**КОММУНАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ**

**«ОРШАКОМХОЗ»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2018–2021 годы**

**«одобрен» конференцией рабочих и служащих**

**20 марта 2018 г.**

**г. Орша**

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками КУП «ОРШАКОМХОЗ», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком), представляющий интересы членов профсоюза, в лице председателя профкома **Костюченко Татьяны Павловны,**  КУП «Оршакомхоз» (далее – Наниматель) в лице руководителя – **Шидловского Сергея Александровича,** генерального директора.

2.Настоящий договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

3.Целью договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему индексу цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы предприятия, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников КУП «Оршакомхоз» в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

5.Нормы и положения Генерального, отраслевого (тарифного) и местного соглашений являются основой и обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

 6. Договор вступает в силу с 01.04.2018 (момент подписания) и действует до заключения нового коллективного договора (но не более трёх лет).

 7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

 8. Действие настоящего Договора распространяются на Нанимателя и только на работников – членов профсоюза, а также может распространяться на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых), по их письменному заявлению и при условии согласия Сторон, подписавших данный договор.

 9. Стороны обязуются:

 9.1. при заключении и исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

 равноправие Сторон;

 соблюдения норм законодательства;

 полномочности принятия обязательств;

 добровольности принятия обязательств;

 учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

 взаимное информирование Сторон об изменении ситуаций;

 отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности.

 9.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе: главного инженера, председателя профкома, руководителей структурных подразделений предприятия, председателей цеховых комитетов.

 9.3. в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

 9.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации предприятия или профсоюза в период действия Договора, его выполнение обязаны гарантировать правопреемники.

 9.5. в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленных в Договоре.

 10. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и (или) дополнения в течение месяца после его подписания в местном исполнительном органе по месту нахождения (ст. 370 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ГЛАВА 2

ПРОИЗВОДСТВЕННО–ЭКОНОМИЧЕСКАЯ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

11. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала предприятия является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны будут добиваться укрепления экономического и финансового состояния и на основе этого увеличение прибыльности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

 12. Наниматель обязуется:

 12.1.своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом;

 12.2. совершенствовать структуру управления, организацию производства работ и оказания услуг, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях снижения плановых убытков и на этой основе дальнейшего повышения благосостояния всех работников предприятия;

 12.3. разработать бизнес-план, программу финансового оздоровления, предусматривающую рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости оказываемых услуг, ликвидацию неплатежей, своевременное пополнение оборотных средств;

 12.4. обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов. Выплачивать вознаграждение за внедренное рацпредложение в соответствии с действующим положением;

 12.5. ежеквартально информировать трудовой коллектив, Профком о выполнении производственной программы, финансовом положении предприятия, о текущих планах и стратегии развития производства, предстоящих важнейших организационных изменениях на предприятии.

 13. Наниматель и Профком проводят семинары, учебу, информационно–разъяснительную работу для работников по правовым вопросам и, прежде всего, по изучению и применению Трудового кодекса Республики Беларусь и других законодательных актов о труде.

 14. Профком в соответствии со своими полномочиями обязуется проводить разъяснительную работу, а работники:

выполнять установленный объем работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

строго соблюдать производственную, трудовую, технологическую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу предприятия;

строго соблюдать правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и промышленной санитарии.

 15. Работники трудового коллектива – члены профсоюза, от имени которых заключен Договор, имеют право;

на получение премий, вознаграждений, доплат и надбавок в соответствии с действующими положениями;

на пользование социальными льготами, предусмотренными настоящим Коллективным договором.

ГЛАВА 3

ОПЛАТА ТРУДА

 Наниматель обязуется:

 16. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах заработанных средств и производить оплату труда в соответствии с Положениями об оплате труда, премировании и другими локальными нормативными актами, утвержденными в установленном порядке.

 17.Обеспечить оплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством РБ, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда.

 18. При формировании тарифных ставок (окладов) работников на основе ЕТС применять тарифную ставку первого разряда не ниже установленной Правительством РБ. Производить поэтапное повышение тарифной ставки 1 разряда в пределах имеющихся средств на оплату труда в соответствии с Рекомендациями по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67 и Положения о порядке повышения тарифной ставки первого разряда, применяемой для оплаты труда работников КУП «Оршакомхоз» при отсутствии просроченной задолженности по выплате заработной платы, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения и выполнении других обязательных условий в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

 19. В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливать формы, системы, размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера самостоятельно, на основании действующего законодательства и коллективного договора. Дифференциацию и регулирование основной тарифной части зарплаты работников осуществлять на основе Единой тарифной сетки Республики Беларусь согласно Рекомендациям о порядке оплаты труда работников организаций, системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утвержденным постановлением Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь 12.08.2011 г. № 19.

 20. Устанавливать следующие системы оплаты труда:

 для рабочих всех структурных подразделений (кроме рабочих РСЦ) – повременно-премиальную, сдельно-премиальную оплату труда;

 для рабочих, занятых на работах по капитальному и текущему ремонту жилищного фонда, которым установлена сдельно-премиальная оплата труда, – в соответствии с ресурсно-сметными нормами, утвержденными в установленном порядке и Положения об оплате труда рабочих-сдельщиков КУП «Оршакомхоз». В целях снижения себестоимости технического обслуживания 1 м2 жилищного фонда и экономного расходования средств при проведении собственными силами работ по текущему ремонту жилищного фонда, бань и других объектов, затраты по которым относятся на себестоимость жилищно-коммунальных услуг, оказываемых населению, для оплаты труда рабочих применять нормы времени согласно ресурсно-сметным нормам, утвержденным в установленном порядке. При этом применять тарифную ставку четвертого разряда, действующую на предприятии с последующим перерасчетом на основании межразрядных коэффициентов, принимаемых в соответствии с утвержденными Методическими рекомендациями, с учетом повышающего коэффициента по технологическим видам работ, повышения тарифной ставки при переводе на контрактную форму найма работников, за специфику труда, выплат стимулирующего характера;

 для руководителей, специалистов и служащих – повременно-премиальную систему оплаты труда.

 Кроме того, выплачивать премию за основные производственные результаты в соответствии с Положением о премировании руководителей, специалистов, служащий и рабочих и Положением о выплате вознаграждения по итогам работы за год.Начисление заработной платы работникам с повременной оплатой труда производится по часовым тарифным ставкам с учетом фактически отработанного времени за месяц каждым работником. Часовые тарифные ставки определяются исходя из месячных тарифных ставок, рассчитанных с учетом квалификационного разряда рабочего на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и среднемесячного фонда рабочего времени. При этом среднемесячный фонд рабочего времени определяется с учетом расчетной нормы рабочего времени соответствующего календарного года (расчетная норма года делится на 12 месяцев).

 Учитывая сложность и объёмы выполняемых работ, назначать на должности руководителей всех уровней управления, специалистов и других служащих, не имеющих образования или стажа работы, установленного квалификационными требованиями по соответствующей должности, но обладающих достаточным практическим опытом, деловыми и профессиональными знаниями, инициативным и ответственным отношением к работе. На основании решения аттестационной комиссии, в порядке исключения, специалисту может быть присвоена более высокая квалификационная категория с учетом деловых и профессиональных знаний, умений и навыков работника, наличия опыта работы по соответствующему направлению деятельности, ответственного отношения к работе и других факторов.

 21. Применять коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности к тарифным ставкам рабочих по профессиям, видам работ и в размерах, установленных в Постановлении министерства труда и социальной защиты РБ от11 июля 2011г. №67 «Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения» и Постановления Министерства жилищно-коммунального хозяйства РБ от 12 августа 2011г. №19 «Об утверждении Рекомендаций о порядке оплаты труда работников организаций системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства РБ».

 22. Устанавливать работникам с учетом финансового состояния предприятия повышения их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300% включительно согласно п.9.5 «Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», утвержденной Министерством труда и социальной защиты РБ 11.07.2011 г. № 67:

 22.1. рабочим, руководителям, специалистам, другим служащим структурных подразделений предприятия за характер и специфику труда;

 22.2. руководителям, специалистам, другим служащим аппарата управления за степень сложности и ответственности, наличие обособленных подразделений;

 22.3. в целях недопущения ухудшений условий оплаты труда работников и увеличения их материальной заинтересованности в результатах труда, работнику, принятому на сезонную работу, на период нахождения основного работника в отпуске по беременности и родам и (или) в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливать надбавку за характер выполняемых работ и трудовых функций в размере до 50% включительно тарифной ставки (оклада).

 23. Установить повышение тарифных ставок в размере 10 % за работу с дезинфицирующими средствами уборщикам служебных помещений, уборщикам производственных помещений, уборщикам помещений общежития, рабочим по обслуживанию в бане, рабочим по комплексной уборке и содержанию домовладений.

 24. Установить дополнительно повышение тарифных ставок в размере 5 % за характер и специфику труда уборщикам служебных помещений, уборщикам территорий, истопникам, дворникам.

 25. В зависимости от условий труда устанавливать работникам следующие доплаты к тарифным ставкам (окладам):

 25.1. за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – в процентах от тарифной ставки 1-ого разряда, установленной на предприятии за каждый час работы с учетом степени вредности и (или) опасности условий труда.

 25.2. в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Республики Беларусь за каждый час работы в ночное время или ночную смену при сменном режиме в размере, не превышающем 40 % часовой тарифной ставки (оклада) работника с отнесением этих затрат на себестоимость продукции (работ, услуг);

 25.3. устанавливать доплаты рабочим (не входящим в состав бригады и не получающим КТУ), специалистам и служащим за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до 100 % тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника с учетом финансового состояния предприятия.

В бригадах направлять на доплату 100% фонда высвобождаемых работников в бригаде при отсутствии жалоб на некачественную работу. Приработок с учетом КТУ в бригадах при значительной не укомплектованности не должен превышать тарифную ставку.

 Оплату труда в бригадах с применением КТУ осуществлять в соответствии с Положением о производственной бригаде, совете бригады, бригадире и коэффициенте трудового участия предприятия КУП «Оршакомхоз».

 26. Производить оплату труда работников в случае простоя не по их вине не ниже двух третей установленной тарифной ставки (оклада). При наличии прибыли, остающейся после налогообложения, Наниматель может производить оплату труда работников в пределах тарифной ставки (оклада).

 27. Устанавливать надбавки за стаж работы в отрасли, руководствуясь Рекомендациями о порядке выплаты надбавок к заработной плате за стаж в отрасли, утвержденными приказом Минжилкомхоза от 7 июня 2007 г. № 107. Размер надбавок определять в соответствии с Положением о порядке выплаты надбавок к заработной плате за стаж работы в отрасли работников КУП «Оршакомхоз».

 28. Установить рабочим с повременно-премиальной оплатой труда ЖЭУ, электроучастка, Участка осветительных сетей**,** Аварийно-восстановительной службы, Автотранспортного участка (машинистам автовышек, машинистам автогидроподъемников, машинистам автокранов, машинистам экскаваторов, трактористам, водителям автопогрузчиков, ремонтным рабочим) дифференцированные надбавки за высокое профессиональное мастерство при условии обеспечения высокого качества работ, услуг, соблюдения технологической дисциплины, выполнения работ повышенной сложности и др.:

 3 разряда – до 18% (включительно);

 4 разряда– до 22% (включительно);

 5 разряда –до 26 % (включительно);

 6 разряда – до 30% (включительно).

 Выплату надбавки производить в соответствии с Положением о порядке выплаты и размерах надбавок к тарифным ставкам рабочим КУП «Оршакомхоз» за профессиональное мастерство.

 Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5-го разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, учитывая финансовое состояние предприятия**,** могут устанавливаться оклады взамен тарифных ставок (окладов), исходя из тарифных коэффициентов в размере 2,03-2,48.

 29. Устанавливать руководителям**,** специалистам и служащим надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность с отнесением их на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, в размере до 30 % включительно суммы тарифных ставок (окладов) этих категорий работников, в соответствии с Положением о выплате надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность руководителям, специалистам и служащим КУП «Оршакомхоз».

 30. Тарифные ставки водителей автомобилей определяются исходя из кратных размеров тарифной ставки первого разряда, в зависимости от типа транспортного средства (легковой, грузовой автомобиль, автобус и т.д.) и его параметров (грузоподъемность, рабочий объем двигателя, габаритная длина).

 31. Установить водителю служебного легкового автомобиля доплату за специфику труда в размере 25% тарифной ставки за фактически отработанное время.

 32. Водителям автомобилей, имеющим присвоенный в установленном порядке 2-й класс, ежемесячно выплачивается надбавка за классность в размере 10 %, а имеющим 1-й класс – 25% от установленной им тарифной ставки за фактически отработанное в качестве водителя время согласно Положению о присвоении классности водителям и выплате надбавок за классность.

 33. Устанавливать доплату к тарифной ставке (окладу) водителям автомобилей (трактористам) за работу на самортизированном подвижном составе в соответствии с Положением о применении повышающих коэффициентов к тарифным ставкам водителей за работу на самортизированном подвижном составе.

 34. На время выполнения работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей (спецтехники) водителям (машинистам) присваивается квалификационный разряд слесаря по ремонту автомобилей (дорожно-строительных машин и тракторов) 3 разряда и оплата производится по выполняемой работе.

 35. За время привлечения водителей автомобилей к выполнению работ по ремонту и техническому обслуживанию выплата надбавки за классность и доплаты за ненормированный рабочий день не производится.

 36. На водителей, занятых перевозкой работников на объект, при отсутствии работы по основной профессии (если время водителя не полностью загружено выполнением основной работы) наниматель вправе возложить другую работу.

 37. При закреплении за водителем нескольких марок (типов) автомобилей оплата его труда производится за фактически отработанное время за работу на соответствующем автомобиле на основании путевых листов.

В случае, когда водитель выполняет работу на автомобиле с меньшей грузоподъемностью (временное перемещение по не зависящим от него причинам), чем предусмотрено условиями трудового договора (контракта), производится доплата до уровня среднего заработка по прежней работе.

 38. Установить доплату в размере до 30% тарифной ставки (оклада) работникам, для которых в связи с производственной необходимостью рабочий день разделен на части.

 39.Установить доплаты бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы за руководство бригадой с численностью рабочих от 5 до 10 человек в размере 10% , от 10 до 20 человек – 15%, от 20 до 25 человек – 20%, свыше 25 человек – 25 % тарифной ставки первого разряда, установленной в организации. Бригада создается при численности не менее5 человек.

 40. Оплату труда за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производить в соответствии с действующим законодательством (ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

 41. Производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией в порядке, установленном законодательством РБ. В случае задержки выплаты зарплаты на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в коллективном договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм заработной платы путем ее корректировки на коэффициент инфляции в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. № 344.

 42. Оплату труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме обучения, производить в размере тарифной ставки рабочего-повременщика 1-ого разряда. В период обучения наниматель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.

 43. Производить доплату наставникам, занятым обучением и подготовкой молодых рабочих, в размере 7,5 % тарифной ставки 1-ого разряда Республики Беларусь согласно Положению о наставничестве.

 44. Премировать отдельных работников предприятия, отличившихся при подготовке к отопительному периоду, в размере до одной тарифной ставки (оклада) с учетом финансового состояния предприятия.

 45. Производить единовременные выплаты руководителям, специалистам, рабочим за выполнение особо важной (срочной) работы в соответствии с Положением о единовременном поощрении руководителей, специалистов, рабочих за выполнение особо важной (срочной) работы.

 46. Осуществлять с участием профсоюзного комитета установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее, чем за один месяц до предполагаемого введения.

 47. Производить выплату заработной платы в срок не позднее 25 числа ежемесячно. Если день заработной платы совпадает с выходными или праздничными днями, то выплачивать ее накануне. За первую половину месяца работникам может выплачиваться аванс в размере до 50% месячной заработной платы, уменьшенной на сумму удержаний за этот период. Окончательный расчет с работником в этом случае производится при выплате заработной платы за отработанный месяц.

 48. Выплату отпускных производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска (статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь).

 49. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

 50. При увольнении работника все причитающие выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (ст.ст. 77-78 Трудового кодекса Республики Беларусь)**.**

 51. Оплата труда руководителя организации производится в соответствии с законодательством РБ и условиями контрактов, заключенных с ними.

 52. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных коллективным договором.

 53. Работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, у которых специальный стаж работы до 1 января 2009 г. составляет менее половины требуемого для назначения пенсии возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет в соответствии

со статьями 12,13,15,47-49,492 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении», по их выбору предоставляется право на профессиональное пенсионное страхование либо на ежемесячную доплату к заработной плате в размере, определяемом работодателем, но не менее суммы взносов на профессиональное пенсионное страхование работника, причитающихся к уплате в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с законодательством.

Ежемесячная доплата к заработной плате производится нанимателем на основании письменного заявления работника.

 54. Профсоюзный комитет обязуется:

 54.1. осуществлять контроль за правильным применением форм и систем оплаты труда, начислением зарплаты, других видов доходов работников, сроками выплаты зарплаты;

 54.2. ставить вопрос перед Нанимателем (собственником) об ответственности лиц, виновных в несвоевременной выплате зарплаты.

ГЛАВА 4

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

 Наниматель обязуется устанавливать для работников за счет собственных средств:

 55. Вознаграждения, доплаты и выплаты в размере:

 55.1. в связи с юбилейной датой со дня рождения в соответствии с утвержденным Положением о выплате вознаграждений к юбилейным датам и при достижении общеустановленного пенсионного возраста работников КУП «Оршакомхоз»;

 55.2. за продолжительную и безупречную работу в системе жилищно-коммунального хозяйства в соответствии с утвержденным Положением о выплате вознаграждений за продолжительную и безупречную работу в системе жилищно-коммунального хозяйства;

 55.3. на оздоровление при предоставлении трудового отпуска (ст.182 Трудового кодекса Республики Беларусь) выплачивать в размере 0,5 тарифной ставки (оклада). Данную выплату производить всем работникам, отработавшим на предприятии не менее 11 месяцев учитывая финансовое состояние предприятия. Выплата производится один раз в год;

 55.4. в связи с болезнью (1 месяц и более) или работникам, попавшим в сложную жизненную ситуацию (пожар, чрезвычайные ситуации и т.д.) – до 5-ти базовых величин учитывая финансовое состояние предприятия;

 55.5. в случае смерти работника предприятия члены его семьи получают помощь – 5 базовых величин или приобретается гроб (стоимостью, не превышающей 5-ти базовых величин) и предоставляется автотранспорт;

 55.6. впервые вступившим в брак – 2 базовые величины;

 55.7. при рождении ребенка – 2 базовые величины;

 55.8. в случае смерти близких родственников (супругов, детей, родителей) – 4 базовые величины;

 55.9. ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь - 1 базовая величина, учитывая финансовое состояние предприятия;

 55.10. ко Дню женщин – 1 базовая величина, учитывая финансовое состояние предприятия;

 55.11. участникам ликвидации последствий катастрофы на чернобыльской АЭС, других радиационных аварий – 2 базовых величины;

 55.12. поощрять работников предприятия новогодними подарками согласно Положению о поощрении новогодними подарками работников КУП «Оршакомхоз».

55.13. выделять работникам предприятия для их хозяйственных нужд с 50% оплатой автотранспорт, но не более 8 часов в год на одного работника, учитывая финансовое состояние предприятия.

 56. Для работников, имеющих на иждивении трех или более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям выплачивать ежегодно единовременное пособие в размере 2 базовые величины учитывая финансовое состояние предприятия.

 56. Работникам предприятия из числа малообеспеченных, многодетных и одиноких родителей выплачивать единовременную материальную помощь к новому учебному году в размере одной базовой величины на одного школьника, получающего общее базовое образование;

 57. По заявлению работника предоставлять 1 сентября либо другой день начала учебного года (проведение торжественных мероприятий, посвященных началу учебного года) рабочего дня с сохранением среднего заработка работникам, ребенок (дети) которого идет (идут) в 1-й класс.

 58. Работающим воинам интернационалистам, предоставлять 15 февраля - День памяти воинов-интернационалистов, один свободный день с сохранением среднего заработка работника.

 59. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам-работницам:

 60.1. матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, выплачивать пособие в размере 2 базовых величин в год учитывая финансовое состояние предприятия.

 60.2. женщинам, имеющим 3 или более детей до 14-летнего возраста, а также одиноким женщинам и вдовам, имеющим по 1 и более ребенку, очередной отпуск предоставлять в удобное им время;

 60.3. установить, что в день накануне 8 Марта женщины работают до обеденного перерыва, а женщины-матери – и в День матери;

 60.4. по заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающего ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования;

 60.5. по заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающего ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

 60.6. одиноким матерям (отцам), разведенным женщинам и вдовам (вдовцам) воспитывающим, двоих и более детей в возрасте до 16 лет и имеющим право на 1 дополнительный свободный от работы день в месяц согласно части второй статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь, по их заявлению предоставлять такой день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

 61. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном – более месяца – пребывании в лечебных учреждениях и другим причинам), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (ст.271 Трудового кодекса Республики Беларусь).

 62. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.12.2001 № 757 «Об учреждении нагрудного знака Министерства ЖКХ «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі» и приказом Министерства ЖКХ Республики Беларусь от 21.07.2004 № 131 «Об утверждении инструкции о порядке представления к награждению нагрудным знаком Министерства ЖКХ «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі» работникам, награжденным Нагрудным знаком Министерства ЖКХ «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі»:

 62.1. при награждении выплачивать единовременную премию в размере среднемесячного заработка;

 62.2. предоставлять трудовые и социальные отпуска в удобное им время;

 62.3. предоставлять в первую очередь путевки для санитарно-курортного лечения;

 62.4. по выходе на пенсию ежегодно, к профессиональному празднику «Дню работников жилищно-коммунального хозяйства» выдать материальную помощь в размере 2 базовых величин.

 63. Распространить указанные социальные гарантии и льготы и на работников, награжденных государственными наградами (Медалями и Орденами).

 64. Премировать работников предприятия к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства учитывая финансовое состояние предприятия и в соответствии с Положением о единовременных выплатах в связи с профессиональным праздником - Днем работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства.

 65. Согласно подпункту 7.1 пункта 7 Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 №597 (с изменениями и дополнениями), генеральному директору может быть выплачена материальная помощь на оздоровление при предоставлении трудового отпуска в размере не более двух окладов один раз в течение календарного года.

ГЛАВА 5

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

 Стороны установили, что:

 66. Отношения работников и Нанимателя строятся в соответствии с законодательством о труде, а также на основании норм и положений Договора.

 67. Профсоюзный комитет защищает трудовые права и интересы работников – членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

 Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием председателя профсоюзного комитета с согласия работника.

 68. В контрактах, заключаемых между нанимателем и работником в соответствии с Декретом Президента РБ от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» при приеме на работу или с работником, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, Наниматель в зависимости от средств предприятия предусматривает дополнительные меры стимулирования труда:

 повышение тарифной ставки (оклада) до 50 % включительно. Для работников предприятия, добросовестно исполняющих свои обязанности (без замечаний, выговоров, прогулов, опозданий), – повышение тарифной ставки (оклада) не менее 35 %;

 предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней.

 69. При наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные трудовые права, социально-экономические льготы, другие гарантии и компенсации, чем предусмотренные коллективным договором.

 70. Контракты не могут заключаться со следующими работниками без их согласия:

 с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей;

 с беременными женщинами;

 с женщинами, имеющими детей в возрасте до 5 лет (детей-инвалидов до 18 лет).

 71. В случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя работнику выплачивается компенсация за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат.

 Работнику, достигшему общеустановленного пенсионного возраста и имеющему право на полную пенсию, а также работнику, не достигшему указанного возраста, но получающему пенсию (кроме трудовой пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальной пенсии) указанная минимальная компенсация не выплачивается.

 72. Наниматель досрочно расторгает контракт по требованию работника в случаях:

 необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом 1 группы;

 перевода мужа или жены на работу в другую местность;

 избрания на выборную должность;

 ухода на пенсию;

 зачисления на учебу в учебное заведение;

 при наличии 3-х детей, не достигших 16 лет.

 по желанию работника в случае перевода его на более оплачиваемую работу, если доход на члена его семьи ниже БПМ;

 по заявлению одинокой матери (одинокого отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

 в других случаях, предусмотренных законодательством

 73. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за 2 месяца до истечения срока его действия, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником.

 74. При продлении контракта с работниками, которым осталось до достижения общеустановленного пенсионного возраста 3 и менее лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, – контракты продлевать, с согласия работника, не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту. Если максимальный срок контракта истекает до достижения общеустановленного пенсионного возраста, Наниматель обязуется, с согласия работника, заключить новый контракт на срок до достижения общеустановленного пенсионного возраста, но не менее чем на 1 год.

 75. Контракты с не освобожденными председателями профкомов, членами выборных органов профсоюза, профгруппоргами, общественными инспекторами по охране труда заключаются и продлеваются на время их полномочий, но не менее чем на 1 год.

 76. Контракты с женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при истечении срока его действия продлеваются нанимателем, с согласия работника, - до окончания указанных отпусков; матери, приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трет лет, с её согласия, - до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями (отцами) – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет).

 77. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления (заключения) контракта по истечении срока его действия с работником (с его согласия), добросовестно работающим и не допускающим нарушения производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, имеющим длительный (пять и более лет) стаж работы в организации, а также других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом, устанавливается продолжительностью не менее трех лет (кроме пенсионеров), имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью не менее 5 лет (кроме пенсионеров).

 78. Расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя кроме пунктов 2 и 7 статьи 42 Трудового кодекса РБ производят с предварительного уведомления профсоюзного комитета.

 В случаях, предусмотренных коллективным договором, расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя может производиться с предварительного согласия профсоюзного комитета.

 79. Расторжение контракта по истечении срока действия по инициативе Нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986 – 1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, работавшим в зоне эвакуации, получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности, одинокими матерями (отцами), имеющими детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов – до 18 лет), может производиться только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

 80. Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, то наниматель может по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни.

 81. Если окончание срока действия контракта работника приходится на период его уведомления нанимателем о предстоящим высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, то наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

ГЛАВА 6

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

 82. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственности организации, полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

 83. В случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

 83.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

 83.2. не принимать новых работников;

 83.3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

 83.4. провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

 83.5. использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени.

 84. При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), если более высокий размер не установлен актами законодательства, за исключением случаев, когда за работником сохраняется среднемесячный средний заработок.

85.Способствовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест. Содействовать полной занятости, использовать работников предприятия в соответствии с их способностями, образованием, профессиональной подготовкой и условиями их Трудового договора (контракта).

 86. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса РБ, кроме пунктов 2 и 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-2 статьи 47 Трудового кодекса РБ, производить с предварительного уведомления Профкома.

 87. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 2, пункта 6 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

 88. При сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

 88.1. работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

 88.2. родителям в неполных семьях, в семьях, воспитывающих детей–инвалидов, опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающим нарушений трудовой дисциплины;

 88.3. работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;

 88.4. работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось 3 года;

 88.5. женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;

 88.6. работников, избранных в профсоюзные органы.

 89. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

 90. Предоставлять работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее четырех календарных дней в месяц с сохранением 2/3 среднедневного заработка для поиска работы, содействовать переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

ГЛАВА 7

ПРИМЕНЕНИЕ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА

 91. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

 92. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

 повышение тарифной ставки до 50 % включительно;

 предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью до 5-ти календарных дней.

 93. Проект контракта вручается работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт.

 Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя профсоюза – председателя профсоюзного комитета с целью выработки общей позиции и доведения ее до нанимателя.

 94. Стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия контракта.

 95. Наниматель обязуется заключить контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлить либо заключить новый контракт и определить срок его действия:

 с работником, которому осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, с согласия работника, на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им право на пенсию по возрасту;

 с матерью (отцом вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем до окончания указанного отпуска, а также в случае, если она приступила к работе до достижения ребенком возраста трех лет – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если она не выразила письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

 с матерью (отцом вместо матери, опекуном) ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, – на максимальный срок, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

 с работником, избранным в профсоюзные органы, – на срок его полномочий в этих органах.

 96. Наниматель обязуется заключить новый контракт с согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, на срок не менее трех лет, а с имеющими кроме того высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок (кроме работников пенсионного возраста) – 5 лет.

 97. Работнику, не допускающему нарушений производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, имеющим длительный (пять и более лет) стаж работы в организации, Наниматель обязан продлить контракт до истечения максимального срока контракта.

 98. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта заключает с работником трудовой договор на неопределенный срок.

 99. При отказе работника от заключения трудового договора на неопределенный срок, по письменному соглашению между сторонами контракт может быть продлен либо заключен новый контракт.

 100. Досрочное расторжение контракта по требованию работника производится в случаях:

 необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом 1 группы;

 перевода мужа или жены на работу в другую местность;

 избрания на выборную должность;

 ухода на пенсию;

 зачисления на учебу в учебное заведение;

 при наличии 3-х детей, не достигших 16 лет.

 по желанию работника в случае перевода его на более оплачиваемую работу, если доход на члена его семьи ниже БПМ;

 по заявлению одинокой матери (одинокого отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

 в других случаях, предусмотренных законодательством.

 101.Профком обязуется:

 осуществлять общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий коллективного договора при приеме на работу, увольнении, заключении, расторжении контрактов, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий при разгосударствлении и приватизации государственной собственности;

 не допускать увольнения работников по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штатов работников прежде, чем им будут предложены на выбор имеющиеся рабочие места или возможность переобучения;

 не снимать с профсоюзного учета высвобожденных работников до трудоустройства их на другом предприятии с тем, чтобы они могли пользоваться специальными льготами, установленными на предприятии;

 оказывать юридическую и правовую помощь работникам – членам профсоюза по вопросам занятости.

ГЛАВА 8

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

102.В целях защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

 102.1. производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности рабочей смены;

 102.2. оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, призванным на военную службу и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы в течение трёх месяцев со дня окончания состояния на военной службе, помимо установленной законодательством, в размере 10 базовых величин при наличии прибыли, оставшейся после налогообложения;

 102.3 обеспечивать трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленных на учебу Предприятием, и оказывать им помощь в соответствии с коллективным договором на строительство или покупку жилья;

 102.4. в целях организации и профессионального обучения на производстве впервые поступающих на предприятие молодых работников (специалистов) закреплять за наставниками в соответствии с Положением о наставничестве;

 102.5. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по данной профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации.

ГЛАВА 9

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ВОЙНЫ И ТРУДА, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ, РАБОТАЮЩИХ И РАНЕЕ РАБОТАВШИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ

 103. Для усиления социальной поддержки пожилых людей – ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, работающих и ранее работавших на предприятии стороны обязуются:

участникам, ветеранам и инвалидам ВОВ и приравненных к ним лиц, несовершеннолетним узникам, ветеранам боевых действий на территории других государств, работающих и ранее работавших на предприятии, в День Победы выплачивать единовременное пособие в размере 1,5 базовой величины, а ко Дню пожилых людей ветеранам труда, отработавших на предприятии 10 и более лет - до 1,5 базовой величины (с учетом финансового состояния предприятия);

 оказывать помощь родным в организации похорон ветеранов предприятия до 5-х базовых величин и предоставление автотранспорта;

 104. Проводить регулярно встречи с ветеранами, в том числе в профессиональный праздник – День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства; 8 Марта; День матери; 9 Мая – День Победы; 1-е октября – в Международный день пожилых людей; 3-е декабря – Международный день инвалидов.

 105. Производить выплату председателю ветеранской организации в размере 2-х базовых величин с учетом финансового состояния предприятия.

ГЛАВА 10

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

 106. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка КУП «Оршакомхоз», иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

107. Наниматель обязуется:

 107.1. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю 40 часов;

 107.2. установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

 для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 4 часа;

 для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

 для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в свободное от учебы время – 4 часа;

 для работников, успешно обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования в вечерней и заочной форме, с сохранением не менее 50 % средней заработной платы;

 инвалидам 1-2 групп – 7 часов, или в соответствии с рекомендациями МРЭК;

 другим категориям работников, перечисленным в статье 289 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 108. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия.

 109. Предоставлять женщинам, по их заявлению, один свободный от работы день в год с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинского профилактического осмотра детей с учетом финансового состояния предприятия.

 110. Отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям.

 111. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную рабочую неделю.

 112. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается, но предоставляется возможность для приема пищи в течение рабочего времени на рабочем месте работникам дежурных смен сторожам, дежурным по общежитию, кассирам билетным оздоровительно бытовой службы. Время для приема пищи включается в рабочее время и оплачивается.

 Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе, а также выполняющим отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время:

 при температуре ниже 0 градусов работникам, работающим на открытом воздухе, предоставляются перерывы для обогревания продолжительностью 10 минут через каждые два часа работы. При температуре воздуха ниже -20 градусов и выше +30 … +34 градусов продолжительность и частота дополнительных перерывов для обогревания (при низких температурах) и отдыха (при высоких температурах) определяются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

 работникам, занятым выполнением на погрузочно-разгрузочных работах, рабочим, занятым на строительно-монтажных работах, предоставляются перерывы для отдыха продолжительностью 10 минут через каждые два часа работы;

 работникам, работающим на деревообрабатывающих станках, предоставляются перерывы для отдыха продолжительностью 10 минут каждый час.

 113. Наниматель обязуется:

 113.1. предоставлять работникам следующие виды отпусков:

 113.1.1. трудовые отпуска, в том числе основной отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней;

 113.1.2. дополнительные отпуска за счет собственных средств Нанимателя:

 дополнительный поощрительный отпуск членам добровольной дружины в зависимости от количества выходов на дежурства в предыдущем календарном году (с учетом финансового состояния предприятия):

 до пяти выходов – 1 день,

 до шести – 2 дня,

 до девяти – 3 дня;

 социальный отпуск с сохранением среднего заработка до 3-х календарных дней по уважительным причинам личного и семейного характера: бракосочетанием, смертью близких родственников (родители, супруги, дети, родные братья и сестры, бабушки, дедушки), вступлением в брак детей;

 социальный отпуск с сохранением среднего заработка на один день в связи с рождением ребенка;

 113.1.3. дополнительные отпуска, относимые к затратам, включаемым в себестоимость продукции (работ, услуг):

 дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда продолжительностью до 14 календарных дней (приложение 3);

 113.2. социальные отпуска, в том числе:

 по беременности и родам;

 по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

 в связи с обучением;

 отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам личного и семейного характера не более 30 календарных дней, а для работников, попавших в сложную жизненную ситуацию (уход за больными близкими родственниками и т.п.) не более 60 календарных дней;

 113.3. отпуск без сохранения заработной платы на период экзаменационной сессии в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования или получения второго высшего образования.

 114. По просьбе работников производить замену трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающего 21 календарный день, денежной компенсацией в соответствии со статьёй 161 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 115. Производить разделение трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем более чем на 2 части, в которых одна должна быть не менее 14 календарных дней.

 116. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение первого среднего специального или первого высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, включенным в резерв кадров и обучающихся по соответствующему должности профилю, в качестве минимальных гарантий, гарантии предусмотренные статьями 215-216 Трудового кодекса на условиях, включенных в трудовой договор.

 Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя, договора на подготовку, либо оснований, предусмотренных трудовым договором, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования – отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 117. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1-3 статьи 164 Трудового кодекса РБ периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год период отпуска без сохранения или частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя.

 118. Составлять и согласовывать с профкомом график трудовых отпусков работников не позднее, чем 5 января текущего года.

ГЛАВА 11

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО,

ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

 119. Стороны установили, что на предприятии:

 119.1. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем;

 119.2. постановка на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление жилых помещений, в том числе мест в общежитиях, производится на основании совместного решения Нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с Положением об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилого фонда (далее – Положение об учете граждан), утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 16 декабря 2013 г. № 563 «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений».

 Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и лиц, которым предоставлены жилые помещения, доводятся до сведения работников.

 120. Оказывать помощь многодетным матерям в предоставлении им преимущественного права в обеспечении временной жилой площади.

 121. Наниматель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий, введения платных услуг для проживающих в общежитии.

ГЛАВА 12

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ

ОТДЫХА И САНАТОРНО–КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

 122. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизмана предприятии.

 123. Заключить договор на медицинское обслуживание работников предприятия, проведение проф.осмотра.

 124. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам и участникам ВОВ, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными условиями. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

 125. Производить доплату на приобретение путевок на оздоровление или санаторно-курортное лечение работников и для детей работников в детские оздоровительные лагеря в размере 10% от стоимости приобретённой путевки с учетом финансового состояния предприятия.

ГЛАВА 13

ОХРАНА ТРУДА

При заключении Договора стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

 Ответственность за состояние условий труда работников несет наниматель.

Наниматель совместно с профсоюзами обязуется:

126. проводить работу по реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об охране труда» (далее – Закон);

 осуществлять государственный и общественный контроль за:

 соблюдением политики в области охраны труда и реализации мероприятий отраслевой программы по улучшению условий и охраны труда на 2016-2020 годы;

проведением ежегодного анализа эффективности действия внедренной системы управления охраной труда и осуществление корректирующих мероприятий по снижению производственных опасностей и профессиональных рисков травматизма направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников;

сроками подтверждения сертификатов соответствия государственному стандарту Республики Беларусь СТБ 18001-2009 «Система управления охраной труда. Требования»;

 совершенствованием форм и методов профилактики нарушений законодательства, направленные на снижение производственного травматизма;

127. обеспечивать в установленные сроки обучение, стажировку, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников предприятия, переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников и общественных инспекторов по охране труда;

128. включать в состав комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда уполномоченных представителей соответствующих цеховых комитетов профсоюза.

Наниматель обязуется:

129. обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда в соответствие с пунктом 18 статьи 226 Трудового кодекса Республики Беларусь, но не менее трех процентов от фонда оплаты труда;

 130. проводить в соответствии с законодательством своевременную аттестацию рабочих мест по условиям труда, включать в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителя профсоюза. Предоставлять компенсации по ее результатам (приложение №4,5);

 131. обеспечить работников специальной одеждой, специальной обувью и другими необходимыми средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативами и в установленный срок (приложение№ 6). Средства индивидуальной защиты являются собственностью работодателя и подлежат возврату при увольнении или переводе на другую работу, для которой выданные средства индивидуальной защиты не предусмотрены нормами.

 Средства индивидуальной защиты могут оставаться в собственности работника по его желанию на основании письменного заявления с удержанием остаточной стоимости при его увольнении до окончания сроков носки.

 В случае занятости работника на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) срок носки специальной одежды и специальной обуви продлевается пропорционально разнице между рабочим временем нормальной продолжительности и фактически отработанным;

 132. организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных продуктов согласно Перечня вредных веществ, при работе с которыми показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов (приложение №8).

 133. работникам, выполняющим работы на открытом воздухе, при температуре ниже 0оС предоставлять перерывы для обогревания продолжительностью 10 минут через каждые 2 часа работы. При температуре воздуха ниже -20оС и выше +30…+34оС продолжительность и частота дополнительных перерывов для обогревания (при низких температурах) и отдыха (при высоких температурах) определяются по согласованию с профсоюзном комитетом дополнительно.

 Работникам, занятым выполнением на погрузочно-разгрузочных работах, а так же, занятым на строительно-монтажных работах предоставляется перерывы для отдыха продолжительностью 10 минут через каждые 2 часа работы.

 Работникам, работающим на деревообрабатывающих станках предоставляются перерывы для отдыха продолжительностью 10 минут через каждый час работы.

 Дополнительные специальные перерывы включаются в рабочее время;

 134. создавать необходимые условия для проведения профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде: предоставлять членам общественной комиссии по охране труда, общественным инспекторам по охране труда возможность выполнения общественных обязанностей в рабочее время (до 4 часов в неделю), а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения.

Производить доплату в размере 10% общественным инспекторам, добросовестно выполняющим свои общественные обязанности.

 135. при несчастном случае кроме выплат, установленных Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь, производить выплату дополнительно:

 135.1. единовременной материальной помощи семье погибшего на производстве работника из средств нанимателя в размере не менее 120-кратной среднемесячной заработной платы погибшего работника, исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования;

135.2. единовременной материальной помощи работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в размере одной среднемесячной заработной платы работника, исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел, за каждый процент утраты трудоспособности по результатам материалов специального расследования и заключения медико-реабилитационной экспертной комиссии;

135.3. в случае финансовых затруднений, может быть принято решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более одного года с момента гибели работника либо установления процента утраты трудоспособности, в равных долях ежемесячно с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом за период задержки;

135.4. единовременная материальная помощь не выплачивается, если одной из причин нанесения вреда здоровью либо гибели работника явилось его нахождение в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ;

135.5. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

136. в соответствие со статьей 228 Трудового кодекса Республики Беларусь обеспечивать, и выделять денежные средства на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья.

 На время прохождения медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы (должность) и средний заработок;

 137. признать право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении необходимых средств коллективной и индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда. При отказе от порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя, о мотивах такого отказа, при этом подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка. В предусмотренных выше случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими инспекторами труда Профсоюза за работниками сохраняют среднюю заработную плату за время вынужденного простоя;

 138. обеспечивать численность служб охраны труда всоответствие со ст. 20 Закона. Специалистов по охране труда кроме выполнения ими своих трудовых функций утвержденных Типовым положением о службе охраны труда привлекать только для ликвидации чрезвычайных ситуаций;

 139. обеспечивать своевременное представление в вышестоящие органы управления и областные, Минский городской комитеты профсоюза:

сообщений о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом - немедленно;

сообщений о несчастном случае с тяжелым исходом - в течение 2 дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

документов специального расследования несчастногослучая - втечение 3 дней по окончании расследования несчастного случая;

государственную статистическую отчетность по форме 1-Т (травматизм) до 15 января в случае произошедших несчастных случаях на производстве – главному статистическому управлению области г. Минска);

140. обсуждают не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации и профсоюзных комитетов вопросы выполнения требований Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где произошли случаи производственного травматизма, нарушаются требования правил охраны труда, трудовой и производственной дисциплины, работники не обеспечены средствами индивидуальной защиты;

Работники предприятия:

141. обязаны заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;

142. оказывают содействие нанимателю в соблюдении требований правил, норм, инструкций по охране труда, а также в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

Профсоюз обязуется:

143. разрабатывать методические рекомендации по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проводит обучение общественных инспекторов по охране труда;

144. участвовать в ежегодном областном смотр-конкурс на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

145. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве,

146. в случае необходимости представлять интересы работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, в суде и иных органах и организациях.

ГЛАВА 14

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ,

ФИКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ

И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

 Стороны обязуются:

 147. Проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, семейного, детского отдыха, пропаганду здорового образа жизни среди работников предприятия.

 148. Участвовать ежегодно в областном смотре–конкурсе художественной самодеятельности.

 149. Участвовать ежегодно в областном смотре–конкурсе на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в коллективах физкультуры предприятия.

 150. Обеспечивать эффективность работы созданного физкультурно-спортивного клуба «Орша-коммунальник».

 151.Повышать качество организации массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий на основе сложившихся традиций, добиваться увеличения их массовости с доведением к 2021 году во всех подразделениях предприятия числа занимающихся физической культурой не менее 60 % от общей численности работающих.

 Принимать участие в течение 2018-2021 годов в ежегодном обучении, переподготовке и повышении квалификации штатных физкультурных работников.

 Стороны установили, что Наниматель:

 152. Направляет работников для участия в областных, республиканских, межотраслевых, общегородских, районных спортивных и культурно-массовых мероприятиях с оплатой командировочных расходов, среднего заработка.

 153. Предусматривает выделение средств на:

 финансирование расходов, связанных с проведением городских, областных и республиканских Спартакиад (приобретение спортивного инвентаря, доставку участников Спартакиад к месту проведения, заявочного взноса), а также расходов, связанных с организацией работы физкультурно-спортивного клуба «Орша-коммунальник»;

 оплату председателю клуба в размере 30 % основного оклада с учетом финансового состояния предприятия;

 проведение диспансерного осмотра участников отраслевых Спартакиад;

 финансовую поддержку коллектива художественной самодеятельности;

 аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы для работников и членов их семей.

 154. Премирует спортсменов и участников художественной самодеятельности, успешно выступающих в соревнованиях, активно занимающихся спортом и ведущих здоровый образ жизни в следующих размерах:

 в спортивных соревнованиях внутри предприятия за:

1 место – 1,0 базовой величины;

2 место – 0,8 базовой величины;

3 место – 0,6 базовой величины.

 в спортивных соревнованиях между коммунальными предприятиями города за:

1 место – 1,0 базовой величины;

2 место – 0,8 базовой величины;

3 место – 0,6 базовой величины.

 в спортивных общегородских и областных соревнованиях за:

1 место – 1,5 базовой величины;

2 место – 1,3 базовой величины;

3 место – 1,0 базовой величины.

 в спортивных межотраслевых и республиканских соревнованиях за:

1 место – 2,0 базовой величины;

2 место – 1,5 базовой величины;

3 место – 1,0 базовой величины.

 Такие же выплаты распространяются и на участников художественной самодеятельности.

 155. Отчисляет Профкому паевой взнос в размере 0,2 % от фонда оплаты труда для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных мероприятий и на работу ветеранской организации.

 156. Оформляет подписку на периодические издания путем удержания из зарплаты работников.

ГЛАВА 15

ОБЕСПЕЧЕНЕЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

 Наниматель обязуется:

 157. Создавать условия для деятельности профсоюзной организации в пределах их полномочий, определенных Конституцией РБ, Законом РБ «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, настоящим Соглашением и коллективным договором.

 158. Обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с Постановлением Совета Министров РБ от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» через расчетные службы Организаций одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, на банковские счета соответствующих комитетов профсоюза (профсоюзному комитету – 70 %; Витебскому ОП – 30 %).

 159. Ежемесячно отчислять профсоюзной организации паевой взнос для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры и иные социально-значимые цели (нужды ветеранской организации) в размере 0,20 % от фонда оплаты труда.

 160. При несвоевременных расчетах с профсоюзным комитетом по отчислениям им собранных членских взносов, а также утвержденных коллективным договором отчислений паевых взносов для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально-значимых целей, производить ежемесячно индексацию данных отчислений.

 161. Предоставлять не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов и оплачивает командировочные расходы в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором.

 162. Сохранять среднюю заработную плату за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением коллективного договора, на весь период переговоров, если переговоры ведутся в рабочее время.

 163. Не допускать увольнения по инициативе Нанимателя работников, избранных в состав профсоюзного органа и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны.

 164. Не допускать наложения дисциплинарных взысканий, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда, а также увольнения по инициативе Нанимателя работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма, контракт с ними заключают на срок их полномочий, но не менее чем на 1 год.

 165. Не допускать привлечения к дисциплинарной ответственности (за исключением виновных действий) общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением трудового законодательства, работников уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых на предприятии комиссиях, без письменного предварительного согласия профсоюзного органа.

 166. Предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг, налога на землю), оборудование, транспорт, средства связи, оргтехнику.

 167. Предоставлять возможность профсоюзному комитету предприятия беспрепятственно посещать подразделения, где работают члены профсоюза.

 167. Предоставлять освобожденным (штатным) работникам профсоюзных комитетов равные права пользования всеми социальными гарантиями, поощрительными выплатами установленными Соглашением и коллективным договором для работников предприятия.

 168. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности предприятия, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну.

 169. Премирование освобожденных профсоюзных работников за счет средств Организации осуществляется в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей, специалистов и служащих данного предприятия.

 170. Устанавливает общественным инспекторам по охране труда, в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации, ежемесячную доплату в размере не менее 10 % должностного оклада (тарифной ставки).

 171. Обобщать и выполнять реальные предложения и требования, высказанные работниками-членами профсоюза на профсоюзных собраниях, конференциях, касающихся непосредственно производственных и трудовых отношений.

 172. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор признают право профсоюзных комитетов созывать собрания или конференции трудового коллектива по согласованию с Нанимателем.

 173. Наниматель обязуется в соответствии с Трудовым кодексом РБ разрабатывать и принимать по согласованию с профсоюзным комитетом:

 мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

 другие нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников предприятия.

 174. Профсоюзный комитет участвует в переговорах по смене формы собственности предприятия, их представители включаются в состав правлений, советов предприятия и акционерных обществ, в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий предприятия, а также комиссий по разработке и изменению Устава Предприятия.

 175. При сокращении единицы освобожденного председателя профкома или по окончании срока его полномочий, когда наниматель не может предоставить ему прежнюю или равноценную работу (должность), все выплаты, связанные с увольнением данного работника, берет на себя Наниматель, при этом, это увольнение считается увольнением в связи с сокращением численности или штата работников, а выплаты составляют не менее трех среднемесячных заработных плат данного работника.

ГЛАВА 16

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 176. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 1 апреля 2018 г. и действует по 1 апреля 2021 г. до заключения нового (но не более чем три года).

 177. Еслив течение четырех месяцев до окончания действия Договора ни одна из сторон не внесет предложение о заключении нового Договора, действие его продолжается до заключения нового Договора.

 178. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

 179. Наниматель:

 берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;

 ознакамливает всех работников, в том числе вновь принятых, с содержанием Договора;

 обязуется в двухнедельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках, о выполнении Договора, давать мотивированный ответ в установленный срок в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющихся от участия в переговорах.

 180. Невыполнение положений Соглашения, Коллективного договора, включая своевременное и полное перечисление удержанных ежемесячных профсоюзных взносов, по вине руководителя предприятия может служить основанием для досрочного расторжения с руководителем контракта.

 181. Должностные лица за невыполнение обязательств Договора, несвоевременное и неточное предоставление информации, недостаточный контроль над выполнением условий Коллективного договора, несут ответственность в виде:

 - лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

 - привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

 182. Профсоюзный комитет имеет право обратиться к органу, уполномоченному управлять государственным имуществом, заключившему контракт с руководителем, по поводу прекращения трудового договора, контракта с Нанимателем. К Нанимателю, с предложением о расторжении с работниками контракта, трудового договора по вышеназванным основаниям. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей (п.2.10 Декрета Президента № 29 от 26.07.99г.).

 183. Контроль над выполнением Договора:

 183.1. осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянно действующей комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора;

 183.2. при осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Для осуществления общественного контроля над соблюдением Законодательства о труде Профком имеет право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от Нанимателя.

 183.3 не менее 2-х раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться на общем собрании (конференции) в коллективах, на расширенном заседании Профактива (Профкома) и администрации (Нанимателя).

 184. Профсоюзный комитет обязуется:

 184.1. содействовать эффективной работе предприятия, присущими профсоюзам методами и средствами;

 184.2. не усиливать требования к Нанимателю через угрозу забастовок и других коллективных акций в период действия Договора при условии его выполнения.

ГЛАВА 17

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

 185. При разрешении коллективных трудовых споров, возникающих при заключении или внесении и изменений и дополнений в Договор, а также их невыполнение, Трудовой кодекс предусматривает применение соответствующих процедур: примирительная комиссия, посредник, Трудовой арбитраж.

 186. Наниматель и профком обязуются:

 186.1. назначить в состав примирительной комиссии представителей по 5 человек от каждой из сторон. Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

 186.2. пригласить для разрешения спора в качестве нейтрального члена – заместителя председателя Оршанского райисполкома, курирующего вопросы ЖКХ;

 186.3. на время работы примирительной комиссии ее членов освободить от работы с сохранением средней заработной платы;

 186.4. своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома;

 186.5. пригласить для разрешения спора в качестве посредника председателя обкома профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАН

Генеральный директор Председатель профкома

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С.А.Шидловский Т.П.Костюченко

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке повышения тарифной ставки первого разряда, применяемой

для оплаты труда работников КУП «Оршакомхоз»

 1. Настоящее Положение разработано на основании «Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», утвержденных Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.07.2011 № 67.

 2. Повышение тарифной ставки первого разряда производится в порядке, определенном настоящим Положением по установленному показателю и нормативу:

- после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия с 1-го числа месяца, следующего за отчетным периодом;

 - после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия с 1-го числа месяца, следующего за месяцем подведения итогов;

 - после сдачи в Управление ЖКХ баланса за квартал (полугодие, 9 месяцев, год) с 1-го числа месяца, следующего за месяцем сдачи.

 3. Повышение тарифной ставки первого разряда на предприятии производится независимо от изменения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

 4. Повышение тарифной ставки осуществляется в зависимости от роста производительности труда по выручке от реализации продукции, товаров,работ,услуг. Заместитель председателя Оршанского районного исполнительного комитета, курирующий жилищно-коммунальное хозяйство, может согласовать другие экономические показатели (выполнение доведенных целевых показателей, рост объемов производства продукции, товаров (работ, услуг) в фактических ценах к соответствующему периоду предыдущего года, рост прибыли, снижение затрат по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг) и другие), характеризующие эффективность работы предприятия.

 5. Рост применяемого показателя финансово-экономической деятельности учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.

 6. При изменении в течение года экономического показателя, в зависимости от которого будет в дальнейшем повышаться тарифная ставка первого разряда, его выполнение учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.

 7. Норматив повышения тарифной ставки первого разряда составляет 1,0 на каждый процент прироста производительности труда по добавленной стоимости (или другого согласованного экономического показателя).

 8. При повышении тарифной ставки первого разряда за базовую величину принимается тарифная ставка 1 разряда, действовавшая по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

 В случае повышения тарифной ставки первого разряда с 1 января года, следующего за отчетным, при уточнении по итогам работы за год показателей, применяемых для ее повышения, за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в организации по состоянию на 31 декабря года, предшествующего отчетному.

 9. В случае убыточности предприятия повышение тарифной ставки первого разряда будет осуществляться в зависимости от темпов снижения убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.

 Норматив повышения тарифной ставки первого разряда в этом случае составляет 1,0 за каждый процентный пункт снижения убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года. Рост тарифной ставки первого разряда в случае убыточности предприятия (в процентах) при ее повышении, определенным настоящим пунктом, не может превышать темпа роста реальной заработной платы, достигнутого по республике нарастающим итогом за период с начала года, за месяц до ее повышения по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. Например, рост тарифной ставки первого разряда в декабре текущего года не должен превысить темп роста реальной начисленной заработной платы по республике за январь-октябрь текущего года.

 При получении предприятием положительного финансового результата работы, нарастающим итогом с начала года дальнейшее повышение тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников осуществляется в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.

 10. При повышении тарифной ставки первого разряда обязательными условиями являются: отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь.

 11. Повышение тарифной ставки первого разряда согласовывается с Управлением жилищно-коммунального хозяйства Витебского областного исполнительного комитета, заместителем председателя Оршанского районного исполнительного комитета, курирующим жилищно-коммунальное хозяйство, профсоюзным комитетом КУП «Оршакомхоз».

Главный экономист Новикова И.В.

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

 ПОЛОЖЕНИЕ

 об оплате труда рабочих-сдельщиков КУП «Оршакомхоз»

 1. В соответствии с организационно-техническими условиями, особенностями технологического процесса по текущему и капитальному ремонту жилищного фонда настоящее Положение разработано в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда, повышения качества выполняемых работ.

 2. Коллективная (бригадная) сдельно-премиальная система оплаты труда установлена рабочим следующих структурных подразделений КУП «Оршакомхоз:

- ремонтно-строительного цеха;

- участка КИПиА;

- электротехнической лаборатории;

- электроучастка (кроме рабочих бригады по техническому обслуживанию жилфонда);

- бригад по комплексной уборке и содержанию домовладений ЖЭУ № 1-5, № 7-10;

- бригад по уличной уборке ЖЭУ № 8 и ЖЭУ № 10;

- бригад по текущему ремонту жилфонда ЖЭУ № 1-5; № 7-10.

 3. При коллективной (бригадной) сдельной оплате труда заработок всей бригады определяется согласно актам выполненных работ. Оплата труда каждого работника бригады зависит от объема произведенной всей бригадой работ, количества и качества его труда в общем объеме работ, которое определяется Коэффициентом трудового участия (КТУ).

 4. Распределение сдельной заработной платы по КТУ каждому работнику рассчитывается следующим образом:

 а) в протоколе собрания бригады указывается КТУ по каждому работнику;

 б) определяется тарифная часть заработной платы каждого работника бригады умножением часовой тарифной ставки установленного ему тарифного разряда на фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени;

 в) определяется расчетная заработная плата, используемая для определения размеров сдельного приработка с учетом КТУ (тарифная часть заработной платы каждого работника бригады умножается на величину установленного ему в отчетном месяце КТУ);

 г) рассчитывается размер сдельного приработка бригады путем вычитания из сдельной заработной платы бригады тарифной части заработной платы бригады;

д) определяется коэффициент распределения сдельного приработка бригады (размер сдельного приработка бригады делится на расчетную заработную плату бригады);

 е) определяется сдельный приработок, начисляемый каждому работнику бригады путем умножения коэффициента распределения сдельного приработка на расчетную заработную плату каждого работника.

 5. В связи с тем, что работники столярного цеха и формовщики РСЦ производят готовую продукцию, коллективная (бригадная) сдельная оплата труда этим работникам осуществляется с применением сдельных расценок за единицу произведенного изделия.

 Сдельная расценка рассчитывается путем умножения установленной нормы времени на часовую тарифную ставку рабочего (сучетом повышающего коэффициента по технологическим видам работ, без учета повышения за контрактные условия найма, специфику труда и др.) в соответствии с разрядностью работ, предусмотренной нормативами по конкретному виду продукции.

 Сдельный заработок рассчитывается путем умножения сдельных расценок на количество изготовленных видов продукции за расчетный период. Количество произведенной продукции и общий сдельный заработок оформляется нарядами за месяц.

 Сдельный приработок распределяется каждому работнику бригады по КТУ в соответствии с п.4 настоящего Положения. Все повышения тарифной ставки и стимулирующие выплаты каждому работнику начисляются в соответствии с Коллективным договором на тарифную часть заработной платы.

 6. Сдельно-премиальная оплата труда рабочим по комплексной уборке и содержанию домовладений и уборщикам территорий» осуществляется с применением сдельных расценок за единицу производимых работ.

Сдельная расценка рассчитывается путем умножения установленной нормы времени на часовую тарифную ставку рабочего (без учета повышения за контрактные условия найма, специфику труда и др.) в соответствии с разрядностью работ, предусмотренной нормативами по конкретному виду работ.

 Сдельный заработок рассчитывается путем умножения сдельных расценок на объемы выполненных работ за расчетный период. Объемы выполненных работ и сдельный заработок оформляются нарядами за месяц

 7. Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании.

 8. Для рабочих со сдельно – премиальной оплатой труда (ремонтно – строительный цех, бригад текущего ремонта ЖЭУ 1-5,7,8,9,10, электротехнической лаборатории, электроучастка, участка КИПиА) для учета резерва на оплату отпусков (включая отчисления на социальное страхование) ежемесячно производить отчисления путем умножения фактически начисленной заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности и процента, исчисленного соотношением годовой плановой суммы на оплату отпусков к общему плановому фонду заработной платы рабочих, таким образом, сформированный резерв на оплату отпусков, уменьшит налогооблагаемую прибыль предприятия, что предусмотрено Налоговым Кодексом Республики Беларусь.

 Утверждение сметы расходов на оплату труда отпусков и заработной платы в целях налогового учета для расчета ежемесячного процента отчислений производить ежегодно.

 Не допускать выплату отпускных из сформированного резерва на оплату отпусков другим категориям работников предприятия.

 Главный экономист Новикова И.В.

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании рабочих КУП «Оршакомхоз».

 Положение вводится в целях материального стимулирования рабочих по повышению качества обслуживания жилищного фонда, расширения объемов предоставляемых гражданам платных услуг. Премирование рабочих производится ежемесячно по результатам работы за месяц.

Размер премии на каждого работника предприятия определяется в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы предприятия и может увеличиваться или уменьшатся в соответствии с положением. Начисление премии производится всем постоянным и временным работникам предприятия, а также совместителям, проработавшим полностью месяц и работникам проработавшим неполный месяц в связи :

 1. поступлением в учебное заведение с отрывом от производства;

 2. увольнением по ст.35 п.2, 4, 5, ст.38, ст. 40, 41 п. 1, 2, ст.42, ст.44 ТК РБ;

 3. уходом в очередной отпуск, дополнительный отпуск по уходу за ребенком до трех лет;

 4. простоем по вине нанимателя;

 5. неявкой на работу, разрешенной законом.

 При увольнении по другим причинам премия не начисляется.

 Работникам вновь принятым на работу в текущем месяце премия начисляется пропорционально отработанному времени.

 Лишение премии производится согласно законодательству Республики Беларусь.

 Учитывая финансовое состояние предприятия (наличие убытка от реализации продукции (товаров, услуг), чистого убытка), недостижение по итогам работы за месяц (и с начала года) уровня доведенной планово-расчетной цены, по решению руководителя предприятия и по согласованию с профсоюзным комитетом премия может не выплачиваться рабочим всех структурных подразделений (отдельных структурных подразделений).

 Главный экономист Новикова И.В.

 Приложение 1

ПОКАЗАТЕЛИ

премирования рабочих КУП «Оршакомхоз»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессии, должностей. | Основные показатели | % |
| Жилищно-эксплуатационныеУчастки №1-5,7-101. Рабочие в бригадах текущего ремонта.2. Рабочие в бригадах по техническому обслуживанию жилфонда.3. Распределитель работ4.Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений, уборщик служебных и производственных помещений КУП «Оршакомхоз»,уборщик общежитий, уборщик территорий, рабочий зеленого строительства5. Грузчик, токарь.6. Машинист насосных установок7. ЛифтерАварийно-восстановительная служба.Слесарь- сантехник, эл.монтер, электрогазосварщик, распределитель работАвтотранспортный участокВодитель, тракторист, машинист, ремонтные рабочие, машинист (кочегар) котельной, раздатчикнефтепродуктовРемонтно-строительных цех.Рабочие текущего, капитального ремонта и столярного цеха. Электроучасток. Электромонтёр по обслуживанию и ремонту электрооборудования,Бригада по техническому обслуживанию жилфонда.Электротехническая лаборатория. Электромонтер по испытаниям и измерениям, электромонтер охранно-пожарной сигнализацииУчасток КИПиА,Наладчик КИПиА, эл.газосварщик,электромонтер по обслуживанию и ремонту аппаратуры и устройств связи.Контролер измерительных приборов, слесарь КИПиАУчасток осветительных сетей.Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, оператор ПЭВМ, стропальщик.КладовщикСлужба охраны объектов.СторожБани (п.Ореховск,п.Устье)Рабочие по обслуживанию в бане,кассир билетный.Уборщик производственных помещений, дворник.ИстопникГрузчик | 1.Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц. 2. Выполнение задания в срок и в полном объеме.3.Отсутствие жалоб населенияна оказываемые услуги, выполняемые работы.1.Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц. 2. Выполнение задания в срок и в полном объеме. 1.Своевременное и качественное проведение уборочных работ на закрепленном участке. 2. Соблюдение периодичности выполнения уборочных работ на участке. 3. Отсутствие жалоб населенияна оказываемые услуги, выполняемые работы.1.Выполнение задания в срок и в полном объеме.2. Отсутствие жалоб и замечаний на выполненную работу.1. Выполнение задания в срок и в полном объеме.2. Отсутствие жалоб и замечаний на выполненную работу.1. Своевременное и качественное выполнение работ.2. Соблюдение инструкции и правила по эксплуатации лифтов.1.Отсутствие обоснованных жалоб на выполнение аварийно- ремонтных работ по обслуживанию жильцов. 2. Отсутствие аварий по вине рабочих.1.Выполнение в срок и в полном объеме производственного задания.2. Отсутствие замечаний и аварий по вине рабочих.1.Выполнение нормированного задания.2. Сдача объектов в установленные сроки при условии хорошего качества работ.3. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы.1.Выполнение в срок и в полном объеме производственного задания. 2. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы.1.Выполнение задания в срок и в полном объеме.2. Отсутствие аварий по вине рабочих.1.Выполнение в срок и в полном объеме задания.2.Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы.1.Качественное и своевременное предоставление данных по приборам учета.2.Отсутствие сбоев в работе приборов учета тепла.1.Выполнение соц.стандарта по освещению улиц.2.Обеспечение бесперебойной работы осветительных сетей.1.Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей.2.Соблюдение правил учета и хранения товарно-материальных ценностей.1.Обеспечение сохранности охраняемых объектов и материалов.2.Соблюдение правил сохранности грузов1.Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц.2.Отсутствие жалоб на обслуживание посетителей. 1.Соблюдение требований по санитарному состоянию помещений.2.Соблюдение периодичности выполнение уборочных работ.1.Бесперебойное снабжение паром, безаварийная работа.2.Содержание в надлежащем порядке печей.1.Выполнение задания в срок и в полном объеме.2.Отсутствие жалоб и замечаний на выполненную работу. | 10101015151010101515151015151515151510101015151515151515151515151515151515151515151515 |

Примечание: При условии невыполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц и выполнения этого показателя нарастающим итогом с начала года, премия выплачивается полностью.

 Сумма премии, включаемой в себестоимость продукции (работ, услуг) не должна превышать 30% зарплаты, исчисленной по сдельным расценкам, тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей, специалистов и служащих

КУП «ОРШАКОМХОЗ»

 1. Настоящее Положение вводится в целях повышения заинтересованности работников предприятия в достижении высоких результатов труда, снижения затрат на оказываемые жилищно-коммунальные услуги, расширения номенклатуры и увеличения услуг, оказываемых населению на платной основе, экономии топливно-энергетических ресурсов.

 2. Премирование работников производится ежемесячно по результатам работы из фонда оплаты труда.

 3. Обязательным условием премирования является выполнение показателей премирования, согласно приложения №1.

 4. Основанием для выплаты премии являются данные бухгалтерской отчетности и оперативного учета.

 5. Начисление и выплата премии производится по каждому показателю отдельно, ежемесячно, на месяц позже отчетного. Учет показателей производится нарастающим итогом с начала года.

 6. Премия начисляется на тарифный оклад с учетом доплат за совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника за фактически отработанное время.

 7. Кроме основных показателей премирования устанавливаются дополнительные, при невыполнении которых премия может быть снижена руководителям(их заместителям),служащим и специалистам, согласно приложения № 2.

 8. Лишение премии производится согласно законодательству Республики Беларусь.

 9. Учитывая финансовое состояние предприятия (наличие убытка от реализации продукции (товаров, услуг), чистого убытка), недостижение по итогам работы за месяц (и с начала года) уровня доведенной планово-расчетной цены, по решению руководителя предприятия и по согласованию с профсоюзным комитетом премия может не выплачиваться работникам всех структурных подразделений (отдельных структурных подразделений), а также отдельным категориям работников.

Главный экономист Новикова И.В.

Приложение 1

ПОКАЗАТЕЛИ

премирования руководителей, специалистов и служащих

КУП «Оршакомхоз»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Основные показатели | % |
| Жилищно-эксплуатационные участки:начальник,гл. инженер, зам.начальника.Жилищно-эксплуатационные участки: зав. общежитием, мастер,инспектор по заявлениям, специалист (по работе с населением).Аппарат управления,охрана объектовРуководители,специалисты и служащие: аппарат управления,охраны объектов.Ремонтно-строительный цех:Начальник, зам. начальникаСт.мастерМастерАвтотранспортный участок.Начальник гаража, механик, диспетчер Электроучасток:Начальник,мастер,инженерУчасток КИПиА: Начальник, инженер,мастер.Электротехническаялаборатория:Начальник, инженер КИПиАУчасток осветительных сетей:Начальник,инженер, старший мастер, мастер.Аварийно-восстановительная служба:Начальник, мастер. | 1. Выполнение доведенного заданияпо дополнительным платным услугам за отчетный месяц.2. Выполнение задания по сокращению просроченной задолженности населения к соответствующему периоду прошлого года.3. Снижение количества обращенийграждан по сравнению с соответству-щим периодом прошлого года.4. Выполнение доведенного заданияпо заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.5. Целевой показатель по энергосбережению1. Выполнение доведенного заданияпо дополнительным платным услугам за отчетный месяц.2. Выполнение задания по сокращению просроченной задолженности населения к соответствующему периоду прошлого года.3. Снижение количества обращенийграждан по сравнению с соответству-щим периодом прошлого года.4. Целевой показатель по энергосбережению1.Рост выручки, полученной от реа-лизации работ, услуг, исчисленный нарастающим итогом с начала годапо сравнению с соответствующимпериодом предыдущего года.2. Выполнение доведенного заданияпо снижению затрат по техническомуобслуживанию жилфонда.3. Целевой показатель по энергосбережению4. Снижение обращений граждан по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.1.Рост объемов производства.2.Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный период.3.Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного1.Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц на закрепленном участке.2. Рост объемов производства.3. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный период.1.Соблюдение коэффициента выездатранспорта на линию не ниже 0.8.2.Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц.3.Целевой показатель по энергосбережению4.Выполнение доведенного по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья1.Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц.2.Выполнение доведенного заданияпо снижению затрат по техническому обслуживанию жилфонда.3. Целевой показатель по энергосбережению.1. Рост выручки, полученной от реализации работ, услуг,исчисленный нарастающим итогомс начала года по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.2.Выполнение доведенного заданияпо снижению затрат по техническомуобслуживанию жилфонда.3.Целевой показатель по энергосбережению1. Рост выручки, полученной от реализации работ, услуг,исчисленный нарастающим итогомс начала года по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.2.Выполнение доведенного заданияпо снижению затрат по техническомуобслуживанию жилфонда.3. Целевой показатель по энергосбережению.4. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц.1.Рост выручки, полученной от реализации работ, услуг, исчисленныйнарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующимпериодом предыдущего года.2.Выполнение соц.стандарта по освещению улиц.3. Целевой показатель по энергосбережению.1.Рост выручки, полученной от реализации работ, услуг, исчисленныйнарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующимпериодом предыдущего года.2. Выполнение доведенного заданияпо снижению затрат по техническомуобслуживанию жилфонда.3. Целевой показатель по энергосбережению. | 10555510510510105515105101010101055101010101010101055101010101010 |

Примечание: При условии невыполнения показателя доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц и выполнение нарастающим итогом с начала года премия выплачивается полностью.

 Размер премии, относимой на себестоимость, не должен превышать 30% заработной платы, начисленной по сдельным расценкам и 30% по тарифным ставкам (окладам) в расчете на одного работника по предприятию.

Главный экономист И.В.Новикова

Приложение 2

Дополнительные условия премирования при невыполнении

которых, премия может быть снижена.

1.Брак в работе, низкое качество выполненных

 работ, услуг, наличие обоснованных жалоб. до 15% за каждой случай

2.Невыполнение распоряжений начальника

 или мастера участка. до 15% за каждый случай

3.Нарушение трудовой дисциплины,

 несоблюдение трудового распорядка, нарушение

 техники безопасности (опоздание на

 работу, самовольный уход с работы,

 прогул без уважительной причины, пьянство

 на работе). 100%

4.Отклонение водителя от установленного

 маршрута. до 25% за каждый случай

5.Совершение ДТП по вине водителя. 100%

6.Неудовлетворительное состояние рабочего

 места. 15-20%

7.Простои по вине рабочих. до 100%

8.Нарушение правил охраны труда,

 противопожарной безопасности,

 производственной инструкции. до 100%

9.Утрата или порча материальных ценностей

 в результате нарушения правил эксплуатации

 и ухода за ними. до 100%

Главный экономист И.В.Новикова

Приложение 2

Дополнительные условия премирования, при невыполнении

которых, премия может быть снижена.

1. Невыполнение постановлений, приказов вышестоящих органов

 управления до 80%.

2. Нарушение сроков предоставления статистической отчетности до 50%.

3. Несвоевременное и неполное рассмотрение обращений граждан до 100%.

4. Нарушение трудовой дисциплины, несоблюдение трудового распорядка,

 Появление на работе в состоянии алкогольного опьянения- 100%.

5. Нарушение сроков предоставления отчетов первичного учета

 (материальные отчеты, оплаты труда, табеля и т.д.) до 50%.

6. Неосуществление мер по соблюдению в возглавляемом участке

 производственной и исполнительной дисциплины до 100%.

7. Невыполнение мероприятий по охране труда, нарушение техники

 безопасности до 100%.

8. Невыполнение должностных обязанностей, согласно должностных

 инструкций до 100%.

9. Несвоевременная и некачественная подготовка к работе в зимних

 условиях до 100%.

10.Утрата или порча материальных ценностей в результате нарушения правил

 учета и хранения до 100%.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты вознаграждения за общие результаты

по итогам работы за год работникам КУП «Оршакомхоз»

Общее положение

 Выплата вознаграждения является средством стимулирования конечных результатов работы трудового коллектива, закрепления и снижения текучести кадров, укрепления трудовой дисциплины. Основанием для начисления и выплаты вознаграждения является положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения, являющееся составной частью коллективного договора.

Право на получение вознаграждения.

 Вознаграждение за общие результаты по итогам за год выплачивается

рабочим, специалистам, служащим и работникам других категорий, состоящим в штате предприятия. Лица, заключившие трудовой договор на определенный срок или время выполнения определенной работы и совместители имеют право на годовое вознаграждение на общих основаниях наряду с постоянными работниками. Вознаграждение им начисляется исходя из получаемой зарплаты по совместительству и стажа по совмещаемой работе.

 Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, которые проработали весь календарный год. Проработавшие календарный год и уволившиеся с предприятия до момента выплаты вознаграждения имеют право на получение этого вознаграждения в общем порядке и в сроки, установленные на предприятии.

 Вознаграждение выплачивается также работникам, которые не проработали полный календарный год по уважительным причинам, например:

 в случае увольнения с работы в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РБ, уходом на пенсию ( по старости, пенсионерам впервые уходящим на пенсию по инвалидности), рождением ребенка, поступлением в высшее (среднее) специальное учебное заведение, на курсы по повышению квалификации с отрывом от производства по направлению предприятия, переводом по решению вышестоящих органов на другое предприятие, в организацию, направлением в служебную командировку и др. аналогичным причинам;

 в случае возвращения на работу на предприятие в связи с окончанием службы в Вооруженных Силах РБ, обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению предприятия,

работы на выборных должностях в профсоюзных органах, дополнительного отпуска (до 3-х лет) у женщин по уходу за ребенком, срока инвалидности, а также переводом по решению вышестоящих органов и др. аналогичных случаях.

 При работе неполный год вознаграждение следует определить исходя из з\платы, фактически полученной работником в данном году и выплачивать в сроки, установленные на предприятии.

Стаж работы.

 В стаж работы на предприятии продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения, включается время:

 работы в данной организации. Стаж работы в данной организации сохраняется при переводе работника в другую организацию, создаваемую (в том числе путем разделения, слияния, присоединения) на базе организации, где он работал до перевода, а также при переводе работника в составе структурного подразделения (группа, сектор, отдел, цех и т.д.), из одной организации в другую;

 работы в других организациях данной системы Министерства, за исключением случаев, когда работник был уволен по причинам нарушения

трудового законодательства (стаж до случая не учитывается);

 работы в других организациях, с которых работник переведен на работу в данную организацию;

 срочной службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь, если работник призывался на службу из данной организации и возвратился на работу в ее систему не позднее 3 месяцев после демобилизации;

 работы на выборных должностях, если работник избирался, работая в организации и возвратился на работу в ее систему не позднее 1 месяца после окончания полномочий по выборной должности;

 обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации;

 социального отпуска до 3 лет по уходу за ребенком;

 заграничной командировки, если этому периоду предшествовала и за ним следовала работа в организации.

 В стаж не засчитывается время:

 учебы в аспирантуре, высших и средних учебных заведениях с отрывом от производства, если работник непосредственно перед поступлением и после

окончания учебы работал в организации;

 перерыва в связи с увольнением по сокращению штатов, по инвалидности или уходом на пенсию по возрасту лиц, возвратившихся на работу в организации, если они после этого перерыва не работали в других организациях.

 В стаж работы не включается время исправительных работ по месту основной работы, время нахождения под арестом за правонарушения (в том числе за мелкое хулиганство).

 Работнику, уволенному с предприятия по инициативе администрации в соответствии с действующим законодательством, а также по собственному желанию до окончания календарного года, вознаграждение за время, отработанное в истекшим году, не выплачивается.

Состав зарплаты, на которую начисляется вознаграждение

 В состав зарплаты, исходя из которой начисляется вознаграждение, включаются выплаты из фонда заработной платы, производимые по результатам работы трудовых коллективов, так и по индивидуальным результатам труда. К таким выплатам относятся: оплата по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам, надбавки и доплаты, увеличение объема выполняемой работы, совмещение профессий и должностей, профессиональное мастерство и высокую квалификацию; все виды премий и другие выплаты (за исключением единовременной помощи) и премии отдельным категориям работников, выплачиваемые из специальных источников.

 Не учитывается в составе заработной платы:

 оплата отпусков,

 пособие по временной нетрудоспособности,

 вознаграждение по итогам работы предыдущего года,

 материальная помощь,

 надбавки за продолжительность работы (стаж работы)

Определение размеров вознаграждений.

 Для определение размеров вознаграждения за общие результаты работы по итогам года устанавливается единая для всех категорий работников предприятия шкала в зависимости от размеров вознаграждения, стажа работы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  Стаж работы на данном предприятии (организации) | Коэффициентвознаграждения |
| 1. | От 1 года до 3 лет включительно | 0,5 |
| 2. | От 3 до 4 лет | 0,7 |
| 3. | От 4 до 5 лет | 0,9 |
| 4. | От 5 до 10 лет | 1,0 |
| 5. | Свыше 10 лет | 1.2 |

 Примечание: методика расчета размера вознаграждения по итогам работы за год прилагается.

 Размер вознаграждения по итогам работы предприятия за год, предназначенный к выплате руководящим работникам, утверждается вышестоящей организацией.

 Размер вознаграждений за общие результаты работы по итогам за год, исчисленной по установленной шкале в соответствии с полученной работниками з/платы и с учетом продолжительности непрерывного стажа, увеличивается или уменьшается в зависимости от личных результатов труда работников. При этом учитывается выполнение годовых заданий, прежде всего по показателям повышения эффективности производства, производительности труда и качества работ (услуг), экономии материальных ресурсов, улучшении конечных результатов работы бригад, участков, цехов, предприятия в целом.

 С учетом уменьшения размера вознаграждения в зависимости от трудового вклада, фактическое соотношение между максимальным или минимальным размером вознаграждения может быть иным, чем определено шкалой.

 Работникам, допустившим производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины, вознаграждение по итогам работы за год уменьшается или не выплачивается полностью по приказу руководителя предприятия и по согласованию с профкомом.

 Упущения и нарушения за которые вознаграждение не выплачивается или подлежит снижению:

|  |  |
| --- | --- |
|  Нарушения | % снижения |
| Появление на работе в состоянии алкогольного,наркотического или токсического опьянения, а также распитие и употребление спиртных напитков на рабочем месте и в рабочее время. | 100 |
| Прогулы (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня).  | 100 |
| За объявленные выговора в количестве: |  |
| Один выговорДва и более выговоров  | 1025 |
| Совершение по месту работы хищения имущества.  | 30 |
| Нарушение трудовой и производственной дисциплины.  | 30 |
| Нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников.  | 100 |

 Лишение работников предприятия вознаграждения по итогам года или снижения его размера объявляется приказом по предприятию с указанием причин

 Вознаграждение выплачивается с учетом финансового состояния предприятия.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о производственной бригаде, совете бригады, бригадире и коэффициенте трудового участия предприятия КУП «Оршакомхоз»

 Производственная бригада – первичное звено трудового коллектива предприятия. Бригада объединяет рабочих для совместного наиболее эффективного выполнения производственного задания на основе товарищеской взаимопомощи, общей заинтересованности и ответственности за результаты труда. Бригада создается приказом руководителя предприятия, либо по его поручению приказом руководителя участка, ЖЭУ.

 Бригаде устанавливается рабочая зона, охватывающая технологический процесс. За ней закрепляется производственная площадь, оборудование, средства труда, предоставляются производственные ресурсы и необходимая техническая документация.

 Производственная бригада самостоятельно осуществляет производственный процесс и управление им в своей рабочей зоне, несет коллективную ответственность в пределах, зависящих от её деятельности, за результаты своей работы и осуществление возложенных на неё задач, главные из которых: выполнение в срок установленного задания, повышение производительности труда, обеспечение высокого качества работы, рациональное использование оборудования, рабочего времени и всех видов ресурсов, сохранность собственности. Наряду с коллективной в бригаде действует персональная ответственность каждого члена бригады и бригадира в связи с его обязанностями.

 Все члены бригады обязаны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, трудовое законодательство, действующие на предприятии положения и требования по организации труда и производства, технологии, эксплуатации машин и оборудования, правила пользования инструментом, техники безопасности и другие специальные инструкции.

 Коллектив производственной бригады на общем собрании избирает открытым голосованием на один год Совет бригады. В состав Совета избираются наиболее авторитетные и квалифицированные работники бригады. В состав Совета входит профгруппорг. В работе Совета принимает участие мастер. Совет бригады возглавляет бригадир.

 Состав совета бригады объявляется приказом (распоряжением) по предприятию. Заседание Совета бригады проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц по вопросам, требующим документального оформления. Составляются краткие протоколы, которые доводятся до бригады. В случае разногласий в Совете бригады решение спорных вопросов выносится на общее собрание бригады.

 Совет бригады осуществляет свою работу на демократических началах под руководством администрации и комитета профсоюза, направляя её на повышение эффективности производства, качества работы, совершенствование организации и условий труда, улучшение воспитательной работы, создание благоприятного психологического климата в бригаде, улучшение подбора и расстановки рабочих, укрепление трудовой дисциплины и сокращение текучести кадров.

Общее собрание коллектива бригады определяет, по каким относящимся к его компетенции вопросам Совет принимает окончательное решение, а по каким вопросам его решение подлежит утверждению общим собранием бригады. Решение собрания бригады принимается большинством голосов.

**Основные функции Совета производственной бригады:**

1. рассмотрение проектов производственных планов бригады;
2. внесение предложений по повышению эффективности производства и качества работы, улучшение условий труда в бригаде;
3. участие во внедрении научной организации труда, снижение трудоемкости работ, изменение численности бригады, оказание помощи членам бригады в освоении новых передовых методов труда;
4. проведение работы по укреплению трудовой дисциплины, снижению потерь рабочего времени, улучшение использования сырья, материалов, топлива и электроэнергии;
5. рассмотрение и утверждение предложений бригадира по установлению коэффициента трудового участия (КТУ) членам бригады.

**Основные права Совета производственной бригады:**

1. участвует в решении вопросов комплектования бригады, планирования и организации ее работы, воспитания членов бригады;
2. дает согласие администрации на назначение бригадира, вправе требовать от администрации освобождения его от обязанности бригадира, если он не оправдал доверия коллектива;
3. принимает участие в аттестации и рационализации рабочих мест;
4. предоставляет членов бригады к установлению надбавок за профмастерство и совмещение профессий;
5. рекомендует администрации и профкому изменять разряд рабочего;
6. рассматривает вопросы материального и морального поощрения членов бригады, очередности предоставления отпусков.

Производственную бригаду возглавляет бригадир – передовой квалифицированный рабочий, обладающий организаторскими способностями и пользующийся авторитетом у членов бригады.

 Бригадир назначается приказом руководителя предприятия. В своей работе бригадир руководствуется указаниями мастера.

Бригада создается при численности бригады не менее 5 человек. Не освобожденный от выполнения работ по его профессии, бригадир наряду со знаниями, предусмотренными по его профессии, дополнительно должен знать технологию производства, организацию, нормы и порядок оплаты труда, применяемые в бригаде.

**Обязанности бригадира:**

 1. обеспечивать выполнение производственного плана;

 2. доводить производственные задания до работников бригады;

 3. обеспечивать соблюдение технологического процесса;

 4. проверять обеспеченность рабочих мест сырьем, материалами, инструментами, приспособлениями;

 5. принимать меры по предупреждению и ликвидации простоев, аварий, поломок оборудования;

 6. принимать активное участие во внедрении научной организации труда,

 совмещение профессий;

 7. добиваться повышения производительности труда и снижения себестоимости содержания жилья.

**Бригадир имеет право:**

1.принимать участие в разработке текущих планов;

2. требовать от администрации своевременного обеспечения всем

 необходимым для нормального хода производственного процесса;

3. давать рабочим необходимые указания по производству работ. Требовать от них своевременного и качественного выполнения порученных работ;

4. предъявлять претензии к другим бригадам непосредственно или через

 мастера;

5. получать разъяснения администрации по трудовому законодательству,

 нормированию и оплате труда;

6. подготавливать и вносить с учетом мнения мастера предложения по

 установлению размеров КТУ;

7. вносить администрации предложения зачислении рабочих в бригаду или

 исключении рабочих из бригады;

8. представлять интересы бригады на производственных совещаниях, общих

 собраниях;

9. приостанавливать работу в тех случаях, когда нарушение правил ТБ может повлечь за собой угрозу здоровья и жизни, не допускать рабочих, находящихся в нетрезвом состоянии к работе.

**Оплата труда в бригаде**:

 Оплата труда в бригаде осуществляется в соответствии с действующими тарифными ставками, нормами труда.

 В целях усиления материальной заинтересованности членов бригады в общих итогах работы, начисление осуществляется по конечным результатам работы бригады.

 Распределение коллективного заработка между членами бригады производится в соответствии с присвоенными разрядами и фактически отработанным временем. В целях более полного учета индивидуального вклада каждого работника в результаты коллективного труда, по решению его общего собрания при распределении надтарифной части заработка (приработок) применяются коэффициенты трудового участия. Коэффициент трудового участия представляет собой обобщенную количественную оценку реального вклада каждого работника в результаты работы с учетом совмещения профессий, выполнения более сложных работ или подмены отсутствующего, помощи другим членам бригады, соблюдения трудовой и производственной дисциплины.

 Базовый КТУ равен 1. В бригаде ведется специальный журнал и таблица, в которой ежедневно фиксируется повышение или понижение КТУ каждого члена бригады. Месячный КТУ определяется делением ежедневных КТУ на количество отработанных дней.

 Максимальным КТУ=1,7 с учетом повышающих факторов.

 Минимальный КТУ=0.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Величинаповышения +,понижения |
|  Повышающие факторы |
| 1.Наивысшая производительность при качестве выполненных заданий | до 0,2 |
| 2. Выполнение работ отсутствующих рабочих  | до 0,2 |
| 3. Совмещение профессий, функций, расширение обслуживания  | до 0,1 |
| 4. Трудовая активность и инициатива | до 0,2 |
| 5. Передача опыта другим рабочим и помощь отстающим | до 0,1 |
|  Понижающие факторы |
| 1. Невыполнение указаний мастера, бригадира | до 0,5 |
| 2. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, отсутствие на рабочем месте, преждевременный уход) | до 0,5 |
| 3. Прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии  | до 1.0 |
| 4.Невыполнение сменного задания | до 0.3 |
| 5.Недостаточная квалификация, отсутствие навыков | до 0,2 |
| 6. Несоблюдение правил ТБ, охраны труда | до 0,2 |

Главный экономист И. В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты надбавок к заработной плате за стаж работы

в отрасли работников КУП «Оршакомхоз»

 Настоящее положение разработано в соответствии с « Рекомендациями о порядке выплаты надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь», утвержденными приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 07.06.2007г. № 107 , письмом Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 08.06.2007г.№ 06-24/244 и определяет особенности исчисления и порядок выплаты надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

 1. В стаж работы включается время работы в системе Министерства ЖКХ РБ независимо от занимаемой должности и профессии.

 2. Размер надбавок за стаж работы в системе Министерства , организации (продолжительность непрерывной работы), выплачиваемых рабочим, руководителям, специалистам , служащим КУП «Оршакомхоз» и включаемых в затраты по производству и реализации продукции , товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении не должен превышать 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада).

 3. При установлении данной надбавки применять следующую дифференциацию ее размеров в зависимости от продолжительности стажа работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы, дающий правона надбавку  | Размер надбавок в процентах к тарифных ставке (должностному окладу) |
| От 0,5 до 3лет | 5,0 |
| От 3 до 8 лет | 10,0 |
| От 8 до 15 лет | 15,0 |
| 15 лет и свыше | 20,0 |

 4. В стаж работы, дающий право на получение надбавок к заработной плате за стаж работы, засчитываются:

 периоды работы в данной организации;

 периоды работы в организациях Министерства жилищно-коммунального хозяйства;

 периоды работы в аппарате органов управления системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства;

 при передаче в установленном порядке организаций, отельных работников организаций из другой системы, прежний период работы учитывается по новому месту работы;

 периоды работы в организациях Республики Беларусь, бывшего СССР вошедших впоследствии в систему Министерства ЖКХ.;

 время повышения квалификации либо переподготовки работника с отрывом от производства по направлению нанимателя, если работник не позднее трех месяцев после окончания учебы был принят на работу к тому же нанимателю;

 время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитированных в установленном порядке, если этому предшествовала работа на предприятиях, организациях системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства;

 время срочной военной службы солдат, матросов, сержантов и старшин, а также военная служба офицеров по призыву на 2 года, если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях, организациях, учреждениях системы Министерства ЖКХ Республики Беларусь и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу в ту же систему Министерства;

 периоды работы в качестве депутата на профессиональной основе в Советах депутатов всех уровней;

 время трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, а также периоды временной нетрудоспособности.

 5. Начисление и выплата надбавок за стаж работы в системе Министерства производится ежемесячно за фактически отработанное время.

 6. Периоды трудовой деятельности, включаемые (засчитываемые) в стаж работы, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

 7. Стаж работы исчисляется в годах, месяцах, днях, подтверждается трудовой книжкой, а при ее отсутствии в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии.

 8. При выполнении работы на условиях совместительства по основному месту работы или у другого нанимателя стаж работы в системе Министерства исчисляется в порядке, установленном настоящими рекомендациями.

 9. Споры, связанные с определением стажа работы в системе Министерства ЖКХ, рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством.

Главный экономист И. В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты и размерах надбавок к тарифным ставкам рабочим

КУП «Оршакомхоз» за профессиональное мастерство.

 Настоящее положение вводится в целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качественное выполнение обязанностей по соответствующей профессии, производственных заданий и роста производительности труда.

 1. Надбавка за высокое профессиональное мастерство устанавливаются отдельным высококвалифицированным рабочим с повременно-премиальной оплатой труда ЖЭУ, электроучастка, участка КИПиА, электротехнической лаборатории, столярного участка ремонтно-строительного цеха, участка осветительных сетей, аварийно-восстановительной службы, автотранспортного участка (машинистам автовышек, машинистам экскаваторов, машинистам автокранов, машинистам автогидроподъемников, трактористам, водителям автопогрузчиков, ремонтным рабочим) начиная с 3-го разряда, постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ.

 Размеры надбавок за профмастерство устанавливаются дифференцированно, в процентах к соответствующей тарифной ставке рабочего соответственно:

3-го разряда до 18%

4-го разряда до 22%

5-го разряда до 26%

6-го разряда до 30%

 2. Надбавки за высокое профессиональное мастерство носят индивидуальный характер, связанный с личной квалификацией рабочего и поэтому не включаются в общий бригадный заработок, а выплачиваются индивидуально тем рабочим, которым они назначены.

 3. Критериями оценки уровня профессионального мастерства являются:

 - стаж работы на предприятии по соответствующей профессии не менее 3-х месяцев;

 - систематическое выполнение плановых заданий и норм выработки при высоком качестве выполняемых работ (услуг);

 - обслуживание важнейших участков и выполнение работ повышенной сложности;

 - отсутствие жалоб;

 - выполнение работ по смежным профессиям и функциям, расширенная зона обслуживания;

 - применение в своей работе и распространение передовых приемов и методов труда, передача опыта молодым.

 - отсутствие случаев нарушения трудовой, производственной, технологической дисциплины.

 4. При невыполнении условий, изложенных в п.3 настоящего Положения надбавка за профмастерство не начисляется.

 5. В случае нарушения трудовой дисциплины работник лишается доплаты за профмастерство в тот отчетный период, когда произошло нарушение.

 6. Списки на установление надбавок за высокое профессиональное мастерство в обязательном порядке согласовываются с советом бригад, мастерами, главными инженерами, начальниками структурного подразделения и представляются на утверждение комиссии.

 7. Решение об установлении надбавок принимается комиссией, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Состав комиссии: гл. инженер КУП «Оршакомхоз» – председатель комиссии.

Члены комиссии: заместитель генерального директора

 начальник отдела кадров

 начальник жилищного отдела

 председатель профкома

 юрисконсульт

 экономист по труду

 Состав комиссии с указанием фамилий работников утверждается ежегодно

приказом по предприятию.

 8. На основании решения комиссии издается приказ об установлении надбавки за профмастерство ежемесячно.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате надбавок за высокие достижения в труде, сложность и

напряженность руководителям, специалистам и служащим

КУП «Оршакомхоз»

 1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования работников и определяет порядок выплаты надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность руководителям, специалистам и служащим КУП «Оршакомхоз».

 2. Надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность устанавливаются и выплачиваются руководителям, специалистам и служащим в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности деятельности организации (отдельных структурных подразделений), качества выполняемых работ (услуг).

 3. Суммы средств, затраченные на выплату надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность относятся на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении в размере 30% суммы тарифных ставок (окладов) указанных категорий работников, образованных с учетом повышений в соответствии с п.п.2.5 п.2 Декрета Президента РБ от 26.07.1999 № 29 и п.п.9.5 п.9 «Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», утвержденных Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 11.07.2011 № 67.

 4. Оценка выполняемых руководителями, специалистами и служащими работ для установления им надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность производится с учетом объема и сложности исполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность и инициативность в работе.

 5. Размер надбавки за высокие достижения в труде сложность и напряженность может пересматриваться ежемесячно в сторону увеличения (уменьшения). Отмена выплаты за месяц при улучшении (ухудшении) качества работы, увеличении (уменьшении) объема работы и по другим причинам производится на основании докладной записки руководителя структурного подразделения (или на основании распоряжения, в том числе и устного главных специалистов, заместителей генерального директора КУП «Оршакомхоз») и оформляется приказом по предприятию.

 6. Размер установленной работнику надбавки не может превышать тарифного оклада, образованного с учетом повышений в соответствии с п.2.5 п.2 Декрета Президента РБ от 26.07.1999 № 29 и п.п. 9.5 п.9 «Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», утвержденных Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 11.07.2011 № 67.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

 ПОЛОЖЕНИЕ

 о присвоении классности водителям и выплате надбавок за классность

 Настоящее Положение вводится в целях стимулирования повышения профессионального мастерства водителей, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качественное выполнение трудовых обязанностей и производственных заданий.

 В соответствии с постановлением Минжилкомхоза от 12.08.2011 г. №19 «Об утверждении Рекомендаций о порядке оплаты труда работников организаций системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь» водителям автомобилей, имеющим присвоенные в установленном порядке классы, ежемесячно выплачивается надбавка за классность: водителям 2-го класса в размере 10% и водителям 1-го класса – в размере 25% установленной тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля.

 Надбавка за классность выплачивается при соблюдении следующих условий:

 соблюдение правил дорожного движения;

 соблюдение внутреннего трудового распорядка;

 отсутствие случаев появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

 своевременная подача транспортного средства на погрузку;

 отсутствие случаев нецелевого использования транспортного средства;

 отсутствие случаев пережогов горючего.

 Требования для присвоения классов:

1) для присвоения 2-го класса требуется непрерывный стаж работы в качестве водителя автомобиля, управляющего механическим транспортным средством соответствующей категории, не менее двух лет и отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя в течение последних двух лет работы;

2) для присвоения 1-го класса требуются непрерывный стаж работы в качестве водителя автомобиля 2-го класса, управляющего механическим транспортным средством соответствующей категории, не менее одного года и отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя в течение последних трех лет работы;

 Решение о присвоение класса водителю принимает квалификационная комиссия на основании заявления водителя по представлению главного механика. Проверка теоретических знаний и практических навыков производится на основе требований, предусмотренных в квалификационных характеристиках, содержащихся в ЕТКС, учитывая результаты стажировки водителя. Состав квалификационной комиссии:

Председатель комиссии: главный инженер КУП »Оршакомхоз».

Члены комиссии: главный механик

 начальник отдела охраны труда.

 председатель профкома.

 водитель, машинист или др.рабочий АТУ.

 Состав комиссии с указанием фамилий работников утверждается ежегодно приказом по предприятию.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о применении повышающих коэффициентов к тарифным ставкам водителей за работу на самортизированном подвижном составе.

 Данное Положение вводится на основании «Рекомендаций о порядке оплаты труда работников организаций системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утвержденных постановлением Минжилкомхоза №19 от 12.08.2011 г.

 При работе водителей автомобилей (трактористов), машинистов на самортизированном подвижном составе применять повышающий коэффициент в размере до 1,3,который дифференцируется в зависимости от срока эксплуатации со времени начисления полного износа согласно нижеприведенной таблицы.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| до 1 года | от 1до 2 лет | от 2 до 3 лет | от 3 до 4 лет | от 4 до 5 лет | свыше 5 лет |
| 1,08 | 1,09 | 1,15 | 1,20 | 1,25 | 1,30 |

 Доплата начисляется при условии соблюдения коэффициента выезда на линию не менее 0,8 по каждому виду транспорта.

Данные коэффициенты применяются к тарифным ставкам, начисленным непосредственно за часы выезда на линию. Часы нахождения в простое, ремонте оплачиваются по тарифным ставкам, рассчитанным согласно штатному расписанию без применения данных коэффициентов.

 Коэффициенты пересматриваются 2 раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля, на основании данных бухгалтерского учета и вводятся приказом генерального директора. Основанием для начисления доплаты за работу на самортизированном подвижном составе является расчет по каждому виду транспорта, подписанный главным механиком, главным бухгалтером, ведущим бухгалтером по материалам, экономистом и утвержденный главным инженером предприятия.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ТП,Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве КУП «Оршакомхоз»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения на производстве в КУП «Оршакомхоз» впервые поступающих в организацию молодых работников (специалистов).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия: наставничество - форма профессионального становления воспитания молодых работников (специалистов) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества пеpcoнальной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

наставник - высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками (специалистами) но их адаптации к производственной деятельности корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой работник (специалист) - лицо, поступившее на работу осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой работник).

ГЛАВА 2

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цели и задачи:

оказание помощи молодому работнику в освоении профессии овладении в полном объеме трудовыми (должностными) обязанностями ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

вовлечение молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в организации;

адаптация молодого работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации;

формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

повышение качества подготовки и квалификации молодых работников (специалистов), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

ГЛАВА 3

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого работника.

3.2. Наставничество организуется не позднее семи дней с момента принятия молодого работника на работу и вводится:

на срок не менее 4 месяцев - над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования и среднего специального образования;

на срок не менее 6 месяцев - над молодыми работниками, не имеющими профессионального образования.

3.3. Наставничество организуется на основании приказа руководителя организации. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, размер доплаты за наставничество. Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Между наставником и молодым работником заключается соглашение о трудовом сотрудничестве (приложение 1).

3.4. Организация работы наставников и контроль их деятельности структурных подразделений.

3.5. Руководитель кадрового подразделения:

совместно с руководителями структурных подразделений, профсоюзным комитетом готовит список наставников по организации и проект приказа для его утверждения;

рассматривает и утверждает план организации и проведения наставничества (приложение 2);

организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых работников, основам педагогики и психологии оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы;

совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями организации;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества на производстве;

вносит предложения о поощрении наставников;

организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

3.6. Ответственность за наставничество в структурном подразделении несет руководитель структурного подразделения.

3.7. Руководитель структурного подразделения: рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества; проводит инструктаж наставников и молодых работников; создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет систематический контроль над ходом обучения; совместно с другими лицами участвует в аттестации молодого работника.

3.8. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым работником разрабатывает Индивидуальный план наставничества (приложение 3).

3.9. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого работника в соответствии с индивидуальным планом наставничества.

3.10. По завершении выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику на молодого работника, указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю структурного подразделения.

3.11. Результаты обучения молодых работников оценивает квалификационная (аттестационная) комиссия в порядке, определенном законодательством,

3.12. Молодой работник должен быть уведомлен о решении (рекомендациях), вынесенном комиссией.

ГЛАВА 4

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный рабочий, мастер, руководитель среднего звена или специалист, который:

знает специфику деятельности организации и ее традиции;

владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого работника;

имеет продолжительный стаж работы по специальности в организации, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию,

4.2. Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого работника в оговоренные сроки; требовать от молодого работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого работника, вносить предложения в профсоюзные органы, соответствующим руководителям о поощрении молодого работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения молодого работника других сотрудников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого работника;

ходатайствовать перед квалификационной (аттестационной) комиссией о присвоении молодому работнику более высокой квалификации, категории по должности.

4.3. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого работника с целями и задачами деятельности организации, производственными и социально-бытовыми условиями подразделения, основами корпоративной культуры;

ознакомить с требованиями по обучаемой специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать рациональной организации труда молодого работника, эффективному использованию новой техники и оборудования, экономив топливно-энергетических ресурсов, сырья и материалов;

личным примером развивать положительные качества .молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать Заключение 6 результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого работника.

4.4. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого работника и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в организации.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является полное освоение профессии молодым работником за период обучения.

ГЛАВА 5

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО РАБОТНИКА

5.1. Молодой работник имеет право: обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения и руководителю кадрового подразделения о смене наставника.

5.2. Молодой работник обязан:

знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности структурного подразделения, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией;

соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым работником, индивидуальный план наставничества.

ГЛАВА 6

СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

6.1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается доплата в размере 7,5% тарифной ставки 1 разряда, определяемым руководителем организации по согласованию с профкомом.

6.2. Размер доплаты может понижаться приказом руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом на основании ходатайства руководителя кадрового подразделения или руководителя структурного подразделения в связи с недобросовестным отношением наставника к выполнению обязанностей по обучению и воспитанию закрепленного за ним молодого работника.

Начальник отдела кадров С.Р.Радкевич

Приложение 1

СОГЛАШЕНИЕ

о трудовом сотрудничестве

между наставником и молодым работником

 Я, наставник,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(профессия (должность), Ф.И.О. наставника) беру на обучение

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(профессия (должность), Ф.И.О. молодого работника) и обязуюсь помочь овладеть профессией, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата подпись наставника

 Я, молодой работник, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(профессия (должность), Ф.И.О.) обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными навыками, добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата подпись молодого работника

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ:

 (руководитель кадрового подразделения)

 ".\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_201\_г.

 План организации и проведения наставничества

в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование подразделения)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия |  Дата | Ответственный | Выпо (дата, подпись) |
| 1. | Отбор группы наставников |  | Начальник отдела кадров, подразделения, руководители структурных подразделений |  |
| 2. | Подготовка наставников и их резерва (повышение квалификации в области профессиональных навыков) |  | Начальник отдела кадров |  |
| 3. | Определение сроков наставничества |  | Начальник отдела кадров, подразделения, руководители структурных подразделений |  |
| 4. | Закрепление наставников за молодыми работниками |  | Начальник отдела кадров, подразделения, руководители структурных подразделений |  |
| 5. | Утверждение индивидуальных планов наставничества |  | Руководителиструктурных подразделений |  |
| 6. | Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом (внутриотраслевых, региональных, местных) |  | Зам. генерального директора по идеологической работе,начальник отдела кадров |  |
| 7. | Информационная поддержка развития наставничества (использование ведомственных и местных СМИ, радиосетей, размещение на стендах и т.д.) |  | Зам. генерального директора по идеологической работе |  |

1. Обозначены основные направления мероприятий, при доставлении реальных планов меры должны быть конкретизированы.

2. Примеры ответственных за выполнение.

Приложение 3

 УТВЕРЖДАЮ

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (руководитель структурного

 подразделения)

 "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_\_ год

 Индивидуальный план наставничества

Ф.И.О. молодого работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профессия (должность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подразделение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия1 | Срокиисполнения | Оценкавыполнения2(дата, подписьнаставника) |
| 1. | Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения | Не позднее2-й недели |  |
| 2. | Ознакомление с основополагающими документами организации, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности |  |  |
| 3. | Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): кадровым отделом, бухгалтерией, медицинской службой и т.д. |  |  |
| 4. | Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, порядком оформления официальной переписки (рапортов, объяснительных и т.д.) |  |  |
| 5. | Освоение и совершенствование навыков молодого работника (указываются конкретные производственные операции, приемы и т.д.) |  |  |
| 6. | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества |  |  |
| 7. | Получение консультативной помощи в работе но специальности (профессии) |  |  |
| 8. | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи |  |  |
| 9. | Подготовка к аттестации молодого работника |  |  |
| 10. | Повышение общеобразовательного и культурного уровня, участие в общественной жизни подразделения |  |  |
| 11. | Проверка выполнения индивидуального плана наставничества |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись наставника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись руководителя

 структурного подразделения)

Оценка выполнения плана наставничества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Характеристика на молодого работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись наставника)

Ознакомлен:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата) (подпись молодого работника)

1. Обозначены только некоторые основные мероприятия и направления, индивидуализированный план должен быть максимально конкретизирован; порядок мероприятий должен составляться по хронологии.

2. Заполняется наставником в свободной форме: выполнено, не выполнено, требуется повторное изучение и т. д.

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременном поощрении руководителей, специалистов,

рабочих за выполнение особо важной (срочной) работы

 Настоящее положение вводится в целях материального поощрения специалистов, руководителей, рабочих за качественное исполнение и своевременную сдачу квартальных и годовых отчетов, балансов и выполнение других особо важных заданий.

 Критериями оценки участия работника в выполнении особо важной (срочной) работы являются компетентность, ответственность и инициативность в работе, своевременность выполнение этих работ.

 Конкретный размер данных единовременных выплат работникам устанавливается руководителями соответствующих служб, структурных подразделений, руководителям этих служб - генеральным директором предприятия.

 Общая сумма мер единовременных поощрений, выплачиваемых одному работнику, не может превышать двух тарифных ставок (окладов) за календарный год.

 Единовременное поощрение за выполнение особо важной (срочной) работы производится с учетом финансового состояния предприятия.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате вознаграждений к юбилейным датам и при достижении общеустановленного пенсионного возраста работникам

КУП «Оршакомхоз».

1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования, достижение единства интересов всех категорий работников и определяет порядок выплаты премий к юбилейным датам работникам КУП «Оршакомхоз».

2. Вознаграждение к юбилейным датам выплачивается женщинам и мужчинам при достижении 50-летнего возраста, а также женщинам при достижении 55-летнего и мужчинам при достижении 60-летнего возраста, добросовестно проработавшим на предприятии КУП «Оршакомхоз» не менее пяти лет.

3. Вознаграждение к юбилейным датам выплачивается в размере тарифной ставки (оклада) работника, рассчитанной по Единой тарифной сетке. Условием данной выплаты является отсутствие нарушений трудовой и исполнительной дисциплины за предыдущий год.

4. Вознаграждение при достижении общеустановленного пенсионного возраста выплачивается работникам в размере 1 базовой величины, добросовестно проработавшим на предприятии КУП «Оршакомхоз» не менее пяти лет.

5. Выплаты вознаграждений производится по предоставлению докладной записки (ходатайства) начальника отдела, участка (цеха).

5. На основании докладной записки (ходатайства) издается приказ о выплате вознаграждения.

 Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

 ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате вознаграждений за продолжительную и безупречную работу

в системе жилищно-коммунального хозяйства

 Настоящее положение вводится в целях материального стимулирования работников, длительное время работающих в отрасли на предприятиях и организациях системы жилищно-коммунального хозяйства.

 Вознаграждение выплачивается в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии в следующих размерах:

10 лет в размере 15,00 рублей

15 лет в размере 20,00 рублей

 20 лет и выше в размере 30,00 рублей

 Выплата вознаграждений производится при условии отсутствия замечаний и выговоров в течение последнего года и предоставлению докладной записки начальника отдела, участка, цеха в отдел кадров.

 На основании докладной записки издается приказ о поощрении работника.

 Вознаграждение выплачивается с учетом финансового состояния предприятия.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

 ПОЛОЖЕНИЕ

 о поощрении новогодними подарками работников КУП «Оршакомхоз».

 1. Настоящее Положение вводится с целью поощрения работников, внесших личный вклад в достижение конечных результатов работы в производственно-хозяйственной и общественной жизни коллектива.

 2. Право на получение новогодних подарков имеют работники, являющиеся членами профсоюзной организации и проработавшие на предприятии не менее 6-ти месяцев, а также работники, проработавшие на предприятии менее 6-ти месяцев принятые в порядке перевода.

 3. Право на получение подарков не имеют работники:

работающие по совместительству;

работники, совершившие в текущем году нарушения трудовой дисциплины (прогулы, опоздание и самовольный уход, появление на работе в состоянии алкогольного и наркотического состояния).

 4. Списки на выдачу новогодних подарков готовит отдел кадров по согласованию с профсоюзным комитетом.

 5. Выдача подарков работникам произвести в декабре месяце текущего года.

Главный экономист И.В.Новикова

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Шидловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременных выплатах в связи с профессиональным праздником

Днем работников бытового обслуживания населения и

жилищно-коммунального хозяйства

 Настоящее положение вводится в целях материального стимулирования работников в конечных результатах труда коллектива, закрепления и снижения текучести кадров, поощрения работников исходя из личного вклада в общие результаты работы коллектива.

 Право на получение премии имеют работники, проработавшие полный календарный год на день профессионального праздника. В соответствии с действующим законодательством работники могут лишаться премии полностью или частично за производственные упущения в работе, нарушения трудовой и производственной дисциплины.

 Работники, награжденные грамотами Министерства, Управления жилищно –коммунального хозяйства, Оршанского райисполкома, Оршанского горсовета, КУП «Оршакомхоз» премируются в размерах, определенных Положением о грамотах.

 Размер премии конкретному работнику устанавливается Нанимателем с учетом финансового состояния предприятия.

 Размер единовременной премии генеральному директору согласовывается с Нанимателем.

Главный экономист И.В.Новикова

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест по профессиям и должностям на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Продолжи-тельность дополнительного отпуска в календарных днях | Приказ об утверждении результатов аттестации(№, дата) |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 |  11442 Водитель автомобиля (кроме легкового а\м) | АТУ, ЖЭУ-8 | 3.3 | 14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 2 | 11442 Водитель автомобиля Hundai SantaFe | АТУ | 3.3 | 14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 3 | 11442 Водитель автомобиля «Волга» ГАЗ 3110  | АТУ | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 |
| 4 | 11442 Водитель автомобиля Шевроле Нива, WW Polo | АТУ | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 5 | 11453 Водитель погрузчика | АТУ, ЖЭУ-8 | 3.3 | 14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 6 |  11768 Грузчик |  ОМТС, РСЦ, ЖЭУ-8, АТУ | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 7 | 12680 Каменщик | ЖЭУ1-5, 8, 9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 8 | 12759 Кладовщик |  ЖЭУ-8, ОМТС | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 9 | 13201 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов  | РСЦ | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 |
| 10 | 13201 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов  | ЖЭУ 1-5 , 8, 9 Бабиничи | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 11 | 13450 Маляр | ЖЭУ1-5, 8, 9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 12 | 13507 Машинист автовышки и автогидроподъемника | АТУ | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 (изменение от 11.07.2016 №410) |
| 13 | 13788 Машинист крана автомобильного | АТУ | 3.3 | 14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 14 | 14388 Машинист экскаватора | АТУ, ЖЭУ-10 | 3.3 | 14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 15 | 16600 Печник | ЖЭУ1-5,8 | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 16 | 16671 Плотник | ЖЭУ1-5,8,9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 17 | 17530 Рабочий зеленого строительства | ЖЭУ-8 | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 |
| 18 | 17543 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | ЖЭУ1-5,8,9 Бабиничи | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 19 | 17710 Рамщик | РСЦ | 3.2 | 7 | 28 марта 2016г. №210 |
| 20 | 18560 Слесарь-сантехник (обслуживание водонагревателей) | ЖЭУ-8, РСЦ | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 |
| 21 | 18560 Слесарь-сантехник | АВС, ЖЭУ 1-5,8 (кроме н.п.п. Заслоновка, Смольяны), 9 Бабиничи | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 |
| 22 | 18783 Станочник д/о станков | РСЦ | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 23 | 18874 Столяр | ЖЭУ 1-5,8,9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 24 | 19149 Токарь | РСЦ, АТУ, ЖЭУ-8 | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 25 | 19203 Тракторист (кроме Бел 320) | АТУ, ЖЭУ-9 Бабиничи | 3.3 | 14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 26 | 19203 Тракторист Бел 320 | АТУ | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 |
| 27 | 19258 Уборщик помещений  |  ЖЭУ-8 баня | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 28  | 19262 Уборщик территорий | ЖЭУ1-5,8,10 | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 29 | 19756 Электрогазосварщик |  ЖЭУ1-5,8,9 Бабиничи, РСЦ, АВС, КИП и А | 3.3 | 14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 30 | 19756 Электрогазосварщик |  АТУ | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 (изменение от 11.07.2016 №410) |
| 31 | 17542 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений |  ЖЭУ1-5,8 (кроме н.п.п. Заслоновка, Смольяны), 9 Бабиничи, 10 | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 32 | 17542 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений(с затрудненным выгребом) |  ЖЭУ-3, ЖЭУ-4 | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 |
| 33 | 18511 Слесарь по ремонту автомобилей |  АТУ | 3.2 | 7 | 17 июня 2014г. №370 |
| 34 | 19258 Уборщик помещений (общежитий коридорного типа) |  ЖЭУ-1, ЖЭУ-8 | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 35 | 19727 Штукатур |  ЖЭУ1-5,8,9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 4 | 17 июня 2014г. №370 |
| 36 |  13201 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов  |  ЖЭУ-7 | 3.1 | 4 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 37 |  13450 Маляр |  ЖЭУ-7 | 3.1 | 4 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 38 |  17530 Рабочий зеленого строительства |  РСЦ | 3.2 | 7 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 39 |  17542 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений |  ЖЭУ-7, ЖЭУ-8 (н.п.п.Заслоновка,Смольяны), ЖЭУ-9 (н.п.п. Козловичи, Зубово, Копысь), ЖЭУ-10 (н.п.п.Белево, Лисуны, Устье) | 3.1 | 4 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 40 |  18560 Слесарь-сантехник |  ЖЭУ-7,  ЖЭУ-8 (н.п.п.Смольяны, Заслоновка), ЖЭУ-10 (н.п.Устье) | 3.1 | 4 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 41 |  19399 Формовщик изделий и конструкций  |  РСЦ | 3.2 | 7 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 42 |  19727 Штукатур |  ЖЭУ-7 | 3.1 | 4 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 43 |  19756 Электрогазосварщик |  ЖЭУ-7, ЖЭУ-10 (н.п.Устье) | 3.2 | 7 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 44 |  13786 Машинист автовышки и автогидроподъемни-ка |  ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 45 |  17710 Рамщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 46 |  13201 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 47 | 11442 Водитель автомобиля (ЗИЛ-130) | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 48 | 11442 Водитель автомобиля (УАЗ-390944,3151, ЗИЛ ММЗ 4502) | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 49 |  17530 Рабочий зеленого строительства | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 50 | 18874 Столяр | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 51 |  19149 Токарь | ЖЭУ-10 | 3.1 |  4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 52 |  19203 Тракторист | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 53 |  19756 Электрогазосварщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 54 | 13450 Маляр | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 55 | 19727 Штукатур | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 56 | 16671 Плотник | ЖЭУ-10 (кроме н.п. Устье) | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 57 | 16600 Печник | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 58 | 18560 Слесарь-сантехник | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 59 |  17543 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений |  ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 60 |  12680 Каменщик |  ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 61 | 11945 Жестянщик | РСЦ | 3.2 | 7 | 28.03.2016г. № 210  |
| 62 | 11442 Водитель автомобиля «Мерседес-Бенц С-180» |  АТУ | 3.1 | 4 | 23.12.2014г. № 721  |
| 63 | 11442 Водитель автомобиля (буровая установка) |  АТУ | 3.2 | 7 | 19.09.2014г. №177-од горсвет (изменение от 06.05.2016 №304) |
| 64 |  11442 Водитель автомобиля (автогидроподъемник) |  АТУ | 3.2 | 7 | 19.09.2014г. №177-од горсвет (изменение от 06.05.2016 №304) |
| 65 | 11442 Водитель автомобиля (Samand-TUS) | АТУ | 3.2 | 7 | 19.09.2014г. №177-од горсвет (изменение от 06.05.2016 №304) |
| 66 |  19861Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |  УОС | 3.2 | 7 | горсвет 19.09.2014 №177-од |
|  |  |  |

Начальник отдела охраны труда И.В. Цитрикова

Приложение 4

 ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест по профессиям и должностям на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право надоплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда или твердо выраженной денежной величины, определенной нанимателем, за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу | Приказ об утверждении результатов аттестации (№, дата) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 |  11442 Водитель автомобиля (кроме легкового а\м) | АТУ, ЖЭУ-8 | 3.3 | 0,20 | 17 июня 2014г. №370 |
| 2 | 11442 Водитель автомобиля Hundai SantaFe | АТУ | 3.3 | 0,20 | 17 июня 2014г. №370 |
| 3 | 11442 Водитель автомобиля «Волга» ГАЗ 3110  | АТУ | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 4 | 11442 Водитель автомобиля Шевроле Нива, WW Polo | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 5 | 11453 Водитель погрузчика | АТУ, ЖЭУ-8 | 3.3 | 0,20 | 17 июня 2014г. №370 |
| 6 |  11768 Грузчик |  ОМТС, РСЦ, ЖЭУ-8, АТУ | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 7 | 12680 Каменщик | ЖЭУ1-5, 8, 9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 8 | 12759 Кладовщик |  ЖЭУ-8, ОМТС | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 9 | 13201 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов  | РСЦ | 3.2 | 0,20 | 17 июня 2014г. №370 |
| 10 | 13201 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов  | ЖЭУ 1-5 , 8, 9 Бабиничи | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 11 | 13450 Маляр | ЖЭУ1-5, 8, 9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 12 | 13507 Машинист автовышки и автогидроподъемника | АТУ | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 (изменение от 11.07.2016 №410) |
| 13 | 13788 Машинист крана автомобильного | АТУ | 3.3 | 0,20 | 17 июня 2014г. №370 |
| 14 | 14388 Машинист экскаватора | АТУ, ЖЭУ-10 | 3.3 | 0,20 | 17 июня 2014г. №370 |
| 15 | 16600 Печник | ЖЭУ1-5,8 | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 16 | 16671 Плотник | ЖЭУ1-5,8,9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 17 | 17530 Рабочий зеленого строительства | ЖЭУ-8 | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 18 | 17543 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | ЖЭУ1-5,8,9 Бабиничи | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 19 | 17710 Рамщик | РСЦ | 3.2 | 0,14 | 28 марта 2016г. №210 |
| 20 | 18560 Слесарь-сантехник (обслуживание водонагревателей) | ЖЭУ-8, РСЦ | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 21 | 18560 Слесарь-сантехник | АВС, ЖЭУ 1-5,8 (кроме н.п.п. Заслоновка, Смольяны), 9 Бабиничи | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 22 | 18783 Станочник д/о станков | РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 23 | 18874 Столяр | ЖЭУ 1-5,8,9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 24 | 19149 Токарь | РСЦ, АТУ, ЖЭУ-8 | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 25 | 19203 Тракторист (кроме Бел 320) | АТУ, ЖЭУ-9 Бабиничи | 3.3 | 0,20 | 17 июня 2014г. №370 |
| 26 | 19203 Тракторист Бел 320 | АТУ | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 27 | 19258 Уборщик помещений  |  ЖЭУ-8 баня | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 28 | 19262 Уборщик территорий | ЖЭУ1-5,8,10 | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 29 | 19756 Электрогазосварщик |  ЖЭУ1-5,8,9 Бабиничи, РСЦ, АВС, КИП и А | 3.3 | 0,20 | 17 июня 2014г. №370 |
| 30  | 19756 Электрогазосварщик |  АТУ | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 (изменение от 11.07.2016 №410) |
| 31 | 17542 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений |  ЖЭУ1-5,8 (кроме н.п.п. Заслоновка, Смольяны), 9 Бабиничи, 10 | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 32 | 17542 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений(с затрудненным выгребом) |  ЖЭУ-3, ЖЭУ-4 | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 33 | 18511 Слесарь по ремонту автомобилей |  АТУ | 3.2 | 0,14 | 17 июня 2014г. №370 |
| 34 | 19258 Уборщик помещений (общежитий коридорного типа) |  ЖЭУ-1, ЖЭУ-8 | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 35 | 19727 Штукатур |  ЖЭУ1-5,8,9 Бабиничи, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17 июня 2014г. №370 |
| 36 |  13201 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов  |  ЖЭУ-7 | 3.1 | 0,10 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 37 |  13450 Маляр |  ЖЭУ-7 | 3.1 | 0,10 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 38 |  17530 Рабочий зеленого строительства |  РСЦ | 3.2 | 0,14 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 39 |  17542 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений |  ЖЭУ-7, ЖЭУ-8 (н.п.п.Заслоновка,Смольяны), ЖЭУ-9 (н.п.п. Козловичи, Зубово, Копысь), ЖЭУ-10 (н.п.п.Белево, Лисуны, Устье) | 3.1 | 0,10 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 40 |  18560 Слесарь-сантехник |  ЖЭУ-7,  ЖЭУ-8 (н.п.п.Смольяны, Заслоновка), ЖЭУ-10 (н.п.Устье) | 3.1 | 0,10 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 41 |  19399 Формовщик изделий и конструкций  |  РСЦ | 3.2 | 0,14 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 42 |  19727 Штукатур |  ЖЭУ-7 | 3.1 | 0,10 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 43 |  19756 Электрогазосварщик |  ЖЭУ-7, ЖЭУ-10 (н.п.Устье) | 3.2 | 0,14 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 44 |  13786 Машинист автовышки и автогидроподъемни-ка |  ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 45 |  17710 Рамщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 46 |  13201 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 47 | 11442 Водитель автомобиля (ЗИЛ-130) | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 48 | 11442 Водитель автомобиля (УАЗ-390944,3151, ЗИЛ ММЗ 4502) | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 49 |  17530 Рабочий зеленого строительства | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 50 | 18874 Столяр | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 51 |  19149 Токарь | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 52 |  19203 Тракторист | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 53 |  19756 Электрогазосварщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 54 | 13450 Маляр | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 55 | 19727 Штукатур | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 56 | 16671 Плотник | ЖЭУ-10 (кроме н.п. Устье) | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 57 | 16600 Печник | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 58 | 18560 Слесарь-сантехник | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 59 |  17543 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений |  ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 60 |  12680 Каменщик |  ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19 мая 2017 г. №295 |
| 61 | 11945 Жестянщик | РСЦ | 3.2 | 0,14 | 28.03.2016г. № 210  |
| 62 | 11442 Водитель автомобиля «Мерседес-Бенц С-180» |  АТУ | 3.1 | 0,10 | 23.12.2014г. № 721  |
| 63 | 11442 Водитель автомобиля (буровая установка) |  АТУ | 3.2 | 0,14 | 19.09.2014г. №177-од горсвет (изменение от 06.05.2016 №304) |
| 64 |  11442 Водитель автомобиля (автогидроподъемник) |  АТУ | 3.2 | 0,14 | 19.09.2014г. №177-од горсвет (изменение от 06.05.2016 №304) |
| 65 | 11442 Водитель автомобиля (Samand-TUS) | АТУ | 3.2 | 0,14 | 19.09.2014г. №177-од горсвет (изменение от 06.05.2016 №304) |
| 66 |  19861Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |  УОС | 3.2 | 0,14 | горсвет 19.09.2014 №177-од |
|  |  |  |
|  |  |  |

Начальник отдела охраны труда И.В. Цитрикова

Приложение 5

ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест по профессиям и должностям

на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Количество работников | Приказ об утверждении результатов аттестации (№, дата) |
| 1 | 19756 Электрогазосварщик | ЖЭУ1-5,8, РСЦ, АВС , КИП и А | 3.3 | 25 | 17 июня 2014г. №370 |
| 2 | 19756 Электрогазосварщик | АТУ | 3.2 | 1 | 17 июня 2014г. №370 |
| 3 | 19756 Электрогазосварщик | ЖЭУ-7 | 3.2 | 1 | 11 декабря 2013г. №896 |
| 4 | 19756 Электрогазосварщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 1 | 19 мая 2017 г. №295 |

Начальник отдела охраны труда И.В. Цитрикова

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства

индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профес-сии (долж-ности) по ОКРБ 006-96 | Профессия | Основание для выдачи средств индивидуальной защиты | Спецодежда, спецобувь и предохранительныеприспособления | Классифи-кация (маркировка)СИЗ по защитнымсвойствам | Срокноски вмесяцах |
| 1 | 2 | 3 |  | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 11442 | Водитель а/мгрузового | п.2 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 08.12.2005 №166) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве | МиНсНм | 12 |
| Жилет сигнальный | Со | Дежурный |
| Костюм х/б для защиты от пониженных температур | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве | Тн20НсНм | 24 |
| 2 | 11442 | Водитель а/млегкового | п.2 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 08.12.2005 №166) | Костюм х/б | ЗМи | 24 |
| Перчатки трикотажные  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве | МиНсНм | 24 |
| Жилет сигнальный | Со | Дежурный |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 3 | 11453 | Водитель погрузчика | п.204 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные  | Ми | 12 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 4 | 11768 | Грузчик | п.205 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Сапоги кирзовые с защитным носком ( или полусапоги) | Мун200 | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| Респиратор | ЗНТ | До износа |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| 5 | 11786 | Дворник | п.98 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б (или халат) | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Перчатки трикотажные(рукавицы комбинир.) | Ми | До износа |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Жилет сигнальный | Со | До износа |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 6 | 21635 | Диспетчер автомобильного транспорта | п.18 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 08.12.2005 №166) | Костюм или халат х/б | ЗМи | 18 |
| 7 | 11889 | Дорожный рабочий | п.120 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б  | 3Ми | 12 |
| Плащ непромокаемый  | Вн | 36 |
| Головной убор |  | 12 |
| Жилет сигнальный | Со | Дежурный |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| 8 | 11929 | Дровокол | п.3 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам лесозаготовительных и лесохозяйственных организаций, деревообрабатывающих производств (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 01.11.2002 №140) | Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой (Костюм хлопчатобумажный с фартуком брезентовым )  | Ву | 12 |
| Сапоги кирзовые с защитным носком (ботинки кожаные с защитным носком) | Мун  | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| При работе с бензопилой дополнительно: |
| Рукавицы антивибрационные | Мв | До износа |
| Комплексное средство защиты (каска защитная в комплекте со щитком защитным и наушниками противошумными) | КСН | 24 |
| 9 | 11945 | Жестянщик | п.211 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым в машиностроении и металлообрабатывающих производствах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 26.11.2003 №150) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Фартук брезентовый с нагрудником | 3Мп | 6 |
| Ботинки кожаные с защитным носком | Мун200 | 12 |
| Очки защитные | ЗП | До износа |
| Рукавицы с резинотканевым наладонником (или перчатки кожаные) | МиМп | До износа |
| Нарукавники брезентовые | ЗМп | 6 |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | Дежурный |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные  | Тн20 | 24 |
| 10 | 22075 | Заведующий складом | п.187 Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.09.2006 №110) | Костюм х/б (или халат) | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Перчатки трикотажные(рукавицы комбинир.) | Ми | До износа |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Головной убор зимний |  | 36 |
| Валяная обувь | Тн0 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| 11 | 22297 | Инженер по КИПиА | п.91 Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам занятым производством и распределением электрической и тепловой энергии, осуществляющим надзор в отношении потребителей электрической и тепловой энергии и их обслуживание (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 15.11.2006 №145) | Костюм х/б или халат | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные либо сапоги кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы х/б |  | До износа |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |
| 12 | 22365 | Инженер по охране окружающей среды | п.196 Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.09.2006 №110) | Костюм х/б или халат | 3Ми | 18 |
| Ботинки кожаные  | Ми | 24 |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 13 | 22366 | Инженер по охране труда | п.197 Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.09.2006 №110) | Костюм х/б или халат | 3Ми | 18 |
| Ботинки кожаные  | Ми | 24 |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 14 | 22501 | Инженер электрик | п.205 Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.09.2006 №110) | Костюм х/б или халат | 3Ми | 12 |
| При работе в производственных подразделениях организации дополнительно: |
| Ботинки кожаные  | Ми | 24 |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 15 | 12618 | Истопник | п.99 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Фартук брезентовый с нагрудником | Тр | 12 |
| Нарукавники брезентовые | Тр | До износа |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Очки защитные | ЗП | До износа |
| Респиратор |  | До износа |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 16 | 12680 | Каменщик  | п.18 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм из х/б  | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным носком | МпМун200 | 12 |
| Сапоги резиновые | ВМун200 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Мп | До износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Очки защитные | ЗП | Дежурный |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 17 | 12759 | Кладовщик | п.209 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Перчатки трикотажные(рукавицы комбинир.) | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Зимой на наружных работах и в неотапливаемых помещениях дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| В остальное время года на наружных работах дополнительно: |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| 18 | 13027 | Контролер по реализации и учету теплоэнергии | п.70 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б или халат | 3Ми | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные  | Ми | 12 |
| Зимой на наружных работаз дополнительно: |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Ботинки кожаные утепленные на резиновой подошве | Тн20 | 24 |
| 19 | 13201 | Кровельщик | п.29 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные на нескользящей подошве | Мун200См | 12 |
| Наколенники брезентовые | МиМп | До износа |
| Рукавицы брезентовые | Мп | До износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | Дежурный |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском на нескользящей подошве | Тн30Мун200См | 24 |
| 20 | 13450 | Маляр | п.75 Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.09.2006 №110) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Очки защитные | ЗН | До износа |
| Респиратор |  | До износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | Дежурный |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные  | Тн20 | 24 |
| 21 | 23191 | Мастер АВС | п.234 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | 3Ми | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные  | Ми | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Плащ непромокаемый | Вн | 24 |
| Очки защитные | ЗП | До износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| подшлемник зимний |  | До износа |
| Костюм х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 22 | 23187 | Мастер | п.233 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | 3Ми | 18 |
| Головной убор |  | 18 |
| Ботинки кожаные  | Ми | 18 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Дополнительно на наружных работах: |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| Костюм х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| валяная обувь | Тн20 | 48 |
| галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 23 | 13788 | Машинист крана автомобильного | п.58 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные с защитным носком | МпМун200 | 12 |
| Каска защитная |  | 24 |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| Сапоги кирзовые утепленные с защитным носком | Тн30Мун200 | 24 |
| 24 | 13507 | Машинист автовышки и автогидроподъемника | п.33 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Мп | До износа |
| Ботинки кожаные с защитным носком | МпМун200 | 12 |
| Каска защитная |  | До износа |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые с защитным носком | Тн30Мун2000 | 24 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| 25 | 13583 | Машинист бульдозера | п.210 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные либо сапоги кирзовые | Ми | 12 |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 26 | 14388 | Машинист экскаватора | п.213 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б  | 3Ми | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные  | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 27 | 13786 | Машинист (кочегар) котельной | п.71 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Очки защитные | Г | До износа |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 28 | 23485 | Механик | п.25 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 08.12.2005 №166) | Костюм х/б | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве | МиНсНм | 12 |
| головной убор из х/б ткани |  | 12 |
| рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве | Тн20НсНм | 24 |
| в остальное время года при работе в мокрых условиях дополнительно: |
| плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 24 |
| сапоги резиновые | В | 24 |
| 29 | 23583 | Механик по ремонту транспорта | п.29 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 08.12.2005 №166) | Костюм х/б | 3Ми | 12 |
| головной убор из х/б ткани |  | 12 |
| Ботинки кожаные  | МНсНми | 12 |
| рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| каска защитная |  | 24 |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве | Тн20НсНм | 24 |
| подшлемник зимний |  | 24 |
| в остальное время года при работе в мокрых условиях дополнительно: |
| плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 24 |
| сапоги резиновые | В | 24 |
| 30 | 14919 | Наладчик КИПиА | п.118 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | До износа |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | Мп | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Мп | До износа |
| Галоши электроизолирующие | Эн | Дежурные |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тнв | 36 |
| Сапоги кирзовые с защитным подноском утепленные | Тн30Мун200 | 24 |
| 31 | 16600 | Печник | п.130 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | ЗМи | 12 |
| Фартук брезентовый с нагрудником | Вн | До износа6 |
| Рукавицы комбинир. | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | МпМун200 | 12 |
| Очки защитные | ЗП | До износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| 32 | 16671 | Плотник | п.131 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | ЗМи | 12 |
| Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) | Мп | До износа |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | МпМун200 | 12 |
| Каска защитная |  | 24 |
| При работе на высоте дополнительно: |
| Пояс предохранительный |  | Дежурный |
| При работе в холодный период года дополнительно: |
| Костюм для защиты от пониженных температур и ветра | Тнв | 36 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском | Тн30Мун200 | 24 |
| 33 | 16771 | Подсобный рабочий | п.217 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинир. | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| При работе в холодный период года дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| 34 | 17530 | Рабочий зеленого строительства | п.155 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Жилет сигнальный | Со | 6 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинир. | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | Дежурный |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| При подготовке растворов и опрыскивании растений ядохимикатами: |
| Костюм для защиты от токс. веществ: | Яжат | 12 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Яжат | 12 |
| Сапоги резиновые | Яжат | 12 |
| Головной убор для защиты от токс. В-в |  | 12 |
| респиратор |  | До износа |
| Перчатки резиновые | Яжат | 12 |
| Очки защитные |  ЗНГ | До износа |
| При работе в холодный период года дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн0 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 35 | 17543 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | п.106 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинир. | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| Очки защитные | Г | До износа |
| Респиратор |  | До износа |
| Пояс предохранительный |  | Дежурный |
| Каска защитная |  | 24 |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| 36 | 17542 | Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | п.104 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Перчатки трикотажные(рукавицы комбинир.) | Ми | До износа |
| Плащ непромокаемый | 3Ми | Дежурный |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Жилет сигнальный | Со | Дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн0 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 37 | 17544 | Рабочий по обслуживанию в бане | п.105 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Халат х/б | ЗМи | 12 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| Нарукавники прорезиненные | Вн | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 12 |
| 38 | 17710 | Рамщик | п.68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам лесозаготовительных и лесохозяйственных организаций, деревообрабатывающих производств (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 01.11.2002 №140) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| рукавицы х/б | Ми | До износа |
| Сапоги кирзовые с с защитным носком | Мун | 12 |
| Щиток защитный | НБТ | До износа |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 39 | 17787 | Распределитель работ | п.140 Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.09.2006 №110) | Халат х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| 40 | 18511 | Слесарь по ремонту автомобилей | п.15 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 08.12.2005 №166) | Костюм хлопкополиэфирный с водоотталкивающей пропиткой или | ЗМиВу | 6 |
| костюм вискозно-лавсановый с масловодоотталкивающей отделкой | ЗМиВуНм | 6 |
| Головной убор вискозно-лавсановый с масловодоотталкивающей отделкой |  | 6 |
| Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве или | МиНсНм | 12 |
| ботинки кожаные с защитным носком на маслобензостойкой подошве | МиМпНсНмМун50 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Перчатки трикотажные с полимерным покрытием | Ми | До износа |
| При работе под автомобилем, установленным на осмотровой канаве, вывешенным на подъемном механизме, дополнительно:  |
| каска защитная |  | Дежурная |
| При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия дополнительно:  |
| очки защитные или щиток защитный лицевой | ЗПКБТ | До износаДо износа |
| Зимой при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Зимой на наружных работах дополнительно:  |
| костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |
| подшлемник зимний |  | 24 |
| сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве | Тн20НсНм | 24 |
| 41 | 18494 | Слесарь по КИПиА | п.219 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные  | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Электроизолирующие перчатки | Эн | Дежурные |
| Электроизолирующие галоши | Эн | Дежурные |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| В остальное время года на наружных работах дополнительно: |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| 42 | 18560 | Слесарь-сантехник | п.221 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм из х/б с водоотталкивающей пропиткой | Ву | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные | Мп | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 43 | 18783 | Станочник деревообрабатывающих станков | п.165 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам лесозаготовительных и лесохозяйственных организаций, деревообрабатывающих производств (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 01.11.2002 №140) | Костюм х/б  | 3Ми | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные  | Мп | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Очки защитные  | ЗП | До износа |
| Наушники противошумные  |  | До износа |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 44 | 18874 | Столяр | п.144 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 14.04.2010г.№54) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | ЗМи | 12 |
| Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений |  | 12 |
| Фартук х/б с нагрудником | 3Ми | До износа6 |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | МпМун200 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Мп | До износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | Дежурный |
| Костюм для защиты от пониженных температур и ветра | Тнв | 36 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском | Тн30Мун200 | 24 |
| 45 | 18883 | Сторож | п.155 Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.09.2006 №110) | Костюм х/б  | 3Ми | 12 |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Зимой дополнительно: |
| Полушубок |  | Дежурный |
| Головной убор зимний |  | 36 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 46 | 19149 | Токарь | п.151 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым в машиностроении и металлообрабатывающих производствах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 26.11.2003 №150) | Костюм х/б | 3Ми | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| рукавицы х/б  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные с защитным носком | Мун200 | 12 |
| Очки защитные | ЗП | До износа |
| 47 | 19203 | Тракторист | п.224 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) | Ми | 12 |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 48 | 19258 | Уборщик помещений | п.225 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Халат х/б  | 3Ми | 12 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |
| При уборке служебных помещений дополнительно: |
| Тапочки кожаные чувяки | З | 12 |
| При уборке производственных помещений дополнительно: |
| Полуботинки кожаные | Ми | 12 |
| Очки защитные | ЗНГ | До износа |
| Респиратор |  | До износа |
| При влажной уборке помещений дополнительно: |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| При уборке душевых и туалетов дополнительно: |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | 12 |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | 12 |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |
| Ботинки утепленные | Тн | 24 |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке  | Тн | 36 |
| 49 | 19262 | Уборщик территорий | п.227 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм или халат х/б | ЗМи | 12 |
| Плащ непромокаемый | 3Ми | Дежурный |
| Жилет сигнальный | Со | Дежурный |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |
| Рукавицы комбинир. | Ми | До износа |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 50 | 19399 | Формовщик изделий и конструкций | п.81 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам промышленности строительных материалов и конструкций, стекольной и фарфорофаянсовой промышленности(Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 21.05.2002 №76) | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 |
| Нарукавники прорезиненные | Вн | 6 |
| Ботинки кожаные  | Мп | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Перчатки антивибрационные |  | До износа |
| Наушники шумозащитные |  | До износа |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| Очки защитные | Зн | До износа |
| 51 | 19727 | Штукатур | п.159 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм из х/б  | ЗМи | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | МпМун200 | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Мп | До износа |
| Очки защитные | Г | До износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые с защитным подноском | Тн30Мун200 | 24 |
| 52 | 19756 | Электрогазосварщик | п.154 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от14.04.2010 №54) | Костюм для сварщика летний | Тр | 12 |
| белье нательное (2 комплекта) |  | 12 |
| Ботинки для сварщика | Тр | 12 |
| Рукавицы брезентовые с крагами | Тп400Тр | До износа |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |
| Комплексное средство защиты (каска в комплекте со щитком электросварщика) | КФ | До износа |
| Очки защитные | ЗНД | До износа |
| Зимой дополнительно: |
| Костюм для сварщика зимний | ТрТн | 36 |
| Перчатки зимние двухпалые | Тн | До износа |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | ТрТн30Мун200 | До износа |
| 53 | 19832 | Электромеханик охранно-пожарной сигнализации | п.85 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Головной убор  |  | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Галоши электроизоляционные | Эн | Дежурные |
| Перчатки электроизоляционные | Эн | Дежурные |
| При работе на высоте дополнительно: |
| каска защитная |  | 24 |
| предохранительный пояс |  | Дежурный |
| 54 | 19861 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию элекрооборудования | п.228 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Ботинки кожаные  | Ми | 12 |
| Перчатки электроизоляционные | Эн | Дежурные |
| Галоши электроизоляционные | Эн | Дежурные |
| Каска защитная |  | 24 |
| Очки защитные | О | До износа |
| При работе на высоте |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Перчатки зимние двухпалые | Тн | 24 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| В остальное время года на наружных работах дополнительно: |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| 55 | 19834 | Электромонтер по испытаниям и измерениям | п.86 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм х/б | ЗМи | 12 |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| жилет сигнальный | Со | До износа |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми | До износа |
| Перчатки электроизоляционные | Эн | Дежурные |
| Галоши электроизоляционные | Эн | Дежурные |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |
| каска защитная |  | 24  |
| Зимой дополнительно: |
| Куртка и брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| валяная обувь | Тн20 | 48 |
| галоши на валяную обувь | Тн | 24 |
| перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |
| подшлемник зимний |  | 24 |

 В зависимости от характера и вида выполняемой работы или применения специализированного инструмента, оборудования работникам, наряду с установленными нормами по основной профессии, выдаются дополнительно средства индивидуальной защиты на основании требований нормативных правовых актов по охране труда со сроком носки – до износа или как Дежурные.

Начальник отдела охраны труда И.В.Цитрикова

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнениями кожаных покровов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Наименование структурного подразделения | Наименование профессий и должностей работников | Наименование смывающих и обезвреживающих средств | Количество выдаваемых смывающих и обезвреживающих средств |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1234567891011121314151617181920212223242526272829303132333435363738 |  АТУАТУ ОМТС, ЖЭУ-8, АТУ РСЦЖЭУ 7,10ОМТСОМТС ЖЭУ №№1-5, 7-10, РСЦАТУАТУАТУ, ЖЭУ-10 ЖЭУ №№1-5, 7-10, РСЦЖЭУ№№1,4,5,7,10, РСЦЖЭУ-1, 2, 10,РСЦЖЭУ-10АТУРСЦЖЭУ№№1-5, 7-10РСЦ, ЖЭУ-8,10ЖЭУ№№1-5, 8,10 ЖЭУ №№1-5, 7-10, РСЦРСЦРСЦ, ЖЭУ-10ЖЭУ-1-3, 5,7-10,РСЦЖЭУ-4,8,10, РСЦАТУ ЖЭУ1-5,7-10 участок КИП и ААТУ, ЖЭУ 9,ЖЭУ10РСЦ,ЖЭУ-10ЖЭУ1-5,8,10, РСЦРСЦЖЭУ-1-5,7,8,9,10, РСЦ, АТУ, участок КИП и А, АВС УОС,электроучасток, ЖЭУ1-5,7-10, ОБС, АВС, участок КИП и А, ЭТЛЖЭУ 1-5, 7-10, РСЦ, участок КИП и А, АВС, УОС, ОБС, электроучастокАТУ | Водитель автомобиля Водитель погрузчика ГрузчикЖестянщик Истопник Кладовщик Зав.складомКровельщикМашинист экскаватора Машинист автомобильного крана Машинист автовышки (мобильной подъемной рабочей платформы)Маляр ШтукатурКаменщикПечник  Машинист (кочегар) котельной Подсобный рабочийРабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений Рабочий зеленого строительства Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений Слесарь сантехник Станочник д/о станковРамщикПлотникСтолярСлесарь-ремонтник Слесарь КИП и АНаладчик КИП и АТракторист Токарь  Уборщики помещений, территорийФормовщик изделий и конструкций Электрогазосварщик Электромонтер Ст.мастер, мастерМеханик | Мыло хозяйственное (мыло жидкое) | 400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц400 гр в месяц |

Начальник отдела охраны труда И.В.Цитрикова

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование структурного подразделения | Наименование профессии, должности | Количество работников | Пункты перечня вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока | Наименование вредныхвеществ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12345678910111213141516171819 | ЖЭУ-7,10ЖЭУ №№1-5, 7-10, РСЦЖЭУ №№1-5, 7-10, РСЦАТУЖЭУ-8,10РСЦ ЖЭУ-8ЖЭУ№№1-5, 7-10РСЦ, ЖЭУ-10 РСЦЖЭУ №№1-5, 7-10, РСЦРСЦЖЭУ-8,10, РСЦЖЭУ1-5,8,10, РСЦЖЭУ-8ЖЭУ-1,4,5,7,10, РСЦЖЭУ-1-5,7-10, РСЦ АТУ, участок КИП и А, АВСЖЭУ-1-5,8,10РСЦ | Истопник (при чистке печей)Кровельщик при устройстве и ремонте мягкой кровли; при работе с газом пропан-бутаном Маляр (при работе с масляными красками)Машинист (кочегар) котельной (при чистке котла)Печник при ремонте печей, чистке дымоходов Подсобный рабочий при работе с асфальтобетоном; при работе с бензорезом Рабочий зеленого строительства при работе с ядохимикатамиРабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (при уборке мусорокамер); работе с хлором Рамщик Слесарь-сантехник (обслуживающий водонагреватели) при работе с кислотой Слесарь-сантехник при ремонте и чистке канализационной системы; при выполнении изоляционных работ Станочник деревообрабатывающих станков Столяр при работе на деревообрабатывающих станкахУборщик помещений (при работе с хлором)Уборщик территорий (при работе с хлором) Штукатур (при зачистке поверхности) Электрогазосварщик Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооруженийФормовщик изделий и конструкций | 533307264271223911939141128212 | п.52п.1п.6п.1п.11п.1 п.52п.52п.6п.33п.57п.51п.22п.55пп.23, 26,27п.51п.33п.55п.55п.22п.22п.33п.35 п.52п.33 | Все виды сажиАроматические углеводороды: ксилол, толуол, бензол; Фенолы; Углеводороды ряда метанаАльдегиды и кетоны замещенные и незамещенные: ацетон и другие представители этого рядаАроматические углеводороды: бензол, ксилол, толуол Все виды сажи Все виды сажи Фенолы Соединения кремнияЯдохимикатыКомпоненты микробиологическогобиологического происхождения и синтеза Галогены и галогенопроизводные: хлор Пыль растительного происхожденияКислоты Компоненты микробиологического, биологического происхождения и синтеза Соединения кремния Пыль растительного происхождения Пыль растительного происхождения Галогены и галогенопроизводные: хлор Галогены и галогенопроизводные: хлор Соединения кремния Марганец и его соединенияВсе виды сажи Соединения кремния  |

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Молоко выдается согласно Правил бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002г. № 260, и Перечня вредных веществ, при работе с которыми показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов от 19.03.2002 № 34/12, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения.

2. При выполнении работ с вредными веществами молоко выдается и другим работникам предприятия.

3. Молоко выдается по 0,5 литра за рабочий день (смену) при фактической занятости на работах с вредными веществами не менее половины продолжительности рабочего дня (смены).

Начальник отдела охраны труда И.В. Цитрикова