

ОТВЕТЫ НА ЗАПРОСЫ НПП

Главный инженер предприятия дал ответы на обращения профсоюза по СИЗ:

Все работники обеспечиваются масками. Работникам, которым выдаются СИЗ для защиты органов дыхания (респираторы) - маски не выдаются, т.к. разрешается использование респиратора вне рабочего места, в том числе с выносом за пределы работы по окончании рабочего дня.

На центральном складе и складовых общества имеется в достаточном количестве складских запасов респираторов фильтрующих FFP3D 9163V V-Flex с клапаном вдоха (выдоха) (ЗМ) и респираторов Лепесток "ШБ-1-200" со степенью защиты FFP3 NR D.

В связи с вышеуказанным нет необходимости при обеспечении работников рудников средствами индивидуальной защиты органов дыхания производить замену респираторов со степенью защиты FFP3 на респираторы с иной степенью защиты.

Объекты сферы обслуживания населения ОАО "Беларуськалий" в полном объеме обеспечены дозаторами для жидкого мыла и дезинфицирующих средств. По дополнительной заявке подразделений общества, УМТО уже заключен договор на закупку дозаторов. Поставка их будет осуществлена в июне 2020 г.

Обращайтесь в свой профсоюз если у вас будут возникать проблемы с СИЗ, дозаторами, антисептиками, а также по работе сатураторных установок, кондиционеров и соблюдению температурного режима на рабочих местах.

Минздрав ответил по срокам медосмотров

На предложение НПП (исх. №94 от 15.05.2020) в законодательном порядке дать право на приостановку либо перенос проведения в лице нанимателя ОАО «Беларуськалий» обязательных медицинских осмотров работников и продлить сроки действующих медицинских осмотров до шести месяцев с целью снижения распространения острых респираторных инфекций, в том числе вызванных коронавирусом COVID-19, Министерство здравоохранения ответило 4-х страничным ответом.

Суть пространного ответа свелась к: «Таким образом, вопрос продления срока действия медицинской справки о состоянии здоровья работающих, подтверждающей годность (негодность) работающего к работе, в настоящее время урегулирован актом Главы государства и Правительства».

19 мая 2020 года Указом №172 «О продлении срока действия документов» Президент РБ продлил на три месяца срок действия таких справок, если срок действия истек (истекает) с 30 апреля по 31 июля 2020 года.

При этом заботливый Минздрав ссылаясь на оперативные данные Департамента госинспекции

труда посчитал нужным напомнить профсоюзу – представителю работников, что «в 2019 году в стране умерло (погибло) 611 работников, из которых 470 квалифицированы как непроизводственные. Из этих 470 фактов смерти (гибели) работников 376 смертей обусловлено исключительно состоянием их здоровья. В январе-апреле 2020 года в организациях Беларуси умерло (погибло) 185 работников, из которых 145 квалифицированы как непроизводственные, смерть 112 потерпевших обусловлена исключительно состоянием их здоровья».

Поэтому медосмотры в условиях эпидемической обстановки организованы, в соответствии с приказом того же Минздрава, путем разделения потоков пациентов; термометрией сотрудников перед началом работы; введением масочного режима; увеличением числа влажных уборок с применением дезинфицирующих средств и др.

Пользуясь случаем, поздравляем с профессиональным праздником и не устаем говорить спасибо за ваш труд сегодня.



Независимый профсоюз горняков скорбит по ушедшему из жизни после продолжительной болезни, почетному члену Белорусского Независимого профсоюза, бывшему председателю первичной организации Белорусского Независимого профсоюза работников ОАО «Нафтан» г.Новополоцк Ивану Зеноновичу Святохо.

Независимый профсоюз горняков скорбит и выражает искренние соболезнования родным и близким погибшего работника нашего предприятия Герасимовича Ильи Юрьевича (1998 г.р.), электрослесаря дежурного и по ремонту оборудования участка ПРМУ рудника 4 рудоуправления. Трагедия случилась 10 июня в конце смены при ремонте самоходного вагона.

Уважаемые работники, береги себя, работая на опасном производстве помни о рисках и о своей безопасности в первую очередь!



29 лет на защите человека труда!

www: npg.by

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

Ответственный за выпуск Юрий Захаров

Издается на правах внутренней документации. Тираж 299 экз.

223710 Солигорск
Коржа, 5-606
(+375-174) 28-84-43, 29-88-59
npgbelk@gmail.com



РАБОЧЕМУ

№ 4 (727) 15 июня 2020

ЗАРПЛАТА ЗАБОЯ

Заработная плата шахтеров –

За всю историю становления и развития Независимого профсоюза горняков заработная плата шахтеров (а особенно работников забойной группы) была в приоритете и в зоне пристального внимания.

Доходы этой категории работников напрямую зависят от особо опасных условий труда и сложности выполнения поставленных задач. Тяжелый труд шахтеров – требует справедливого и достойного заработка. Это аксиома не требующая доказательств.

Уровень доходов зависит от многих факторов: организация работ; безаварийная работа оборудования; систем оплаты труда; размеров тарифных ставок; процента выполнения и перевыполнения плана; норм выработки; размеров премирования; сумм доплат и другие факторы. И все они должны быть направлены на один результат – мотивация к тяжелому труду.

Проводя постоянный мониторинг уровня заработной платы забойной группы НПГ отмечает снижение доходов работников определенной категории, а именно бригад горно-подготовительных и проходческих комплексов.

Рассматривая поступающие заявления от представителей этих коллективов профсоюз ведет постоянный диалог с представителями нанимателя (ОТиЗ, Горный отдел и др.) по урегулированию спорных моментов в области оплаты труда.

10 июня состоялось рабочее собрание с участием бригадиров проходческих комплексов, администрацией Березовского рудника и профсоюзами.

Поднятые на собрании вопросы были внимательно выслушаны руководством рудника и приняты во

основная задача профсоюза



внимание. Часть из них, требующая детального изучения и проработки, а также определенного времени – отложены. По вопросам, находящимся в компетенции руководства рудника приняты оперативные решения.

Конструктивный диалог, присутствующий на собрании показал, что бригадиры и наниматель готовы к сотрудничеству. Острые вопросы всегда необходимо озвучивать и искать пути решения. Ведь в приоритете всегда стоит престиж профессии горняка.

По результатам встречи принято решение продолжить работу по поднятым вопросам. Провести следующее собрание бригадиров горно-добычных и проходческих комплексов с участием администрации и профсоюзов через месяц, 10 июля.

Юрий ЗАХАРОВ,
председатель НПГ

Из 25 вопросов, поднятых бригадирами на собрании, 4 были разрешены: по отсутствию кабелей – будет поставлен в июле; расформировывать бригады не будут; доукомплектуют участки крепильщиками; будут организованы обучающие курсы для бригадиров по закрытию нарядов и набора плана-задания.

Оставшиеся вопросы, которые требуют разрешения:

1. Нет мотивации к работе.
2. Упал престиж работы на ПК, никто не хочет идти работать.
3. Низкий уровень заработной платы по сравнению с другими профессиями.
4. Отсутствуют проекты и паспорта поступают не вовремя.
5. Нет камер разворота.
6. Непонятно как выполнять маркшейдерские указания по закруглению.
7. Дальние расстояния с большим количеством поворотов.
8. Отсутствие тормозов на вагонах.
9. Работа на неисправной технике.
10. Отсутствие и низкое качество запчастей для ремонтов.
11. Не укомплектованность комплексов (нет сварочных).
12. Низкая организация труда.
13. Не соблюдаются температурные режимы.
14. Выбрасывание из закрытия хронометражей.
15. Закрытие поддиров почвы.
16. Человека часы в ремонтную смену.
17. Тягаем кабель, который идет для подвешивания или накручивания на барабан.
18. Малоэффективность ремонтной смены ввиду отсутствия техники, которая находится на ремонтах лав.
19. Крепление звеном проходческого комплекса, включить в норму весь рудник.
20. Бригадиры не участвуют в наборе плана.
21. Разработать оплату труда для бригад.

Первый подземный горный участок Петриковского РУ

Аттестация рабочих мест рудника с участием профсоюза стартовала 8 июня и должна будет завершиться к концу месяца. А пока с бригадиром от лица бригады будет подписан договор на 2 месяца по оплате труда работников в размере 2,2 тарифной ставки и 55% премии с условиями выполнения временной нормы.

Такое решение было принято после встречи работников бригады с главным инженером И.А. Подлесным, зам. генерального директора по идеологической работе и кадрам М.А. Севруком, начальником ООТиЗ С.М. Барановским и руководством Белхимпрофсоюза.

Представитель НПП на Петриковском руднике постоянно работает с 8 июня. Кабинет находится на 3 этаже в здании рудоуправления. Обращайтесь в профсоюз для решения возникающих проблем. Телефон: 29-88-78, 29-88-59.

КОЛОНКА ЮРИСТА

ПЕРЕВОД НА РАБОТУ

В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ ИЛИ

Поручение нанимателем работнику работы в другой местности признается переводом (ч. 1 ст. 30 ТК). Под другой местностью понимается территория, расположенная вне границ населенного пункта, в котором работает работник. При этом работнику может быть поручена работа как в населенном пункте, т.е. городе, поселке городского типа или сельском населенном пункте, так и на территории, не относящейся к населенным пунктам.

Перевод работника на работу в другую местность может быть вызван изменением местонахождения организации-нанимателя (перевод вместе с нанимателем), а может производиться и в случае, когда место расположения организации-нанимателя не меняется (например, когда работника переводят из одного структурного подразделения организации-нанимателя в другое структурное подразделение, расположенное в иной местности). Такой перевод требует письменное согласие работника.

Если работник отказывается от перевода на работу в другую местность, когда местонахождение самого нанимателя не меняется (например, когда работника переводят из одного структурного подразделения организации-нанимателя в другое структурное подразделение, расположенное в иной местности), работник остается на прежнем месте работы в прежней должности служащего (профессии рабочего).

Следует помнить, что если перевод в другую местность производится в связи с сокращением численности или штата работников на прежнем месте работы, то в случае отказа от перевода работник подлежит увольнению по п. 1 ст. 42 ТК с соблюдением установленных правил прекращения

Из работников, выразивших желание перевестись на Петриковское рудоуправление с переменной места жительства, сформирована бригада проходческого комплекса. В ближайшее время будут полностью сформированы ремонтная группа и бригады еще двух проходческих комплексов.

Переезд за счет нанимателя

Для работников, принявших решение по переводу на Петриковский ГОК с переменной места жительства, по личному заявлению на предоставление транспорта для переезда на имя руководителя структурного подразделения с указанием даты переезда и объемом перевозимого груза, будет предоставлен грузовой транспорт за счет нанимателя.

Единовременное пособие при переезде на новое место работы в другую местность в размере тарифного оклада (месячной тарифной ставки) на работника и ¼ части тарифной ставки на члена семьи – будет выплачено после разработки и согласования Положения о выплате единовременного пособия в ближайшее время.

КОМАНДИРОВКА

трудового договора (контракта) при сокращении численности или штата работников, а не по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

Отметим, что в ряде случаев специфика выполняемой работы, в частности когда она носит подвижной, разъездной характер и др., предполагает постоянные переезды работника. В этих ситуациях поручение работнику выполнения работы в другой местности не считается переводом и соответственно не требует его согласия.

Перевод на работу в другую местность может быть как постоянным, так и временным. В связи с этим необходимо отличать временный перевод на работу в другую местность и направление работника в служебную командировку.

Цель поездки в другую местность при служебной командировке - выполнение в течение определенного срока задания нанимателя (ч. 1 ст. 91 ТК). При этом работник выполняет лишь некоторые из своих должностных обязанностей, которые необходимы для выполнения поставленной нанимателем задачи. В случае перевода предполагается осуществление всех должностных обязанностей в полном объеме. Согласие работника на перевод необходимо независимо от продолжительности перевода, кроме случаев перевода в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК) или простоем (ст. 34, ч. 2 ст. 30, п. 1 ч. 1 ст. 32-1 ТК). В случае, когда имеет место служебная командировка,

требуется согласие работника только при направлении его в поездку продолжительностью свыше 30 дней (ч. 4 ст. 93 ТК). Отличается временный перевод в другую местность от служебной командировки и по порядку оформления, а также выплатам, которые при этом осуществляются работнику.

Статья 96 ТК предусматривает обязанность нанимателя компенсировать работнику целый ряд расходов, связанных с переводом в другую местность:

- стоимость проезда работника и членов его семьи на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку. К членам семьи относятся муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними;

- расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

- суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

- единовременное пособие на самого работника в размере его месячной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, должностного оклада по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника.

Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачивается в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

Если работник переводится на работу на срок не более одного года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон ему могут компенсироваться расходы, связанные с проживанием на новом месте, и размер возмещенных расходов при этом не должен превышать половины размера суточных. Конкретные размеры компенсаций в этом случае не могут быть ниже размеров, установленных для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (ч. 3 и 4 ст. 96 ТК).

При переезде работника на работу в другую местность по предварительной договоренности с нанимателем ему выплачиваются компенсации, установленные ст. 96 ТК.

Законодательство предусматривает случаи, когда компенсации, выплаченные работнику в связи с переездом на работу в другую местность, должны быть возвращены нанимателю (ст. 98 ТК).

В отличие от перевода в другую местность при служебной командировке работнику возмещаются расходы, связанные с проездом к месту служебной командировки и обратно, наймом жилого помещения, проживанием вне места постоянного жительства (суточные) самого работника (ч. 1 п. 5 Положения N 176). Другие расходы могут быть компенсированы, если они были произведены с разрешения или ведома нанимателя (ч. 2 п. 5 Положения N 176).

Марина ДУБОВСКАЯ,
вед. юрист-консульт НПП

ДЕТИ

ФОЛК-РОК ЖИВ!



Видеопоздравление яслей-сада №14 по мнению руководства Независимого профсоюза горняков было лучшим в номинации «Фолк-Рок» конкурса видеопоздравлений к Дню женщин среди детских дошкольных учреждений ОАО «Беларуськалий».

Диплом и подарок – стереоколонка с микрофонами – были вручены заместителем председателя НПП Николаем Николаевичем Мисюченко заведующей сада Елене Сергеевне Лапаник и детям – непосредственным исполнителям музыкального поздравления.

Как рассказала Елена Сергеевна, - «Цель создания нашего видеоролика - поздравить в необычной форме самых любимых и дорогих мам, бабушек, воспитателей с Международным женским днем 8 Марта!

Идея создания видеоклипа в стиле фолк-рока на песню «Во поле береза стояла» принадлежит музыкальному руководителю яслей-сада №14 Лобан Елене Борисовне. Она же и переложила текст народной песни, заменив его авторским поздравлением. Герои клипа – дети старших групп №1 и №2, которые хотят показать, что они уже выросли и стали модными и крутыми девчонками и мальчишками!

Помощь в создании видеоролика оказывала Солигорская арт-группа «Карусель» и лично солист Николай Холод. Также в создании ролика принимали участие родители воспитанников, воспитатели Анципович Т.Л., Пархимович К.А., Никонович М.Н., заведующая Лапаник Е.С., заместитель заведующей по основной деятельности Сушко Ю.Н.»

