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 – **Ждановича Валерия Владиславовича,** генерального директора.

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

3. Профком, согласно Уставу Профсоюза, не вправе при заключении коллективного договора представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза.

4.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.

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

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

7. Договор вступает в силу с 5 августа 2021 (момент принятия) и действует до заключения нового коллективного договора (но не более трех лет). Действие коллективного договора по соглашению сторон может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Решение о продлении срока действия коллективного договора принимается на собрании, конференции работников, оформляется дополнительным соглашением к нему, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

9. Действие настоящего Договора независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах), распространяется в следующем порядке:

положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством,  применяются в отношении всех работников КУП «Оршакомхоз»;

положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении   
с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов Профсоюза.

Работники КУП «Оршакомхоз», не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, взятым на себя коллективным договором.

Штатные работники профсоюзных организаций обладают такими же социальными и трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

10. Стороны обязуются:

10.1. 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.

10.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе: главных специалистов предприятия, председателя профкома, руководителей структурных подразделений предприятия, председателей цеховых организаций.

10.3. в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

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

10.5. 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.

11. Коллективный договор служит основой при заключении трудовых договоров (контрактов) с работниками Организации. Его положения и гарантии применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12. Положения и гарантии, включенные в настоящий коллективный договор не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

13. Наниматель обеспечивает регистрацию подписанного коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений   
в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Организации в течении месяца с момента его принятия или подписания.

ГЛАВА 2

ПРОИЗВОДСТВЕННО–ЭКОНОМИЧЕСКАЯ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

14. 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.

15. Наниматель обязуется:

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

15.2. принимать меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над ростом заработной платы;

15.3. 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;

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

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

15.6. ежеквартально информировать трудовой коллектив, Профком о выполнении показателей социально-экономического развития, финансовом положении предприятия, о текущих планах и стратегии развития производства, предстоящих важнейших организационных изменениях на предприятии.

16. 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;

организуют подготовку и переподготовку кадров, обеспечивая сочетание профессионального, экономического и правового обучения.

17. 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.

18. 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:

19. 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 правовыми актами, утвержденными в установленном порядке:

1. Положение о порядке повышения тарифной ставки первого разряда, применяемой для оплаты труда работников КУП «Оршакомхоз»;
2. Положение об оплате труда рабочих-сдельщиков КУП «Оршакомхоз»;
3. Положение о премировании рабочих КУП «Оршакомхоз»;
4. Положение о премировании руководителей, специалистов и служащих КУП «Оршакомхоз»;
5. Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за общие результаты по итогам работы за год работникам КУП «Оршакомхоз»;
6. Положение о производственной бригаде, совете бригады, бригадире и коэффициенте трудового участия предприятия КУП «Оршакомхоз»;
7. Положение о порядке выплаты надбавок к заработной плате за стаж работы в отрасли работников КУП «Оршакомхоз»;
8. Положение о порядке выплаты и размерах надбавок к тарифным ставкам рабочим КУП «Оршакомхоз» за профессиональное мастерство;
9. Положение о выплате надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность руководителям, специалистам и служащим КУП «Оршакомхоз»;
10. Положение о присвоении классности водителям и выплате надбавок за классность;
11. Положение о применении повышающих коэффициентов к тарифным ставкам водителей за работу на самортизированном подвижном составе;
12. Положение о наставничестве КУП «Оршакомхоз»;
13. Положение о единовременном поощрении руководителей, специалистов, рабочих за выполнение особо важной (срочной) работы;
14. Положение о выплате вознаграждений к юбилейным датам и при достижении общеустановленного пенсионного возраста работникам КУП «Оршакомхоз»;
15. Положение о выплате вознаграждений за продолжительную и безупречную работу в системе жилищно-коммунального хозяйства;
16. Положение о поощрении новогодними подарками работников КУП «Оршакомхоз»;
17. Положение о единовременных выплатах в связи с профессиональным праздником Днем работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства;
18. 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 (Приложение 3);
19. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 4);
20. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих,

на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списка № 1 и списка № 2 и влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников (Приложение 5);

1. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение 6);
2. Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими, обезвреживающими и дерматологическими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнениями кожных покровов (Приложение 7).

23) Перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, которые обеспечиваются дерматологическими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнениями кожных покровов (Приложение 8);

24) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком (Приложение 9);

25) Тарифные разряды и тарифные коэффициенты, которые могут использоваться для тарификации руководителя организации и руководителей обособленных подразделений КУП «Оршакомхоз» (Приложение 10);

26) Перечень профессий (должностей) работников КУП «Оршакомхоз», по которым применяются коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (Приложение 11);

27) Перечень профессий (должностей) работников автотранспортного участка КУП «Оршакомхоз», по которым применяются коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (Приложение 12);

28) Кратные размеры тарифной ставки первого разряда, в зависимости от типа транспортного средства и его параметров, применяемые в КУП «Оршакомхоз» для расчета тарифных ставок водителей автомобилей (Приложение 13).

29) Тарифная сетка работников КУП "Оршакомхоз" (Приложение 14);

20. 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.

21. При формировании тарифных ставок (окладов) работников КУП «Оршакомхоз» применять тарифную ставку первого разряда, утвержденную на предприятии.

21.1. Производить поэтапное повышение тарифной ставки 1 разряда в пределах имеющихся средств на оплату труда в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744 «Об оплате труда работников» и Положения о порядке повышения тарифной ставки первого разряда, применяемой для оплаты труда работников КУП «Оршакомхоз».

22. 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:

22.1. Дифференциацию и регулирование основной тарифной части зарплаты работников осуществлять на основе тарифной сетки работников КУП «Оршакомхоз» согласно Приложению 14. Распределение работников по тарифным разрядам тарифной сетки осуществлять в зависимости от следующих факторов:

сложности труда (квалификации) в пределах одной профессии, должности - внутрипрофессиональная, внутридолжностная дифференциация;

содержания и специфики труда рабочих, руководителей, специалистов и других служащих - межпрофессиональная, междолжностная дифференциация;

общих условий труда, сложности выпускаемой продукции, товаров (работ, услуг), видов деятельности и других специфических факторов, характерных для определенной отрасли (подотрасли), - межотраслевая дифференциация.

22.2. Тарифная сетка работников предприятия является инструментом тарифного нормирования труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее - ЕКСД), иных квалификационных справочников устанавливать тарифные ставки (оклады) работников КУП «Оршакомхоз».

22.3. При этом установление конкретных тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов по профессиям (должностям) производится Нанимателем самостоятельно в пределах диапазонов по строкам или уровням управления, с учетом квалификационных требований к уровню образования и стажу работы, изложенных в ЕКСД и ЕТКС.

22.4. Распределять рабочих всех структурных подразделений КУП «Оршакомхоз» в тарифной сетке с 1-го по 8-й разряд включительно.

22.5. 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.

22.6.Устанавливать тарификацию отдельных должностей в следующем порядке:

тарифный разряд 1-му заместителю генерального директора-главному инженеру – 22 тарифный разряд;

тарифные разряды заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру – на 1 - 2 разряда ниже тарифного разряда 1-го заместителя генерального директора-главного инженера;

тарифные разряды начальникам производства, цеха, управления – не выше тарифного разряда заместителей руководителя организации;

тарифные разряды заместителям главного бухгалтера, заместителям руководителей структурных подразделений – на 1 - 2 разряда ниже разрядов главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений соответственно;

тарифный разряд руководителю обособленного подразделения в зависимости от списочной численности работников подразделения – согласно Приложению 10 либо по одному из уровней управления согласно Приложению 14;

тарифный разряд руководителю службы – исходя из численности подчиненных работников.

22.7. 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.

22.8. При создании структурных подразделений учитываются следующие нормы управляемости:

управление, служба могут создаваться при наличии в их штате не менее семи штатных единиц, включая должность руководителя;

отдел может создаваться при наличии в его штате не менее четырех штатных единиц, включая должность руководителя;

сектор (бюро, группа) может создаваться при наличии в его штате не менее трех штатных единиц, включая должность руководителя.

22.9. При необходимости в составе структурных подразделений с учетом вышеназванных норм управляемости могут создаваться:

в управлении (службе) - отделы, секторы (бюро, группы);

в отделе - секторы (бюро, группы).

22.10. Нормы управляемости при создании производственных структурных подразделений (участок и т.п.) устанавливаются нанимателем самостоятельно.

22.11. Количество заместителей руководителя организации устанавливается нанимателем в зависимости от количества осуществляемых видов и направлений деятельности, структурных подразделений, списочной численности работников и выполняемых функций.

23. Устанавливать следующие системы оплаты труда:

для рабочих всех структурных подразделений – 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, а также на основании рассчитанных и утвержденных на предприятии плановых калькуляций, и Положением об оплате труда рабочих-сдельщиков КУП «Оршакомхоз»;

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

23.1. Оплату труда работников КУП «Оршакомхоз» производить на основе часовых, дневных или месячных тарифных ставок (окладов).

23.2. Для определения месячной тарифной ставки рабочего с учетом повышения необходимо:

1) тарифную ставку рабочего, рассчитанную на основе тарифной сетки работников КУП «Оршакомхоз» путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда тарифной сетки (кратный размер тарифной ставки первого разряда), установленный рабочему по его профессии, умножить на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (далее – коэффициент повышения по технологическим видам работ). Результат – тарифная ставка с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ;

2) рассчитать повышение, предусмотренное абзацем третьим пункта 3 статьи 2612 Трудового кодекса Республики Беларусь (дополнительная мера стимулирования труда за контрактную форму), путем умножения тарифной ставки с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ на процент повышения по контракту;

3) рассчитать повышение тарифной ставки рабочего за характер и специфику труда, предусмотренное в штатном расписании, путем умножения тарифной ставки с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ на процент повышения;

4) суммировать тарифную ставку с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ, дополнительную меру стимулирования труда за контрактную форму, повышение за характер и специфику труда.

Результат - месячная тарифная ставка рабочего с учетом повышения (по технологическим видам работ, за контракт, за характер и специфику труда).

23.3. Месячный тарифный оклад руководителей, специалистов и служащих определяется путем суммирования:

тарифного оклада, рассчитанного на основе тарифной сетки работников КУП «Оршакомхоз», исчисленного путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда тарифной сетки работников КУП «Оршакомхоз», установленный служащему по его должности.

повышения, предусмотренного абзацем третьим пункта 3 статьи 2612 Трудового кодекса Республики Беларусь (дополнительная мера стимулирования труда за контрактную форму), исчисленного путем умножения тарифной ставки, рассчитанной на основе тарифной сетки, на процент повышения по контракту;

повышения тарифного оклада руководителя, специалиста и служащего за характер и специфику труда, за степень сложности и ответственности, наличие обособленных подразделений, размер которого предусмотрен штатным расписанием, исчисляется путем умножения тарифной ставки, рассчитанной на основе тарифной сетки, на процент повышения.

Результат – месячный тарифный оклад руководителя, специалиста и служащего с учетом повышения.

23.4. Начисление заработной платы работникам с повременной оплатой труда производить по часовым тарифным ставкам с учетом фактически отработанного времени за месяц каждым работником.

23.5. Часовые тарифные ставки определять путем деления установленных в штатном расписании предприятия месячных тарифных ставок (окладов) с учетом повышения на среднемесячную норму рабочего времени.

23.6. Среднемесячную норму рабочего времени определять с учетом расчетной нормы рабочего времени соответствующего календарного года на основе официально опубликованного производственного календаря (расчетная норма года (в часах) делится на 12 месяцев). При изменении среднемесячной нормы рабочего времени в связи с наступлением нового календарного года часовые тарифные ставки подлежат пересчету.

23.7. Ежегодно пересматривать штатное расписание по состоянию на 01 января очередного года при изменении среднемесячной нормы рабочего времени.

24. Применять коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности к тарифным ставкам рабочих по профессиям, видам работ и в размерах, установленных в Приложении 11 и Приложении 12.

25. Устанавливать работникам с учетом финансового состояния предприятия повышения их тарифных ставок (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), тарифных окладов (рассчитанных на основе тарифной сетки работников КУП «Оршакомхоз») или сдельных расценок:

25.1. рабочим, руководителям, специалистам структурных подразделений предприятия - за характер и специфику труда;

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

25.3. в целях недопущения ухудшений условий оплаты труда работников и увеличения их материальной заинтересованности в результатах труда, работнику, принятому временно, на период выполнения определенного вида работ в связи с производственными, техническими, экономическими и другими причинами, а также на период выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно, 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 тарифных ставок (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), тарифных окладов (рассчитанных на основе тарифной сетки работников КУП «Оршакомхоз»). Для данной категории работников установленная надбавка за характер выполняемых работ и трудовых функций учитывается при расчете их месячных тарифных ставок (окладов) с учетом повышения.

26. Установить повышение тарифных ставок в размере 10 % за работу с дезинфицирующими средствами уборщикам служебных помещений, уборщикам производственных помещений, уборщикам помещений общежития при расчете тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ).

27. Установить дополнительно повышение тарифных ставок в размере 5 % за характер и специфику труда уборщикам служебных помещений при расчете тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ).

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

28.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной на предприятии, за каждый час работы с учетом степени вредности и (или) опасности условий труда.

28.2. 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) с учетом повышения работника с отнесением этих затрат на себестоимость продукции (работ, услуг);

28.3. работникам предприятия наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной инструкцией), выполняющим дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Дополнительная работа может выполняться в виде:

1) совмещения должностей служащих (профессий рабочих) – выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

2) расширения зон обслуживания (увеличения объема работы) – выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

3) исполнения обязанностей временно отсутствующего работника – выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается нанимателем по соглашению с работником в размере до 100% включительно тарифной ставки (оклада) с повышениями отсутствующего работника (вакантной должности).

28.4. В бригадах направлять на доплату до 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 (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ) с повышениями.

28.5. 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».

29. Производить оплату труда работников в случае простоя не по их вине не ниже двух третей установленной тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), тарифного оклада (рассчитанного на основе тарифной сетки). При наличии прибыли, остающейся после налогообложения, Наниматель может производить оплату труда работников в пределах тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), тарифного оклада (рассчитанного на основе тарифной сетки).

30. Устанавливать надбавки за стаж работы в отрасли, руководствуясь Рекомендациями о порядке выплаты надбавок к заработной плате за стаж работы 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».

31. 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), Электротехнической лаборатории, столярного участка ремонтно-строительного цеха дифференцированные надбавки за высокое профессиональное мастерство (в процентах от тарифной ставки с повышениями) 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.

32. Устанавливать руководителям**,** специалистам и служащим надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность в размере до 150 % включительно суммы месячных тарифных окладов с учетом повышения этих категорий работников, в соответствии с Положением о выплате надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность руководителям, специалистам и служащим КУП «Оршакомхоз».

32.1. Производит премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов в соответствии с законодательством;

32.2. Выплачивать премию за основные производственные результаты в соответствии с Положением о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих и Положением о выплате вознаграждения по итогам работы за год, иные виды единовременных премий, не противоречащих законодательству.

32.3. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 381 от 26.10.2020 г. «Об обеспечении расчетов с бюджетами» начисление и выплата предусмотренных локальными правовыми актами, трудовыми договорами премий, бонусов, вознаграждений за исполнение трудовых обязанностей руководителю и главному бухгалтеру (их заместителям) не производится:

- за календарные дни, в которых имелась задолженность по платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда. Под задолженностью по платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда понимаются:

1) сумма не уплаченных в срок налогов, сборов (пошлин), штрафов, пеней, неналоговых и иных обязательных платежей, подлежащих уплате в указанные бюджеты в соответствии с законодательством, в том числе платежей в счет погашения задолженности по бюджетным ссудам, бюджетным займам, обязательствам перед бюджетом по заключенным с банками договорам уступки требования, по исполненным гарантиям Правительства Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, начисленным процентам и пеням по ним.

2) обязательства, возникшие в случае неисполнения пользователями внешних государственных займов и внешних займов, гарантированных Правительством Республики Беларусь, своих обязательств по исполнению платежей по погашению и обслуживанию таких займов.

- за месяцы, в которых допущена просроченная задолженность по платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда. Под просроченной задолженностью по платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда понимается задолженность, образовавшаяся в результате не обеспечения уплаты соответствующих платежей начиная с 1-го числа месяца, следующего за месяцем возникновения задолженности по платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда.

Начисление руководителю и главному бухгалтеру (их заместителям) вышеназванных выплат за месяц (квартал, полугодие или иной период) производится пропорционально календарным дням (месяцам), в которых отсутствовала задолженность (просроченная задолженность) по платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда.

Установленные требования не распространяются на руководителя и главного бухгалтера (их заместителей), которым предоставлена отсрочка (рассрочка) погашения задолженности по платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда (при условии своевременной уплаты текущих платежей в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда) в соответствии с решениями:

- Президента Республики Беларусь;

- областных, Минского городского, районных, городских (городов областного подчинения) Советов депутатов;

- местных исполнительных и распорядительных органов.

Меры ответственности применяются только в отношении круга лиц, непосредственно отвечающих за финансовое состояние организации и наделенных полномочиями на принятие соответствующих управленческих решений, исключены главные специалисты и их заместители, выполняющие, по сути, решения руководства, кроме главного бухгалтера и его заместителя, самостоятельно уплачивающих платежи в бюджет.

33. Не начислять и не выплачивать все виды премий и вознаграждений:

руководителям Организации при наличии роста убытка от реализации продукции (работ, услуг) за отчетный период по Организации в целом, а также просроченной задолженности по выплате заработной платы;

руководителям Организации независимо от вида услуги, по которой допущены сверхнормативные потери тепловой энергии и воды и (или) превышение удельных норм расхода топливно-энергетических ресурсов, в том числе руководителям структурных подразделений, эксплуатационных и производственных участков, филиалов (при их наличии);

специалистам и служащим, функции которых в соответствии с должностными обязанностями предусматривают участие в предоставлении услуги, по которой допущены сверхнормативные потери тепловой энергии и воды и (или) превышение удельных норм расхода топливно-энергетических ресурсов, в том числе функции учета, анализа, планирования, контроля, обслуживания основных средств.

34. Тарифные ставки водителей автомобилей определять 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) согласно Приложению 13.

35. Установить водителю служебного легкового автомобиля доплату за ненормированный рабочий день в размере 25 % месячной тарифной ставки с учетом повышений за фактически отработанное время.

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

37. Устанавливать доплату к месячной тарифной ставке с учетом повышений 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.

38. Водителям (трактористам) рабочие дни на ремонте и техническом обслуживании оплачиваются по их тарифной ставке со всеми повышениями.

39. За время привлечения водителей (трактористов) к выполнению работ по ремонту и техническому обслуживанию, выплата премии, надбавка за классность, доплата за езду на самортизированном подвижном составе, за ненормированный рабочий день не производятся.

40. При необходимости водители автомобилей (трактористы) могут быть временно переведены на работу по профессии «слесарь по ремонту автомобилей» соответствующего для выполнения работ разряда при наличии подтверждающих документов в порядке, установленном статьей 33 ТК РБ.

41. 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.

42. 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.

42.1. 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.

43. Установить доплату в размере до 30 % тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), тарифного оклада (рассчитанного на основе тарифной сетки) работникам, для которых в связи с производственной необходимостью рабочий день разделен на части.

44. 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 менее 5 человек.

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

46. За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

47. В зависимости от финансового состояния 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.

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

49. Производить доплату наставникам, занятым обучением и подготовкой молодых рабочих, в размере 10 % тарифной ставки первого разряда, установленной в организации согласно Положению о наставничестве.

50. Премировать отдельных работников предприятия, отличившихся при подготовке к отопительному периоду, в размере до одной тарифной ставки, рассчитанной с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ, (тарифного оклада, рассчитанного на основе тарифной сетки) с учетом финансового состояния предприятия (на основании докладной записки начальников структурных подразделений, участков и т.д.).

51. 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.

52. 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.

52.1. Ошибочно установленные нормы труда, выявленные в ходе их применения, пересматривать по согласованию с профкомом по мере их выявления.

53. Производить выплату заработной платы в срок не позднее 25 числа ежемесячно. Если день выплаты 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.

54. С согласия работника допускается замена денежной оплаты частично (до 20 процентов начисленной заработной платы) натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утвержден Правительством Республики Беларусь.

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

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

57. При увольнении работника все выплаты, причитающие ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм, причитающихся на день увольнения, 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)**.**

58. Оплату труда генерального директора организации производить в соответствии с законодательством РБ, условиями контракта, заключенного с ним, коллективным договором КУП «Оршакомхоз».

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

60. Работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, у которых специальный стаж работы до 1 января 2009 г. составляет менее половины требуемого для назначения пенсии по 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 шести процентов, причитающихся к уплате в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с законодательством.

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

61. Профсоюзный комитет обязуется:

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

61.2. ставить вопрос перед Нанимателем (собственником) об ответственности лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

ГЛАВА 4

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

Наниматель обязуется устанавливать для работников, являющихся членами профсоюзной организации и проработавших на предприятии не менее 6-ти месяцев, а также для работников, проработавших на предприятии менее 6-ти месяцев принятые в порядке перевода, за счет собственных средств:

62. Вознаграждения, доплаты, материальную помощь и выплаты в размере:

62.1. 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»;

62.2. 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;

62.3. на оздоровление при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) (ст.182 Трудового Кодекса Республики Беларусь) выплачивать материальную помощь в размере 0,5 тарифной ставки (с учетом коэффициента по технологическим видам работ), тарифного оклада, рассчитанного на основе тарифной сетки, единовременно, всем работникам, отработавшим на предприятии не менее 11 месяцев. Выплата материальной помощи на оздоровление производиться один раз в год, учитывая финансовое состояние предприятия;

62.4. в связи с болезнью (28 дней и более) или работникам, попавшим в сложную жизненную ситуацию (пожар, чрезвычайные ситуации и т.д.) – до 5-ти базовых величин, учитывая финансовое состояние предприятия;

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

в случае смерти бывшего работника предприятия, не достигшего общеустановленного пенсионного возраста и неработающего в других организациях (предприятиях), родным оказывать материальную помощь в размере 3-х базовых величин и предоставление автотранспорта;

62.6. впервые вступившим в брак – 3 базовые величины;

62.7. при рождении ребенка – 4 базовые величины;

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

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

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

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

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

62.13. 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.

62.14. выделять работникам предприятия на заготовку овощей на зимний период до 3-х базовых величин, учитывая финансовое состояние предприятия;

62.15. ко Дню матери - до 3-х базовых величин, учитывая финансовое состояние предприятия, матерям, работающим на предприятии на условиях контракта и по срочным трудовым договорам на период нахождения основного работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, за исключением матерей возмещающих расходы на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (Декрет Президента Республики Беларусь №18).

63. Для работников, имеющих на иждивении трех или более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам) выплачивать ежегодно материальную помощь в размере 2 базовых величин, учитывая финансовое состояние предприятия.

64. Работникам предприятия из числа малообеспеченных, многодетных и одиноких родителей выплачивать единовременную материальную помощь к новому учебному году в размере 1 базовой величины на одного школьника, получающего общее базовое образование.

65.  Работникам (в том числе опекунам, попечителям, бывшим работникам, уволенным в связи с инвалидностью и более не работающим), имеющим детей школьного возраста, выплачивать единовременную материальную помощь к новому учебному году в размере базовой величины на одного школьника, учитывая финансовое состояние предприятия.

66. По заявлению работника:

предоставлять родителям, ребенок (дети) которого идет (идут) в 1-4 класс 1 сентября либо другой день начала учебного года (проведение торжественных мероприятий, посвященных началу учебного года) социальный отпуск с сохранением среднего заработка;

предоставлять родителям, чьи дети заканчивают учреждения общего среднего образования, в день проведения торжественного мероприятия "Последний звонок" социальный отпуск с сохранением среднего заработка;

67. Работающим воинам-интернационалистам предоставлять 15 февраля - День памяти воинов-интернационалистов, один свободный от работы день с сохранением среднего заработка и материальную помощь размере 2 базовых величин.

68. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам-работницам:

68.1. 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.

68.2. 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;

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

68.4. 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 и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

68.5. 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.

68.6. по заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна (попечителя), одиноко воспитывающих, двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

69. 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).

70. 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»:

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

70.2. предоставлять трудовые и социальные отпуска в удобное для них время;

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

70.4. по выходу на пенсию ежегодно к профессиональному празднику - Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства выдать материальную помощь в размере 2 базовых величин.

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

72. 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.

73. 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 с повышениями один раз в течение календарного года.

ГЛАВА 5

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны установили, что:

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

В случаях принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников-членов профсоюза, наниматель уведомляет об этом профсоюзный комитет не позднее, чем за семь календарных дней для выработки согласованных решений.

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

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.

76. В контрактах, заключаемых между Нанимателем и работником в соответствии со ст. 2614 Трудового кодекса Республики Беларусь при приеме на работу или с работником, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, Наниматель предусматривает в качестве обязательных следующие сведения и условия:

производить выплату заработной платы до 25 числа месяца следующего за отчетным периодом;

проведение аттестации не реже одного раза в три года, если иной срок не установлен Президентом Республики Беларусь;

дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка продолжительностью:

при стаже работы в системе до трёх лет – три календарных дня;

при стаже работы в системе от трёх до пяти лет – четыре календарных дня;

при стаже работы в системе пять и более лет – пять календарных дней;

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, но не менее 30 процентов;

уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

уменьшение работнику трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трёх часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом трудовой отпуск должен быть не менее 24 календарных дней;

обязанность работника не позднее чем за два месяца до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

обязанность нанимателя не позднее чем за два месяца до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо заключить трудовой договор на неопределенный срок (при соблюдении работником условий, установленных частью первой статьи 2611 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

78. 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).

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

80. Наниматель досрочно расторгает срочный трудовой договор (контракт) по требованию работника в случаях:

его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по трудовому договору (в соответствии с медицинским заключением);

достижения пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

перевода супруга (супруги) на работу (службу) в другую местность, направление на работу либо для прохождения службы в другой местности;

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I и II группы;

в связи с зачислением в учреждение образования для получения образования в дневной форме;

избрания на выборную должность;

поступления на военную службу по контракту;

наличия 3-х и более детей, не достигших 16 лет, а также 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;

по желанию работника в случае приглашения его на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда, а также на условиях полного рабочего времени, если работник работает на условиях неполного рабочего времени;

в случае занятости работника менее 50% от полной нормы   
в течение последних трех календарных месяцев подряд.

81. При продлении контракта с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается менее трёх лет, - не менее чем до достижения указанного возраста. Если максимальный срок контракта истекает до общеустановленного пенсионного возраста, Наниматель обязуется, с согласия работника, заключить новый контракт на срок до достижения общеустановленного пенсионного возраста, но не менее чем на один год.

82. Наниматель сохраняет трудовые отношения с работником (с его согласия), достигшим общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, имеющим ребенка (детей), не достигшего 18-летнего возраста и являющимся учащимся очной формы обучения в учреждениях образования до достижения им 23-летнего возраста;

83. По окончании срока действия контракта Наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

84. 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.

85. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

с работающей 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, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребёнком возраста пяти лет, а с одинокими матерями (отцами) – до достижения ребёнком возраста восьми лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет).

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

По истечению пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего на предприятии не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта заключает с работником трудовой договор на неопределенный срок.

87. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев четвёртого и шестого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета.

Прекращение трудовых отношений по истечении срока действия контракта в случае, если инициатива прекращения трудовых отношений происходит от Нанимателя и работник не имеет дисциплинарных взысканий, ему выплачивается компенсация в размере не менее месячного среднего заработка.

88. Расторжение контракта по истечении срока действия по инициативе Нанимателя, с работником:

инвалидом;

заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, принимавшим участие в 1986 – 1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, работавшим в зоне эвакуации;

получившим на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности;

одиноким родителям, опекунам, попечителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);

может производиться только с предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия.

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

90. 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:

91. 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.

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

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

не принимать новых работников;

провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

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

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

93. 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.

94. При наличии финансовой возможности сохранять за работниками, переведенными в соответствии с медицинским заключением на более легкую нижеоплачиваемую работу, прежний заработок в течении не менее одного месяца со дня перевода.

95.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).

96. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным пунктами 1-2 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь производить с предварительного уведомления профсоюзного комитета.

97. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 3, пункта 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

98. 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:

получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

лиц предпенсионного возраста (за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);

одиноких родителей (опекунов, попечителей), имеющих несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или детей инвалидов в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации Организации;

женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;

женщин, не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) детей;

женщин расторгнувших брак и не вступивших в новый, в случаях, когда взыскание алиментов на содержание детей невозможно;

женщин (мужчин), имеющих детей-инвалидов;

работников, избранных в профсоюзные органы;

работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком.

99. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, трудоустраиваться на Предприятие при возникновении вакансий по соответствующей должности (специальности) в течение трех лет с даты увольнения.

100. При изменении форм собственности распространять на уволенных по сокращению численности или штата работников, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на постоянную работу в профсоюзные органы, условия соответствующих документов.

101. Применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

102. 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

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

103.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:

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

103.2. 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, учитывая финансовое состояние предприятия;

103.3. 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, производить единовременные выплаты для лиц, продолживших работать на предприятии после отработки обязательного срока работы и заключившими контракт сроком не менее чем на три года в размере 3 базовых величин, учитывая финансовое состояние предприятия;

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

103.5. 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;

103.6. выделять в первую очередь жилье молодым специалистам (молодым рабочим), прибывшим на Предприятие по распределению, а также приглашенным;

103.7. предоставлять льготы молодым работникам Предприятия, успешно обучающимся в учреждениях высшего и (или) среднего специального образования в вечерней и (или) заочной формах обучения и получающим первое высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных статьями 215-220 Трудового Кодекса;

103.8. повышать тарифные оклады молодым специалистам (молодым рабочим), отработавшим на Предприятии по распределению и продолжающим работать в этих Организациях на условиях заключенных контрактов, в соответствии со статьей 2612 Трудового кодекса на 50 процентов.

103.9. через средства массовой информации систематически освещать работу хозяйственных и профсоюзных органов с молодежью, пропагандировать лучший опыт работы молодых специалистов (молодых рабочих) и молодых профсоюзных лидеров и активистов.

ГЛАВА 8

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

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

104.1. участникам, ветеранам и инвалидам ВОВ и приравненных к ним лиц, несовершеннолетним узникам, работающих и ранее работавших на предприятии, в День Победы выплачивать материальную помощь в размере 1,5 базовой величины;

104.2. работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста в период работы на предприятии и отработавшим 10 и более лет, ко Дню пожилых людей выплачивать материальную помощь до 1,5 базовой величины или в натуральной форме (продуктовые наборы, сертификаты и т.д.) (с учетом финансового состояния предприятия);

104.3. в случае смерти работника предприятия, уволенного после достижения общеустановленного пенсионного возраста или по состоянию здоровья (инвалидность) и не работающего в других организациях (предприятиях), родным оказывать материальную помощь до 5-х базовых величин и предоставление автотранспорта;

104.4. инвалидам и работникам, воспитывающим детей инвалидов – ко Дню инвалидов выплачивать единовременную материальную помощь в размере 2 базовых величин учитывая финансовое состояние предприятия.

105. 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.

106. Оказывать помощь в доставке продуктов питания и медикаментов одиноко проживающим неработающим пенсионерам.

107. С учетом финансового состояния предприятия:

107.1. производить единовременную выплату председателю ветеранской организации в размере 2-х базовых величин;

107.2. оказывать материальную помощь на приобретение путевок на оздоровление или санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь в размере 10% от стоимости приобретённой путевки на санаторно-курортное лечение;

ГЛАВА 9

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

108. 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.

109. Наниматель обязуется:

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

109.2. 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.

110. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, только с их письменного согласия.

К сверхурочным работам могут привлекаться женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), и инвалидов только с их письменного согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

111. Предоставлять работникам, 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.

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

113. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную рабочую неделю.

114*.* Перерыв для отдыха и питания не устанавливается, но предоставляется возможность для приема пищи в течение рабочего времени на рабочем месте сторожам службы охраны объектов и сторожам (вахтёрам) общежитий ЖЭУ. Время для приема пищи включается в рабочее время и оплачивается.

115. Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, не обогреваемых помещениях в холодный период года, при температуре ниже 0оС предоставлять специальные 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 профсоюзным комитетом дополнительно.

Работникам, занятым выполнением на погрузочно-разгрузочных работах, а так же, занятым на строительно-монтажных работах предоставляются 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;

116. Наниматель обязуется:

116.1. предоставлять работникам следующие виды отпусков:

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

116.1.2. 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, вступлением в брак детей, предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение 5 дней до бракосочетания или 5 дней после бракосочетания;

смертью близких родственников (родители, супруги, дети, родные братья и сестры, бабушки, дедушки) предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение 40 дней со дня смерти;

при рождении ребенка и воспитании его в семье по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней и 3 календарных дня с сохранением среднего заработка.

Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка;

116.1.3. 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);

116.2. 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;

116.3. 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.

117. 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.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

118. Производить разделение трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем не более чем на 3 части, одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

119. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) работнику по его желанию.

120. Предоставлять супругам, работающим в одной организации, по их заявлению, отпуска в одно время.

121. Устанавливать матерям, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, режима гибкого рабочего времени по согласию сторон.

122. 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.

123. 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.

124. 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.

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

ГЛАВА 10

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО,

ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

126. Стороны установили, что на предприятии:

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

126.2. 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.

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

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

ГЛАВА 11

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ

ОТДЫХА И САНАТОРНО–КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

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

130. Заключить договор на медицинское обслуживание работников предприятия, проведение профессионального осмотра.

131. 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.

132. Оказывать материальную помощь работникам на приобретение путевок на оздоровление или санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь и для детей работников в детские оздоровительные лагеря в размере 10% от стоимости приобретённой путевки, с учетом финансового состояния предприятия.

ГЛАВА 12

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:

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

134. осуществлять государственный и общественный контроль за:

соблюдением политики менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности и реализации мероприятий отраслевой программы по улучшению условий и охраны труда;

проведением ежегодного анализа эффективности действия внедренной системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности и осуществление корректирующих мероприятий по снижению производственных опасностей и профессиональных рисков травматизма направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников;

своевременным проведением сертификации соответствия системы управления охраной труда государственному стандарту Республики Беларусь СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению»;

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

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

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

Наниматель обязуется:

137. выделять в необходимых объемах финансовые средства, но не менее трех процентов от фонда оплаты труда, для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятии;

138. 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 (приложения №№ 3, 4);

139. 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;

140. организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных продуктов согласно Перечню профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком (приложение № 9);

141. организовать в структурных подразделениях оборудованные помещения либо места для приема пищи;

142. работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, не обогреваемых помещениях в холодный период года, при температуре ниже 0оС предоставлять специальные 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 профсоюзным комитетом дополнительно.

Работникам, занятым выполнением на погрузочно-разгрузочных работах, а так же, занятым на строительно-монтажных работах предоставляются 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;

143. предоставлять не освобожденным от основной работы заместителю председателя первичной профсоюзной организации, председателю и членам комиссий по охране труда, общественным инспекторам по охране труда возможности осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в рабочее время (до 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

144. сохранить механизм участия общественных инспекторов в контроле по охране труда и право записи нарушений в журнал контроля. В зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации производить ежемесячную доплату в размере 20% тарифной ставки (оклада);

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

145.1. единовременную материальную помощь семье погибшего на производстве работника 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;

145.2. единовременную материальную помощь работнику, получившему трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве (профессионального заболевания, полученного на предприятии),   
в размере одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу в котором он произошел) за каждый процент утраты трудоспособности;

145.3. единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф, дорожно-транспортных происшествий (по вине сторонних юридических или физических лиц) и иных непредвиденных обстоятельств - в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему в таких случаях профессиональную трудоспособность - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

Работники Предприятия, находившиеся в момент получения травмы в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не имеют право на вышеуказанные выплаты.

146. размер выплачиваемой материальной помощи может быть снижен пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования. В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов;

147. выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования - в случае гибели работника, а при получении трудового увечья - после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего;

148. в случае финансовых затруднений, может быть принято решение о выплате материальной помощи в течение не более одного года со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

149. согласно ст.27 Закона Наниматель обязан обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, 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. Расходы по проведению медицинских осмотров работников, а также лиц, принимаемых на работу, несет наниматель. В случае оплаты лицом, поступающим на работу, предварительного обязательного медицинского осмотра затраты на его проведение компенсируются нанимателем после приема на работу.

Для прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров работникам предприятия предоставлять 2 дня с сохранением среднего заработка.

В соответствие со статьей 228 Трудового кодекса Республики Беларусь на время прохождения медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок;

150. 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;

151. обеспечивать численность службы охраны труда всоответствие со ст. 20 Закона и условия для их эффективной работы. Привлекать специалистов по охране труда, кроме выполнения ими своих трудовых функций, утвержденных Типовым положением о службе охраны труда, только для ликвидации чрезвычайных ситуаций;

152. обеспечивать своевременное представление в вышестоящие органы управления, областную организацию 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) о численности потерпевших при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний до 15 января в случае произошедших несчастных случаях на производстве;

153. обсуждать 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;

154. оказывать содействие Профсоюзу предприятия в работе общественных инспекторов по охране труда в осуществлении периодического контроля, проведении Дней охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 15.05.2020 № 51;

155. оказывать содействие профсоюзному комитету на предприятии обучения (повышения квалификации и переподготовки)  председателя комиссии предприятия по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования системы МЖКХ;

Работники предприятия обязуются:

156. соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории Предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

157. выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;

158. использовать и правильно применять предоставленные им средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо нанимателя;

159. проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

160. оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

161. немедленно сообщать Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие Нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

162. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

Профсоюз обязуется:

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

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

165. принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве (участие технических инспекторов труда областных комитетов профсоюза обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным, тяжелым исходами и групповых несчастных случаев, председателей профкомов, цехкомов – в расследовании всех остальных несчастных случаев).

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

ГЛАВА 13

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ,

ФИКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ

И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Стороны обязуются:

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

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

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

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

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

172. Принимать участие в ежегодном обучении, переподготовке и повышении квалификации штатных физкультурных работников.

Стороны установили, что Наниматель:

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

174. 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 % тарифной ставки (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.

175. 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.

176. Отчисляет Первичной профсоюзной организации паевой взнос для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры, работу ветеранской организации и иные социально-значимые целине менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

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

ГЛАВА 14

ОБЕСПЕЧЕНЕЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

178. 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.

179. Не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, об охране труда, не выполняющих обязательства по договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций.

180. 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 %; Витебской областной организации БПРМП и КБП – 30 %).

181. Ежемесячно отчисляет Первичной профсоюзной организации паевой взнос для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры, работу ветеранской организации и иные социально-значимые целине менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

182. При несвоевременных расчетах с организационными структурами Профсоюза по отчислениям им собранных членских профсоюзных 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,производят ежемесячно индексацию данных отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен;

183. Предоставлять не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам до 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы 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.

184. 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.

185. При избрании в состав профсоюзных органов лиц, с которыми до избрания заключены срочные трудовые договоры (контракты), срок договора (контракта) с ними перезаключается на период избрания. В случае если сроки периода избрания превышают сроки договора (контракта) заключается новый договор (контракт) на срок их полномочий.

186. Не допускать расторжение (прекращение) трудового договора (контракта) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без письменного предварительного уведомления (не позднее, чем за месяц) профсоюзного органа, членами которого они являются (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

187. Не допускать привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения существенных условий труда работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

188. Не допускать привлечения к дисциплинарной ответственности (за исключением виновных действий) общественных инспекторов по охране труда, председателей и членов комиссии по охране труда, уполномоченных представителей Профсоюза в сфере общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, без письменного предварительного согласия профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

194. Производить ежемесячную доплату в размере 20% тарифной ставки (оклада) 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.

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

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

197. 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.

198. 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.

199. Наниматель обязуется предоставить работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другую равноценную работу (должность) в той же организации   
в случаях:

после окончания сроков их полномочий;

при реорганизации первичной профсоюзной организации;

при ликвидации первичной профсоюзной организации.

200. При сокращении единицы освобожденного председателя первичной профсоюзной организации 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.

201. Увольнение по инициативе Нанимателя работников, полномочия которых истекли, не допускается в течении двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации организации и совершения ими виновных действий.

202. Работникам, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основной работы, время работы в профсоюзной организации зачитывать в стаж работы в организации, отрасли.

ГЛАВА 15

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

203. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 5 августа 2021 г. и действует по 4 августа 2024 г. до заключения нового (но не более чем три года).

204. Действие коллективного договора по соглашению сторон может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Решение о продлении срока действия коллективного договора принимается на собрании, конференции работников, оформляется дополнительным соглашением к нему, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

205. 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.

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

207. Наниматель:

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

ознакомление всех работников с содержанием Соглашения и Договора, а вновь принятых работников с Соглашением и Договором под роспись в день принятия на работу;

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.

208. 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.

209. 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.

210. Контроль над выполнением Договора:

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

210.2. 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.

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

211. Профсоюзный комитет обязуется:

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

211.2. в течение срока действия Соглашения, коллективного договора при условии его выполнения, воздержаться от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

212. В случае невозможности выполнения по причинам экономического, производственного, организационного характера положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, наниматель с согласия профсоюзного комитета принимает решение о приостановлении действия этих положений. В решении указывается срок приостановления действия положений, а также сроки и порядок выплаты работникам денежных сумм с учетом образовавшейся задолженности.

ГЛАВА 16

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

214. Наниматель и профком обязуются:

214.1. 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);

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

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

214.4. пригласить для разрешения спора в качестве посредника - председателя областной организации профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий;

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАН

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

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

Т.П.Костюченко В.В.Жданович

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке повышения тарифной ставки первого разряда, применяемой

для оплаты труда работников КУП «Оршакомхоз»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744 «Об оплате труда работников». Повышение размеров оплаты труда работников КУП «Оршакомхоз» допускается только при условии соотношения роста производительности труда и заработной платы более 1,0.

1.1. При определении производительности труда применяется выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг или добавленная стоимость на одного среднесписочного работника.

1.2. Выбор показателя определения производительности труда осуществляется на календарный год по согласованию с вышестоящим органом (главным управлением жилищно-коммунального хозяйства Витебского областного исполнительного комитета или Оршанским районным исполнительным комитетом).

1.2. При этом изменение показателя определения производительности труда в течение календарного года допускается по согласованию с вышестоящим органом в случае замены показателя выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг на одного среднесписочного работника на показатель добавленной стоимости на одного среднесписочного работника на этот же календарный год.

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

- после подведения итоговфинансово-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;

- послесдачи в главное 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 в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

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 на оказание жилищно-коммунальных услуг населению (в сопоставимых условиях), снижение уровня затрат на производство и реализацию продукции (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 выручке от реализации продукции, товаров, работ, услуг (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 может 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 главным управлением жилищно-коммунального хозяйства Витебского областного исполнительного комитета, профсоюзным комитетом КУП «Оршакомхоз, и может согласовываться с заместителем председателя Оршанского районного исполнительного комитета, курирующим жилищно-коммунальное хозяйство.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда рабочих-сдельщиковКУП «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;

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

- бригад по комплексной уборке и содержанию домовладений ЖЭУ № 1-5, № 8-10;

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

- бригад по текущему ремонту жилфонда ЖЭУ № 1-5; № 8-10.

Сдельная оплата труда осуществляется на основании:

- сборников Ресурсно-сметных норм, утвержденных в установленном порядке;

- межотраслевых, отраслевых, а также местных норм времени.

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 (рассчитанной с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ) 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, а также некоторые рабочие РСЦ производят готовую продукцию, коллективная (бригадная) сдельная оплата труда этим работникам осуществляется с применением сдельных расценок за единицу произведенного изделия, рассчитанных на основании межотраслевых, отраслевых и местных норм времени.

Сдельная расценка рассчитывается путем умножения установленной нормы времени на часовую тарифную ставку рабочего (с учетом 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, рассчитанных на основании межотраслевых, отраслевых и местных норм времени.

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, 8-10, электроучастка, участка, КИПиА, рабочих по комплексной уборке и содержанию домовладений и уличной уборке), 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.

9. Денежные средства, остающиеся после начисления заработной платы рабочим по комплексной уборке и содержанию домовладений, рабочим по уличной уборке направляются на производственные, материальные и социальные нужды предприятия, приобретение основных средств».

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании рабочих КУП «Оршакомхоз»

Положение вводится в целях материального стимулирования рабочих по повышению качества обслуживания жилищного фонда, расширения объемов, предоставляемых гражданам дополнительных 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 с:

1. поступлением в учебное заведение с отрывом от производства;

2. увольнением по ст.35 п.1, 2, 4, 5, ст.38, ст. 40, 41, ст.42 п. 1, 3, ст.44 ТК РБ;

3. уходом в трудовой отпуск, отпуск по беременности и родам, социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 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 генерального директора предприятия и по согласованию с профсоюзным комитетом премия может не выплачиваться работникам всех структурных подразделений.

Рабочим, находящимся на сдельной оплате труда, не выработавшим месячную норму труда, согласно отработанным человеко-часам, премия может не выплачиваться.

Премия начисляется на тарифный оклад (ставку) с учетом повышений, а также с учетом доплат за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника за фактически отработанное время.

Наименование профессий рабочих КУП «Оршакомхоз», показатели и процент премирования представлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Кроме основных показателей премирования устанавливаются дополнительные условия повышения (снижения) премии рабочим согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

Повышение премии, согласно перечню, может начисляться к основной премии как по одному, так и по нескольким показателям, изложенным в настоящем Положении; общий размер премии не может превышать 150 %.

Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или поступило сообщение о них. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

Сумма средств, направляемых на выплату текущей ежемесячной премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, выплачиваемой работникам предприятия, включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько Приложение 1

ПОКАЗАТЕЛИ

премирования рабочих КУП «Оршакомхоз»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессии, должностей | Основные показатели | % |
| **Жилищно-эксплуатационные участки №1-5, 8-10:** | | |
| Рабочие в бригадах текущего ремонта жилфонда | 1. Выполнение месячной нормы труда согласно отработанным человеко-часам. | 10 |
| 2. Отсутствие брака в работе и перерасхода материалов по вине работника. | 10 |
| 3. Отсутствие жалоб населения на оказываемые услуги, выполняемые работы. | 10 |
| Рабочие в бригадах по техническому обслуживанию жилфонда | 1. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 10 |
| 2. Отсутствие брака в работе и перерасхода материалов по вине работника. | 10 |
| 3. Отсутствие жалоб населения на оказываемые услуги, выполняемые работы. | 10 |
| Распределитель работ | 1. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 10 |
| 2. Отсутствие брака в работе. | 10 |
| 3. Отсутствие жалоб населения на оказываемые услуги, выполняемые работы. | 10 |
| Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений;  уборщик служебных, производственных помещений, помещений общежитий КУП «Оршакомхоз»; уборщик территорий; рабочий зеленого строительства | 1. Своевременное и качественное   проведение уборочных работ на закрепленном участке. | 10 |
| 2. Соблюдение правил и норм производственной санитарии. | 10 |
| 3. Отсутствие жалоб на оказываемые услуги, выполняемые работы. | 10 |
| Грузчик, токарь. | 1. Отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима по вине работника. | 15 |
| 2. Отсутствие жалоб и замечаний на выполненную работу. | 15 |
| Машинист насосных установок | 1. Обеспечение бесперебойной работы оборудования. | 15 |
| 2. Отсутствие жалоб и замечаний на выполненную работу. | 15 |
| Сторож - вахтер | 1. Обеспечение целостности охраняемого объекта. | 15 |
| 1. Соблюдение правил и инструкций внутреннего трудового распорядка. | 15 |
| **Аварийно-восстановительная служба:** | | |
| Слесарь-сантехник, электромонтер, электрогазосварщик, распределитель работ | 1. Отсутствие обоснованных жалоб на выполнение аварийно-ремонтных работ по обслуживанию населения. | 15 |
| 2. Отсутствие аварий по вине рабочих. | 15 |
| **Автотранспортный участок:** | | |
| Водитель, тракторист, машинист | 1. Отсутствие замечаний и аварий, дорожно-транспортных нарушений по вине работника. | 10 |
| 2. Соблюдение лимитов норм расхода топлива и смазочных материалов. | 20 |
| Ремонтные рабочие | 1. Отсутствие повторного ремонта в течение месяца автотранспортной техники. | 15 |
| 2. Увеличение межремонтного периода эксплуатации, своевременное обслуживание и ремонт автотранспортной техники, обслуживаемых механизмов. | 15 |
| Машинист (кочегар) котельной, раздатчик нефтепродуктов | 1. Обеспечение бесперебойной работы оборудования (автотранспортной техники). | 15 |
| 2. Соблюдение параметров технологического режима. | 15 |
| **Ремонтно-строительных цех:** | | |
| Рабочие текущего, капитального ремонта и столярного цеха | 1. Выполнение месячной нормы труда согласно отработанным человеко-часам. | 10 |
| 2. Выполнение работ меньшей численностью по сравнению с нормативной. | 10 |
| 3. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы. | 10 |
| **Электроучасток:** | | |
| Электромонтёр по обслуживанию и ремонту электрооборудования; | 1. Выполнение месячной нормы труда согласно отработанным человеко-часам. | 15 |
| 2. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы. | 15 |
| Бригада по техническому обслуживанию жилфонда. | 1. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц. | 15 |
| 2. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы. | 15 |
| **Электротехническая лаборатория:** | | |
| Электромонтер по испытаниям и измерениям, электромонтер охранно-пожарной сигнализации | 1. Своевременное и качественное проведение ремонта и устранение неисправностей. | 15 |
| 2. Отсутствие аварий, повреждений по вине рабочих. | 15 |
| **Участок КИПиА:** | | |
| Наладчик КИПиА; электрогазосварщик; электромонтер по обслуживанию и ремонту аппаратуры и устройств связи | 1. Выполнение месячной нормы труда согласно отработанным человеко-часам. | 15 |
| 2. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы. | 15 |
| **Участок осветительных сетей:** | | |
| Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, распределитель работ, стропальщик. | 1. Выполнение соц. стандарта по освещению улиц. | 15 |
| 2. Обеспечение бесперебойной работы осветительных сетей. | 15 |
| **Склад материально-технического снабжения:** | | |
| Кладовщик | 1. Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей. | 15 |
| 2. Соблюдение правил учета и хранения товарно-материальных ценностей. | 15 |
| Грузчик | 1. Отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима по вине работника | 15 |
| 2. Отсутствие жалоб и замечаний на выполненную работу. | 15 |
| **Служба охраны объектов:** | | |
| Сторож | 1. Обеспечение сохранности охраняемых объектов и материалов. | 15 |
| 2. Соблюдение правил сохранности грузов | 15 |

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

Начальникам структурных подразделений (участков и т. д.) ежемесячно, в виде докладной записки, предоставлять в планово-экономический отдел, необходимую информацию о выполнении (невыполнении - с указанием причин) основных показателей премирования, а также предложения по повышению (снижению) размера основной премии конкретным рабочим согласно приложению 2.

Контроль за достоверность предоставленной информации возлагается на начальников структурных подразделений (участков и т.д.).

Итоговый размер премии определяется нанимателем с учетом предоставленных показателей и предложений.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько Приложение 2

Дополнительные условия повышения (снижения) премии

рабочих КУП «Оршакомхоз»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.Повышение премии** | | | | |
| **№** | **Показатель премирования** | **Размер дополни-тельной премии, в %** | **Категория работников** | |
| **1** | Своевременное и качественное выполнение работ по устранению жалоб | 0-20% | все рабочие | |
| **2** | Отсутствие жалоб на выполненные работы (оказанные услуги) | 0-10% |
| **3** | Срочное устранение неисправности, ликвидация аварий, выполнение срочных работ, проявление инициативы в решении производственных вопросов | 0-20% |
| **4** | Выполнение организационно - технических мероприятий по повышению качества работ | 0-30% |
| **5** | Экономия материалов, топливно-энергетических ресурсов, запасных частей, уменьшение потерь и т.д. | 0- 30% |
| **6** | Отсутствие нарушений требований по охране труда, пожарной безопасности | 0-15% |
| **7** | Выполнение дополнительных рейсов | 0-20% | водители | |
| **8** | Содержание техники в исправном техническом состоянии | 0-30% |
| **9** | Отсутствие ДТП | 0-20% |
| **10** | За работу, выполненную в соответствии с ресурсно-сметными нормами, утвержденными в установленном порядке (за выполнение работ сторонним организациям) | 100% заработной платы по актам пропорциона-льно отработан-ному времени | электро-техничес-кая лаборато-рия | |
| **11** | Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам населению (за отчетный месяц или нарастающим итогом с начала года) | 40 % полученной выручки от выполнения дополнительных платных услуг по заказам населения, пропорцио-нально отработан-ному времени | бригады по техобслу-живанию жилфонда ЖЭУ №  1-5, 8-10; электро-участок | |
| **2.Снижение премии** | | | | |
| **№** | **Показатель депремирования** | **Размер снижения основной премии, в %** | | **Категория работни-ков** |
| **1** | Нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, несоблюдение трудового распорядка | до 100% | | все рабочие |
| **2** | Невыполнение заданий руководства |
| **3** | Прогул без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы |
| **4** | Невыполнение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям |
| **5** | Брак в работе, низкое качество выполненных работ, услуг, наличие обоснованных жалоб |
| **6** | Неудовлетворительное состояние рабочего места |
| **7** | Нарушение правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, промышленной безопасности. |
| **8** | Нарушение требований по охране труда |
| **9** | Утрата, хищение, собственности предприятия |
| **10** | Отклонение от установленного маршрута, приписки (искажения) в первичных документах | до 100% | | водители |
| **11** | Использование автотранспорта в личных целях |
| **12** | Выезд на линию с неисправным спидометром |
| **13** | Расхождение показаний спидометра с путевым листом |

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

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 Приложению 1 к настоящему Положению.

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 месячный тарифный оклад с учетом повышения, а также с учетом доплат за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника за фактически отработанное время.

7. Кроме основных показателей премирования устанавливаются дополнительные, при выполнении (невыполнении) которых премия может быть увеличена (снижена) руководителям (их заместителям), специалистам и другим служащим согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

8. Повышение премии, согласно перечню, может начисляться к основной премии как по одному, так и по нескольким показателям, изложенным в настоящем Положении; общий размер премии не может превышать 150 %.

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 генерального директора предприятия и по согласованию с профсоюзным комитетом премия может не выплачиваться работникам всех структурных подразделений.

10. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или поступило сообщение о них. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

11. Сумма средств, направляемых на выплату текущей ежемесячной премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, выплачиваемой работникам предприятия, включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

Приложение 1

ПОКАЗАТЕЛИ

премирования руководителей, специалистов и служащих

КУП «Оршакомхоз»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Основные показатели | % |
| **Жилищно-эксплуатационные участки:** | | |
| Начальник,  главный инженер | 1. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц. | 5 |
| 1. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелям учета рабочего времени за отчетный месяц по санитарному и техническому состоянию придомовых территорий и вспомогательных помещений жилых домов. | 5 |
| 1. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелям учета рабочего времени за отчетный месяц по текущему ремонту жилфонда. | 5 |
| 1. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 5 |
| 1. Отсутствие роста количества обращений граждан по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. | 5 |
| 1. Выполнение объема работ по техническому обслуживанию жилищного фонда в пределах установленной планово-расчетной цены нарастающим итогом с начала года. | 5 |
| Мастер по техническому обслуживанию жилфонда | 1. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц. | 10 |
| 2. Выполнение объема работ по техническому обслуживанию жилищного фонда в пределах установленной планово-расчетной цены нарастающим итогом с начала года. | 10 |
| 3. Отсутствие роста количества обращений граждан по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. | 10 |
| Зав.общежитием, инспектор по заявлениям, специалист (по работе с населением) | 1. Отсутствие роста количества обращений граждан по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. | 10 |
| 1. Целевой показатель по энергосбережению. | 10 |
| 1. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 10 |
| Мастер по текущему ремонту жилфонд | 1. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц на закрепленном участке. | 10 |
| 2. Отсутствие роста количества обращений граждан по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. | 10 |
| 3. Целевой показатель по энергосбережению. | 10 |
| Мастер по комплексной уборке и содержанию домовладений, мастер по уличной уборке | 1. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 5 |
| 2. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц на закрепленном участке. | 15 |
| 3. Отсутствие роста количества обращений граждан по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. | 5 |
| 4. Целевой показатель по энергосбережению. | 5 |
| Старший мастер,  мастер | 1. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц. | 5 |
| 2. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелям учета рабочего времени за отчетный месяц по санитарному и техническому состоянию придомовых территорий и вспомогательных помещений жилых домов | 10 |
| 3. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелям учета рабочего времени за отчетный месяц по текущему ремонту жилфонда | 5 |
| 3. Отсутствие роста количества обращений граждан по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. | 5 |
| 4. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 5 |
| **Аппарат управления, охрана объектов:** | | |
| Руководители,  специалисты и служащие:  аппарат управления,  охраны объектов. | 1.Рост производительности труда, исчисленный нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года. | 10 |
| 2. Обеспечение прибыльной работы (наличие чистой прибыли) (исчисленной нарастающим итогом). | 10 |
| 3. Выполнение целевого показатель по энергосбережению | 5 |
| 4. Выполнение задания (-1,5%) по уменьшению количества претензий и заявок на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг, поступающих по службе «115.by» (нарастающим итогом с начала года) | 5 |
| **Ремонтно-строительный цех:** | | |
| Начальник,  зам. начальника | 1. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц по РСЦ в целом. | 10 |
| 2. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный период. | 10 |
| 3. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 10 |
| Старший мастер,  мастер | 1. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц на закрепленном участке. | 10 |
| 2. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 10 |
| 3. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный период. | 10 |
| **Автотранспортный участок:** | |  |
| Начальник гаража, механик, диспетчер | 1. Соблюдение коэффициента выезда транспорта на линию не ниже 0,8. | 10 |
| 2. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц. | 5 |
| 3.Отсутствие случаев выезда на линию с неработающим спидометром и (или) расхождений показаний его с путевым листом | 5 |
| 4. Отсутствие дефектов и повторных ремонтов на отремонтированном оборудовании. | 5 |
| 5. Выполнение доведенного по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья. | 5 |
| **Электроучасток:** | | |
| Начальник, мастер,  инженер | 1. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц. | 10 |
| 2. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц на участке. | 10 |
| 3. Выполнение задания по замене осветительного оборудования жилых домов на светодиодные светильники | 10 |
|  |  |
| **Участок КИПиА:** | | |
| Начальник, ведущий инженер, инженер,  мастер | 1. Отсутствие повторных ремонтов, вызванных некачественными ремонтными работами. | 10 |
| 2. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц на участке | 10 |
| 3. Выполнение целевого показателя по энергосбережению | 10 |
| **Электротехническая лаборатория:** | | |
| Начальник, инженер КИПиА | 1. Отсутствие повторных ремонтов, вызванных некачественными ремонтными работами. | 10 |
| 2. Выполнение доведенного задания по снижению затрат по техническому обслуживанию жилфонда в сопоставимых условиях. | 10 |
| 3. Выполнение целевого показателя по энергосбережению. | 10 |
| **Участок осветительных сетей:** | | |
| Начальник, инженер, старший мастер, мастер. | 1. Выполнение социального стандарта по освещению улиц. | 10 |
| 1. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц на участке | 10 |
| 3. Выполнение целевого показателя по энергосбережению | 10 |
| **Аварийно-восстановительная служба:** | | |
| Начальник, мастер. | 1.Соблюдение времени прибытия по заявкам не более 30 минут. | 10 |
| 2. Отсутствие жалоб на качество выполненных работ по устранению аварийных ситуаций. | 10 |
| 3. Выполнение целевого показателя по энергосбережению. | 10 |

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

Начальникам структурных подразделений ежемесячно, в виде докладной записки, предоставлять в планово-экономический отдел, необходимую информацию о выполнении (невыполнении - с указанием причин) основных показателей премирования, а также предложения по повышению (снижению) размера основной премии конкретным работникам согласно приложению 2.

Контроль за достоверностью предоставленной информации возлагается на начальников структурных подразделений и заместителей генерального директора по направлениям деятельности.

Итоговый размер премии определяется нанимателем с учетом предоставленных показателей и предложений.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

Приложение 2

Дополнительные условия повышения (снижения) премий

руководителям, специалистам и другим служащим КУП «Оршакомхоз»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1.Повышение премии** | | | |
| **№** | **Показатель премирования** | **Размер дополнительной премии,**  **в %** | **Категория работников** |
| **1** | Снижение уровня затрат на производство продукции, товаров (работ, услуг) | 0-10 % | Руководи-тели, главные специалисты, специалисты и служащие по направлениям деятельности |
| **2** | Снижение кредиторской задолженности | 0-5 % |
| **3** | Снижение дебиторской задолженности | 0-5 % |
| **4** | Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности, запрашиваемой информации, отчетности по налогам и сборам, страховым взносам | 0-5 % |
| **5** | Строгое соблюдение порядка и сроков документооборота | 0-10% |
| **6** | Отсутствие нареканий (упущений) в работе со стороны руководства | 0-10 % |
| **7** | Успешное участие в судебных разбирательствах | 0-5 % |
| **8** | Отсутствие замечаний и штрафных санкций за нарушения в области охраны труда, охраны окружающей среды, пожарной безопасности и т.п. | 0-10 % |
| **8** | Отсутствие производственного травматизма на рабочих местах | 0-10 % |
| **9** | Недопущение сокращения численности работающих (превышение приема над увольнением) | 0-10% |
| **10** | Своевременное и качественное выполнение работ по устранению жалоб | 0-20% |
| **11** | Срочное устранение неисправности, ликвидация аварий, выполнение срочных работ, проявление инициативы в решении производственных вопросов | 0-15% |
| **12** | Выполнение организационно - технических мероприятий по повышению качества работ, рентабельности работ, услуг | 0-10% |
| **13** | Разработка и успешная реализация новых направлений деятельности, расширение ассортимента выполняемых работ, оказываемых услуг | 0-30% |
| **14** | Экономия материалов, топливно-энергетических ресурсов, запасных частей, уменьшение потерь и т.д. | 0-20% |
| **2.Снижение премии** | | | |
| **№** | **Показатель депремирования** | **Размер снижения основной премии, в %** | **Категория работников** |
| **1** | Низкая исполнительная дисциплина, низкая эффективность труда, приписки, искажения в документах | 0-100 % | Руководители главные специалисты, специалисты и служащие по направлениям деятельности |
| **2** | Несвоевременное предоставление отчетности, табелей учета, нарядов, актов на выполненные работы, материальных отчетов, грубые ошибки в документации, нарушение порядка ведения внутреннего документооборота |
| **3** | Неосуществление мер по соблюдению в возглавляемом участке производственной и исполнительной дисциплины |
| **4** | Несвоевременное и неполное рассмотрение обращений граждан |
| **5** | Нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, несоблюдение трудового распорядка |
| **6** | Невыполнение заданий руководства |
| **7** | Прогул без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы |
| **8** | Невыполнение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям |
| **9** | Нарушение требований по охране труда | 100% |
| **10** | Утрата, хищение, собственности предприятия | 100% |
| **11** | Использование автотранспорта в личных целях | 100% |

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты вознаграждения за общие результаты

по итогам работы за год работникам КУП «Оршакомхоз»

1. Общие 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.

1. 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 военную службу, уходом на пенсию (по возрасту, пенсионерам (работникам) впервые уходящим на пенсию по инвалидности), нахождением в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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 военной службы, обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению предприятия, работы на выборных должностях в профсоюзных органах, социального отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, срока инвалидности, а также переводом по решению вышестоящих органов и др. аналогичных случаях.

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

1. 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 системы Министерства ЖКХ, 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 военной службы, если работник призывался на военную 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 по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- 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 соглашению сторон до окончания календарного года, вознаграждение за время, отработанное в истекшим году, не выплачивается.

1. 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 месячным тарифным ставкам (окладам) с учетом повышения 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).

1. Определение размеров вознаграждений

Для определения 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) | Коэффициент вознаграждения |
| 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 спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы. | 100 |
| Прогулы (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня). | 100 |
| За объявленные выговора в количестве:  Один выговор  Два и более выговоров | 10  25 |
| 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.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович

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 | Величина  повышения +,  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 |

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

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 07.06.2007 г. № 107, письмом Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 08.06.2007 № 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 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 месячной тарифной ставки (оклада) с учетом повышения.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы, дающий право на надбавку | Размер надбавок в процентах к месячной тарифной ставке (окладу) с учетом повышения |
| 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 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, 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.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты и размерах надбавок к тарифным ставкам рабочим

КУП «Оршакомхоз» за профессиональное мастерство

1. 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.

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

3. Размеры надбавок за профмастерство устанавливаются дифференцированно, в процентах к соответствующей месячной тарифной ставке с учетом повышения рабочего соответственно:

3-го разряда до 18%

4-го разряда до 22%

5-го разряда до 26%

6-го разряда до 30%

4. 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.

5. Рабочим, находящимся на сдельной оплате труда, не выработавшим месячную норму труда, согласно отработанным человеко-часам, надбавка за профессиональное мастерство не начисляется.

6. 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.

7. При невыполнении условий, изложенных в п.6 настоящего Положения надбавка за профмастерство не начисляется.

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

9. 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.

10. 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 производственно-технического эксплуатационного отдела;

председатель профкома;

юрисконсульт;

экономист по труду.

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

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

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

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.

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 или увеличение (уменьшение) выплаты за месяц при улучшении (ухудшении) качества работы, увеличении (уменьшении) объема работы и по другим причинам производится на основании докладной записки руководителя структурного подразделения (а также на основании распоряжения, в том числе и устного главных специалистов, заместителей генерального директора КУП «Оршакомхоз») и оформляется приказом по предприятию.

6. Для одного работника может устанавливаться надбавка в размере до 150% тарифного оклада с повышениями.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

о присвоении классности водителям и выплате надбавок за классность

1. Настоящее Положение вводится в целях стимулирования повышения профессионального мастерства водителей, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качественное выполнение трудовых обязанностей и производственных заданий.
2. 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 месячной тарифной ставки с учетом повышения (коэффициент повышения по технологическим видам работ, дополнительная мера стимулирования труда за контракт, повышение за характер и специфику труда) за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля.
3. 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.

4. 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;

5. 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.

6. 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.

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

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. 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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| от 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 |

1. Данные коэффициенты применяются к месячным тарифным ставкам с учетом повышений (коэффициента повышения по технологическим видам работ, дополнительная мера стимулирования труда за контракт, повышение за характер и специфику труда), начисленным непосредственно за часы выезда на линию.
2. Часы нахождения в простое, ремонте оплачиваются по тарифным ставкам (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), рассчитанным согласно штатному расписанию без применения данных коэффициентов.
3. 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.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Генеральный директор

КУП «Оршакомхоз» КУП «Оршакомхоз»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович

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 10% тарифной 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 Д.В.Побединская

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 |  | Руководители  структурных 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 | Сроки  исполнения | Оценка  выполнения2  (дата, подпись  наставника) |
| 1. | Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения | Не позднее  2-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 | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременном поощрении руководителей, специалистов,

рабочих за выполнение особо важной (срочной) работы

1. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться генеральным директором в твердом денежном выражении работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для деятельности предприятия, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.
2. Надбавка устанавливается на период выполнения особо важных (срочных) работ путем издания соответствующего приказа.
3. Критериями оценки участия работника в выполнении особо важной (срочной) работы являются компетентность, ответственность и инициативность в работе, своевременность выполнение этих работ.
4. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается независимо от установления работнику иных видов надбавок.
5. Единовременное поощрение за выполнение особо важной (срочной) работы производится с учетом финансового состояния предприятия.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

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 (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), тарифного оклада (рассчитанного на основе тарифной сетки КУП «Оршакомхоз»). Условием данной выплаты является отсутствие нарушений трудовой и исполнительной дисциплины за предыдущий год.

4. Вознаграждение при достижении общеустановленного пенсионного возраста выплачивается работникам в размере 0,5 тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), 0,5 тарифного оклада (рассчитанного на основе тарифной сетки КУП «Оршакомхоз»), добросовестно проработавшим на предприятии КУП «Оршакомхоз» не менее пяти лет.

5. Выплаты вознаграждений производится по предоставлению докладной записки (ходатайства) начальника отдела, участка (цеха), не позднее трех месяцев наступления юбилейной даты или общеустановленного пенсионного возраста.

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

7. Выплата вознаграждение к юбилейным датам производится с учетом финансового состояния предприятия.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате вознаграждений за продолжительную и безупречную работу

в КУП «Оршакомхоз»

1. Настоящее положение вводится в целях материального стимулирования работников, длительное время работающих на предприятии.
2. Единовременное вознаграждение выплачивается в зависимости от стажа работы в КУП «Оршакомхоз» в следующих размерах:

10 лет - в размере двух базовых величин;

15 лет - в размере трёх базовых величин;

20 лет и выше (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет) - в размере пяти базовых величин.

1. Выплата вознаграждений производится при условии отсутствия замечаний и выговоров в течение последнего года и предоставлению докладной записки начальника отдела, участка, цеха в отдел кадров, не позднее трех месяцев наступления продолжительного стажа работы.
2. На основании докладной записки издается приказ о поощрении работника.
3. Вознаграждение выплачивается с учетом финансового состояния предприятия.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

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 (токсического, 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.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель профкома | Генеральный директор |
| КУП «Оршакомхоз» | КУП «Оршакомхоз» |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Костюченко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Жданович |

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременных выплатах в связи с профессиональным праздником

Днем работников бытового обслуживания населения и

жилищно-коммунального хозяйства

1. 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.
2. 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.

3. Размер премии конкретному работнику определяется в зависимости от стажа работы в системе ЖКХ, пропорционально тарифной ставки (с учетом повышающего коэффициента по технологическим видам работ), тарифного оклада (рассчитанного на основе тарифной сетки КУП «Оршакомхоз») без учета повышений (дополнительная мера стимулирования труда за контрактную форму, повышение за характер и специфику труда) и устанавливается Нанимателем с учетом финансового состояния предприятия:

от 1 до 3 лет – 0,2 тарифной ставки (оклада)

от 3 до 5 лет – 0,4 тарифной ставки (оклада);

от 5 до 7 лет – 0,5 тарифной ставки (оклада);

от 7 до 10 лет – 0,7 тарифной ставки (оклада);

1. лет и выше – 0,9 тарифной ставки (оклада).

4. Размер вознаграждения по решению генерального директора может быть увеличен.

5. Размер единовременной премии генеральному директору согласовывается с Нанимателем.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

|  |  |
| --- | --- |
| Приложение 3 |  |

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих,

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 ОКРБ | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Продолжи-тельность дополни-тельного отпуска в календар-ных днях | Приказ об утверждении результатов аттестации  (дата, №) |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | 7213-004 Жестянщик | РСЦ | 3.2 | 7 | 26.03.2021  № 185 |
| 2 | 7119-002 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.1 | 4 | 02.03.2020  №141 |
| 3 | 8343-007 Машинист автовышки и автогидроподъемника (ГАЗ 3398 ВИПО 18-01, ГАЗ 3307 АГП-1704) | АТУ | 3.1 | 4 | 19.09.2019  №647 |
| 4 | 7412-078 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | УОС | 3.1 | 4 | 19.09.2019  №647 |
| 5 | 7192-019 Электрогазосварщик | АВС | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 6 | 8332-001 Водитель автомобиля  (МАЗ 457043-320) | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 7 | 8332-001 Водитель автомобиля  (МАЗ 5551А2) | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 8 | 8332-001 Водитель автомобиля  (ГАЗ САЗ 35071) | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 9 | 8331-001 Водитель автомобиля  (КАвЗ 397620) | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 10 | 8341-009 Тракторист (МТЗ 82) | АТУ | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 11 | 7231-007 Слесарь по ремонту автомобилей | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 12 | 8332-001 Водитель автомобил  (ЗИЛ ММЗ-4502-3) | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 13 | 8344-001 Водитель погрузчика  (Амкодор 342-С4) | АТУ | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 14 | 8344-001 Водитель погрузчика  (Амкодор 320) | АТУ | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 15 | 8332-001 Водитель автомобиля  (ГАЗ 3307) | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 16 | 8332-001 Водитель автомобиля (грузопассажирский) | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 17 | 8332-001 Водитель автомобиля  (ЗИЛ 131 (вахта)) | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 18 | 8343-012 Машинист крана автомобильного | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 19 | 8343-007 Машинист автовышки и автогидроподъемника | АТУ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 20 | 7192-019 Электрогазосварщик | АТУ | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 21 | 8342-042 Машинист экскаватора | АТУ, ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 22 | 8341-009 Тракторист (Беларус 320) | АТУ, ЖЭУ-9 | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 23 | 7119-002 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9 | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 24 | 7192-019 Электрогазосварщик | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9 | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 25 | 9613-002 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (уборка лестничных клеток) | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9 | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 26 | 7126-013 Слесарь-сантехник | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, АВС | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 27 | 9613-002 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (уборка дворовой территории) | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9,ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 28 | 7131-001 Маляр | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, РСЦ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 29 | 7123-003 Штукатур | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, РСЦ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 30 | 7115-005 Плотник | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, РСЦ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 31 | 7112-001 Каменщик | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-4, РСЦ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 32 | 9112-001 Уборщик помещений (общежитий коридорного типа) | ЖЭУ-1, ЖЭУ-8 | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 33 | 7119-011 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8 | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 34 | 7522-017 Столяр | ЖЭУ-4, ЖЭУ-8, РСЦ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 35 | 6113-004 Рабочий зеленого строительства | ЖЭУ-8 | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 36 | 9613-003 Уборщик территорий | ЖЭУ-8,  ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 37 | 9333-001 Грузчик | ОМТС | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 38 | 4319-002 Кладовщик | ОМТС | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 39 | 7192-019 Электрогазосварщик | РСЦ | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 40 | 7523-023 Станочник деревообрабатывающих станков | РСЦ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 41 | 7223-086 Токарь | РСЦ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 42 | 7126-013 Слесарь-сантехник | РСЦ | 3.1 | 4 | 17.06.2019  №433 |
| 43 | 7119-002 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | РСЦ | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 44 | 7192-019 Электрогазосварщик | Участок КИПиА | 3.2 | 7 | 17.06.2019  №433 |
| 45 | 7119-002 Дорожный рабочий | РСЦ | 3.2 | 7 | 11.12.2018  №795 |
| 46 | 6113-004 Рабочий зеленого строительства | РСЦ | 3.2 | 7 | 11.12.2018  №795 |
| 47 | 7131-001 Маляр | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.1 | 4 | 11.12.2018  №795 |
| 48 | 9613-002 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | ЖЭУ-3 Ореховск  (г.п. Ореховск, н.п. Высокое, Юрцево, Межево), ЖЭУ-8 (н.п. Заслоновка, Смольяны), ЖЭУ-10  (н.п. Устье, Лисуны, Белево) | 3.1 | 4 | 11.12.2018  №795 |
| 49 | 7126-013 Слесарь-сантехник | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.1 | 4 | 11.12.2018  №795 |
| 50 | 8114-065 Формовщик изделий и конструкций | РСЦ | 3.2 | 7 | 11.12.2018  №795 |
| 51 | 7123-003 Штукатур | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.1 | 4 | 11.12.2018  №795 |
| 52 | 7192-019 Электрогазосварщик | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.2 | 7 | 11.12.2018  №795 |
| 53 | 8331-001 Водитель автомобиля (ЗИЛ-130 бортовой) | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 54 | 8331-001 Водитель автомобиля (УАЗ-390944) | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19.05.2017  №295 |
| 55 | 8331-001 Водитель автомобиля  (ЗИЛ ММЗ 4502) | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19.05.2017  №295 |
| 56 | 7112-001 Каменщик | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 57 | 7119-002 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 58 | 7131-001 Маляр | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 59 | 8343-007 Машинист автовышки и автогидроподъемника | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 60 | 7112-006 Печник | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 61 | 7115-005 Плотник | ЖЭУ-10 (кроме н.п. Устье) | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 62 | 6113-004 Рабочий зеленого строительства | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 63 | 7119-011Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 64 | 8172-020 Рамщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19.05.2017  №295 |
| 65 | 7126-013 Слесарь-сантехник | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 66 | 7522-017 Столяр | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 67 | 7223-086 Токарь | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |
| 68 | 8341-009 Тракторист | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19.05.2017  №295 |
| 69 | 7192-019 Электрогазосварщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 7 | 19.05.2017  №295 |
| 70 | 7123-003 Штукатур | ЖЭУ-10 | 3.1 | 4 | 19.05.2017  №295 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Начальник ООТ |  | | И.В.Цитрикова | |
|  |  | |  | |
|  | |  | |

Приложение 4

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих,

на которых работающим по результатам аттестации

подтверждено право на доплаты

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКРБ | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда или фиксированной денежной величины, установленной нанимателем, за 1 час работы в условиях труда, соответствую-щих классу | Приказ об утверждении результатов аттестации  (дата, №) |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | 7213-004 Жестянщик | РСЦ | 3.2 | 0,14 | 26.03.2021  № 185 |
| 2 | 7119-002 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.1 | 0,10 | 02.03.2020  №141 |
| 3 | 8343-007 Машинист автовышки и автогидроподъемника (ГАЗ 3398 ВИПО 18-01, ГАЗ 3307 АГП-1704) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 19.09.2019  №647 |
| 4 | 7412-078 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | УОС | 3.1 | 0,10 | 19.09.2019  №647 |
| 5 | 7192-019 Электрогазосварщик | АВС | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 6 | 8332-001 Водитель автомобиля  (МАЗ 457043-320) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 7 | 8332-001 Водитель автомобиля  (МАЗ 5551А2) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 8 | 8332-001 Водитель автомобиля  (ГАЗ САЗ 35071) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 9 | 8331-001 Водитель автомобиля  (КАвЗ 397620) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 10 | 8341-009 Тракторист (МТЗ 82) | АТУ | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 11 | 7231-007 Слесарь по ремонту автомобилей | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 12 | 8332-001 Водитель автомобил  (ЗИЛ ММЗ-4502-3) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 13 | 8344-001 Водитель погрузчика  (Амкодор 342-С4) | АТУ | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 14 | 8344-001 Водитель погрузчика  (Амкодор 320) | АТУ | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 15 | 8332-001 Водитель автомобиля  (ГАЗ 3307) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 16 | 8332-001 Водитель автомобиля (грузопассажирский) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 17 | 8332-001 Водитель автомобиля  (ЗИЛ 131 (вахта)) | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 18 | 8343-012 Машинист крана автомобильного | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 19 | 8343-007 Машинист автовышки и автогидроподъемника | АТУ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 20 | 7192-019 Электрогазосварщик | АТУ | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 21 | 8342-042 Машинист экскаватора | АТУ, ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 22 | 8341-009 Тракторист (Беларус 320) | АТУ, ЖЭУ-9 | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 23 | 7119-002 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9 | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 24 | 7192-019 Электрогазосварщик | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9 | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 25 | 9613-002 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (уборка лестничных клеток) | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9 | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 26 | 7126-013 Слесарь-сантехник | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, АВС | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 27 | 9613-002 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (уборка дворовой территории) | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 28 | 7131-001 Маляр | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 29 | 7123-003 Штукатур | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 30 | 7115-005 Плотник | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 31 | 7112-001 Каменщик | ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-4, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 32 | 9112-001 Уборщик помещений (общежитий коридорного типа) | ЖЭУ-1, ЖЭУ-8 | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 33 | 7119-011 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8 | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 34 | 7522-017 Столяр | ЖЭУ-4, ЖЭУ-8, РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 35 | 6113-004 Рабочий зеленого строительства | ЖЭУ-8 | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 36 | 9613-003 Уборщик территорий | ЖЭУ-8, ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 37 | 9333-001 Грузчик | ОМТС | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 38 | 4319-002 Кладовщик | ОМТС | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 39 | 7192-019 Электрогазосварщик | РСЦ | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 40 | 7523-023 Станочник деревообрабатывающих станков | РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 41 | 7223-086 Токарь | РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 42 | 7126-013 Слесарь-сантехник | РСЦ | 3.1 | 0,10 | 17.06.2019  №433 |
| 43 | 7119-002 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | РСЦ | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 44 | 7192-019 Электрогазосварщик | Участок КИПиА | 3.2 | 0,14 | 17.06.2019  №433 |
| 45 | 7119-002 Дорожный рабочий | РСЦ | 3.2 | 0,14 | 11.12.2018  №795 |
| 46 | 6113-004 Рабочий зеленого строительства | РСЦ | 3.2 | 0,14 | 11.12.2018  №795 |
| 47 | 7131-001 Маляр | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.1 | 0,10 | 11.12.2018  №795 |
| 48 | 9613-002 Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | ЖЭУ-3 Ореховск  (г.п. Ореховск, н.п. Высокое, Юрцево, Межево), ЖЭУ-8 (н.п. Заслоновка, Смольяны), ЖЭУ-10  (н.п. Устье, Лисуны, Белево) | 3.1 | 0,10 | 11.12.2018  №795 |
| 49 | 7126-013 Слесарь-сантехник | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.1 | 0,10 | 11.12.2018  №795 |
| 50 | 8114-065 Формовщик изделий и конструкций | РСЦ | 3.2 | 0,14 | 11.12.2018  №795 |
| 51 | 7123-003 Штукатур | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.1 | 0,10 | 11.12.2018  №795 |
| 52 | 7192-019 Электрогазосварщик | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.2 | 0,14 | 11.12.2018  №795 |
| 53 | 8331-001 Водитель автомобиля (ЗИЛ-130 бортовой) | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 54 | 8331-001 Водитель автомобиля (УАЗ-390944) | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19.05.2017  №295 |
| 55 | 8331-001 Водитель автомобиля  (ЗИЛ ММЗ 4502) | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19.05.2017  №295 |
| 56 | 7112-001 Каменщик | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 57 | 7119-002 Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 58 | 7131-001 Маляр | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 59 | 8343-007 Машинист автовышки и автогидроподъемника | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 60 | 7112-006 Печник | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 61 | 7115-005 Плотник | ЖЭУ-10 (кроме н.п. Устье) | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 62 | 6113-004 Рабочий зеленого строительства | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 63 | 7119-011Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 64 | 8172-020 Рамщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19.05.2017  №295 |
| 65 | 7126-013 Слесарь-сантехник | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 66 | 7522-017 Столяр | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 67 | 7223-086 Токарь | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |
| 68 | 8341-009 Тракторист | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19.05.2017  №295 |
| 69 | 7192-019 Электрогазосварщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 0,14 | 19.05.2017  №295 |
| 70 | 7123-003 Штукатур | ЖЭУ-10 | 3.1 | 0,10 | 19.05.2017  №295 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник ООТ |  | И.В.Цитрикова |

|  |  |
| --- | --- |
| Приложение 5 |  |

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих,

на которых работающим по результатам аттестации

подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям

списка № 1 и списка № 2 и влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащего согласно ОКРБ | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Количество работников | Приказ об утверждении результатов аттестации  (дата, №) |
| 1 | 7192-019 Электро-газосварщик | ЖЭУ-1-5, 8, РСЦ, АВС, участок КИПиА, АТУ | 3.2 | 29 | 17.06.2019  №433 |
| 2 | 7192-019 Электро-  газосварщик | ЖЭУ-3 (Ореховск) | 3.2 | 1 | 11.12.2018  №795 |
| 3 | 7192-019 Электро-газосварщик | ЖЭУ-10 | 3.2 | 1 | 19.05.2017  №295 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник ООТ |  | 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 014-2017 | Профессия | Основание для выдачи средств индивидуальной защиты | Спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления | Классифи-кация (мар-кировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носки в месяцах |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | 7231-001 | Автомеханик |  | Костюм хлопко-полиэфирный с водоотталкивающей пропиткой или | ЗМиВу | 6 |
| костюм вискозно-лавсановый с масловодоотталки-вающей отделкой | ЗМиВуНм | 6 |
| Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве или | МиНсНм | 12 |
| ботинки кожаные с защитным носком на маслобензостойкой подошве | МиМпНс  НмМун50 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Перчатки трикотажные с полимерным покрытием | Ми | до износа |
| Головной убор вискозно-лавсановый с масловодоотталки-вающей отделкой |  | 6 |
| *При работе под автомобилем, установленным на осмотровой канаве, вывешенным на подъемном механизме, дополнительно:* | | |
| Каска защитная |  | дежурный |
| *При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия дополнительно:* | | |
| Очки защитные или | ЗП | до износа |
| щиток защитный лицевой | КБТ | до 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 |
| Сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве | Тн20  НсНм | 24 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| 2 | 8332-001 | Водитель автомобиля грузового | *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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве | МиНсНм | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Жилет сигнальный | Со | до износа |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Костюм хлопчатобумажный для защиты от пониженных температур | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве | Тн20НсНм | 24 |
| 3 | 8332-001 | Водитель автомобиля легкового | *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) | *При техническом обслуживании и текущем ремонте:* | | |
| Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 24 |
| Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве | МиНсНм | 24 |
| Перчатки трикотажные | Ми | до износа |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| *При участии в междугороднем и международном дорожном движении дополнительно:* | | |
| Жилет сигнальный | Со | дежурный |
| 4 | 8344-001 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| *Зимой дополнитиельно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| 5 | 9333-001 | Грузчик | *п.205* Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Сапоги кирзовые с защитным носком (или полусапоги) | Мун200 | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Плащ непромокаемый | Вн | дежурный |
| Респиратор | ЗНТ | до износа |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| 6 | 2141-004 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 18 |
| 7 | 7119-002 | 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 хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Плащ непромокаемый | Вн | 36 |
| Жилет сигнальный | Со | дежурный |
| Каска защитная |  | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| 8 | 7213-004 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным носком | Мун200 | 12 |
| Рукавицы с резинотканевым наладонником (или перчатки кожаные) | МиМп | до износа |
| Нарукавники брезентовые | ЗМп | 6 |
| Фартук брезентовый с нагрудником | 3Мп | 6 |
| Очки защитные | ЗП | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Наушники противошумные |  | до износа |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |
| 9 | 1324-030 | 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 или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Перчатки трикотажные (рукавицы комбинированные) | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| Головной убор зимний |  | 36 |
| 10 | 2151-010 | Инженер по контрольно-измерительным приборам и средствам автоматики | *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 или халат хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные либо сапоги кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные |  | до износа |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |
| 11 | 2143-001 | 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 или халат хлопчатобумажный | 3Ми | 18 |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 12 | 2149-022 | 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 или халат хлопчатобумажный | 3Ми | 18 |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 13 | 2151-032 | 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 или халат хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| *При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:* | | |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 14 | 7112-001 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным носком | МпМун200 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Сапоги резиновые | ВМун200 | 12 |
| Каска защитная |  | 24 |
| Очки защитные | ЗП | дежурный |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 15 | 4321-002 | Кладовщик | *п.209* Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Перчатки трикотажные (рукавицы комбинированные) | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| *Зимой на наружных работах и в неотапливаемых помещениях дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные 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 |
| 16 | 7121-002 | Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов | *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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные на нескользящей подошве | Мун200См | 12 |
| Рукавицы брезентовые | Мп | до износа |
| Наколенники брезентовые | МиМп | до износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | дежурный |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском на нескользящей подошве | Тн30  Мун200См | 24 |
| 17 | 7131-001 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Перчатки резиновые | Вн | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Очки защитные | ЗН | до износа |
| Респиратор |  | до износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | дежурный |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |
| 18 | 1321-031 | 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 хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Очки защитные | ЗП | до износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
| Костюм хлопчатобумажный на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Подшлемник зимний |  | до износа |
| *В остальное время года на наружных работах дополнительно:* | | |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Плащ непромокаемый | Вн | 24 |
| 19 | 1323-011 | Мастер, старший мастер | *п.233* Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм хлопчатобумажный | 3Ми | 18 |
| Ботинки кожаные | Ми | 18 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 18 |
| *На наружных работах дополнительно:* | | |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
| Костюм хлопчатобумажный на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 20 | 8343-012 | Машинист крана авто-мобильного | *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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным носком | МпМун200 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные с защитным носком | Тн30  Мун200 | 24 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| 21 | 8343-007 | Машинист автовышки и автогидро-подъемника | *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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным носком | МпМун200 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Каска защитная |  | до износа |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые с защитным носком | Тн30  Мун2000 | 24 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| 22 | 8342-042 | 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 хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| 23 | 8182-020 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Очки защитные | Г | до износа |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 24 | 2144-054 | 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 хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве | МиНсНм | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 12 |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве | Тн20НсНм | 24 |
| 25 | 7421-038 | Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики | *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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | Мп | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | до износа |
| Галоши электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые с защитным подноском утепленные | Тн30  Мун200 | 24 |
| Каска защитная |  | 24 |
| 26 | 7122-004 | Облицовщик-плиточник | *п.123* 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 |
|  |  |  | Головной убор |  | 12 |
|  |  |  | Ботинки кожаные с защитным подноском | МпМун200 | 12 |
|  |  |  | Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | до износа |
|  |  |  | Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) | Мп | до износа |
|  |  |  |  | Очки защитные | ЗП | до износа |
|  |  |  |  | Каска защитная |  | 24 |
|  |  |  |  | *Зимой дополнительно:* | | |
|  |  |  |  | Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
|  |  |  |  | Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
|  |  |  |  | Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском | Тн30Мун200 | 24 |
|  |  |  |  | Подшлемник зимний |  | 24 |
|  |  |  |  | *При выполнении на высоте дополнительно:* | | |
|  |  |  |  | пояс предохранительный |  | дежурный |
| 27 | 7115-005 | 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 |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | МпМун200 | 12 |
| Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) | Ми | до износа |
| 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 |
| Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском | Тн30  Мун200 | 24 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| 28 |  | Подсобный рабочий | *п.124* 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани | Ми | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным носком | МиМп Мун50 | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Очки защитные | ЗП | до износа |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* | | |
|  |  |  |  | плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 24 |
|  |  |  |  | *При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:* | | |
|  |  |  |  | каска защитная |  | дежурная |
|  |  |  |  | *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
|  |  |  |  | костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |
|  |  |  |  | валяная обувь | Тн20 | 48 |
|  |  |  |  | галоши на валяную обувь |  | 24 |
|  |  |  |  | подшлемник зимний |  | до износа |
| 29 | 6113-004 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Жилет сигнальный | Со | 6 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | дежурный |
| Плащ непромокаемый | Вн | дежурный |
| *При работе в холодный период года дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 30 | 7119-011 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Перчатки резиновые | Вн | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Очки защитные | Г | до износа |
| Респиратор |  | до износа |
| Пояс предохранительный |  | дежурный |
| Каска защитная |  | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| 31 | 9613-002 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Перчатки трикотажные (рукавицы комбинированные) | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Плащ непромокаемый | 3Ми | дежурный |
| Жилет сигнальный | Со | дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 32 | 8172-020 | Рамщик | *п.68* Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам лесозаготови-тельных и лесохозяйственных организаций, дере-вообрабатывающих производств (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 01.11.2002 №140) | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Сапоги кирзовые с защитным носком | Мун | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Щиток защитный | НБТ | до износа |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 33 | 4322-014 | Распредели-тель 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| 34 | 7233-084 | 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 хлопко-полиэфирный с водоотталкивающей пропиткой или | ЗМиВу | 6 |
| костюм вискозно-лавсановый с масло-водоотталкивающей отделкой | ЗМиВуНм | 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 |
| Головной убор вискозно-лавсановый с масло-водоотталкивающей отделкой |  | 6 |
| *При работе под автомобилем, установленным на осмотровой канаве, вывешенным на подъемном механизме, дополнительно:* | | |
| каска защитная |  | дежурный |
| *При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия дополнительно:* | | |
| Очки защитные или | ЗП | до износа |
| щиток защитный лицевой | КБТ | до 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 |
| Сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве | Тн20  НсНм | 24 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| 35 | 7412-042 | Слесарь по контрольно-измеритель-ным приборам и автоматике | *п.219* Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Перчатки электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| Галоши электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные 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 |
| 36 | 7126-013 | 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 хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой | Ву | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 37 | 7523-023 | Станочник деревообра-батывающих 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 хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Очки защитные | ЗП | до износа |
| Наушники противошумные |  | до износа |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 38 | 7522-017 | 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 |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | МпМун200 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений |  | 12 |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 3Ми | до износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| Пояс предохранительный |  | дежурный |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур и ветра | Тнв | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском | Тн30  Мун200 | 24 |
| Подшлемник зимний |  | 24 |
| 39 | 5414-003 | Сторож (вахтёр) | *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) | Халат хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| 40 | 5414-008 | 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 хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* | | |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | дежурный |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | |
| Полушубок |  | дежурный |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| Головной убор зимний |  | 36 |
| 41 | 7233-097 | Слесарь ремонтник | *п.220* Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой | Ву | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| 42 | 7223-086 | 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 хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным носком | Мун200 | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Очки защитные | ЗП | до износа |
| 43 | 8341-009 | Тракторист | *п.224* Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Рукавицы утепленные | Тн | до износа |
| 44 | 9112-001 | 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 хлопчатобумажный | 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 хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 45 | 9613-003 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Перчатки трикотажные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Жилет сигнальный | Со | дежурный |
| Плащ непромокаемый | 3Ми | дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 46 | 7123-003 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные с защитным подноском | МпМун200 | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Головной убор |  | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| Очки защитные | Г | до износа |
| Каска защитная |  | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые с защитным подноском | Тн30  Мун200 | 24 |
| 47 | 7212-019 | Электрогазо-сварщик | *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 |
| Ботинки для сварщика | Тр | 12 |
| Рукавицы брезентовые с крагами | Тп400Тр | до износа |
| Перчатки диэлектрические | Эн | дежурный |
| Комплексное средство защиты (каска в комплекте со щитком электросварщика) | КФ | до износа |
| Белье нательное  (2 комплекта) |  | 12 |
| Очки защитные | ЗНД | до износа |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Костюм для сварщика зимний | ТрТн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | ТрТн30  Мун200 | до износа |
| Перчатки зимние двухпалые | Тн | до износа |
| 48 | 7412-066 | Электромонтер 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 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Головной убор |  | 12 |
| Перчатки электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| Галоши электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| *При работе на высоте дополнительно:* | | |
| Каска защитная |  | 24 |
| Предохранительный пояс |  | дежурный |
| 49 | 7412-078 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию элекро-оборудования | *п.228* Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 22.08.2003 №96) | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Перчатки электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| Галоши электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| Каска защитная |  | 24 |
| Очки защитные | О | до износа |
| *При работе на высоте:* | | |
| Пояс предохранительный лямочный |  | дежурный |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |
| Перчатки зимние двухпалые | Тн | 24 |
| *В остальное время года на наружных работах дополнительно:* | | |
| Плащ непромокаемый | Вн | Дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| 50 | 7412-067 | 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 хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | до износа |
| Перчатки электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| Галоши электро-изолирующие | Эн | дежурный |
| Жилет сигнальный | Со | до износа |
| Плащ непромокаемый | Вн | дежурный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Пояс предохранительный лямочный |  | дежурный |
| Каска защитная |  | 24 |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 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.

При осуществлении контроля за производством работ установить нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам следующих должностей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носки в месяцах |
| 1 | Генеральный директор  Заместитель генерального директора  Главный инженер  Начальник структурного подразделения  Заместитель начальника структурного подразделения  Главный инженер структурного подразделения  Начальник отдела охраны труда | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 18 |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Начальник отдела охраны труда |  | | И.В. Цитрикова |
|  | |  | | |

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, которые обеспечиваются

смывающими и обезвреживающими средствами

при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда,

а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов

1. Автомеханик
2. Водитель автомобиля
3. Водитель погрузчика
4. Грузчик
5. Дорожный рабочий
6. Жестянщик
7. Каменщик
8. Кладовщик
9. Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов
10. Маляр
11. Машинист автовышки и автогидроподъемника
12. Машинист крана автомобильного
13. Машинист экскаватора
14. Машинист (кочегар) котельной
15. Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики
16. Облицовщик-плиточник
17. Плотник
18. Подсобный рабочий
19. Рабочий зеленого строительства
20. Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений
21. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
22. Рамщик
23. Слесарь по ремонту автомобилей
24. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
25. Слесарь-ремонтник
26. Слесарь-сантехник
27. Станочник деревообрабатывающих станков
28. Столяр
29. Токарь
30. Тракторист
31. Уборщик помещений
32. Уборщик служебных помещений
33. Уборщик производственных помещений
34. Уборщик территорий
35. Штукатур
36. Электрогазосварщик
37. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
38. Электромонтер по испытаниям и измерениям
39. Электромонтер охранно-пожарной сигнализации
40. Старший мастер
41. Мастер
42. Механик
43. Заведующий складом

ПРИМЕЧАНИЕ:

Норма бесплатной выдачи мыла или аналогичных по действию смывающих средств – не менее 400 г в месяц на одного работника.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник отдела охраны труда |  | И.В. Цитрикова |
|  |  |  |

|  |
| --- |
|  |

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих работников,

которые обеспечиваются дерматологическими средствами

при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда,

а также работ, связанных с загрязнениями кожных покровов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей работников | Наименование структурного подразделения | Наименование дерматологических средств | Количество выдаваемых дерматологи-ческих средств |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 1 | Слесарь по ремонту автомобилей | АТУ | Дерматологические гидрофильные средства (мази) | 5 г для разового нанесения на кожные покровы |
| 2 | Маляр | ЖЭУ, РСЦ | Дерматологические гидрофильные средства (мази) | 5 г для разового нанесения на кожные покровы |
| 3 | Уборщик помещений | ЖЭУ, АТУ, АУП | Дерматологические гидрофобные средства (мази) | 5 г для разового нанесения на кожные покровы |
| 4 | Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (влажная уборка и дезинфекция подъездов) | ЖЭУ | Дерматологические гидрофобные средства (мази) | 5 г для разового нанесения на кожные покровы |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник ООТ |  | И.В.Цитрикова |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих,

занятых на работах с вредными веществами,

дающих право на обеспечение молоком

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии, должности | Вид выполняемой работы | Пункт перечня вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока | Наименование вредных веществ |
| 1 | Дорожный рабочий | при работе с асфальтобетоном | п.6 | фенолы |
|  |  | при работе с бензорезом | п.33 | соединения кремния |
| 2 | Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов | при работе с газом пропан-бутаном | п.1 | углеводороды ряда метана |
|  |  | при укладке рулонного кровельного покрытия | п.6 | фенолы |
| 3 | Маляр | при работе с масляными красками | п.1 | ароматические углеводороды: *ксилол, толуол, бензол* |
|  |  |  | п.11 | альдегиды и кетоны замещенные и незамещенные: *ацетон* и другие представители этого ряда |
| 4 | Машинист (кочегар) котельной | при чистке котла | п.52 | все виды сажи |
| 5 | Рабочий зеленого строительства | при работе с ядохимикатами | п.57 | ядохимикаты |
| 6 | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | при чистке вентиляционных каналов | п.52 | все виды сажи |
| 7 | Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | при работе с хлором | п.22 | галогены и галогенопроизвод-ные: *хлор* |
|  |  | при уборке мусорокамер | п.51 | компоненты микробиологического биологического происхождения и синтеза |
| 8 | Рамщик |  | п.55 | пыль растительного происхождения |
| 9 | Слесарь-сантехник | (обслуживающий водонагреватели)  при работе с кислотой | п.23 | серная кислота |
|  |  |  | п.26 | азотная кислота |
|  |  |  | п.27 | фосфорная кислота |
|  |  | при ремонте и чистке канализационной системы | п.51 | компоненты микробиологического биологического происхождения и синтеза |
|  |  | при выполнении изоляционных работ | п.33 | соединения кремния |
| 10 | Станочник деревообрабатывающих станков |  | п.55 | пыль растительного происхождения |
| 11 | Штукатур | при зачистке поверхности | п.33 | соединения кремния |
| 12 | Уборщик помещений | при работе с хлором | п.22 | галогены и галогенопроизвод-ные: *хлор* |
| 13 | Электрогазосварщик |  | п.35 | марганец и его соединения |

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 |

Приложение 10

Тарифные разряды и тарифные коэффициенты, которые могут использоваться для тарификации руководителя организации и руководителей обособленных подразделений КУП «Оршакомхоз»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Списочная численность  работающих (чел.) | Тарифные разряды / Тарифные коэффициенты | | | | | | | | | | | |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 3,72 | 3,98 | 4,26 | 4,56 | 4,88 | 5,22 | 5,59 | 5,98 | 6,40 | 6,85 | 7,33 | 7,84 |
| До 20 | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 - 100 |  | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 101 - 300 |  |  | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |
| 301 - 600 |  |  |  | X | X | X |  |  |  |  |  |  |
| 601 - 1200 |  |  |  |  | X | X | X |  |  |  |  |  |
| 1201 - 2500 |  |  |  |  |  | X | X | X |  |  |  |  |
| 2501 - 5000 |  |  |  |  |  |  | X | X | X |  |  |  |
| 5001 - 10000 |  |  |  |  |  |  |  | X | X | X |  |  |
| 10001 - 15000 |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X | X |  |
| Свыше 15000 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X | X |

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

Приложение 11

Перечень профессий (должностей) работников КУП «Оршакомхоз», по которым применяются коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям

Профессии (должности) работников, для которых коэффициент применяется равным 1,1:

Применяется для производств независимо от вида экономической деятельности для рабочих, занятых на станочных работах по обработке металла и других материалов, резанием на металлообрабатывающих станках; на работах по холодной штамповке металла и других материалов, изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки; непосредственно занятых ремонтом и наладкой основного технологического, электро- и энергетического, экспериментального и научного оборудования, машин, механизмов, судов, автомобилей и другого подвижного состава, электронно-вычислительной техники, контрольно-измерительных приборов и автоматики; ремонтом, эксплуатацией и обслуживанием водопроводных и канализационных систем:

- Автомеханик;

- Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики;

- Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике;

- Слесарь-ремонтник;

- Слесарь-сантехник;

- Токарь;

- Электрогазосварщик;

- Электромонтер по обслуживанию и ремонту аппаратуры и устройств связи;

- Слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин;

- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

- Электромонтер охранно-пожарной сигнализации;

- Электромонтер по испытаниям и измерениям.

Профессии (должности) работников, для которых коэффициент применяется равным 1,2:

Применяется для работников непосредственно занятых реставрационно-восстановительными, строительно-монтажными и ремонтно-строительными работами по новому строительству, реконструкции, капитальному, среднему, текущему ремонту и модернизации зданий и сооружений, включая подсобное производство; для рабочих зеленого строительства, занятых на работах по скашиванию газонов на территории населенных пунктов, по обрезке, валке и омолаживанию деревьев в населенных пунктах:

- Жестянщик;

- Дорожный рабочий;

- Каменщик;

- Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов;

- Маляр;

- Облицовщик-плиточник;

- Печник;

- Плотник;

- Рабочий зеленого строительства;

- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;

- Рамщик;

- Станочник деревообрабатывающих станков;

- Столяр;

- Стропальщик;

- Формовщик изделий и конструкций;

- Штукатур.

Профессии (должности) работников, для которых коэффициент применяется равным 1,3:

Применяется для работников, осуществляющих работы по эксплуатации и обслуживанию электрических сетей, приборов и оборудования, предназначенных для электроосвещения улиц и площадей (участок осветительных сетей):

- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

Приложение 12

Перечень профессий (должностей) работников автотранспортного участка КУП «Оршакомхоз», по которым применяются коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование профессии | Код должности служащего (профессии рабочего) | Марка автомобиля | Параметры транспортного средства | Коэффициент по технологическим видам работ |
|
| Автотранспортный участок | | | | |
| Машинист экскаватора | 8342-042 | Амкодор 702ЕМ | 5 тар. разр | 1,2 |
| Машинист бурильной и бурильно-крановой машины | 8342-008 | ГАЗ-6601 БМ 302 | 3 м 5 тар. разр. | 1,2 |
| Машинист автовышки и автогидроподъемника | 8343-007 | АГПО 30-4 | 30 м 6 тар. разр | 1,2 |
| Машинист автовышки и автогидроподъемника | 8343-007 | ГАЗ-3307 АПТ-17М | 17 м 5 тар. разр. | 1,2 |
| Машинист крана автомобильного | 8343-012 | КС 45729А МАЗ 533782 (автокран) | 16,2 т 6 тар. разр | 1,2 |
| Машинист автовышки и автогидроподъемника | 8343-007 | ПМС-328 МАЗ | 6 тар. разр. | 1,2 |
| Машинист автовышки и автогидроподъемника | 8343-007 | ГАЗ-3398 ВИПО 18-01 | 18 м 5 тар. разр. | 1,2 |
| Машинист автовышки и автогидроподъемника | 8343-007 | МАЗ 5316 F5 ВИПО 32-01 | 32 м 6 тар. разр. | 1,2 |
| Водитель погрузчика | 8344-001 | Амкодор 342С-04 | 6 тар. разр. | 1,2 |
| Водитель погрузчика | 8344-001 | Амкодор 211 | 4 тар. разр. | 1,2 |
| Водитель погрузчика | 8344-001 | Амкодор 320 | 84 л.с. 5 тар. разр. | 1,2 |
| Водитель погрузчика | 8344-001 | Амкодор 352С | 6 тар. разр. | 1,2 |
| Машинист дорожной фрезы | 8342-011 | Амкодор 8047А  (Беларус 82.1) | 6 тар.разр. | 1,2 |
| Автотранспортный участок ЖЭУ № 10 п.Болбасово | | | | |
| Машинист автовышки и автогидроподъемника | 8343-007 | ЗИЛ494560 АГП-22.02 | 22 м | 1,2 |
| Машинист бульдозера | 8342-007 | Дз-42 | 100 л.с. | 1,2 |
| Машинист экскаватора | 8342-042 | 702Е | 0,15-0,4 м3 | 1,2 |
| Машинист экскаватора | 8342-042 | ЭО-2626 | 5 тар. разр | 1,2 |
| Тракторист | 8341-009 | МТЗ-82 | 80 л.с. | 1,2 |
| Водитель погрузчика | 8344-001 | Амкодор 211 | 4 тар. разр. | 1,2 |

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

Приложение 13

Кратные размеры тарифной ставки первого разряда в зависимости от типа транспортного средства и его параметров, применяемые в

КУП «Оршакомхоз» для расчета тарифных ставок водителей автомобилей

1. Водители автомобилей грузовых

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Грузоподъемность автомобиля в тоннах | Бортовые автомобили и автомобили фургоны общего назначения | Специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, рефрижераторы, контейнеровозы, пожарные, технической помощи, снегоочистительные, подметально-моечные, подметально-уборочные и др., седельные тягачи с прицепами и полуприцепами | Автомобили ассенизационные, по перевозке цемента, ядохимикатов, трупов, безводного аммиака, аммиачной воды, мусоровозы и др. |
| До 0,5 | - | 2,08 | 2,12 |
| От 0,5 до 1,5 | 2,08 | 2,12 | 2,22 |
| От 1,5 до 3,0 | 2,12 | 2,22 | 2,29 |
| От 3,0 до 5,0 | 2,22 | 2,29 | 2,36 |
| От 5,0 до 7,0 | 2,29 | 2,36 | 2,40 |
| От 7,0 до 10,0 | 2,36 | 2,40 | 2,48 |
| От 10,0 до 20,0 | 2,40 | 2,48 | 2,59 |
| От 20,0 до 40,0 | 2,48 | 2,59 | 2,68 |
| От 40,0 до 60,0 | 2,59 | 2,68 |  |
| 60 и более |  | 2,81 |  |

1. Водители автомобилей легковых (в том числе специальных)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Класс автомобиля | Рабочий объем двигателя в литрах | Общие | При работе на автомобилях-такси в г. Минске; специальных автомобилях организаций здравоохранения (кроме автомобилей скорой медицинской помощи); автомобилях, обслуживающих одиноких и нетрудоспособных граждан |
| Особо малый и малый | До 1,8 | 2,08 | 2,22 |
| Средний | От 1,8 до 3,5 | 2,12 | 2,29 |
| Большой | 3,5 и более | 2,22 | 2,36 |

1. Водители автобусов (в том числе специальных)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Класс автобуса | Габаритная длина автобуса в метрах | Общие | При работе на городских и экскурсионных маршрутах в г. Минске, при оказании медицинской помощи населению, осуществлении санитарно- эпидемиологических мероприятий (кроме скорой медицинской помощи) |
| Особо малый | До 5 | 2,33 | 2,48 |
| Малый | а) от 5 до 6,5 | 2,44 | 2,53 |
| б) от 6,5 до 7,5 | 2,53 | 2,63 |
| Средний | От 7,5 до 9,5 | 2,63 | 2,72 |
| Большой | а) от 9,5 до 11 | 2,72 | 2,85 |
| б) от 11 до 12 | 2,85 | 2,96 |
| в) от 12 до 15 | 2,96 | 3,11 |
| г) от 15 до 18 | 3,11 | 3,24 |
| д) 18 и более | 3,24 | 3,35 |

Примечание. Нанимателем могут устанавливаться кратные размеры тарифной ставки первого разряда водителей автомобилей с уменьшением их до 20 процентов, если автомобильные перевозки не являются основным видом деятельности.

Заместитель генерального

директора по экономике О.А.Ясько

Приложение 14

Тарифная сетка работников КУП "Оршакомхоз"

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифные разряды | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| Тарифные коэффициенты | | 1,0 | 1,16 | 1,35 | 1,57 | 1,73 | 1,9 | 2,03 | 2,17 | 2,32 | 2,48 | 2,65 | 2,84 | 3,04 | 3,25 | 3,48 | 3,72 | 3,98 | 4,26 | 4,56 | 4,88 | 5,22 | 5,59 | 5,98 | 6,4 | 6,85 | 7,33 | 7,84 |
| Номер строки | Категории и должности  работников |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Рабочие |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Другие служащие |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Специалисты среднего уровня квалификации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Специалисты высшего уровня квалификации** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Специалисты |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.1 | Ведущие специалисты |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2 | Главные специалисты  (в структурном подразделении) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Тарифные разряды | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| Тарифные коэффициенты | | 1,0 | 1,16 | 1,35 | 1,57 | 1,73 | 1,9 | 2,03 | 2,17 | 2,32 | 2,48 | 2,65 | 2,84 | 3,04 | 3,25 | 3,48 | 3,72 | 3,98 | 4,26 | 4,56 | 4,88 | 5,22 | 5,59 | 5,98 | 6,4 | 6,85 | 7,33 | 7,84 |
| Уровень управления | Должности работников |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Руководители структурных подразделений** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6 | Начальник бюро, сектора, группы, участка, службы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.7 | Начальник отдела |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.8 | Начальник управления |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.9 | Главный специалист (руководитель структурного подразделения) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Руководители производственных структурных подразделений** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.10 | Мастер |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.11 | Старший мастер |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.12 | Начальник участка, смены |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.13 | Начальник цеха |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.14 | Начальник производства |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Заместитель генерального директора по экономике О.А.Ясько