

Юридическая консультация

Продолжение.
Начало на стр.1, 3

оплачиваемых работах во вспомогательных структурных подразделениях, а также преимущественного права оставления на работе в случае сокращения численности (штата) работников в подразделениях, в которые они были переведены из основных структурных подразделений (рудники, СОФ).

В случае, если на рудниках и СОФ будет произведено сокращение работников из-

ности переобучения) - выплату выходного пособия в следующих размерах в зависимости от стажа работы в Обществе:

- до 15 лет - 4 месячных средних заработка;
- свыше 15 лет до 20 лет - 5 месячных средних заработков;
- свыше 20 лет до 25 лет - 6 месячных средних заработков;
- более 25 лет - 7 месячных средних заработков.

При выплате выходного пособия учитывается сум-

ПОРЯДОК ОБЪЯВЛЕНИЯ ПРОСТОЯ

за снижения объемов производства, в последующем при приеме работников на вакантные рабочие места на рудниках и СОФ наниматель извещает об этом профком (исполнительное бюро) Общества (направляется выписка из приказа о приеме на работу на рудник или СОФ);

1.12.2. рабочим забойной группы предоставление преимущественного права трудоустройства на вакантные рабочие места на подземных работах и на сдельно оплачиваемых работах в поверхностных подразделениях Общества;

1.12.3. при отсутствии вакантных рабочих мест в основных структурных подразделениях (рудник, СОФ) и увольнении работника (кроме совместителей и работников, получивших право на пенсию по возрасту, инвалидности или за выслугу лет, на досрочную профессиональную пенсию) по сокращению численности (штата) в связи с отказом работника перейти с сокращаемого рабочего места на другую работу во вспомогательных структурных подразделениях (с учетом перечисленных выше льгот и гарантий, а также возмож-

марный стаж работы в Обществе. Для работников, которые увольнялись из Общества за нарушения, учитывается непрерывный стаж.

За работниками, получившими выходное пособие в соответствии с настоящим пунктом, не сохраняется гарантия на последующее трудоустройство в Общество.

Гарантии, установленные настоящим пунктом, не распространяются на работников, достигших пенсионного возраста и (или) работающих по совместительству.

Учитывая, что гарантии, установленные настоящим пунктом, позволяют нанимателю производить структурную перестройку производства путем перевода работников из основных структурных подразделений во вспомогательные, профсоюз берет на себя обязательство содействовать переводу работников с излишних рабочих мест в основных структурных подразделениях (рудники, СОФ) на свободные рабочие места в других подразделениях Общества.

Марина Дубовская,
вед.юрисконсульт НПГ

Анонсы мероприятий

НЕЗАЛЕЖНЫ ПРАФСАЮЗ ГАРНЯКОЎ
па вашых просьбах энou запрашае ў
РЭСПУБЛІКАНСКІ ТЭАТР БЕЛАРУСКАЙ ДРАМАТУРГІІ

10 красавіка
Калека з вострава
Інішман

Сучасны ірландскі драматург Марцін МакДонах – гэта "сапраўдная сенсацыя тэатральнай Еўропы", "цуд сучаснай сцэны", "Таранціка ад тэатра". Менавіта так называюць яго самыя строгія крытыкі Старога і Новага свету.

Пра што гэта гісторыя ў рэжысёрскім прачытанні Александра Гарцуева? Пра нас. Пра тое, што нашыя ўчынікі не заўсёды могуць раскрыць багацце ўнутранага свету. Пра пытанні, якімі кожны з нас задаецца. Пра адчуванне прыгожага сабе, нават калі знешне ты з'яўляешся абсалютна агідным. Пра моц пры пакалечаным целе. Пра жыццё, якое мае права на існаванне, нават калі хочацца ад яго збегчы...

Кошт квітка 22 рублі

Адпраўленне аўтобуса ў **Запіс у НПГ на месце**
Мінск ад пляцоўкі Грына **працы да 01.04.2021**
10/04/2022
13 гадзін **Тел. 29-84-43**

независимый профсоюз горняков
приглашает
Паломнический тур
в субботу 16 апреля 2022

Сынковичи - Жировичи

Выезд из Солигорска от Грына в 7:30.
Переезд в д.Сыновичи. Осмотр церкви-крепости, которая является ярким чудом, сохранившимся памятником старинного оборонного зодчества XV века. В храме находятся Чудотворная икона Божьей Матери "Всепарица" и Чудотворная икона Божьей Матери "Неупиваемая Чаша".
Переезд в Жировичи.
Свободное время для обеда.
Экскурсия по действующему Жировичскому православному монастырю XVII - XIX вв. Здесь, в Свято-Успенском соборе, хранятся реликвии - чудесным образом явившаяся икона Матери Божьей Жировичской, самая маленькая из чудотворных икон. При монастыре имеется семинария, трапезная, келья. Рядом - Святой Родник. Боговильенская и Крестовоздвиженская церкви

Стоимость тура 16 рублей **Запись в НПГ по месту работы до 11/04/21.**
Тел. для справок 29-84-43

1 мая в ДОЛ "Дубрава" состоится традиционный семейный праздник "Маёвка"



30 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 Александр Мишук

Издается на правах внутренней
документации. Тираж 299 экз.

223710 Солигорск
Коржа, 5-606
(+375-174) 28-84-43, 29-88-78
npgbelk@gmail.com



РАБОЧЕМУ

№ 1 (748) 22 марта 2022

ПОРЯДОК ОБЪЯВЛЕНИЯ ПРОСТОЯ

Вопрос юристу: На предприятии объявлен простой. Каков порядок его объявления?

Ответ: Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое) /статья 34 Трудового кодекса/.

По общей продолжительности простоя не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года.

При объявлении простоя наниматель должен издать приказ (распоряжение) и ознакомить с ним работников под роспись.

Согласие работников на объявление простоя не требуется.

В приказе наниматель указывает:

- дату и время начала и окончания (если она известна на день издания приказа) простоя;

- причину простоя;
- наименования структурных подразделений, которые находятся в простое, Ф.И.О., должности служащих (профессии рабочих), в отношении которых объявляется простой (если простоя не затрагивает организацию полностью);

- размер оплаты труда при простое
- при необходимости, условие нахождения работников на рабочих местах.

Целесообразность отсутствия работников на рабочих местах в период простоя определяется нанимателем.

При простое не по вине работника работнику выплачивается заработная плата не ниже двух третей установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада. Нанимателем в локальном правовом акте может быть установлен более высокий размер.

Гарантия по сохранению заработной платы не ниже двух третей установленных тарифной ставки (та-



Совет НПГ принял решение о проведении отчетно-выборных конференций структур

16 марта состоялось заседание Совета представителей НПГ.

Профсоюзные лидеры рассказали о проделанной работе и о проблемах работников на местах. Конечно же работники обеспокоены ухудшающимся положением дел в экономике страны и как это может отразиться на предприятии. Также актуален вопрос дискриминации членов Независимого профсоюза, что ведет за собой снижение доходов профсоюза и Совет, как руководящий орган между конференциями, принял решение о сокращении штата работников и смету расходов НПГ.

В структурах НПГ на рудоуправлениях необходимо в период до 16 мая провести отчетно-выборные конференции, где привести в соответствие с решением Совета и избрать только одного работника на выборной основе.

После проведения конференций на рудоуправлениях,

будет проведена и отчетно-выборная конференция НПГ по срокам во второй половине июня. Квота представительства 1 делегат от 20 членов профсоюза.

Совет также принял рекомендации контрольно-ревизионной комиссии НПГ по делопроизводству, и рассмотрел заявления на оказание мат. помощи.

Вначале работы Совета, главный механик ОАО Беларуськалий Константин Гвоздов, рассказал о ситуации по оборудованию, инструменту, средствам малой механизации, ответил на вопросы профсоюзных лидеров, на те вопросы, которые не смог ответить сразу, направит письменные пояснения в НПГ.

Также обратился к профсоюзному активу донести до работников необходимость и обоудовыгодное бережное отношение к имуществу и выдаваемому работодателем инструменту.

Респираторы СПИРО не устраивают большинство

Согласно коллективного договора ОАО «Беларуськалий» пунктов 5.10, 5.13, а также 1.9.2 об установлении контроля над выполнением принятых сторонами обязательств по охране труда НПГ 1 РУ и НПГ 2 РУ провели анкетирование работников своих рудоправлений.

Целью анкетирования было выявление проблем при использовании респираторов «СПИРО» Кимрской фабрики им. Горького (Россия), поступивших на наше предприятие.

В опросе приняли участие 191 работник на бумажных анкетах и 120 человек через онлайн форму. Из них высказали удовлетворение только 3 работника.

Соцгарантии

Договор добровольного страхования медицинских расходов работников Общества с ЗАСО «Белнефестрах» подписан 11.01.2022 года и вступил в действие с 15.01.2022 года. В профсоюз поступают звонки с вопросами по выбору медицинского учреждения: за кем оставлено право выбора.

Напоминаем, что предложенную программу страхования на 2022 год страховая компания предоставила на согласование в комиссию в состав которой входили представители нанимателя и профсоюзам БХП и НПГ. Стороны обменялись мнениями и условиями страхования работников. Были заслушаны предложения, пожелания и условия заключения договора от каждой стороны.

На протяжении более 2 часов, представители ЗАСО «Белнефестрах» поясняли каждое изме-

Остальные отметили замечания:

- ◆ маленький размер респиратора;
- ◆ неудобен в использовании, мешает пластмассовый регулятор натяжения;
- ◆ конденсат внутри, быстрое намокание материала;
- ◆ плохая работа клапана подачи воздуха;
- ◆ затруднено дыхание
- ◆ залипает клапан выдоха.

По итогам анкетирования НПГ подготовил анализ выявленных недостатков, который передан в отдел ОТ и ПБ Общества для дальнейшей проработки и улучшения качества данной модели респиратора заводом изготови-

телем.

Со слов зам.гл. инженера - нач. управления ОТ, ПБ и ГСР Кротовича О.А. работа по этому вопросу ведётся и в ближайшее время должны поступить изменённые (опытные) образцы респиратора.



Право выбора медучреждения за работником

нение в программе страхования. После длительного и принципиального обсуждения всех предложенных изменений, стороны пришли к согласию и приняли решение:

1. Программу страхования «Комплексная помощь» - утвердить.

2. В недельный срок предоставить стороне нанимателя и профсоюзам новую редакцию программы страхования с изменениями и дополнениями.

3. Заключить договор страхования медицинских расходов работников.

4. В программу страхования внести дополнительную колонку с объяснением внесенных

изменений.

Хочется отметить, что в результате проделанной работы, Независимым профсоюзом четко отстаивалась позиция, по недопущению или ухудшению социального положения работников Общества.

На финальном этапе переговорного процесса неоднократно уточнялись позиции программы и обсуждались пути нахождения компромисса. На предложения страховой компании по выбору медицинского учреждения по плановым операциям и консультативным обследованиям, которое в предложенной программе было предоставлено страховщику – Независимому профсоюзу занял категорическую позицию. Аргументировав свою точку зрения конституционным правом гражданина по добровольному выбору медицинской помощи. В результате такой позиции Страховщик был вынужден признать нашу правоту и внес в программу страхования необходимые изменения, которые на сегодня дают возможность нашим работникам самостоятельно выбирать медицинские учреждения для оказания им медицинских услуг.

Желаем всем работникам ОАО «Беларуськалий» крепкого здоровья, не болейте, а если случится болезнь – то смело пользуйтесь программой страхования медицинских расходов «Комплексная помощь» и напоминаем о едином телефонном номере 220.

Юрий Захаров,
зам.председателя НПГ

рифного оклада), оклада применяется независимо от того, присутствуют ли работники на рабочем месте в период простоя или отсутствуют.

В период простоя работник может привлекаться к другим работам. Время этих работ оформляется выдачей разовых нарядов и оплачивается как отработанное время.

Гарантии при простое, временной приостановке работ (производства), сокращении численности (штата) работников в соответствии с коллективным договором ОАО «Беларуськалий»

1.1. Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера.

Простой учитываются с момента поступления объективной информации о простое ответственному лицу.

1.2. При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки (оклада) по основному месту работы.

Премирование работников за время перевода на другую работу в связи с простоем производится в соответствии с положением, согласованным с профсоюзом.

1.3. При невозможности использования работника на работе по производственным, экономическим и (или) иным причинам (кратковременно не более двух дней), работник письменно уведомляется об этом руководителем не менее чем за сутки с сохранением права на отработку.

При прибытии работника

ПОРЯДОК ОБЪЯВЛЕНИЯ ПРОСТОЯ

на рабочее место и невозможности использования его в текущую смену (в течение текущего рабочего дня) оплата за время простоя (в случае простоя не по вине работника), в том числе по причинам, не имеющим производственного или экономического характера (погодные условия и т.п.), производится в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) работника.

1.4. При временной приостановке работ или временном уменьшении их объема работнику (с его согласия) по инициативе нанимателя может быть предоставлен отпуск с оплатой в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

Если продолжительность отпуска в соответствии с частью первой настоящего пункта превышает суммарно 10 рабочих дней в течение полугодия, то последующие дни отпуска рабочим со сдельной (за исключением косвенной) оплатой труда и переведенным на повременно-премиальную оплату труда рабочим забойной группы рудника оплачиваются в размере 50% среднего заработка.

1.5. Оплата вынужденного простоя, происходящего на период введения в действие плана ликвидации аварии, рабочим забойной группы и рабочим подземного горно-монтажного участка рудника, застигнутым в шахте, производится по среднему заработку.

1.6. При исчислении среднего заработка дни приостановки производства из-за отсутствия рынков сбыта, а также выплаченные за этот период суммы, не учитываются в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 (с изменениями и дополнениями), если приостановка производства привела к снижению среднего заработка работника.

1.7. В случае временно-го сокращения объемов или остановки производства в Обществе (его структурных подразделениях) в первую

очередь принимаются следующие меры:

- ограничение приема на работу новых работников;

- использование естественного сокращения рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение по собственному желанию (по соглашению сторон), первоочередное увольнение совместителей, выход на пенсию и другие);

- ограничение или полный запрет доплат за совмещение профессий (доплаты за отсутствующего работника, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания), сверхурочных работ, совместительства;

- предоставление отпусков в соответствии с пунктом 1.4;

- предоставление части трудовых отпусков вне графика и с возможностью деления отпуска более чем на две части;

- производство продукции, выполнение работ, оказание услуг по дополнительно заключаемым договорам, не связанным с основной деятельностью Общества;

- перевод (перемещение) работников в другие структурные подразделения;

- перевод структурных подразделений Общества на режим неполного рабочего времени, по согласованию с профсоюзом.

1.8. О предстоящем сокращении численности (штата) работники предупреждаются не менее чем за два месяца. Одновременно уведомляется профсоюз.

С момента предупреждения работников о предстоящем сокращении численности (штата) создается комиссия (с участием представителей нанимателя и профсоюза) по трудоустройству сокращаемых работников.

Ответственные: начальники отделов кадров.

1.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, предоставляется свободное от

работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска работы с сохранением среднего заработка с последующим информированием непосредственного руководителя о результатах поиска.

1.10. При переводе (перемещении) в связи с сокращением численности (штата) работников, повлекшим снижением заработной платы по не зависящим от работника причинам, производится доплата до среднего заработка:

- при суммарном стаже работы в Обществе до 15 лет - в течение четырех месяцев с даты перевода (перемещения);

- при суммарном стаже работы в Обществе свыше 15 лет - в течение шести месяцев с даты перевода (перемещения).

Работник, переведенный на другую работу в связи с сокращением численности (штата) работников, пользуется преимущественным правом восстановления на прежнее место работы при расширении производства.

1.11. При высвобождении из Общества в связи с сокращением численности (штата) работников менее чем за один год до наступления общеустановленного пенсионного возраста, работнику (кроме совместителей), не имеющему права на досрочную пенсию по возрасту, может выплачиваться ежемесячная материальная помощь в размере пенсии по возрасту до достижения общеустановленного пенсионного возраста за счет средств Общества.

1.12. В случае вынужденного сокращения численности (штата) работников в основных структурных подразделениях (рудники, СОФ) из-за снижения объемов производства наниматель гарантирует:

1.12.1. работникам, переведенным на рабочие места в других структурных подразделениях, предоставление первоочередного права на трудоустройство при появлении вакансий на рудниках, СОФ и на сдельно