом порядке.

Уважаемые читатели!

Международный Фонд защиты свободы слова «Әдил соз» - казахстанская неправительственная организация, генеральной целью которой является становление открытого гражданского общества через укрепление демократических принципов свободы выражения, получения и распространения информации.

Фонд готов предоставить бесплатную юридическую и консультативную помощь журналистам, чьи законные права нарушены.

Наши координаты:

Республика Казахстан, 050000 г. Алматы
ул. Богенбай батыра, 142, офис 828.

Тел./факс: +7(727)2911670, 2501025, 2501043,
2501051

Е-mail: info@adilsoz.kz

Сайт: www.adilsoz.kz

