

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОАО «БЕЛАРУСЬКАЛИЙ»

СОДЕРЖАНИЕ:

1.	Общие положения.....	2
2.	Трудовые отношения. Обеспечение занятости	7
3.	Рабочее время и время отдыха	14
4.	Оплата труда	19
5.	Охрана труда	30
6.	Социальные гарантии и льготы.....	38
7.	Жилье.....	49
8.	Гарантии при простое, временной приостановке работ (производства), сокращении численности (штата) работников	51
9.	Гарантии при приватизации и реорганизации Общества	55
10.	Культурно-массовая и физкультурно - оздоровительная работа ..	56
11.	Работа с молодежью	58
12.	Обеспечение гарантий деятельности профсоюза.....	59
13.	Контроль за исполнением коллективного договора	62

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1.	Перечень профессий рабочих и должностей служащих рудников ОАО «Беларуськалий», при работе в которых предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.....	64
2.	Перечень профессий рабочих и должностей служащих СОФ ОАО «Беларуськалий», при работе в которых предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.....	70
3.	Перечень должностей (профессий) работников ОАО «Беларуськалий», занятых в односменном режиме работы, которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день.....	74
4.	Перечень профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и других служащих ОАО «Беларуськалий», занятость в которых дает право на бесплатное обеспечение молоком.....	76
5.	Перечень профессий рабочих и должностей служащих ОАО «Беларуськалий», занятых на работах с применением свинца и его соединений.....	86
6.	Месячные тарифные ставки (по состоянию на 01.04.2021 года).....	87

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Для целей настоящего коллективного договора применяются следующие основные термины и их определения:

➤ годовая тарифная ставка первого разряда – годовая тарифная ставка первого разряда персонала, занятого в основных видах деятельности с нормальными условиями труда;

➤ грубое нарушение трудовой дисциплины:
- прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ), а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

- совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

- нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

- нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

- принуждение работников к участию в забастовке, создание другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыв работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

- участие в незаконной забастовке, а также иные формы отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин (причины отказа рассматриваются с участием профсоюза);

➤ месячная тарифная ставка первого разряда - месячная тарифная ставка первого разряда персонала, занятого в основных видах деятельности с нормальными условиями труда;

➤ наниматель – Открытое акционерное общество «Беларуськалий» (далее по тексту – ОАО «Беларуськалий», Общество);

➤ нарушения, связанные с управлением транспортным средством в состоянии опьянения:

- управление транспортным средством лицом, находящимся в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном

потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ (далее – опьянение);

- отказ от прохождения в установленном порядке проверки (освидетельствования) на предмет определения состояния алкогольного опьянения либо состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ;

- совершение дорожно-транспортного происшествия в состоянии опьянения (отказ от прохождения в установленном порядке проверки (освидетельствования) на предмет определения состояния опьянения), повлекшее лишение права управления транспортным средством;

- Общие условия оплаты и премирования – Общие условия оплаты и премирования труда руководителей, специалистов, других служащих и рабочих ОАО «Беларуськалий»;

- основное место работы – должность служащего (профессия рабочего), по которой с работником заключен трудовой договор (контракт);

- повышение по контракту - повышение тарифной ставки (тарифного оклада), рассчитанной (рассчитанного) по тарифной сетке, в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

- потребление наркотических средств - потребление наркотических средств, психотропных веществ, их прекурсоров или аналогов, а также их незаконный оборот;

- профсоюз - первичная профсоюзная организация ОАО «Беларуськалий» Белорусского профсоюза работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности (Белхимпрофсоюз) и первичная профсоюзная организация ОАО «Беларуськалий» Белорусского Независимого профсоюза (независимый профсоюз горняков - НППГ);

- работник, у которого обнаружены курительные принадлежности и (или) обнаруженный курящим, - работник, у которого обнаружены курительные принадлежности, источники огня (спички, зажигалки и другое) при нахождении в подземных условиях (кроме работников, имеющих наряд-допуск на огневые работы) и (или) обнаруженный курящим в подземных условиях;

- сдельная расценка - сдельная расценка, рассчитанная с учетом сумм повышений по Общим условиям оплаты и премирования;

- тарифный оклад - тарифный оклад служащего, рассчитанный с учетом сумм всех повышений по Общим условиям оплаты и премирования и повышения по контракту;

- тарифная ставка – тарифная ставка рабочего (часовая, месячная), рассчитанная с учетом сумм всех повышений по Общим условиям оплаты и премирования и повышения по контракту;

- Трудовой кодекс – Трудовой кодекс Республики Беларусь.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Республики Беларусь и является двухсторонним

обязательством между нанимателем в лице генерального директора Головатого И.И., и работающими у него работниками в лице председателей профсоюза Рыбака А.А. и Мишука А.В.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью:

- регулирования трудовых и социально-экономических отношений между нанимателем и работающими у него работниками;

- улучшения социально-экономического положения работников.

1.4. Для ведения коллективных переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективного договора создается постоянно действующая комиссия из уполномоченных представителей нанимателя и работников. Порядок работы комиссии устанавливается на основании Генерального соглашения между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов.

В ходе коллективных переговоров стороны руководствуются принципами социального партнерства:

- 1) равноправие сторон;

- 2) соблюдение норм законодательства;

- 3) полномочность принятия обязательств;

- 4) добровольность принятия обязательств;

- 5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

- 6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

- 8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его нанимателем и профсоюзом и действует до заключения нового коллективного договора, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

Коллективный договор, изменения (дополнения) к коллективному договору вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, если в них не предусмотрено иное, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

Стороны принимают меры по заключению нового коллективного договора до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.6. Ни одна из сторон, заключившая настоящий коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств без согласия другой стороны.

При реализации положений договора стороны обязуются искать пути к взаимопониманию, избегать конфронтации, содействовать урегулированию конфликтов всеми возможными способами.

Для урегулирования разногласий в процессе реализации норм коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законодательством.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется в соответствии с законодательством на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен, а также на работников Общества, от имени которых коллективный договор не заключался (работники - не члены профсоюза, вновь принятые работники), при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

1.8. Выплаты по коллективному договору, относимые к прочим расходам по текущей деятельности, производятся согласно бюджету расходов на потребление Общества.

При отсутствии прибыли от реализации или чистой прибыли данные выплаты могут быть полностью или частично приостановлены. Решение о приостановке выплат принимается после предварительного обсуждения с согласия профсоюза.

1.9. В соответствии с настоящим коллективным договором:

1.9.1. наниматель обязуется:

- предоставлять по запросу руководящего органа профсоюза в согласованные сторонами сроки предусмотренную статистической отчетностью информацию по экономической или иной деятельности Общества и его структурных подразделений, социальную информацию, касающуюся работников – членов соответствующего профсоюза;

- по обоснованному представлению руководящего органа профсоюза привлекать к дисциплинарной ответственности работника, виновного в невыполнении условий коллективного договора, а также в нарушении трудового законодательства;

- обеспечивать доступ соответствующему профсоюзу к информации в электронном виде о членстве в профсоюзе и о размере уплаченных профсоюзных взносов членами профсоюза;

- удерживать профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза - работников Общества согласно поданным ими заявлениям с перечислением на расчетный счет профсоюза в соответствии с действующим законодательством;

- систематически (не реже одного раза в квартал) проводить собрания в трудовых коллективах с целью информирования работников и своевременного рассмотрения предложений и критических замечаний работников;

1.9.2. профсоюз обязуется:

- проводить разъяснительную работу среди работников (в соответствии с полномочиями соответствующего руководящего органа профсоюза) по обеспечению выполнения производственных заданий с наименьшими затратами трудовых, энергетических, материальных и финансовых ресурсов с целью получения максимальной прибыли; осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о

труде; участвовать в укреплении трудовой дисциплины; сотрудничать с нанимателем в деле создания и обеспечения здоровых и безопасных условий труда, считая это своим вкладом в производственную деятельность Общества;

- силами уполномоченных представителей и комиссий по охране труда профсоюзных комитетов (Советов представителей) установить контроль над выполнением принятых сторонами обязательств по охране труда в соответствии с действующим законодательством;

- отстаивать интересы работников Общества перед государственными органами Республики Беларусь в вопросах поддержания стабильного социально-экономического развития Общества с целью обеспечения роста реальных доходов работников и необходимых условий социального характера;

- не объявлять забастовки, не организовывать и не призывать к проведению забастовки, а также иным формам отказа работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично);

1.9.3. стороны обязуются:

- совместно добиваться осуществления модернизации и технического перевооружения производства, укрепления экономического и финансового состояния, увеличения эффективности производства, объемов выпускаемой продукции и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов, признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Общества является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего Общества;

- содействовать и активно участвовать в мероприятиях по повышению производительности труда;

- не допускать дискриминации работников в сфере трудовых отношений.

При реализации прав и гарантий, предоставляемых сторонам законодательством и настоящим коллективным договором, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом. В случае установления фактов злоупотребления правом, стороны обязуются внести в настоящий коллективный договор изменения, исключающие возможность таких злоупотреблений.

1.10. Выплаты, установленные настоящим коллективным договором в размерах, кратных месячной тарифной ставке первого разряда, производятся из расчета месячной тарифной ставки первого разряда, действующей на дату совершения события, если иное не установлено соответствующим пунктом коллективного договора.

Оплата за неотработанное время (в том числе при простое) в соответствии с пунктами, включенными в разделы 4, 6, 8 коллективного договора, производится из расчета тарифной ставки (тарифного оклада)

работника по основному месту работы, если иное не предусмотрено законодательством, настоящим коллективным договором.

1.11. Гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, в виде согласования с профсоюзом (участия, уведомления профсоюза) увольнения, применения мер дисциплинарного взыскания и др. предоставляются профсоюзом, членом которого работник является. Согласование (участие, уведомление) профсоюза не требуется при проведении указанных процедур в отношении работников, не являющихся членом профсоюза.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание и условия трудового договора (контракта) определяются соглашением сторон (нанимателя и работника) с соблюдением требований действующего законодательства.

Работник – член профсоюза обсуждает содержание своего контракта с представителем соответствующего профсоюза.

2.2. Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3. Об изменении существенных условий труда по инициативе нанимателя, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, наниматель обязан предупредить работника письменно не позднее чем за один месяц, если законодательством не предусмотрено иное.

В случае, если изменение существенных условий труда влечет за собой улучшение положения работника, с его письменного согласия допускается изменение существенных условий труда без соблюдения срока предупреждения, установленного частью первой настоящего пункта.

В случае, если наниматель изменяет существенные условия труда, улучшающие положение коллектива работников (его определенной части), такое согласие может быть выражено через представительный орган работников – профсоюз.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор (контракт) может быть прекращен по пункту 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса.

2.4. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности служащих или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей в порядке, предусмотренном законодательством. Перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной

индивидуальной материальной ответственности, утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

2.5. Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не достигшим общеустановленного пенсионного возраста - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не достигшим общеустановленного пенсионного возраста - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе при приеме на работу трудовой договор (контракт) по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

2.5.1. Прекращение по инициативе нанимателя контракта с работником-членом профсоюза, не достигшим общеустановленного пенсионного возраста, в связи с истечением его срока не допускается без согласия соответствующего руководящего органа профсоюза за исключением случаев, установленных подпунктами 2.5.2 и 2.5.3 настоящего пункта.

В случае принятия решения о прекращении контракта в связи с истечением его срока с работником-членом профсоюза, не достигшим

общеустановленного пенсионного возраста, наниматель не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно уведомляет об этом соответствующий профсоюз.

После получения материалов на увольнение работника по инициативе нанимателя в связи с истечением срока действия контракта профсоюз обязан выдать нанимателю выписку из протокола заседания соответствующего профсоюзного органа не позднее 10 дней со дня получения уведомления об увольнении.

Выписка из протокола должна содержать обоснование принятого решения.

Гарантия, предусмотренная настоящим подпунктом, распространяется только на работников, являющихся членами профсоюза на дату вручения предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи истечением срока действия контракта.

Решение нанимателя о продлении (заключении нового) контракта с работником, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, принимается уполномоченным руководителем структурного подразделения по согласованию с генеральным директором.

2.5.2. Контракт с работником, у которого обнаружены курительные принадлежности, и (или) обнаруженным курящим, может прекращаться (расторгаться) по инициативе нанимателя:

- при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания или при нарушении работником трудовых обязанностей в течение года с даты привлечения к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное настоящим подпунктом – на основании пункта 6 статьи 42 Трудового кодекса в сроки, установленные законодательством для применения дисциплинарных взысканий;

- при отсутствии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания - по истечении срока его действия.

Вопрос прекращения (расторжения) контракта рассматривается с участием профсоюза (наниматель предварительно, но не позднее чем за две недели уведомляет соответствующий профсоюз).

2.5.3. Увольнение работника в связи с истечением срока действия его контракта может осуществляться без согласия профсоюза в случаях:

- повторного принятия нанимателем такого решения после продления (заключения нового) контракта с работником в связи с отказом профсоюза в согласовании его увольнения;

- наличия у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания за грубое нарушение трудовой дисциплины.

2.6. Не допускается лишение премий и вознаграждений за нарушения, не связанные с трудовыми обязанностями работника.

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Лишение текущей премии работника за производственные упущения, не предусмотренные Общими условиями оплаты и премирования, производится по согласованию с профсоюзом.

Лишение вознаграждения по итогам работы за год частично или полностью производится только с согласия профсоюза, за исключением лишения вознаграждения по итогам работы за год работника, совершившего прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

Приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании объявляется работнику под подпись в пятидневный срок, приказ (распоряжение) о возмещении материального ущерба – в десятидневный срок после издания приказа (распоряжения), не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, 7 (абзац 2) статьи 42 Трудового кодекса не допускается без согласия соответствующего руководящего органа профсоюза, за исключением случаев, установленных подпунктами 2.7.1 и 2.7.2 настоящего пункта.

2.7.1. Расторжение трудового договора на основании абзаца 2 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса может производиться без согласования с профсоюзом после предварительного (не позднее чем за 2 недели) уведомления профсоюза в следующих случаях:

- совершения работником длительного прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более одного рабочего дня (смены) подряд);
- совершения прогула работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за грубое нарушение трудовой дисциплины.

После получения материалов на увольнение работника по инициативе нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, 7 (абзац 2) статьи 42 Трудового кодекса профсоюз обязан выдать нанимателю выписку из протокола заседания соответствующего профсоюзного органа не позднее 10 дней со дня получения уведомления об увольнении.

Выписка из протокола должна содержать обоснование принятого решения.

2.7.2. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим два и более неснятых (непогашенных) дисциплинарных взысканий (в том числе за нарушение требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

2.7.3. Контракт с работником, у которого обнаружены курительные принадлежности, и (или) обнаруженным курящим, прекращается (расторгается) по инициативе нанимателя без согласия профсоюза, в порядке,

установленном подпунктом 2.5.2 пункта 2.5 настоящего коллективного договора.

2.8. Работникам Общества (кроме совместителей), перечисленным в подпунктах 2.8.1 – 2.8.3 настоящего пункта, при увольнении выплачивается выходное пособие или единовременная материальная помощь в зависимости от непрерывного стажа работы в Обществе.

2.8.1. Работникам, получившим право на пенсию по возрасту, инвалидности или за выслугу лет, на досрочную профессиональную пенсию, выплачивается выходное пособие при увольнении по одному из следующих оснований:

- в связи с окончанием срока действия контракта (пункт 2 части второй статьи 35 Трудового кодекса);
- по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, на основании медицинского заключения (статья 41 Трудового кодекса);
- по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (статья 41 Трудового кодекса);
- по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса;
- по основаниям, указанным в пунктах 1, 3, 4 статьи 42 Трудового кодекса.

Размер выходного пособия:

Непрерывный стаж работы в Обществе	Выходное пособие (в средних месячных заработках)
от 3 до 5 лет	3,7
свыше 5 до 10 лет	5,0
свыше 10 до 15 лет	6,2
свыше 15 до 20 лет	7,5
свыше 20 до 25 лет	8,7
свыше 25 до 30 лет	10,0
свыше 30 до 35 лет	11,3
свыше 35 до 40 лет	12,5
свыше 40 лет	13,7

2.8.2. Работникам, получившим право на пенсию по возрасту, инвалидности или за выслугу лет, на досрочную профессиональную пенсию, выплачивается единовременная материальная помощь при увольнении по одному из следующих оснований:

- по желанию работника (статья 40 Трудового кодекса);
- по соглашению сторон (пункт 1 части второй статьи 35 (статья 37) Трудового кодекса);
- по требованию работника по уважительным причинам (за исключением болезни или инвалидности, препятствующих выполнению

работы по трудовому договору, и (или) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора) (статья 41 Трудового кодекса).

Размер материальной помощи:

Непрерывный стаж работы в Обществе	Материальная помощь (в средних месячных заработках)
от 10 до 15 лет	4
свыше 15 до 20 лет	5
свыше 20 до 25 лет	6
свыше 25 до 30 лет	7
свыше 30 до 35 лет	8
свыше 35 до 40 лет	9
свыше 40 лет	10

2.8.3. Работникам, не получившим право на пенсию по возрасту, инвалидности или за выслугу лет, на досрочную профессиональную пенсию, при увольнении в связи с окончанием срока действия контракта выплачивается выходное пособие в следующих размерах:

Непрерывный стаж работы в Обществе	Выходное пособие (в средних месячных заработках)
от 10 до 15 лет	4
свыше 15 до 20 лет	5
свыше 20 до 25 лет	6
свыше 25 до 30 лет	7
свыше 30 до 35 лет	8
свыше 35 лет	9

В случае, если наниматель направил работнику уведомление о решении продлить (заключить новый) контракт, а работник от продления (заключения нового) контракта отказался, выходное пособие по подпункту 2.8.3 не выплачивается.

2.8.4. При исчислении среднего месячного заработка в расчет включаются все виды выплат, учитываемые при исчислении среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска, а также оплата отпуска по инициативе нанимателя в связи с временной приостановкой работ или временным уменьшением их объема, вознаграждение за выслугу лет, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за больным членом семьи, включая доплату к пособию по временной нетрудоспособности по пункту 6.23 коллективного договора.

Непрерывный стаж работы в Обществе для определения размеров выходного пособия и единовременной материальной помощи исчисляется в

соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы в ОАО «Беларуськалий», согласованным с профсоюзом.

В случае наличия у работников нескольких периодов непрерывного стажа работы в Обществе для определения размера выходного пособия или единовременной материальной помощи берется наибольший. При этом не учитывается стаж, завершившийся увольнением работника по основаниям, не предусматривающим выплату выходного пособия (единовременной материальной помощи).

Размер выходного пособия и единовременной материальной помощи определяется исходя из наибольшего среднего заработка за любые 12 месяцев подряд из последних 5 лет, проиндексированного на коэффициент роста в Обществе тарифных ставок (тарифных окладов) по соответствующей группе персонала. Размер выходного пособия лицам, получившим профессиональное заболевание, травмированным на производстве при выходе на пенсию по возрасту или досрочную профессиональную пенсию может исчисляться по их выбору исходя из среднего заработка за любые 12 месяцев подряд из последних 10 лет, индексированного на коэффициент роста в Обществе тарифных ставок (тарифных окладов). Время работы на освобожденных выборных должностях в первичных профсоюзных организациях Общества включается в указанные периоды.

Выплата выходного пособия в увеличенном (по сравнению с предусмотренным законодательством) размере или единовременной материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом производится один раз за время работы в Обществе (кроме увольнения по основаниям, указанным в пунктах 1 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 Трудового кодекса).

Если работник был уволен по основаниям, указанным в пунктах 1 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 Трудового кодекса и получил выходное пособие по основаниям, указанным в подпункте 2.8.1 настоящего пункта, пункте 2.9 настоящего коллективного договора, а затем был вновь трудоустроен в Общество, то при последующем увольнении выходное пособие выплачивается в размере, установленном коллективным договором, но уменьшенном на количество среднемесячных заработков выходного пособия, выплаченного ранее.

2.8.5. Выходное пособие и единовременная материальная помощь в размерах, указанных в подпунктах 2.8.1-2.8.3 настоящего пункта, не выплачиваются работникам:

- имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за грубое нарушение трудовой дисциплины на момент увольнения;
- привлеченным к уголовной ответственности за нарушения, связанные с управлением транспортным средством в состоянии опьянения в течение 12 месяцев после вступления в законную силу приговора суда, предшествующих календарному месяцу увольнения;

- привлеченным к уголовной или административной ответственности за потребление наркотических средств, в течение 12 месяцев, предшествующих календарному месяцу увольнения.

2.9. Выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка выплачивается при увольнении работников (кроме совместителей и работников, получивших право на пенсию по возрасту, инвалидности или за выслугу лет, на досрочную профессиональную пенсию) по основаниям, указанным:

- в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса;
- в части первой статьи 41 Трудового кодекса (в том числе по уважительным причинам - в случае переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим уважительным причинам, препятствующим выполнению работы);
- в пунктах 3 и 4 статьи 42 Трудового кодекса;
- в пунктах 1-3 статьи 44 Трудового кодекса.

2.10. Работнику, уволенному из Общества в связи с общим заболеванием по пункту 3 статьи 42 Трудового кодекса, при восстановлении трудоспособности должна быть предложена работа в Обществе из имеющихся вакансий и с учетом трудовых рекомендаций по медицинскому заключению.

При заключении контракта с работниками, уволенными из Общества по пункту 3 статьи 42 и пункту 1 статьи 44 Трудового кодекса, дополнительные меры стимулирования труда устанавливаются в соответствии с локальными правовыми актами.

2.11. Наниматель оказывает содействие по трудоустройству безработных детей работников Общества при наличии у них необходимой профессии и квалификации и наличии в Обществе соответствующих вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников Общества регулируются в соответствии с законодательством, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ (сменности), иными локальными правовыми актами.

3.2. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с законодательством Республики Беларусь, локальными правовыми актами (в том числе графиком работ (сменности)) и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной

продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни).

В рабочее время также включаются:

- для рабочих, которым не установлен сменный режим рабочего времени – время получения (выдачи) задания (наряда);
- время выполнения подготовительно-заключительных операций (получение материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.);
- как правило, время приема-сдачи смены (оборудования), если прием-сдача предусмотрены инструкциями, утвержденными в установленном порядке;
- для подземных работников – время доставки от нулевой площадки ствола к месту работы под землю и обратно;
- перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и требованиями по охране труда либо нанимателем по согласованию с профсоюзом;
- как правило, время предсменного (предрейсового) медицинского осмотра (освидетельствования);
- иные периоды в соответствии с законодательством.

3.3. Полная норма продолжительности рабочего времени работников Общества составляет 40 часов в неделю.

3.4. Для рабочих, занятых на подземных работах, а также на других работах (в соответствии со Списком производств, цехов, профессий рабочих и должностей служащих с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, результатами аттестации рабочих мест и перечнями, согласованными с профсоюзом), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю.

Нормативное время передвижения подземных работников от нулевой площадки ствола до рабочего места и обратно (не более 60 минут в смену) включается в сокращенную продолжительность рабочего времени. Время передвижения подземных работников (от нулевой площадки ствола до рабочего места и обратно) превышающее максимум нормативного времени передвижения, включается в рабочее время, общая продолжительность которого не должна превышать 37 часов 45 минут в неделю.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для работников моложе восемнадцати лет: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 23 часа в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;
- для работающих инвалидов I и II групп - 35 часов в неделю;
- для иных категорий работников в соответствии с законодательством.

Оплата при сокращенной продолжительности рабочего времени производится из расчета полной тарифной ставки (тарифного оклада)

работника (в расчете на месяц), как при полной (40-часовой) норме рабочей недели.

3.6. Графики работ (сменности) утверждаются руководителями структурных подразделений по согласованию с профсоюзом и доводятся до сведения работников, как правило, за 2 месяца, но не позднее чем за 10 дней до введения их в действие.

Графики работ (сменности), не согласованные профсоюзом, не имеют юридической силы. После получения графиков работ (сменности) для согласования профсоюз (в лице соответствующего уполномоченного выборного профсоюзного работника) обязан оформить согласование или дать нанимателю мотивированный письменный отказ в течение 10 рабочих дней.

В случае производственной необходимости наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены.

3.7. В структурных подразделениях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (непрерывный технологический процесс, наличие периодов напряженных ремонтно-строительных работ и сельскохозяйственных работ, обслуживание населения и т.п.), применяется суммированный учет рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится на основании Перечня категорий работников, профессий рабочих и должностей служащих ОАО «Беларуськалий», которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, утвержденного нанимателем по согласованию с профсоюзом.

3.8. Графиками работ (сменности) устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

На отдельных работах в соответствии с Перечнем, согласованным с профсоюзом, время, необходимое работнику для приема пищи (продолжительностью не более 20 минут), включается в рабочее. В таком случае нанимателем на соответствующих рабочих местах (за исключением рабочих мест, расположенных под землей) должны быть оборудованы места для приема пищи.

3.9. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час, в том числе для работников с неполным рабочим днем.

3.9.1. Если по условиям производства сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное частью первой настоящего пункта, невозможно, переработка компенсируется, за исключением работников с неполным рабочим днем, по соглашению сторон предоставлением

дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном пунктом 4.13 настоящего коллективного договора для оплаты сверхурочной работы. Работникам с неполным рабочим днем работа в течение дополнительного часа оплачивается по выполняемой работе.

3.9.2. По согласованию между нанимателем и работником окончание рабочего дня (смены) 31 декабря предусматривается не позднее 20.00 часов с оплатой за фактически отработанное время.

3.10. Общим выходным днем является воскресенье, за исключением работников, занятых на работах (в производствах, подразделениях) с непрерывным производственно-технологическим циклом (обслуживающих непрерывные производства).

3.11. Трудовой отпуск предоставляется ежегодно согласно утвержденному и согласованному с профсоюзом графику отпусков, с которым работники должны быть ознакомлены не позднее 15 декабря предыдущего года.

Дата начала трудового отпуска (его части) определяется по договоренности между работником и нанимателем.

3.11.1. Женщинам и одиноким мужчинам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида с детства (независимо от возраста), мужчинам, имеющим многодетную семью (троих и более детей в возрасте до 16 лет), иным категориям работников в соответствии с законодательством, локальными правовыми актами предоставляется право при составлении графика отпусков предусмотреть трудовой отпуск в любое удобное для них время.

3.11.2. При наличии неиспользованного трудового отпуска (его части) работникам, получившим санаторную путевку, по согласованию с нанимателем, может предоставляться трудовой отпуск (его часть) вне утвержденного графика отпусков.

3.12. Трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части:

- по заявлению работников, обучающихся в вечерней или заочной форме получения профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования;
- в случае временного сокращения объемов или остановки производства в Обществе (его структурных подразделениях);
- работникам, имеющим дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда или за особый характер работы – не более чем на три части. При этом третья часть отпуска предоставляется, как правило, в конце рабочего года;
- в случае возникновения у работника непредвиденных обстоятельств по его заявлению и с согласия руководителя - не более чем на три части.

Во всех случаях одна из частей трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Работникам рудников и сильвинитовых обогатительных фабрик (далее – СОФ), предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 №73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы» (с изменениями и дополнениями) и приложениями №№ 1, 2 к настоящему коллективному договору.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

Дополнительный отпуск предоставляется по одному из оснований, указанных в частях первой и второй настоящего пункта.

3.14. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней предоставляется работникам, занятым в односменном режиме, согласно перечню и на условиях, указанных в приложении №3 к настоящему коллективному договору.

3.15. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования (в т.ч. при получении второго и последующих среднего специального, высшего образования), предоставляется отпуск продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса:

- при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре (контракте) – без сохранения заработной платы или по решению комиссии, созданной нанимателем, с оплатой в размере 1,0 среднедушевого минимального потребительского бюджета трудоспособного населения, установленного на дату начала отпуска, в расчете на месяц, но не более среднего заработка работника, исчисленного за последние два месяца;

- при наличии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов в связи с производственной необходимостью – с сохранением средней заработной платы.

3.16. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в заочной форме получения образования, при наличии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов в связи с производственной необходимостью оплачивается проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта в соответствии с порядком, установленным законодательством о служебных командировках:

- на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии на основании вызова учреждения образования - один раз в течение учебного года;

- для сдачи государственных экзаменов и (или) подготовки и защиты дипломного проекта (не более 1 раза по каждому основанию).

3.17. Работнику, в случае необходимости, по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы более 30 календарных дней, предусмотренных статьей 190 Трудового кодекса, во время прохождения производственного обучения через отдел подготовки кадров Общества другой профессии в другом структурном подразделении. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на количество календарных дней, которых не хватает для завершения обучения профессии.

3.18. Работникам, занятым тяжелым ручным трудом на рабочих местах, на которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда оценка тяжести трудового процесса по показателям «Физическая динамическая нагрузка», «Статическая нагрузка», «Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную» составляет 3.2 и выше, предоставляются перерывы для отдыха на рабочем месте продолжительностью 10 минут через каждые 50 минут работы.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Организация и регулирование оплаты труда осуществляется в соответствии с законодательством, настоящим коллективным договором, другими локальными правовыми актами.

4.2. Оплата труда работников Общества производится на основе тарифных ставок рабочих (часовых, месячных) и тарифных окладов служащих.

Порядок формирования тарифных ставок рабочих и тарифных окладов служащих устанавливается Общими условиями оплаты и премирования, согласованными с профсоюзом.

Тарифные ставки (тарифные оклады) повышаются (в том числе дифференцированно) в соответствии с действующим законодательством, локальными правовыми актами с учетом норм устава Общества, финансовых возможностей и результатов работы Общества (его структурных подразделений): повышения эффективности работы и производительности труда, наличия прибыли, роста объемов производства, реализации продукции и т.д.

4.3. Месячные тарифные ставки первого разряда, применяемые для расчета тарифных ставок (тарифных окладов) работников соответствующих групп персонала Общества, приведены в приложении №6 к настоящему коллективному договору.

4.4. Для расчета часовых тарифных ставок рабочих (тарифных окладов служащих) применяется постоянная среднемесячная норма рабочего времени: 169 часов (при полной 40-часовой норме рабочей недели) и 147,8 часа (при сокращенной 35-часовой норме рабочей недели). При иной продолжительности сокращенной рабочей недели постоянная среднемесячная норма рабочего времени рассчитывается в аналогичном порядке в среднем за 10 лет.

4.5. Для оплаты труда служащих Общества применяется повременно-премиальная система, если иное не установлено локальными правовыми актами.

Формы и системы оплаты труда рабочих устанавливаются положениями об оплате (об оплате и премировании) труда, согласованными с профсоюзом.

4.6. Труд рабочих со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой работы с учетом повышений, предусмотренных Общими условиями оплаты и премирования. Рабочим, выполняющим работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница (между тарифной ставкой по штатному расписанию, исходя из разряда, присвоенного рабочему, и ставкой, по которой расценивается выполняемая работа) за фактически отработанное время.

4.7. Положения об оплате и премировании труда работников, установление в пределах заработанных средств доплат согласовываются с профсоюзом.

После получения положений, приказов (распоряжений) для согласования профсоюз обязан оформить согласование или дать нанимателю мотивированный письменный отказ от имени соответствующего профсоюзного органа не позднее 5 рабочих дней со дня получения документа на согласование.

4.8. Нормы выработки (времени) для оплаты труда по прямой сдельной и сдельно-премиальной системе, а также нормы выработки (времени) на выемку руды горнопроходческими и гидромеханизированными комплексами вводятся (устанавливаются, заменяются, пересматриваются) по согласованию с профсоюзом. Иные нормы труда (нормы выработки (времени) для нормированного задания и нормы (нормативы) обслуживания, численности) вводятся (устанавливаются, заменяются, пересматриваются) с участием профсоюза.

После получения норм на согласование (рассмотрение) профсоюз обязан оформить согласование или дать нанимателю мотивированный письменный отказ (заключение) от имени соответствующего профсоюзного органа не позднее 5 рабочих дней со дня получения норм на согласование (рассмотрение).

Если разработанная норма труда не утверждена в установленном порядке сторонами, то оплата труда рабочего (бригады рабочих) до момента утверждения нормы на данных работах производится повременно.

4.9. К нормам выработки могут устанавливаться понижающие коэффициенты:

4.9.1. для комплексов и комбайнов, других машин и механизмов, у которых истек срок амортизации, с учетом специфики эксплуатации, исходя из конкретных горных условий. Размер понижающего коэффициента согласовывается с профсоюзом;

4.9.2. для работников, принимаемых на работу после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве. Размер понижающего коэффициента для таких работников (при индивидуальной сдельной форме оплаты труда) устанавливается: в первом календарном месяце – 0,7; во втором – 0,8; в третьем – 0,9.

4.10. При производстве работ, ведущихся с отступлением от нормальных условий труда (в сложных горно-геологических условиях), и (или) при необходимости производства работ в сжатые сроки оплата труда рабочих горнодобычных и горнопроходческих бригад может производиться по аккордной системе, размер тарифной части и премии при которой определяется по договоренности между нанимателем и работниками.

4.11. При привлечении рабочих вспомогательных структурных подразделений к работам, оплачиваемым по повышенным тарифным ставкам, сдельным расценкам (с применением более высоких коэффициентов повышения по технологическим видам работ и производствам), оплата производится по тем же повышенным тарифным ставкам, сдельным расценкам за фактически отработанное на этих работах время.

4.12. Привлечение работника к работе в государственные праздники и праздничные дни, если это не предусмотрено графиком работ (сменности), а также в предусмотренные графиком работ (сменности) выходные дни, допускается только с его личного письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных статьями 147 и 143 Трудового кодекса соответственно, и оформляется приказом (распоряжением).

Для целей настоящего пункта государственные праздники и праздничные дни это - государственные праздники (праздничные дни), установленные и объявленные нерабочими Президентом Республики Беларусь, а также для работников рудников - День шахтера, для работников других структурных подразделений - День химика.

4.12.1. За работу в предусмотренные графиком работ (сменности) выходные дни может предоставляться, с согласия работника, другой день отдыха без оплаты или производится доплата за каждый час работы сверх заработной платы, начисленной за указанное время, работникам со сдельной оплатой труда – в размере двойных сдельных расценок и двойного повышения тарифной ставки по контракту, работникам с повременной оплатой труда – в размере двойных часовых тарифных ставок (тарифных окладов).

4.12.2. За каждый час работы в государственные праздники и праздничные дни, если это не предусмотрено графиком работ (сменности), сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата работникам со сдельной оплатой труда – в размере двойных сдельных расценок и двойного повышения тарифной ставки по контракту; работникам с повременной оплатой труда – в размере двойных часовых тарифных ставок (тарифных окладов).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

4.12.3. За время работы в государственные праздники и праздничные дни согласно утвержденному графику работ (сменности) сверх заработной платы, начисленной за указанное время, доплата производится: работникам со сдельной оплатой труда – в размере одинарных сдельных расценок и одинарного повышения тарифной ставки по контракту; работникам с повременной оплатой труда – в размере одинарных часовых тарифных ставок (тарифных окладов).

4.12.4. Если по производственной необходимости (в связи с изменением сроков проведения капитального ремонта (остановки) рудоуправления, экстренным проведением аварийно-восстановительных работ в структурном подразделении) и по согласованию с профсоюзом изменяется график сменности со смещением выходных дней и работник извещен об этом менее чем за 10 календарных дней, то доплата (сверх заработной платы, начисленной за отработанное время) за отработанный первый выходной, предусмотренный в ранее утвержденном графике, производится: работникам со сдельной оплатой труда – в размере одинарных сдельных расценок и одинарного повышения тарифной ставки по контракту; работникам с повременной оплатой труда – в размере одинарных часовых тарифных ставок (тарифных окладов).

4.13. Привлечение работника к сверхурочным работам допускается только с его согласия в порядке, согласованном с профсоюзом, кроме случаев, предусмотренных статьей 121 Трудового кодекса.

За каждый час сверхурочной работы сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата: работникам со сдельной оплатой труда – в размере одинарных сдельных расценок и одинарного повышения тарифной ставки по контракту, работникам с повременной оплатой труда – в размере одинарных часовых тарифных ставок (тарифных окладов).

За каждый час сверхурочной работы, выполненной в государственный праздник, праздничный и выходной день, сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата в размерах, установленных пунктом 4.12 настоящего коллективного договора.

За работу в сверхурочное время взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

Предоставление взамен доплаты другого неоплачиваемого дня отдыха производится по мере накопления часов сверхурочной работы (при восьмичасовом рабочем дне – один день отдыха за восемь часов сверхурочной работы, при продолжительности рабочей смены двенадцать часов – один день отдыха за двенадцать часов работы в сверхурочное время, для другой продолжительности рабочего дня (смены) – в аналогичном порядке).

Наниматель обязан предоставлять работнику по его требованию информацию о продолжительности выполненных им сверхурочных работ.

4.14. Рабочим забойной группы рудника, оплачиваемым по повременно-премиальной системе оплаты труда за выполнение нормированного задания, доплата за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни, сверхурочную работу производится по повышенным за перевыполнение нормированного задания тарифным ставкам, в размерах, установленных пунктами 4.12 и 4.13 настоящего коллективного договора.

4.15. При перемещении работника по инициативе нанимателя оплата в течение периода перемещения (но не более трех месяцев со дня перемещения), производится по выполняемой работе с доплатой до среднего заработка, если у работника произошло снижение заработка по не зависящим от него причинам.

4.16. При временном переводе или перемещении (для замещения отсутствующего работника) оплата производится по выполняемой работе с учетом размера (в процентах) повышения тарифной ставки (тарифного оклада) по контракту и надбавки за сложность и напряженность работы, установленных замещающему работнику (не превышающих размеры (в процентах), установленные для замещаемого работника), но не ниже среднего заработка по основному месту работы.

4.17. При переводе работника по состоянию здоровья (на основании заключения ВКК или МРЭК) на нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется средний заработок, исчисленный за последние 2 месяца, предшествующие переводу:

- в течение 2-х недель - при временном переводе на другую работу;
- в течение 3-х месяцев - при постоянном переводе на другую работу.

Если до перевода на постоянную работу по состоянию здоровья работнику временно предоставляется другая работа, сохранение среднего заработка за период временного перевода производится на срок не более двух недель. При этом продолжительность сохранения среднего заработка после перевода на постоянную работу сокращается на соответствующее количество дней.

Нижеоплачиваемая работа – это работа, по которой установлен более низкий размер условно гарантированной части заработной платы (тарифные ставки (тарифные оклады), текущая премия).

При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением,

наниматель вправе с согласия работника предоставить ему отпуск с оплатой в размере $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (тарифного оклада), установленной по основному месту работы, за рабочие дни по графику работ (сменности), но не более 30 календарных дней.

4.18. При направлении работника для выполнения определенного объема работ (в соответствии с заказом, заявкой, путевым листом, договором на оказание услуг стороннему заказчику и т.п.) в пределах его трудовых функций (профессии рабочего, должности служащего, квалификации) на территории другого структурного подразделения (стороннего заказчика) оплата производится по выполняемой работе (в соответствии с положениями об оплате и премировании по основному месту работы).

4.19. Оплата за период обучения, стажировки работников Общества производится в следующем порядке:

4.19.1. оплата труда работников, принятых в Общество (переведенных) без указания квалификации на период производственного обучения, производится из расчета тарифной ставки первого разряда, предусмотренной для рабочих той профессии, по которой производится обучение (с учетом коэффициентов повышений по технологическим видам работ и производствам, повышений, предусмотренных Общими условиями оплаты и премирования для рабочих первого разряда данной профессии) по повременной системе оплаты труда;

4.19.2. оплата труда работников, проходящих стажировку на рабочем месте, производится по повременно-премиальной системе. При этом премия данной категории работников выплачивается в базовом размере, предусмотренном положением об оплате и премировании для соответствующей профессии рабочего (должности служащего), при условии выполнения программы стажировки на основании справки руководителя структурного подразделения, в котором работник проходит стажировку.

Если существует необходимость освобождения работника от производственной деятельности для прохождения стажировки (в случаях, предусмотренных законодательством, локальными правовыми актами), оплата производится по среднему заработку, а для работников, направленных на стажировку со дня приема на работу – по тарифной ставке (тарифному окладу) работника;

4.19.3. за период предварительного обучения по охране труда оплата производится из расчета тарифной ставки первого разряда с нормальными условиями труда по соответствующей группе персонала. В том случае, если обучение производится в связи с переводом работника, оплата за период предварительного обучения по охране труда производится из расчета тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

4.19.4. оплата за период обучения, аттестации работников с отрывом от производства по инициативе нанимателя (в связи с производственной необходимостью) производится по среднему заработку;

4.19.5. оплата за период обучения, а также аттестации работников по инициативе нанимателя (в связи с производственной необходимостью) с

отрывом от производства на часть рабочего дня (смены) производится по основному месту работы;

4.19.6. за период производственного обучения рабочего по его заявлению в том же структурном подразделении (рабочего рудника - на руднике, рабочего СОФ - на СОФ и т.д.) оплата отпуска в связи с получением образования производится в размере тарифной ставки (тарифного оклада) работника по основному месту работы;

4.19.7. если работник в период остановочного ремонта или во время дополнительного отпуска по инициативе нанимателя в связи с временной приостановкой работ (временным уменьшением их объема) проходит обучение через отдел подготовки кадров Общества или стажировку (производственное обучение), оплата отпуска ему производится по тарифной ставке (тарифному окладу) работника с учетом базового размера премии, предусмотренного положением о премировании, при условии выполнения программы обучения (стажировки);

4.19.8. оплата труда за период производственного обучения для получения смежной профессии или повышения разряда в рамках своей профессии производится по основному месту работы.

Если существует необходимость освобождения работника от производственной деятельности для получения смежной профессии или повышения разряда в рамках своей профессии, оплата производится по среднему заработку.

4.20. Оплата труда работникам, проводящим обучение (стажировку), производится в соответствии с локальными правовыми актами, согласованными с профсоюзом.

4.21. Работнику, привлекаемому по производственной необходимости к дежурству на дому для выезда на работу по вызову с целью организации погрузочно-разгрузочных работ, предотвращения или ликвидации последствий стихийных явлений, производственных аварий, предотвращения несчастных случаев, простоев, оплата производится из расчета 4 часовых тарифных ставок (тарифных окладов) за сутки дежурства.

Для работников, оплачиваемых по месячным тарифным ставкам (тарифным окладам), часовая тарифная ставка (тарифный оклад) рассчитывается путем деления месячной тарифной ставки (тарифного оклада) работника на среднемесячную норму рабочего времени согласно пункту 4.4 настоящего коллективного договора.

Привлечение к дежурству производится на основании приказа (распоряжения) руководителя структурного подразделения с согласия работника.

При привлечении работника к работе во время дежурства по правилам части первой настоящего пункта оплачивается фактическое время дежурства, рабочее время оплачивается отдельно.

4.22. В случае не включения в рабочее, время получения (выдачи) сменного задания, приема-сдачи смены (оборудования) и прохождения предсменного медосвидетельствования оплачивается из расчета тарифной

ставки с нормальными условиями труда, соответствующей разряду работника, без учета установленных повышений. Это время не должно превышать 20 минут в смену.

4.23. Доплата за нормативное время передвижения от места переодевания и (или) получения сменного задания до рабочего места (если на передвижение затрачивается более 10 минут сверх рабочего времени) из расчета тарифной ставки производится: работникам отделений ОиХХ, ОиРХХ СОФ; работникам цеха ТВСиК, занятым капитальным ремонтом скважин; контролерам на контрольно-пропускном пункте ОВО. В случае срыва графика доставки с рабочего места (свыше 10 минут), оплата производится по справке руководителя смены в размере тарифной ставки за время фактического опоздания.

4.24. Высококвалифицированным рабочим, выполняющим особо важные и ответственные работы (в соответствии с утвержденным в установленном порядке перечнем работ), выплачивается надбавка за профессиональное мастерство на основании Положения об установлении надбавок за профессиональное мастерство квалифицированным рабочим, занятым выполнением особо важных и ответственных работ, согласованного с профсоюзом.

4.25. Доплаты работникам за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника производятся в соответствии с Положением по оплате труда работников ОАО «Беларуськалий» при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, согласованным с профсоюзом.

Указанные доплаты не устанавливаются руководителям структурных подразделений и их заместителям.

4.26. За каждый час работы в ночное время или в ночную смену устанавливается доплата в размере:

4.26.1. работникам, занятым в основных видах деятельности:

- рабочим со сдельной оплатой труда, а также рабочим забойной группы рудника, оплачиваемым по повременно-премиальной системе оплаты труда за выполнение нормированного задания, - 50% тарифной ставки;
- рабочим с повременной оплатой труда, руководителям, специалистам и другим служащим - 40% тарифной ставки (тарифного оклада);

4.26.2. другим работникам - 40% тарифной ставки (тарифного оклада).

Ночная смена - это смена, в которой более 50% рабочего времени приходится на ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.27. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится согласно утвержденному в установленном порядке перечню в размерах, определенных в соответствии с результатами аттестации рабочих мест (в процентах от месячной тарифной ставки первого разряда с

нормальными условиями труда, установленной для соответствующей группы персонала, за каждый час работы во вредных условиях):

Оценка условий труда	Размер доплаты (%)
3 класс:	
3.1	0,10
3.2	0,14
3.3	0,20
3.4	0,25

4.28. Доплата за руководство бригадой устанавливается бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, в размерах в зависимости от численности рабочих в бригаде: от 5 до 15 человек - в размере 15% тарифной ставки, свыше 15 человек – 20% тарифной ставки, а звеньевым в звене численностью 5 и более человек - в размере 50% от размера доплаты за руководство бригадой (т.е. 7,5% и 10% тарифной ставки звеньевым при соответствующей численности звена); для бригадиров горно-добычных, горнопроходческих комплексов и бригад со всеми формами сдельной оплаты труда: при численности рабочих в бригаде до 5 человек – 15%, свыше 5 до 15 человек – 25%, свыше 15 человек – 30% тарифной ставки (звеньевым – 7,5%, 12,5% и 15% тарифной ставки звеньевым при соответствующей численности звена).

Размер доплаты может быть снижен в случае недобросовестного исполнения бригадиром своих обязанностей.

4.29. Доплата за исполнение обязанностей старшего рабочего на смене производится в соответствии с Положением о старшем рабочем (при совместном выполнении работ группой работников).

4.30. К профессиональным праздникам - День химика и День шахтера работникам Общества (кроме совместителей) и освобожденным выборным работникам профсоюза выплачиваются премии в размере 100% месячной тарифной ставки (тарифного оклада), установленной по основному месту работы. Порядок премирования (условия, круг премируемых лиц и т.д.) устанавливаются приказом.

Премии по результатам производственно-хозяйственной деятельности, а также премии и выплаты (к профессиональным праздникам, Новому году и др.), относимые к прочим расходам по текущей деятельности, работникам, которые в течение определенного приказом отчетного периода находились в социальном отпуске (без сохранения заработной платы) суммарной продолжительностью более 30 календарных дней и (или) состояли в списочном составе не полный отчетный период, выплачиваются с учетом корректирующего коэффициента. Корректирующий коэффициент рассчитывается как отношение количества календарных дней, когда работник состоял в списочном составе Общества, за исключением календарных дней нахождения в социальном отпуске (без сохранения

заработной платы) к общему количеству календарных дней в отчетном периоде.

4.31. Вознаграждения за выслугу лет и по итогам работы за год начисляются и выплачиваются работникам в соответствии с положениями, согласованными с профсоюзом.

Вознаграждение за выслугу лет выплачивается ежемесячно.

При начислении вознаграждения за выслугу лет по согласованию с профсоюзом могут применяться корректирующие коэффициенты с учетом финансово-экономического состояния Общества.

4.32. С целью поддержания уровня реальной заработной платы наниматель принимает следующие меры:

4.32.1. производит индексацию заработной платы в соответствии с законодательством Республики Беларусь в зависимости от изменения официального индекса потребительских цен. При наличии средств в бюджете расходов на потребление Общества, индексация заработной платы может проводиться по нормативу, установленному приказом генерального директора;

4.32.2. может увеличивать выплаты по вознаграждению за выслугу лет, производить премиальные выплаты.

Увеличение выплат по вознаграждению за выслугу лет, премиальные выплаты не производятся работникам:

- имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за грубое нарушение трудовой дисциплины на дату выплаты;

- имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за обнаружение у него курительных принадлежностей и (или) за обнаружение его курящим;

- привлеченным к уголовной ответственности за умышленное преступление или к административной ответственности за умышленное правонарушение и отбывающим уголовное наказание или административное взыскание по месту работы (исправительные работы, ограничение свободы без направления в исправительное учреждение открытого типа, лишение права занимать определенные должности), в течение 12 месяцев, предшествующих календарному месяцу начисления выплаты;

- привлеченным к уголовной (административной) ответственности за нарушения, связанные с управлением транспортным средством в состоянии опьянения, в течение 12 месяцев после вступления в законную силу приговора суда (постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания), предшествующих календарному месяцу начисления выплаты;

- привлеченным к уголовной или административной ответственности за потребление наркотических средств, в течение 12 месяцев, предшествующих календарному месяцу начисления выплаты.

4.33. Работнику, имеющему неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за обнаружение у него курительных принадлежностей и (или) за обнаружение его курящим, не начисляются и не выплачиваются:

- текущая премия за месяц, в котором у работника обнаружены курительные принадлежности и (или) в котором работник обнаружен курящим;
- вознаграждение за выслугу лет, премии по результатам производственно-хозяйственной деятельности, а также премии к профессиональным праздникам, государственным праздникам и праздничным дням;
- вознаграждение по итогам работы за год, в котором у работника обнаружены курительные принадлежности и (или) в котором работник обнаружен курящим.

Кроме того, к такому работнику (за исключением случаев, предусмотренных абзацем вторым подпункта 2.5.2 пункта 2.5 настоящего коллективного договора) применяется мера дисциплинарного взыскания «лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев» в виде лишения повышения по контракту на двенадцать месяцев в порядке, предусмотренном законодательством, настоящим коллективным договором, иными локальными правовыми актами для привлечения к дисциплинарной ответственности.

4.34. Наниматель обязуется обеспечивать перечисление заработной платы через учреждения банков не позднее 15 числа каждого месяца, следующего за отчетным.

Аванс перечисляется не позднее 25 числа текущего месяца. Размер аванса в процентах от тарифной ставки (тарифного оклада) устанавливается приказом, согласованным с профсоюзом.

При несвоевременной выплате заработной платы осуществляется ее индексация в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

4.35. Средний заработок за период трудового отпуска и материальная помощь на оздоровление выплачиваются не позднее чем за два дня и, как правило, не ранее двух недель до даты начала отпуска.

Руководитель подразделения обязан уведомить работника о дате начала отпуска не позднее чем за 15 календарных дней. Записка об отпуске должна быть представлена в бухгалтерию не позднее чем за 10 календарных дней до начала отпуска.

Все службы, участвующие в оформлении записки об отпуске, наряду с необходимыми данными, которые они оформляют, обязаны сделать отметку о дате совершения этих действий.

При уходе работника в отпуск до 10 числа месяца (согласно записке об отпуске) или поступлении записки об отпуске менее чем за 10 календарных дней до начала отпуска, бухгалтерия должна авансировать выплату отпускных и материальной помощи на оздоровление.

Работник, отпускные или авансовые суммы которому не перечислены в установленный срок, вправе не уходить в отпуск до их перечисления или (по согласованию с руководителем) перенести отпуск на другой срок.

По требованию работника, ушедшего в отпуск в соответствии с графиком, в случае несвоевременного перечисления отпускных и материальной помощи на оздоровление, выплачивается индексация за каждый день просрочки (начиная с даты начала отпуска) в размере, исчисленном исходя из ставки рефинансирования, установленной Национальным банком Республики Беларусь.

4.36. За дни отпуска, приходящиеся на период после повышения тарифных ставок (тарифных окладов), производится перерасчет отпускных на процент увеличения тарифных ставок (тарифных окладов).

4.37. В том случае, если бухгалтерией не произведены в течение месяца после поступления к ней документов (листки временной нетрудоспособности, приказы о выплате премий и др. документы) соответствующие начисления и если в период задержки свыше указанного срока в Обществе повышались тарифные ставки (тарифные оклады), своевременно не начисленные работнику суммы индексируются на коэффициент роста тарифных ставок (тарифных окладов). Нанимателем устанавливаются причины задержки и издается приказ о наказании виновных.

4.38. Для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовыми договорами выплат, создается резервный фонд заработной платы. Размер резервного фонда, порядок его создания и использования, а также условия и сроки восстановления определяются Положением о резервном фонде заработной платы, согласованным с профсоюзом.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работники, принятые в Общество или переведенные на другое рабочее место, должны быть ознакомлены под личную подпись с условиями труда и компенсациями за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Проверка знаний по вопросам охраны труда работающих проводится в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда в объеме требований нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, а также локальных правовых актов, соблюдение которых входит в трудовые обязанности работающих.

Проверка знаний проводится устно (по билетам на бумажном носителе) или с применением компьютерной техники в форме тестирования (при наличии технической возможности).

5.2. Наниматель по согласованию с профсоюзом разрабатывает:

- план мероприятий по охране труда, улучшению санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах Общества;
- план мероприятий по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия работников Общества в период распространения инфекционных и массово-неинфекционных заболеваний;
- организационно-технические мероприятия по обеспечению надежного функционирования подразделений Общества в осенне-зимний период;
- мероприятия по подготовке подразделений к работе в летний период;
- иные нормативные документы по обеспечению надлежащих условий труда.

5.3. Наниматель организует научно-исследовательские работы, направленные на решение проблем охраны труда на производстве и снижение уровня профессиональной заболеваемости работников, с результатами проведенных работ знакомит профсоюз.

5.4. Инструкции по охране труда разрабатываются (изменяются, дополняются) руководителями структурных подразделений Общества и утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом.

После получения инструкции по охране труда (изменения, дополнения) для согласования соответствующий орган профсоюза обязан оформить согласование или дать нанимателю мотивированный письменный отказ не позднее 10 рабочих дней с момента получения документа на согласование.

5.5. Введение в действие новых рабочих инструкций (внесение изменений, дополнений в действующие рабочие инструкции) производится по согласованию с профсоюзом. После получения рабочих инструкций (изменений, дополнений) для согласования профсоюз обязан оформить согласование или дать нанимателю мотивированный письменный отказ от имени соответствующего профсоюзного органа не позднее 5 рабочих дней с момента получения инструкций (изменений, дополнений) на согласование.

5.6. В случае угрозы здоровью или жизни работников производство работ должно быть запрещено (приостановлено).

Положение части первой настоящего пункта не распространяется на работников военизированного горноспасательного отряда (ВГСО) в период выполнения аварийно-спасательных работ по спасению людей.

5.7. По инициативе уполномоченного представителя профсоюза и по согласованию с нанимателем, на рабочих местах могут производиться инструментальные замеры вредных производственных факторов, в том числе температуры и влажности воздуха.

5.8. Работники, не использующие средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда, не допускаются к работе (отстраняются от работы).

За период отстранения от работы работнику, который не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в

случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, а также за период простоя работнику, не обеспеченному нанимателем исправными средствами индивидуальной защиты и (или) инструментом, оплата производится по среднему заработку.

5.9. Если работник при остановке работ (более суток) из-за нарушений требований по охране труда, пожарной и промышленной безопасности, по не зависящим от него или коллектива бригады причинам, не может выполнять свою работу, ему должна быть предоставлена другая работа. При невозможности предоставления другой работы (подтверждается справкой руководителя смены) оплата за простой производится в размере среднего заработка.

5.10. Наниматель обязуется:

- с учетом производственных условий обеспечивать работников Общества качественными специальными одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно установленным типовым нормам, сверх установленных типовых норм, если это предусмотрено утвержденными перечнями (нормами) выдачи средств индивидуальной защиты;

- обеспечивать хранение средств индивидуальной защиты; организовывать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты (осуществлять стирку, сушку и ремонт спецодежды);

- обеспечивать работников мылом туалетным и жидким парфюмерно-косметическим, очищающими средствами или аналогичными по действию смывающими средствами, а также обезвреживающими средствами, срок годности которых истекает не менее чем через месяц со дня выдачи, согласно перечню профессий, согласованному с профсоюзом.

5.11. Работник обязан бережно относиться к выданным ему средствам индивидуальной защиты.

Работник несёт персональную ответственность за наличие, исправность, правильное применение спецодежды, спецобуви и других необходимых средств индивидуальной защиты, установленных нормами средств индивидуальной защиты, подлежащих выдаче работникам ОАО «Беларуськалий», а также хранение и надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты, предоставленными нанимателем.

Пришедшие в негодность ранее установленного срока не по вине работника средства индивидуальной защиты заменяются новыми или отремонтированными. Списание отдельных видов средств индивидуальной защиты производится по акту установленной формы.

5.12. Наниматель и профсоюз контролируют наличие, выдачу, исправность, обязательное применение работниками Общества спецодежды, спецобуви и других необходимых средств индивидуальной защиты.

5.13. Наниматель обеспечивает работников современными и высокоэффективными средствами индивидуальной защиты.

5.14. Работник обязан сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

5.15. Бытовые помещения структурных подразделений обеспечиваются зеркалами, светозащитными устройствами, скамейками (стульями). В помещениях (женских), оборудованных душевыми, должны быть установлены фены для сушки волос. В подразделениях, где работают женщины, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами оборудуются комнаты личной гигиены.

5.16. Наниматель создает условия для питания работников Общества, открывая объекты общественного питания или оборудуя помещения для приема пищи; организует питьевое водоснабжение; обеспечивает бесперебойную работу сатураторных установок.

5.17. Работникам, имеющим право на бесплатное получение молока, пектина, выплачивается денежная компенсация согласно приложениям №№ 4, 5 к коллективному договору.

5.18. Подземные и поверхностные здравпункты, аптечки первой медицинской помощи на рабочих местах должны своевременно обеспечиваться медикаментами в соответствии с установленным перечнем.

5.19. Обязательные медицинские осмотры в соответствии с законодательством проводятся в рабочее время по утвержденному графику с сохранением средней заработной платы в день прохождения осмотра (из расчета нормальной продолжительности рабочей смены: при полной 40-часовой норме рабочей недели – 8 часов, при сокращенной 35-часовой норме рабочей недели – 7 часов). При этом должна соблюдаться норма рабочего времени за учетный период.

Если в период, предусмотренный графиком, работник находится в трудовом отпуске, то этот работник проходит медицинский осмотр после выхода из отпуска в день, назначенный приказом (распоряжением) руководителя соответствующего структурного подразделения. При этом, если работник в период пребывания в трудовом отпуске прошел медицинский осмотр в соответствии с графиком, трудовой отпуск ему продлевается (переносится) на 1 день на основании подтверждающих документов.

Работникам Общества при постоянном переводе на другую работу по состоянию здоровья на основании соответствующего медицинского заключения может предоставляться день для прохождения медицинского осмотра с сохранением средней заработной платы.

5.20. Оплата за прохождение медицинского освидетельствования и переосвидетельствования водителей автомобиля, погрузчика, трактористов (трактористов-машинистов), машинистов иных транспортных средств, работников, привлекаемых к управлению транспортными средствами Общества, производится за счет Общества.

5.21. В случае вывода по состоянию здоровья (на основании медицинского заключения) с рабочих мест с вредными условиями труда работник должен быть направлен на обследование к врачу-профпатологу с сохранением среднего заработка на время проведения обследования (по справке медучреждения).

Работникам, получившим травму на производстве или профессиональное заболевание, при необходимости освидетельствования или переосвидетельствования на медико-реабилитационной экспертной комиссии (далее - МРЭК) предоставляется день с сохранением средней заработной платы в день прохождения освидетельствования (переосвидетельствования) на основании справки медучреждения (или заключения МРЭК).

5.22. Работникам, получившим травму на производстве или профессиональное заболевание, подтвержденные в установленном порядке, страховые выплаты производятся за счет средств обязательного страхования в соответствии с Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 №530 (с изменениями и дополнениями).

Страховые выплаты производятся страховщиком (БРУСП «Белгосстрах»).

5.23. Работникам, получившим травму на производстве, подтвержденную в установленном порядке, производится выплата единовременной материальной помощи в размере 5% месячной тарифной ставки первого разряда, установленной на первое число календарного месяца, следующего за месяцем окончания нетрудоспособности, за каждый рабочий день, приходящийся на период нетрудоспособности (по листку нетрудоспособности) по графику работы.

Единовременная материальная помощь не выплачивается, если пострадавший находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ), что подтверждено в установленном порядке.

При установлении впервые выявленного профзаболевания (не приведшего к инвалидности), подтвержденного в установленном порядке, выплачивается единовременная материальную помощь в размере 2,5 месячной тарифной ставки первого разряда, установленной на первое число календарного месяца, следующего за месяцем установления профзаболевания.

Единовременная материальная помощь (страховая выплата, в размере соответствующем материальной помощи), предусмотренная настоящим пунктом, производится Обществом и (или) страховой организацией (при наличии договора добровольного страхования) за вычетом суммы единовременной страховой выплаты (по страховому случаю, связанному с повреждением здоровья застрахованного), осуществляемой БРУСП «Белгосстрах» за счет средств обязательного страхования.

5.24. Работникам, получившим травму на производстве или профессиональное заболевание, на основании медицинского заключения по согласованию с нанимателем может предоставляться социальный отпуск с сохранением среднего заработка на период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно.

5.25. При утрате трудоспособности и получении инвалидности по вине Общества работнику (бывшему работнику) выплачивается, согласно поданному заявлению, за счет средств Общества и (или) средств страховой организации (при наличии договора добровольного страхования) единовременная компенсация (страховая выплата) (в годовых тарифных ставках первого разряда):

5.25.1. при установлении инвалидности:

Группа инвалидности	Единовременная компенсация (в годовых тарифных ставках первого разряда)
1	8,7
2	7,3
3	4,4

Сумма единовременной компенсации, предусмотренная настоящим подпунктом, корректируется на процент вины потерпевшего и производится за вычетом суммы единовременной страховой выплаты (по страховому случаю, связанному с повреждением здоровья застрахованного), осуществляемой БРУСП «Белгосстрах» за счет средств обязательного страхования;

5.25.2. если в дальнейшем вследствие проведения в установленном законодательством порядке медицинской экспертизы или ухудшения здоровья вследствие профзаболевания или травмы, полученной на производстве, при переосвидетельствовании МРЭК работнику (бывшему работнику) будет установлена более высокая группа инвалидности (1-я или 2-я), ему выплачивается разница (в годовых тарифных ставках первого разряда) между компенсациями, установленными для соответствующих групп инвалидности подпунктом 5.25.1 настоящего пункта.

Выплаты, предусмотренные подпунктами 5.25.1 и 5.25.2 настоящего пункта, производятся из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной на первое число календарного месяца, следующего за месяцем установления инвалидности (более высокой группы инвалидности).

5.26. В случае гибели работника на производстве вследствие несчастного случая производятся:

5.26.1. единовременные выплаты (включая возмещение морального вреда):

- на организацию похорон - в размере до 1,5 годовых тарифных ставок первого разряда (но не более суммы фактических расходов);

- на оказание материальной помощи детям, супругу (супруге), родителям погибшего, суммарный размер которой составляет 50 годовых тарифных ставок первого разряда (для расчета суммы материальной помощи применяется тарифная ставка первого разряда на дату гибели работника). Указанная материальная помощь может быть выплачена иным лицам, находящимся на момент гибели на полном иждивении погибшего. Круг лиц (из перечисленных выше) и размер выплат из общей суммы каждому определяется в каждом конкретном случае комиссией при генеральном

директоре совместно с уполномоченными представителями профсоюза. Комиссия при генеральном директоре с участием уполномоченного представителя профсоюза вправе уменьшить размер материальной помощи, выплачиваемой Обществом по настоящему пункту, если работник в момент гибели находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ). В случае, если дети погибшего являются несовершеннолетними, причитающаяся им материальная помощь выплачивается их законному представителю.

Единовременные выплаты, предусмотренные настоящим подпунктом, производятся Обществом и (или) страховой организацией (при наличии договора добровольного страхования) за вычетом сумм единовременных страховых выплат (по страховому случаю, в результате которого наступила смерть застрахованного), осуществляемых БРУСП «Белгосстрах» за счет средств обязательного страхования;

5.26.2. единовременная выплата на изготовление, приобретение, доставку к месту установки и установку памятника, цветочницы, ограды и других элементов надмогильного сооружения в сумме, не превышающей в эквиваленте 3000 евро (но не более суммы фактических расходов). Возмещение расходов производится в белорусских рублях исходя из официального курса евро, установленного Национальным банком Республики Беларусь на день фактически понесенных расходов, согласно представленным подтверждающим документам.

Выплата по возмещению расходов, предусмотренных настоящим подпунктом, производится Обществом за вычетом страховой суммы по аналогичным расходам, произведенной БРУСП «Белгосстрах» за счет средств обязательного страхования;

5.26.3. ежемесячные выплаты на оказание материальной помощи детям погибшего (сиротам или оставшимся без попечения родителей), обучающимся на очном отделении средних специальных или высших учебных заведений на протяжении всего периода обучения (при условии успеваемости) в размере 1,4 месячной тарифной ставки первого разряда.

5.27. Профсоюз, в лице уполномоченных представителей (технического инспектора труда, общественных инспекторов и старших общественных инспекторов по охране труда, руководителей (заместителей руководителя) первичных профсоюзных организаций Общества и соответствующих профсоюзных органов структурных подразделений, председателей участковых комитетов, профгруппов), имеет право, уведомив руководителя структурного подразделения, беспрепятственно осуществлять проверки, мониторинг состояния условий и безопасности труда на рабочих местах членов профсоюза, выполнение соответствующих программ и обязательств по коллективному договору, вносить нанимателю рекомендации по вопросам охраны труда и получать от него аргументированный ответ.

Наниматель обеспечивает необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда (в соответствии с действующим законодательством) и предоставляет спецодежду и другие необходимые средства индивидуальной защиты при проведении проверок и мониторинга условий труда на рабочих местах.

Для минимизации фактов травматизма при посещении объектов Общества, в том числе непосредственно рабочих мест, а также для оперативного реагирования на возникающие вопросы, допуск на производственную территорию Общества работников профсоюзных организаций осуществляется только в сопровождении руководителя посещаемого подразделения Общества или уполномоченного руководителем работника.

Представитель профсоюза знакомит руководителя структурного подразделения с результатами проведенных проверок, мониторинга.

Результаты проверки соответствующего профсоюзного органа (представления, справки, рекомендации уполномоченных представителей профсоюза), принятые в пределах его компетенции и не противоречащие действующему законодательству об охране труда, обязательны для выполнения нанимателем в согласованные сроки.

5.28. Члены комиссий по аттестации рабочих мест от профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в заседаниях аттестационных комиссий, а также в случаях возникновения спорных вопросов по результатам оценки условий труда для участия в работе по проведению инструментальных замеров вредных производственных факторов на рабочем месте.

5.29. Общественные инспекторы и старшие общественные инспекторы по охране труда премируются в соответствии с положением, согласованным с профсоюзом.

5.30. При проведении внеочередной проверки знаний по вопросам охраны труда у работников Общества наниматель заранее информирует профсоюз о времени работы комиссии по проверке знаний по вопросам охраны труда подразделения. Уполномоченные члены профсоюза, определенные соответствующим приказом нанимателя, принимают участие в работе комиссии.

5.31. Наниматель и профсоюз своевременно информируют друг друга о получении для рассмотрения проектов законодательных актов по охране труда.

5.32. За работниками Общества, освобожденными от работы для участия в учениях, соревнованиях, связанных с подготовкой Общества в области защиты от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны, сохраняется средний заработок за время участия в таких учениях, соревнованиях.

Работники со сменным режимом рабочего времени освобождаются от работы на всю смену:

- приходящуюся на время проведения учений, соревнований;

- ночную смену, окончание которой приходится на день проведения учений, соревнований;

- ночную смену, начало которой приходится на день проведения учений, соревнований.

Оплата производится за время фактической продолжительности учений, соревнований, но не более 8 часов – при полной 40-часовой норме рабочей недели, 7 часов - при сокращенной 35-часовой норме рабочей недели.

При привлечении работника к участию в указанных в части первой настоящего пункта мероприятиях в государственные праздники, праздничные и выходные дни оплата производится в соответствии с пунктом 4.12 настоящего коллективного договора.

Привлечение работника Общества к участию в учениях, соревнованиях, связанных с подготовкой Общества в области защиты от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны, в предусмотренные графиком работ (сменности) выходные дни допускается с его личного согласия.

5.33. Наниматель при организации по производственной необходимости курсов переподготовки работников по профессиям, не предусмотренным Списком производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда (Список №1), и Списком производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда (Список №2), принимает на курсы, в первую очередь, работников занятых на работах, указанных в Списке №1 и Списке №2, в зависимости от стажа работы с особыми условиями труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. За безупречное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, повышение качества продукции, продолжительную и безупречную работу и другие достижения к работникам, состоящим в списочном составе Общества, освобожденным выборным работникам профсоюза к государственным (профессиональным) праздникам и праздничным дням, знаменательным событиям в жизни коллектива и работников Общества, а также в других случаях применяются следующие меры поощрения:

- присуждение почетных званий «Ветеран труда», «Заслуженный ветеран труда»;

- награждение Почетной грамотой;

- выплата денежной премии;

- вручение ценного подарка.

Приказы о поощрении издаются с участием профсоюза.

6.2. Работники (кроме совместителей), состоящие в списочном составе Общества, а также освобожденные выборные работники профсоюза поощряются денежной премией в связи с юбилеем (мужчины - 50, 60 лет; женщины - 50, 55 лет) в зависимости от суммарного стажа работы в Обществе, установленного в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы в ОАО «Беларуськалий», на основании приказов в следующих размерах:

Стаж работы в Обществе	Размер премии (в % к среднемесячной зарботной плате)
от 5 до 10 лет	40
свыше 10 до 15 лет	45
свыше 15 до 20 лет	50
свыше 20 до 25 лет	55
свыше 25 до 30 лет	60
свыше 30 до 35 лет	65
свыше 35 лет	75

Средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за 12 месяцев, предшествующих месяцу юбилея. Порядок расчета среднего заработка такой же, как для начисления отпускных.

К поощрению не представляются работники (освобожденные выборные работники профсоюза):

- имеющие неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за грубое нарушение трудовой дисциплины на дату юбилея;
- имеющие неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за обнаружение у него курительных принадлежностей и (или) за обнаружение его курящим;
- привлеченные к уголовной или административной ответственности за потребление наркотических средств, в течение 12 месяцев, предшествующих календарному месяцу юбилея.

Юбиляры могут быть награждены также Почетной грамотой.

Денежная премия и Почетная грамота вручаются в торжественной обстановке.

6.3. Работникам (кроме совместителей), состоящим в списочном составе Общества, производятся единовременные выплаты к праздничным дням - 8 Марта (женщинам) и 23 февраля (мужчинам) в размере 0,5 месячной тарифной ставки первого разряда или вручаются подарки.

Поощрение (единовременная выплата, вручение подарка) не производится работникам:

- имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за грубое нарушение трудовой дисциплины на дату поощрения;
- имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за обнаружение у него курительных принадлежностей и (или) за обнаружение его курящим;

- привлеченным к уголовной (административной) ответственности за нарушения, связанные с управлением транспортным средством в состоянии опьянения, в течение 12 месяцев после вступления в законную силу приговора суда (постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания);

- привлеченным к уголовной или административной ответственности за потребление наркотических средств, в течение 12 месяцев, предшествующих календарному месяцу начисления выплаты.

Порядок поощрения (условия, круг поощряемых лиц и т.д.) устанавливаются приказом.

6.4. Работникам Общества (кроме совместителей), а также бывшим работникам Общества, состоящим на учете в организации неработающих пенсионеров, производятся выплаты к Новому году, а также вручаются новогодние подарки за счет средств, предусмотренных в бюджете расходов на потребление Общества.

Размер выплат для работников Общества равен месячной тарифной ставке первого разряда; для пенсионеров, состоящих на учете в организации неработающих пенсионеров, - 0,5 месячной тарифной ставки первого разряда.

Порядок поощрения (условия, круг поощряемых лиц и т.д.) устанавливаются приказом.

6.5. Наниматель производит удешевление питания работников (кроме совместителей) в соответствии с положением, согласованным с профсоюзом.

6.6. В целях обеспечения доставки работников промплощадок на работу и обратно, а также частичной компенсации стоимости проезда наниматель обязуется:

6.6.1. организовывать и контролировать, совместно с профсоюзом, доставку работников на промплощадки (на работу и обратно) путем заключения договора с соответствующими транспортными организациями;

6.6.2. обеспечивать работников (состоящих в списочном составе Общества), постоянно работающих на промплощадках рудопроизводств, проездными билетами (по спискам структурных подразделений) с компенсацией в размере 75% стоимости билета пропорционально отработанным дням (сменам) в календарном месяце. К отработанным дням (сменам) приравниваются дни (смены) обучения, стажировки (за исключением обучения, стажировки в другом населенном пункте или в городской черте города Солигорска) работника по инициативе нанимателя.

6.7. Регулярно (два раза в месяц - для работников - членов Белхимпрофсоюза, один раз в месяц - для работников - членов НПП) предоставлять автобус для организации посещения работниками Общества медицинских учреждений г. Минска и п. Боровляны, а также посещения работников, лечащихся в лечебных учреждениях указанных населенных пунктов.

Предоставлять автобус для посещения медицинских учреждений п. Боровляны для пенсионеров, состоящих на учете в организации неработающих пенсионеров, с периодичностью, согласованной генеральным директором на календарный год.

6.8. Работникам Общества (кроме совместителей и работников, указанных в подпункте 6.8.5 настоящего пункта), а также освобожденным выборным работникам профсоюза один раз в календарный год - при уходе в трудовой отпуск - выплачивается материальная помощь на оздоровление.

6.8.1. размер материальной помощи на оздоровление устанавливается в зависимости от непрерывного стажа работы в Обществе (в долях месячной тарифной ставки первого разряда, действующей на дату ухода в отпуск):

Непрерывный стаж работы	Размер материальной помощи
до 3 лет	5,6
свыше 3 до 5 лет	6,0
свыше 5 до 10 лет	6,3
свыше 10 до 15 лет	7,0
свыше 15 до 18 лет	7,7
свыше 18 до 21 года	8,4
свыше 21 до 25 лет	9,5
свыше 25 до 30 лет	10,5
свыше 30 лет	11,5
свыше 40 лет (вводится с 01.01.2022)	12,5

6.8.2. непрерывный стаж работы в Обществе для определения размера материальной помощи на оздоровление исчисляется в соответствии с порядком исчисления стажа работы, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет, установленного Положением о порядке исчисления стажа работы в ОАО «Беларуськалий»;

6.8.3. при разделении отпуска на части материальная помощь на оздоровление выплачивается к одной из частей по желанию работника. При этом продолжительность части отпуска, к которой выплачивается материальная помощь, должна быть не менее 12 календарных дней;

6.8.4. вновь принятым работникам материальная помощь на оздоровление выплачивается не ранее шести месяцев со дня приема на работу;

6.8.5. материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за грубое нарушение трудовой дисциплины на дату начала отпуска;
- имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание за обнаружение у него курительных принадлежностей и (или) за обнаружение его курящим;

- отбывающим уголовное наказание или административное взыскание по месту работы (исправительные работы, ограничение свободы без направления в исправительное учреждение открытого типа, лишение права занимать определенные должности) за умышленное преступление или умышленное правонарушение, если время (период) отбывания наказания продолжается на дату начала трудового отпуска;

- привлеченным к уголовной или административной ответственности за потребление наркотических средств, в течение 12 месяцев до даты начала отпуска;

- получившим в текущем календарном году материальную помощь в соответствии с пунктом 6.9 настоящего коллективного договора;

- принятым из унитарных предприятий Общества и получившим материальную помощь в текущем календарном году в унитарном предприятии.

6.9. Работникам, состоящим в списочном составе Общества и находящимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, по их письменному заявлению один раз в течение календарного года производится выплата материальной помощи в размере 5,6 месячных тарифных ставок первого разряда (по состоянию на 1 января соответствующего календарного года). Материальная помощь в соответствии с настоящим пунктом выплачивается при условии, если работник не получал в текущем календарном году материальную помощь на оздоровление по пункту 6.8 настоящего коллективного договора.

6.10. Одному из супругов, работающему в Обществе (кроме совместителей) и впервые вступившему в брак, на основании заявления, копии свидетельства о регистрации брака (с предъявлением оригинала), справки отдела записи актов гражданского состояния местного исполнительного и распорядительного органа, содержащей сведения о заключении брака впервые, производится выплата материальной помощи в размере месячной тарифной ставки первого разряда. Срок обращения за материальной помощью – не позднее одного года со дня вступления в брак.

6.11. Одному из родителей, работающему в Обществе (кроме совместителей), на основании заявления и копий свидетельств о рождении (с предъявлением оригиналов) производится выплата материальной помощи: при рождении первого ребенка в размере четырех месячных тарифных ставок первого разряда, второго ребенка - в размере пяти месячных тарифных ставок первого разряда, а при рождении третьего и последующих детей - в размере шести месячных тарифных ставок первого разряда. Срок обращения за материальной помощью – не позднее одного года со дня рождения ребенка.

6.12. Работникам (кроме совместителей), воспитывающим двоих и более получающих дошкольное и (или) общее среднее образование несовершеннолетних детей в неполных семьях (детей, рожденных женщинами вне брака, если сведения об отце детей в Книге регистрации актов о рождении произведены по указанию матери; детей, усыновленных

(удочеренных) одинокими лицами; детей, воспитываемых одним родителем, прекратившим брак и не вступившим в новый брак, в случаях, когда другой родитель умер либо уклоняется от уплаты алиментов; детей, находящихся под опекой или попечительством, в случаях, когда родители уклоняются от уплаты алиментов), а также одному из родителей, воспитывающих троих и более несовершеннолетних детей, одному из родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка-инвалида, ежегодно к 1 сентября оказывать материальную помощь в размере одной месячной тарифной ставки первого разряда. Срок обращения за материальной помощью – не позднее первого ноября текущего года.

6.13. Одному из родителей, работающему в Обществе (кроме совместителей), на основании заявления и справки из учебного заведения производится выплата материальной помощи к 1 сентября при поступлении ребенка в первый класс школы в размере одной месячной тарифной ставки первого разряда. Материальная помощь в соответствии с настоящим пунктом выплачивается, если работник не получал в текущем календарном году материальную помощь по пункту 6.12. Срок обращения за материальной помощью – не позднее первого ноября текущего года.

6.14. Молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), выпускникам, принятым на работу в Общество по направлению государственных учреждений образования, государственных организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, и лицам, уволенным с военной службы после прохождения срочной военной (альтернативной) службы и в течение трех месяцев со дня окончания службы принятым на работу в Общество или письменно обратившимся к нанимателю с просьбой о трудоустройстве, выплачивается единовременная материальная помощь в размере одной месячной тарифной ставки первого разряда (сверх размеров, установленных законодательством).

6.15. Инвалидам боевых действий на территории других государств ежемесячно выплачивается материальная помощь в размере месячной тарифной ставки первого разряда по совместному представлению руководителя структурного подразделения и профкома (Совета представителей).

6.16. Общество оказывает материальную помощь на организацию похорон на основании заявления, копии свидетельства о смерти, копий документов, подтверждающих родство (с предъявлением оригиналов):

6.16.1. работника Общества (кроме совместителей) - в размере пяти месячных тарифных ставок первого разряда (выплачивается одному из членов семьи или одному из родственников умершего);

6.16.2. членов семьи работника Общества (кроме совместителей) (жены, мужа, детей, внуков, отца, матери, родителей мужа или жены, зятя, невестки, родных братьев, сестер, бабки, деда), если они не работают в Обществе и не состоят на учете в Организации неработающих пенсионеров - в размере двух месячных тарифных ставок первого разряда (выплачивается одному из работников Общества);

6.16.3. пенсионера по возрасту, инвалидности или выслуге лет, состоявшего на учете в Организации неработающих пенсионеров - в размере четырех месячных тарифных ставок первого разряда (выплачивается одному из родственников умершего пенсионера);

6.16.4. супруга (супруги), отца (матери), детей пенсионеров по возрасту, инвалидности или выслуге лет, состоящих на учете в Организации неработающих пенсионеров - в размере двух месячных тарифных ставок первого разряда (выплачивается одному из работавших в Обществе пенсионеров).

Материальная помощь выплачивается по одному из перечисленных в настоящем пункте оснований. Срок обращения за материальной помощью – не позднее одного года со дня свершения события.

Кроме того, Общество оказывает материальную помощь в виде предоставления автотранспорта для организации похорон в размере стоимости оказанных транспортных услуг (по Солигорскому району) на основании заключенных Обществом договоров.

6.17. Детям, супругу (супруге), родителям умершего (в т.ч. погибшего на производстве) работника Общества (кроме совместителей), а в случае их отсутствия - иным лицам, вступившим в наследство в установленном порядке (на основании копии свидетельства о праве на наследство), за счет средств Общества и (или) средств страховой организации (при наличии договора добровольного страхования) оказывается материальная помощь (производятся страховые выплаты) в зависимости от непрерывного стажа работы в Обществе в следующих размерах:

Непрерывный стаж работы	Размер материальной помощи
от 3 до 5 лет	3,7
свыше 5 до 10 лет	5,0
свыше 10 до 15 лет	6,2
свыше 15 до 20 лет	7,5
свыше 20 до 25 года	8,7
свыше 25 до 30 лет	10,0
свыше 30 до 35 лет	11,3
свыше 35 до 40 лет	12,5
свыше 40 лет	13,7

В случае выплаты материальной помощи на основании свидетельства о праве на наследство производится ее перерасчет с применением коэффициента роста тарифных ставок (тарифных окладов) в Обществе, но не более чем за один год с момента смерти (гибели) работника.

Непрерывный стаж работы в Обществе, для определения размера материальной помощи, исчисляется в соответствии с Положением о порядке

исчисления стажа работы в ОАО «Беларуськалий», согласованным с профсоюзом.

В случае наличия у работника нескольких периодов непрерывного стажа работы в Обществе для исчисления материальной помощи берется наибольший.

Материальная помощь исчисляется исходя из среднего заработка за любые 12 месяцев подряд из последних пяти лет, проиндексированного на коэффициент роста тарифных ставок (тарифных окладов) по соответствующей группе персонала.

Размер среднего месячного заработка исчисляется аналогично среднему месячному заработку по пункту 2.8.

Комиссия по оказанию материальной помощи, состоящая из представителей нанимателя и профсоюза, вправе уменьшить размер материальной помощи, предусмотренной настоящим пунктом, или отказать в ее выплате в случае, если работник в момент гибели на производстве находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических веществ, их аналогов или других одурманивающих веществ).

Круг лиц (из перечисленных в части первой настоящего пункта) и размер выплат каждому определяется в каждом конкретном случае комиссией по оказанию материальной помощи с участием представителя профсоюза.

Начисление и выплата материальной помощи производится единовременно полной суммой.

В случае, если дети умершего работника Общества являются несовершеннолетними, то причитающаяся им материальная помощь выплачивается их законному представителю.

Материальная помощь не выплачивается, если умерший работник Общества ранее получал выходное пособие (материальную помощь) на основании пункта 2.8 или подпункта 8.12.3 пункта 8.12 настоящего коллективного договора.

6.18. Лицам, состоящим на учете в Организации неработающих пенсионеров, оказывается материальная помощь в соответствии с положением, согласованным с профсоюзом.

6.19. По заявлениям лиц, работающих или работавших в Обществе (кроме совместителей), членов семьи работника, погибшего на производстве, им может производиться один раз в календарном году выплата материальной помощи, размер которой устанавливается специальной комиссией по оказанию материальной помощи с участием представителей профсоюза (или генеральным директором). При необходимости оказания материальной помощи в размере, превышающем 30 базовых величин в Республике Беларусь, решение о выплате принимается только генеральным директором.

6.20. В дни свершения события работнику по его заявлению предоставляются дополнительные выходные дни с оплатой по тарифной ставке (тарифному окладу):

- при смерти (в дни похорон) супруги (супруга), детей, внуков, родителей своих и супруга (супруги), зятя, невестки, родных братьев и сестер своих и супруга (супруги), деда и бабушки своих и супруга (супруги) – 3 дня;
- при вступлении в брак – 2 дня;
- при собственном юбилее (мужчинам - 50, 60 лет; женщинам - 50, 55 лет) - 1 день;
- одному из родителей в день поступления ребенка в первый класс школы - 1 день;
- одному из родителей в день принятия Военной присяги сыном в Вооруженных Силах Республики Беларусь – 1 день;
- мужу при рождении ребенка (при выписке ребенка из роддома) – 1 день.

Указанные дни не предоставляются в период трудового или социального отпуска, временной нетрудоспособности (по листку нетрудоспособности), а также в выходные дни.

В том случае, если дополнительный выходной календарный день (один из дней), предоставляемый в соответствии с частью первой настоящего пункта, приходится на часть переходящей смены (начинается и заканчивается в разные календарные сутки), работник освобождается от работы на всю смену; при этом оплата производится за время фактической продолжительности смены, но не более 8 часов – при полной 40-часовой норме рабочей недели, 7 часов - при сокращенной 35-часовой норме рабочей недели. При этом должна соблюдаться норма рабочего времени за учетный период.

6.21. Работникам Общества по согласованию с руководителем на основании письменного заявления, оформленного не позднее чем за 3 дня, могут предоставляться дополнительные выходные дни:

6.21.1. Всем женщинам, работающим в Обществе, и воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет одиноким мужчинам предоставляется по их желанию один дополнительный выходной день в течение календарного месяца без права переноса его на последующие месяцы с оплатой в размере 50% тарифной ставки (тарифного оклада).

Если работник пользуется льготами, предусмотренными статьей 265 Трудового кодекса в части еженедельного предоставления свободного от работы дня, то дополнительный выходной день ему не предоставляется;

6.21.2. Работникам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставляется один дополнительный выходной день в соответствии с частью третьей статьи 265 Трудового кодекса с оплатой в размере тарифной ставки (тарифного оклада).

Право на дополнительный выходной день может быть предоставлено матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) либо разделено между указанными лицами по их усмотрению. При этом работник (мачеха,

отец (отчим), опекун (попечитель)) обязан предоставить информацию (справку с места работы) о непредоставлении свободного дня в месяц другому родителю (матери (мачехе), отчиму, опекуну (попечителю)) или документы, подтверждающие отнесение семьи к категории неполных семей. В случае разделения права на предоставление свободных от работы дней, работник предоставляет справку с места работы другого родителя (матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя)) о предоставлении ему свободного дня (части свободного дня) в месяц.

Дополнительный выходной день предоставляется без оплаты в том месяце, в котором работник находится в отпуске (трудовом, социальном), или в отчетном квартале уже были предоставлены два дополнительных выходных дня с оплатой в размере тарифной ставки (тарифного оклада) по 12 (11,5) часов каждый;

6.21.3. Мужчинам (женщинам), имеющим жену (мужа) - инвалида I и II нерабочих групп, одному из родителей, имеющих совершеннолетнего ребенка-инвалида, предоставляется дополнительный выходной день в течение календарного месяца с оплатой в размере тарифной ставки (тарифного оклада).

При продолжительности смены 12 (11,5) часов дополнительные выходные дни предоставляются из расчета 8-ми часовой продолжительности рабочего дня (2 смены в квартал, но не более 1 смены в месяц). При этом принадлежность переходящих смен (из месяца в месяц, из квартала в квартал) к тому или иному месяцу (кварталу) определяется по наибольшему количеству часов.

Дополнительные выходные дни, предусмотренные в подпунктах 6.21.1, 6.21.3 не предоставляются в том месяце, в котором работник находился в отпуске (трудовом, социальном).

Если работник воспользовался правом на дополнительный выходной день, а после этого воспользовался правом на отпуск (трудовой или социальный), предоставленный дополнительный выходной день оплате не подлежит.

Если работник пользуется льготами, предусмотренными статьей 265 Трудового кодекса в части еженедельного предоставления свободного от работы дня, то дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй статьи 265, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный подпунктом 6.21.2 настоящего пункта.

6.22. Беременным женщинам, занятым на рабочих местах, на которых присутствуют вредные санитарно-гигиенические факторы производства, гарантируется вывод с таких рабочих мест в соответствии с медицинским заключением с оплатой по выполняемой работе и доплатой до среднего заработка.

Женщинам, занятым на рабочих местах (до вывода с них в соответствии с частью первой настоящего пункта), где законодательством предусмотрен дополнительный отпуск за особый характер работы или за

работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется за счет Общества перед отпуском по беременности и родам дополнительный отпуск, продолжительностью один календарный месяц с оплатой по среднему заработку.

6.23. Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности производится в соответствии с законодательством.

В связи с ограничением максимальной суммы к выплате, начисление пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в следующем порядке:

- если исчисленный исходя из среднемесячной заработной платы работника размер пособия по временной нетрудоспособности в расчете на полный календарный месяц выше трехкратной величины средней заработной платы работников в республике в месяце, предшествующему месяцу временной нетрудоспособности, пособие выплачивается в пределах двух месячных тарифных ставок (тарифных окладов) работника;

- разница в оплате между максимальным размером, установленным законодательством, и размером в соответствии с коллективным договором выплачивается за счет средств, предусмотренных в бюджете расходов на потребление Общества.

6.24. Работникам Общества (кроме совместителей), пенсионерам, имеющим звание «Заслуженный ветеран труда», бывшим работникам Общества, получившим повреждение здоровья в результате несчастного случая на производстве, повлекшее за собой утрату профессиональной трудоспособности, или профессиональное заболевание, предоставляется медицинское обслуживание в поликлинике ОАО «Беларуськалий» УЗ «Солигорская центральная районная больница», в учреждении здравоохранения «Петриковская центральная районная больница», а также в здравпунктах Общества (работникам) в соответствии с заключенным между нанимателем и учреждением здравоохранения договором на условиях долевого участия.

6.25. Наниматель осуществляет добровольное страхование медицинских расходов работников (кроме совместителей) в соответствии с договором, заключаемым со страховой организацией. Выбор программы добровольного страхования медицинских расходов осуществляется с участием профсоюза.

6.26. Для работников Общества (кроме совместителей), не достигших общеустановленного пенсионного возраста, производится страхование дополнительной пенсии в размере одной базовой величины с перечислением средств на личный лицевой счет работника в страховой организации.

6.27. В случае хищения или порчи в результате аварии личной одежды и обуви работника ему возмещается материальный ущерб в соответствии с действующим законодательством.

6.28. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный Обществу по их вине, за исключением случаев,

предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса, ограничивается в следующих пределах (если иное не установлено законодательством):

за ущерб на сумму до трех начисленных среднемесячных заработных плат работников Республики Беларусь – 50 процентов суммы ущерба;

за ущерб в размере трех и более начисленных среднемесячных заработных плат работников Республики Беларусь - 25 процентов суммы ущерба, но не менее 50 процентов трех начисленных среднемесячных заработных плат работников Республики Беларусь и не более трех среднемесячных заработных плат работника.

Порядок возмещения ущерба устанавливается законодательством (статьи 401 и 408 Трудового кодекса).

6.29. Наниматель оказывает ежемесячную материальную помощь пенсионерам, ранее работавшим в должности генерального директора предприятия и достигнувшем общеустановленного пенсионного возраста, в размере двух месячных тарифных ставок первого разряда.

7. ЖИЛЬЕ

7.1. Совместным решением администрации и профсоюза работникам Общества, освобожденным выборным работникам профсоюза в порядке, установленном законодательством и локальными правовыми актами Общества, предоставляются:

- жилые помещения в общежитии для проживания одиноких граждан;
- жилые помещения коммерческого использования.

Первоочередное право на получение жилого помещения в общежитии для проживания одиноких граждан предоставляется молодым специалистам, прибывающим на работу в Общество или его унитарные предприятия по направлениям учебных заведений Республики Беларусь из других населенных пунктов.

Другие категории работников, имеющие первоочередное и внеочередное право на получение жилого помещения в общежитии для проживания одиноких граждан, устанавливаются законодательством, регулирующим порядок предоставления жилых помещений в общежитиях государственного жилищного фонда.

7.2. Выплачивать ежемесячную материальную помощь в размере 0,4 месячной тарифной ставки первого разряда, но не более суммы оплаты, указанной в договоре найма жилого помещения:

- работникам, проживающим в жилых помещениях Общества, включенных в фонд жилых помещений коммерческого использования, на условиях договора найма жилого помещения частного жилищного фонда из числа состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в ОАО «Беларуськалий»;

- работникам, проживающим в арендном жилье на условиях договора найма арендного жилья, заключенного на период трудовых (служебных) отношений, в жилых помещениях на условиях договоров найма жилого

помещения частного жилищного фонда, из числа состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в ОАО «Беларуськалий», и имеющим семьи.

Выплата материальной помощи, предусмотренная частью первой настоящего подпункта, назначается сроком на один год по решению комиссии, состоящей из представителей нанимателя и профсоюза, на основании:

- заявления работника с приложением копии договора найма жилого помещения (с предъявлением оригинала);
- справки об отсутствии задолженности по плате за пользование жилым помещением частного жилищного фонда общества (только для нанимателей, проживающих в жилых помещениях частного жилищного фонда общества);
- справок о находящихся в собственности жилых помещениях, расположенных в населенных пунктах Республики Беларусь, на каждого члена семьи.

Выплата материальной помощи, предусмотренная частью первой настоящего подпункта, прекращается по решению комиссии в случаях:

- снятия с учета нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- повторного отказа от предложения Общества вступить в организацию застройщиков;
- строительства (реконструкции) или приобретения иным способом в собственность жилого помещения.

Решение об отказе в назначении материальной помощи комиссией принимается в случаях:

- заключения договора найма жилого помещения частного жилищного фонда работником с родителями, а также с родителями супруга (супруги);
- непроживания работника и членов его семьи в жилом помещении, указанном в договоре найма;
- регистрации работника и (или) членов его семьи по месту жительства в общежитии № 3 по проезду Парковому г. Солигорска;
- наличия в собственности у работника и (или) членов его семьи жилого помещения (доли в жилом помещении более 15 кв. метров), расположенных в населенных пунктах Республики Беларусь;
- наличия двух и более отказов от предложения Общества вступить в организацию застройщиков (как правило);
- иных случаях на усмотрение комиссии.

Порядок назначения и выплаты материальной помощи, а также отказа в назначении материальной помощи, регулируются локальным правовым актом Общества, согласованным с профсоюзом.

7.3. При формировании жилищно-строительного потребительского кооператива Общества наниматель предоставляет работникам, состоящим в списочном составе Общества, займы на строительство жилья в соответствии с положением, разработанным с участием профсоюза и утвержденным Наблюдательным советом ОАО «Беларуськалий».

7.4. Право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы сохраняется за гражданами в случае:

- увольнения в связи с выходом на пенсию (при условии назначения пенсии) независимо от последующего трудоустройства, в том числе в другую организацию;
- утраты трудоспособности, наступившей в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей, и повлекшей прекращение трудовых отношений;
- избрания на выборные должности в государственные органы или профсоюзные органы Общества, а также назначения на должности в государственные органы Президентом Республики Беларусь (или по согласованию с ним), Советом Министров Республики Беларусь - на период работы (службы) в этих государственных и профсоюзных органах на указанных должностях;
- прохождения военной службы по призыву, направления на альтернативную службу - в течение всего времени прохождения военной службы (альтернативной службы) и одного года после ее окончания;
- призыва на службу в резерве, военные и специальные сборы - в течение всего времени прохождения службы в резерве и указанных сборов;
- прохождения военной службы по контракту на должностях солдат, матросов, сержантов и старшин - на срок первого контракта;
- направления Обществом для получения образования - в течение всего времени получения образования;
- увольнения в связи с сокращением численности или штата работников - до даты трудоустройства в другую организацию;
- выезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, если эти граждане состоят на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в Обществе и не прекратили с ним трудовых отношений;
- в иных случаях, предусмотренных законодательными актами.

8. ГАРАНТИИ ПРИ ПРОСТОЕ, ВРЕМЕННОЙ ПРИОСТАНОВКЕ РАБОТ (ПРОИЗВОДСТВА), СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ (ШТАТА) РАБОТНИКОВ

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

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

8.2. 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 временно 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 (тарифного 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.

8.3. 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 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 (тарифного оклада) работника.

8.4. 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 (тарифного оклада) за рабочие дни (смены) по графику работ (сменности).

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 рабочим забойной группы рудника, оплачиваемым по повременно-премиальной системе оплаты труда за выполнение нормированного задания, оплачиваются в размере 50% среднего заработка.

8.5. Оплата вынужденного простоя, приходящегося на период введения в действие плана ликвидации аварии, рабочим забойной группы и рабочим, занятым горно-монтажными работами, застигнутым в шахте, производится по среднему заработку.

8.6. 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.

8.7. В случае временного 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 8.4 настоящего коллективного договора;
- 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.

8.8. 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.

8.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 статьи 42 Трудового кодекса, предоставляется один свободный день (смена) в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка с последующим информированием непосредственного руководителя о результатах поиска.

Свободный день (смена) в неделю определяется по согласованию с руководителем структурного подразделения на основании письменного заявления работника.

8.10. При переводе (перемещении) в связи с сокращением численности (штата) работников, повлекшим снижение 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).

Суммарный стаж работы в Обществе исчисляется в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы в ОАО «Беларуськалий».

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

8.11. 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. Кроме того, при увольнении работнику может выплачиваться выходное пособие в размере и на условиях, установленных подпунктом 2.8.3 пункта 2.8 настоящего коллективного договора.

В этом случае за работником не сохраняются гарантии на последующее трудоустройство в Обществе.

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

8.12.1. работникам, переведенным на рабочие места в других структурных подразделениях, предоставление первоочередного права на трудоустройство при появлении вакансий на рудниках, СОФ и на сдельно 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-за снижения объемов производства, в последующем при приеме работников на вакантные рабочие места на рудниках и СОФ наниматель извещает об этом профком (Совет представителей) Общества (направляется выписка из приказа о приеме на работу на рудник или СОФ);

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

8.12.3. 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 возможности переобучения) - выплату выходного пособия в следующих размерах в зависимости от стажа работы в Обществе:

Стаж работы в Обществе	Выходное пособие (в средних месячных заработках)
до 15 лет	4
свыше 15 до 20 лет	5
свыше 20 до 25 лет	6
свыше 25 лет	7

При выплате выходного пособия учитывается суммарный стаж работы в Обществе. Для работников, которые увольнялись из Общества за нарушения, учитывается непрерывный стаж. Стаж работы исчисляется в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы в ОАО «Беларуськалий».

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 общеустановленного 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.

9. ГАРАНТИИ ПРИ ПРИВАТИЗАЦИИ И РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

9.1. В случае реорганизации Общества коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества Общества действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если стороны не приняли решения о его продлении на больший срок.

В случае смены собственника акций Общества или их передачи в доверительное управление, коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

9.2. Ликвидация или реорганизация структурных подразделений по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, если данные действия влекут за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного (не позднее чем за три месяца) уведомления профсоюза и проведения переговоров по соблюдению прав и интересов работников. При проведении переговоров составляется протокол, предусматривающий процесс реорганизации.

9.3. В случае продажи принадлежащих государству акций Общества, работникам и приравненным к ним лицам могут предоставляться льготы и дополнительные гарантии, установленные законодательством.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

10.1. В бюджете расходов на потребление Общества (далее – бюджет) предусматриваются средства на культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия в размере не менее 0,15% от фонда заработной платы. Денежные средства для проведения культурно-массовых, физкультурно - оздоровительных и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни выделяются в пределах утвержденного бюджета в соответствии с программами проведения мероприятий.

Часть средств, предусмотренных частью первой настоящего пункта, профсоюз направляет специализированным учебно-спортивным учреждениям, учредителями которых они являются, на финансирование затрат данных учреждений по содержанию арендуемых ими зданий, сооружений и помещений (возмещение учреждениями арендодателю амортизационных отчислений (если указанные отчисления производятся), платы за землю и налога на недвижимость, соответствующих расходов по эксплуатации, капитальному и текущему ремонту этих зданий, сооружений и помещений, затрат на коммунальные услуги, включая отопление, потребляемую электроэнергию, пропорционально занимаемой площади), а также на аренду объектов для проведения физкультурно-оздоровительных, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с утвержденными программами.

10.2. Программы проведения спортивных, физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий в Обществе разрабатываются на текущий год (при необходимости корректируются – не чаще одного раза в квартал) с учетом предложений профсоюзных организаций и согласовываются с профсоюзом.

10.3. Средства на проведение культурно-массовых, воспитательных и спортивно-туристических мероприятий, предусмотренных Программой работы с молодежью Общества, согласованной с профсоюзом, выделяются в соответствии с утвержденным бюджетом.

10.4. По заявкам профсоюза и физкультурного клуба предоставляется автотранспорт: для участников спортивных соревнований – без оплаты, для поездок работников по маршруту выходного дня - с оплатой в размере документально подтвержденных фактических расходов. Компенсация расходов на доставку участников соревнований и работников к месту проведения мероприятий и обратно осуществляется за счет средств, предусмотренных в бюджете на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.5. Работники Общества, заявленные физкультурным клубом и (или) координационным советом по работе с молодежью Общества для участия в областных, республиканских и международных соревнованиях, культурно-массовых и спортивно-туристических мероприятиях, конкурсах, предусмотренных утвержденными программами, а также в финальных

соревнованиях спартакиады Общества по видам спорта, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

Работники со сменным режимом рабочего времени освобождаются от работы на всю смену:

- приходящуюся на время проведения мероприятий, указанных в части первой настоящего пункта;
- ночную смену, окончание которой приходится на день проведения областных, республиканских и международных мероприятий, указанных в части первой настоящего пункта;
- ночную смену, начало которой приходится на день проведения областных, республиканских и международных мероприятий, указанных в части первой настоящего пункта.

Оплата производится за время фактической продолжительности мероприятия, но не более 8 часов – при полной 40-часовой норме рабочей недели, 7 часов - при сокращенной 35-часовой норме рабочей недели – в расчете на одну смену.

Оплата производится за счет средств, предусмотренных в бюджете на проведение культурно-массовых и спортивно - оздоровительных мероприятий.

10.6. Наниматель организует оздоровление и санаторно-курортное лечение: работников Общества и членов их семей - в санатории «Березка», детей работников Общества и освобожденных выборных работников - в детском оздоровительном лагере «Дубрава», а также на основании заключаемых (в том числе и по предложению профсоюза) договоров на оказание услуг по оздоровлению и санаторно-курортному лечению в соответствии с действующим законодательством.

Наниматель, по возможности, предоставляет автотранспорт для доставки работников, их детей к месту оздоровления. Оформление выделения автотранспорта производится на основании списка с указанием табельного номера работника (при доставке детей – табельного номера одного из родителей – работника Общества) и расчета стоимости проезда. Расходы осуществляются за счет средств, предусмотренных в бюджете на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

10.7. Реализация путевок в санаторий «Березка» осуществляется на основании разработанного с участием профсоюза Положения о реализации и бронировании путевок в санаторий «Березка» ЖКХ УСР и ЖКХ ОАО «Беларуськалий».

Распределение путёвок в иные оздоровительные и санаторно-курортные учреждения, с которыми заключены договора, осуществляется комиссией по оздоровлению и санаторно-курортному лечению ОАО «Беларуськалий» согласно поданным заявлениям, учитывая дату подачи заявления с медицинской справкой о нуждаемости в санаторно-курортном лечении. Решения комиссии отражаются в протоколах заседаний.

Путёвки в детский оздоровительный лагерь «Дубрава» и иные детские оздоровительные (санаторные) учреждения между структурными подразделениями Общества распределяются комиссией по оздоровлению и санаторно-курортному лечению ОАО «Беларуськалий» в зависимости от численности работников.

Путёвки в детский оздоровительный лагерь «Дубрава» в структурных подразделениях Общества выделяются комиссиями по оздоровлению и санаторно-курортному лечению подразделений с участием профсоюза. Решения комиссий отражаются в протоколах заседаний.

Размер родительской платы за путёвки согласовывается с профсоюзом и устанавливается приказом генерального директора.

10.8. Наниматель выделяет средства для проведения профессиональных праздников День химика и День шахтера. Программы проведения праздничных мероприятий разрабатываются с участием профсоюза.

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Для повышения активности молодежи в различных формах общественно-политической, экономической, социальной и культурной жизни Общества, развития творческого и профессионального потенциала, воспитания чувства патриотизма и гражданской ответственности среди работающей молодежи Общества, работникам, назначенным ответственными за работу с молодежью в структурных подразделениях Общества, предоставляется время с сохранением среднего заработка в зависимости от численности молодежи в подразделении:

до 200 человек – 1 день в квартал;

от 200 до 300 человек – 1 день в 2 месяца;

свыше 300 человек – 1 день в месяц.

Избранный председатель Совета молодых специалистов освобождается от работы с сохранением среднего заработка 1 раз в квартал.

11.2. Для вовлечения молодежи в общественную жизнь Общества наниматель обеспечивает проведение собраний с молодежью с участием руководителей структурных подразделений не реже одного раза в квартал.

11.3. Наниматель организывает обучение работников, ответственных за работу с молодежью в структурных подразделениях Общества, лидерским и управленческим компетенциям.

11.4. Наниматель с учетом предложений молодежного актива ежегодно разрабатывает и утверждает Программу работы с молодежью Общества. Итоги выполнения программы подводятся один раз в полугодие. При подведении итогов работники, ответственные за работу с молодежью в структурных подразделениях Общества, могут быть дополнительно премированы за проявленную инициативу в организации молодежных мероприятий.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в органах профсоюза Общества, после окончания полномочий по выборной должности служащего предоставляется прежняя работа (должность служащего, профессия рабочего), при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность служащего, профессия рабочего), а при увольнении на пенсию – выплачивается выходное пособие в порядке и в размерах, предусмотренных пунктом 2.8 настоящего коллективного договора.

12.2. Профсоюзу предоставляются в пользование помещения, средства связи, вычислительная и оргтехника, коммунальные услуги на условиях и в порядке, установленных законодательством.

Транспортные расходы, необходимые для проведения уставной деятельности профсоюза, ежемесячно возмещаются нанимателем в размере фактических затрат, путем перечисления на счета первичных профсоюзных организаций ОАО «Беларуськалий», но не более чем по 30 базовых величин.

12.3. Для проведения профсоюзной работы на территории Общества предоставляется время с сохранением среднего заработка:

- 1 рабочий день в неделю - старшим общественным инспекторам структурных подразделений при численности членов профсоюза более 500 человек;

- 4 часа в неделю или 1 рабочий день в месяц - старшим общественным инспекторам структурных подразделений при численности членов профсоюза от 30 до 500 человек;

- 2 часа в неделю - общественным инспекторам участков (отделений);

- 1 рабочий день в месяц - неосвобожденным председателям комитетов (Советов представителей) структурных подразделений, председателям участковых комитетов (Советов представителей), профгруппоргам при численности профорганизации свыше 30 чел;

- 1 рабочий день в месяц (при необходимости) — членам жилищно-бытовых комиссий, на основании справки заместителя генерального директора по социальным вопросам - начальника управления социального развития и жилищно-коммунального хозяйства - для членов центральной комиссии и справки руководителя структурного подразделения - для членов комиссий структурных подразделений Общества (рудоуправлений) о фактическом участии в работе комиссии.

Сохранение среднего заработка за рабочий день осуществляется за время фактической продолжительности смены (рабочего дня), но не более 8 часов – для работников с 40-часовой рабочей неделей, 7 часов – для работников с 35-часовой рабочей неделей.

Освобождение от основной работы должно производиться, по возможности, в дни остановки производства (кроме структурных подразделений, в которых не предусмотрена остановка работы на период ремонта: ЭРЦ, РМЦ, управление автоматизации и др.) и осуществляется

приказом (распоряжением) начальника структурного подразделения, изданного на основании поданного (не позднее чем за 3 дня) письменного представления председателя соответствующего органа профсоюза. Оплата производится по справке руководителя соответствующего органа профсоюза о фактическом участии в работе профсоюза.

12.4. Профсоюзному активу предоставляется до 3-х дней в году с освобождением от основной работы и сохранением среднего заработка для проведения профсоюзной учебы.

Обучение профсоюзного актива организовывается, по возможности, в дни приостановки производства. Освобождение от работы оформляется приказом (распоряжением) руководителя структурного подразделения на основании представления руководителя соответствующего органа профсоюза с указанием времени и места проведения мероприятия.

Члены Президиума профкома (профкома) Белхимпрофсоюза, Совета представителей НПП освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в заседаниях соответствующих выборных профсоюзных органов 1 раз в месяц.

Допускается освобождение от работы дополнительно 1 раз в месяц на время проведения внеочередных заседаний соответствующих выборных профсоюзных органов по вопросам, выдвигаемым нанимателем.

Сохранение среднего заработка за рабочий день осуществляется за время фактической продолжительности смены (рабочего дня), но не более 8 часов – для работников с 40-часовой рабочей неделей, 7 часов – для работников с 35-часовой рабочей неделей.

12.5. Дата проведения профсоюзной конференции предварительно (не позднее чем за месяц) обсуждается с нанимателем (генеральным директором, руководителем структурного подразделения).

Работники, избранные делегатами на профсоюзные конференции, съезды освобождаются от работы с оплатой по среднему заработку; члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы для участия в работе пленумов, советов тех вышестоящих профсоюзных органов, членами которых они являются, с оплатой по среднему заработку.

Работники со сменным режимом рабочего времени освобождаются от работы на всю смену:

- приходящуюся на время проведения профсоюзной конференции (съезда, пленума, совета);
- ночную смену, окончание которой приходится на день проведения профсоюзной конференции (съезда, пленума, совета).

Оплата производится за время фактической продолжительности профсоюзной конференции (съезда, пленума, совета), но не более 8 часов – при полной 40-часовой норме рабочей недели, 7 часов - при сокращенной 35-часовой норме рабочей недели.

Работник по его желанию может быть освобожден от ночной смены, которая начинается в день проведения профсоюзной конференции (съезда, пленума, совета) после ее (его) окончания. В таком случае оплата по

среднему заработку производится за часы, приходящиеся на календарные сутки проведения профсоюзной конференции (съезда, пленума, совета), не превышающие фактической продолжительности профсоюзной конференции (съезда, пленума, совета).

К работникам, освобожденным от работы в соответствии с коллективным договором для выполнения общественных обязанностей (участие в конференциях, заседаниях профсоюзных органов, ведение профсоюзной работы и т.д.), но не исполнявшим данные обязанности без уважительных причин, могут применяться меры дисциплинарной ответственности, в том числе установленные за прогул.

12.6. Освобождение от основной работы на основании пунктов 12.4 и 12.5 настоящего коллективного договора осуществляется приказом (распоряжением) руководителя структурного подразделения, изданного (не позднее чем за 2 дня) на основании поданного (не позднее чем за 10 дней) письменного представления председателя соответствующего органа профсоюза.

12.7. Члены комиссии по коллективным переговорам могут, при необходимости, освобождаться от работы на время проведения переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективного договора с оплатой по среднему заработку.

12.8. В бюджете расходов на потребление Общества предусматриваются и перечисляются профсоюзу средства для материального поощрения освобожденных выборных работников профсоюза, при условии ненарушения профсоюзом принятых на себя обязательств и соблюдения освобожденными выборными работниками режима рабочего времени:

- для текущего премирования – в размере, равном базовому размеру премии руководителей и специалистов соответствующего подразделения;
- для выплаты вознаграждения за выслугу лет (кроме получивших выходное пособие по пункту 2.8 настоящего коллективного договора при увольнении из Общества на пенсию) – в размере, исчисленном в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет ОАО «Беларуськалий»;
- для выплат по социальным льготам в размерах и на условиях, предусмотренных пунктами 2.8, 6.1, 6.2, 6.8, 6.16, 6.17 настоящего коллективного договора.

Средства для выплаты премии за выполнение работ по охране труда и промышленной безопасности могут быть перечислены в порядке, предусмотренном действующим Положением о материальном стимулировании работников ОАО «Беларуськалий» за выполнение работ по охране труда и промышленной безопасности.

12.8.1. В том случае, если установленный профсоюзом оклад освобожденного выборного работника превышает сумму, равную 90% оклада по штатному расписанию соответствующего руководителя (специалиста) подразделения Общества, суммарный процент премирования данного работника за основные результаты производственно-хозяйственной

деятельности, уменьшается на 10% (абсолютных), сумма средств для выплаты вознаграждения за выслугу лет устанавливается в размере 2/3 от исчисленной по действующему положению. Увеличение выплат по вознаграждению за выслугу лет освобожденному выборному профсоюзному работнику по подпункту 4.32.2 пункта 4.32 настоящего коллективного договора в данном случае не применяется.

12.8.2. Расчет сумм, подлежащих перечислению профсоюзу для выплат по социальным льготам, предусмотренным пунктами 2.8, 6.2, 6.17, а также для выплаты вознаграждения по итогам работы за год производится исходя из среднего месячного заработка (суммы заработной платы, начисленной за год - для вознаграждения по итогам работы за год) освобожденных выборных работников, исчисленного из следующих выплат: оплата по окладу за фактически отработанное время (не превышающая в сумме 90% оклада по штатному расписанию соответствующего руководителя (специалиста) подразделения Общества), текущая премия, вознаграждение за выслугу лет (начисленное в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет ОАО «Беларуськалий»), а также других выплат, производившихся за счет средств Общества и включаемых в средний заработок в соответствии с законодательством.

12.8.3. Средства для выплаты премий, вознаграждений, социальных льгот, предусмотренных по коллективному договору для освобожденных выборных профсоюзных работников, перечисляются профсоюзу с учетом отчислений в Фонд социальной защиты населения.

12.8.4. Порядок направления средств для перечисления профсоюзу по пункту 12.8 устанавливается приказом генерального директора.

12.9. Профсоюз в доступном месте по согласованию с нанимателем может устанавливать стенды для информационных профсоюзных материалов.

12.10. Наниматель оказывает содействие по организации проведения собраний членов профсоюза – работников Общества во время отчетно-выборной кампании, согласованных по дате и месту проведения с руководителем соответствующего структурного подразделения.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют стороны, заключившие коллективный договор.

Выполнение условий коллективного договора рассматривается на заседании комиссии по заключению коллективного договора уполномоченными представителями нанимателя и профсоюза по предложению одной из сторон, но не чаще одного раза в полугодие (если не потребуются иное в связи с проведением профсоюзной конференции).

При невыполнении пунктов коллективного договора, на заседании совместной комиссии уполномоченных представителей нанимателя и профсоюза заслушиваются работники, ответственные за выполнение соответствующих пунктов, с оформлением двухстороннего протокола.

В случае вынесения вопроса о выполнении коллективного договора для рассмотрения на профсоюзной конференции перед ее проведением итоги выполнения коллективного договора обсуждаются на заседании комиссии из уполномоченных представителей нанимателя и профсоюза.

В аналогичном порядке выполнение условий коллективного договора рассматривается в структурных подразделениях.

13.2. Наниматель и профсоюз в недельный срок рассматривают представления одной из сторон о выявленных неисполнениях условий коллективного договора и принимают необходимые меры по их устранению в согласованные сторонами сроки.

Генеральный директор
ОАО "Беларуськалий"

И.И.Головатый
29 апреля 2021 года

Председатель ППО
ОАО "Беларуськалий"
Белхимпрофсоюза

А.А.Рыбак
29 апреля 2021 года

Председатель НПП
ОАО "Беларуськалий"

А.В.Мишук
29 апреля 2021 года