

**КОММУНАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ
ПРЕДПРИЯТИЕ
«ОРШАКОМХОЗ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025–2028 годы

г. Орша

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками КУП «ОРШАКОМХОЗ», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – профсоюзный комитет), представляющий интересы членов профсоюза, в лице председателя профсоюзного комитета **Горбацкой Анастасии Николаевны**, КУП «Оршакомхоз» (далее – Наниматель) в лице руководителя – **Чумяного Валентина Георгиевича**, генерального директора.

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

3. Профсоюзный комитет, согласно Уставу, 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 профсоюзный комитет 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 24 февраля 2025 (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 на конференции, 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, устанавливающие дополнительные гарантии работникам (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условиях по ограниченной материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором КУП «Оршакомхоз».

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 профсоюзной организации 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 для ведения коллективных переговоров на равноправной основе из уполномоченных представителей по заключению, изменению или дополнению коллективного договора. Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами

коллективных трудовых отношений;

10.3 в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом;

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 Предприятия. 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:

13.1 направляет в Областную организацию профсоюза проект коллективного договора (изменения в коллективный договор) для проведения экспертизы;

13.2 обеспечивает регистрацию подписанного коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Предприятия в течение 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 действующими положениями;

15.6 по мере необходимости 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 профсоюзный комитет:

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. Профсоюзный комитет 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. Решать по согласованию с профсоюзным комитетом вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы 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 (премировании) 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 и рождественскими подарками работников КУП «Оршакомхоз»;
- 17) Положение о единовременных выплатах в связи с профессиональным праздником Днем работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства;
- 18) Положение о единовременной выплате (премировании) работников КУП «Оршакомхоз» в связи с проведенной вакцинацией от коронавирусной инфекции COVID-19.
- 19) Показатели премирования рабочих КУП «Оршакомхоз» (Приложение 1).
- 20) Дополнительные условия повышения (снижения) премии рабочих КУП «Оршакомхоз» (Приложение 1.1).
- 21) Показатели премирования руководителей, специалистов и служащих КУП «Оршакомхоз» (Приложение 2).
- 22) Дополнительные условия повышения (снижения) премий руководителям, специалистам и другим служащим КУП «Оршакомхоз» (Приложение 2.1).
- 23) 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);
- 24) 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);
- 25) 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);
- 26) Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение 6);
- 27) 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).

28) 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);

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

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

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

32) 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 12).

33) Тарифная сетка работников КУП "Оршакомхоз" (Приложение 13);

34) Перечень должностей (профессий) работников КУП «Оршакомхоз» с ненормированным рабочим днем» (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 13. 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 первому заместителю генерального директора-главному инженеру – в соответствии с «Тарифной сеткой работников КУП «Оршакомхоз»;

тарифные разряды заместителям генерального директора в соответствии с «Тарифной сеткой работников КУП «Оршакомхоз»;

главному бухгалтеру – на 1 - 2 разряда ниже тарифного разряда первого заместителя генерального директора-главного инженера;

тарифные разряды начальникам производства, цеха, управления – в соответствии с «Тарифной сеткой работников КУП «Оршакомхоз», но не выше тарифного разряда заместителей генерального директора;

тарифные разряды заместителю 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 в соответствии с «Тарифной сеткой работников КУП «Оршакомхоз».

тарифный разряд руководителю отдела, управления, бюро, сектора, группы, участка, службы – в зависимости от списочной численности работников отдела (управления, бюро, сектора, группы, участка, службы) (согласно Приложению 10) либо в соответствии с «Тарифной сеткой работников КУП «Оршакомхоз»;

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 генерального директора Предприятия 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 найма, 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 с учётом повышения определяется путем суммирования:

1) 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.

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

3) 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 (приказом генерального директора), 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 работников с учетом повышения за фактически отработанное времени за месяц каждым работником.

23.5 Часовые тарифные ставки работников с учетом повышения 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.

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 или 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 данных категорий работников установленная надбавка за характер выполняемых работ и трудовых функций учитывается при расчете их месячных тарифных ставок (окладов) с учетом повышения.

26. Установить дополнительно повышение тарифных ставок в размере 15 % за работу с дезинфицирующими средствами уборщикам помещений при расчете тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ).

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

27.1 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.

27.2 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. Работникам Предприятия наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной (трудовой) 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 (трудовой) 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 (трудовой) 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 (трудовой) 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 приказом нанимателя по соглашению с работником в размере до 100% включительно тарифной ставки (оклада) с повышениями отсутствующего работника (вакантной должности).

29. В бригадах направлять на доплату до 100 % фонда высвобождаемых работников в бригаде. 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. Размер приработка (процент фонда высвобождаемых работников)

устанавливается приказом нанимателя ежемесячно (по мере необходимости).

29.1 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».

30. 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).

31. 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».

32. Установить рабочим с повременно-премиальной и сдельно-премиальной оплатой труда ЖЭУ, Электроучастка, Участка осветительных сетей, Аварийно-восстановительной службы, Автотранспортного участка (машинистам экскаваторов, машинистам крана автомобильного, машинистам автовышки и автогидроподъемника, машинистам дорожной фрезы, трактористам, водителям автопогрузчиков (погрузчиков), ремонтным рабочим), участка КИПиА, Электротехнической лаборатории, ремонтно-строительного цеха, участка по текущему ремонту жилищного фонда 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., начиная с 3-го разряда:

3 разряда – до 18% (включительно);

4 разряда – до 22% (включительно);

5 разряда – до 26 % (включительно);

6 разряда – до 30% (включительно);

7 разряда – до 32% (включительно).

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

33. 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».

34. Может производить премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов в соответствии с законодательством и с учётом финансового состояния Предприятия;

35. 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 (в связи с празднованием Нового года; ко Дню автомобилиста и дорожника, к другим профессиональным праздникам, признанным в РБ).

Право на выплату иных видов единовременных премий, не противоречащих законодательству, имеют работники, являющиеся членами профсоюзной организации и проработавшие на Предприятии (на момент возникновения причины выплаты) не менее 6-ти месяцев, а также работники, проработавшие на Предприятии менее 6-ти месяцев, принятые в порядке перевода. Размер иных видов единовременных премий каждому конкретному работнику может устанавливаться генеральным директором в размерах: в твердом денежном выражении или пропорционально месячному тарифному окладу (тарифной ставки) работника с учетом повышений, или пропорционально базовой величине РБ.

Размер иных видов единовременных премий, не противоречащих законодательству (в связи с празднованием Нового года, и др.) генеральному директору согласовывается с Нанимателем.

35.1 В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26.10.2020 № 381 «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 необеспечения 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 Предприятия 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.

36. Не начислять и не выплачивать все виды премий и вознаграждений за исполнение трудовых обязанностей:

генеральному директору Предприятия – в соответствии с условиями контракта;

37. 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 12.

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

39. 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.

40. Устанавливать доплату к месячной тарифной ставке с учетом повышений водителям автомобилей, трактористам, машинистам автовышек и автогидроподъемников, машинистам экскаваторов, машинистам крана автомобильного, машинистам дорожной фрезы, водителям автопогрузчиков (погрузчиков), водителям автобусов за работу на амортизированном подвижном составе в соответствии с Положением о применении повышающих коэффициентов к тарифным ставкам водителей за работу на амортизированном подвижном составе.

41. Водителям (трактористам, машинистам) рабочие дни на ремонте и техническом обслуживании оплачивать по их тарифной ставке со всеми повышениями.

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

42. При необходимости водители автомобилей (трактористы, машинисты) могут быть временно переведены на работу по профессии «слесарь по ремонту автомобилей» соответствующего для выполнения работ разряда при наличии подтверждающих документов в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

43. 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.

44. При закреплении (работе) за водителем нескольких марок (типов) автомобилей оплата его труда, а также выплата надбавки за профессиональное мастерство, производится за фактически отработанное время за работу на соответствующем автомобиле на основании путевых листов.

44.1 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.

45. 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.

46. Установить доплаты бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы за руководство бригадой с численностью рабочих от 5 до 10 человек в размере 15%, от 10 до 20 человек – 20%, от 20 до 25 человек – 25%, свыше 25 человек – 30% месячной тарифной ставки (оклада) с учетом повышений за фактически отработанное время. Бригада создается при численности не менее 5 человек.

47. 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).

48. 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).

49. В зависимости от финансового состояния производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией в порядке, установленном законодательством РБ. В случае задержки выплаты заработной платы 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.

50. 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.

51. Производить доплату наставникам, занятым обучением и подготовкой

молодых рабочих, в размере 100% тарифной ставки первого разряда, установленной на Предприятии согласно Положению о наставничестве.

52. 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.).

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

54. 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 (приказ по предприятию с ознакомлением работников либо письменные уведомления).

54.1 Ошибочно установленные нормы труда, выявленные в ходе их применения, пересматривать по согласованию с профсоюзным комитетом по мере их выявления.

55. Производить выплату заработной платы 10 числа и 25 числа ежемесячно. При совпадении сроков выплаты заработной платы с государственными праздниками, выходными и праздничными днями, установленными и объявленными в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими, выплата заработной платы производится накануне этих дней.

55.1 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.

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

56. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

57. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся 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 Предприятия производить в соответствии с законодательством Республики Беларусь, 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 (на момент возникновения причины выплаты) не менее 6-ти месяцев (если иной срок не указан в соответствующем Положении, подпункте), а также для работников, проработавших на Предприятии менее 6-ти месяцев, принятых 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, одновременно, всем работникам, отработавшим на Предприятии не менее 11 месяцев. Выплата материальной помощи на оздоровление производится один раз в год. Выплата материальной помощи на оздоровление генеральному директору производится на основании распоряжения Оршанского районного исполнительного комитета.

62.4 в связи с длительной болезнью, при наличии подтверждающих документов: от 21 до 27 дней – в размере до 3,0 базовых величин, 28 дней и более – до 5,0 базовых величин, учитывая финансовое состояние Предприятия. Работники Предприятия, находившиеся в момент наступления нетрудоспособности в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не имеют право на вышеуказанную выплату;

62.5 работникам, попавшим в сложную жизненную ситуацию (пожар, чрезвычайные ситуации и т.д.), а также в случае онкологического заболевания работника (ребенка работника в возрасте до 18 лет; супруга(и) работника) на основании документов, подтверждающих диагноз – до 5,0 базовых величин один раз в календарном году, учитывая финансовое состояние Предприятия;

62.6 в случае смерти работника Предприятия, семье умершего (одному члену его семьи, взявшему на себя организацию погребения) оказывать материальную помощь на погребение и ритуальные принадлежности в размере 5,0 базовых величин или приобретается гроб (стоимостью, не превышающей 5,0 базовых величин) и предоставляется автотранспорт, а также при необходимости от Предприятия приобретаются ритуальные принадлежности (венки, корзина);

62.7 в случае смерти бывшего работника Предприятия, не достигшего общеустановленного пенсионного возраста и неработающего в других организациях (предприятиях), родным оказывать материальную помощь в размере 3,0 базовых величин и предоставление автотранспорта, а также при необходимости от Предприятия приобретаются ритуальные принадлежности (венки, корзина).

62.8 вступившим в брак – 3,0 базовые величины.

62.9 при рождении (усыновлении) ребенка – 4,0 базовые величины.

62.10 в случае смерти близких родственников (супруга(и), детей, родителей) – 4,0 базовые величины.

62.11 ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – до 2,0 базовых величин, учитывая финансовое состояние Предприятия, работникам, не имеющим неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания в виде выговора на момент возникновения основания для выплаты, не находящимся в прогулах без уважительных причин и по которым Нанимателем принято решение об увольнении за виновные действия и проводится процедура уведомления профсоюзного комитета Предприятия о предстоящем увольнении на момент возникновения основания для выплаты.

62.12 ко Дню женщин – до 2,0 базовых величин, учитывая финансовое состояние Предприятия, работникам, не имеющим неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания в виде выговора на момент возникновения основания для выплаты, не находящимся в прогулах без уважительных причин и по которым Нанимателем принято решение об увольнении за виновные действия и проводится процедура уведомления профсоюзного комитета Предприятия о предстоящем увольнении на момент возникновения основания для выплаты;

62.13 участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий – 2,0 базовые величины.

62.14 поощрять работников Предприятия новогодними и рождественскими подарками согласно Положению о поощрении новогодними и рождественскими подарками работников КУП «Оршакомхоз»;

62.15 выделять работникам Предприятия для их хозяйственных нужд с 50% оплатой автотранспорт, но не более 16 часов в год на одного работника, учитывая финансовое состояние Предприятия;

62.16 на заготовку овощей на зимний период - до 3,0 базовых величин, учитывая финансовое состояние Предприятия, работникам, не имеющим неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания в виде выговора на момент издания приказа о выплате, не находящимся в прогулах без уважительных причин и по которым Нанимателем принято решение об увольнении за виновные действия и проводится процедура уведомления профсоюзного комитета Предприятия о предстоящем увольнении на момент издания приказа о выплате;

62.17 ко Дню матери – до 3,0 базовых величин, учитывая финансовое состояние Предприятия. Право на выплату имеют матери (опекуны, попечители), работающие 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 (обязанных лиц). Выплата производится работникам, не имеющим неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания в виде выговора на момент возникновения основания для выплаты, и не находящимся в прогулах без уважительных причин и по которым Нанимателем принято решение об увольнении за виновные действия и проводится процедура уведомления профсоюзного комитета Предприятия о предстоящем увольнении на момент возникновения основания для выплаты;

62.18 производить единовременную выплату (премирование) работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции COVID-19 согласно Положению о единовременной выплате (премировании) работников КУП «Оршакомхоз» в связи с проведенной вакцинацией от коронавирусной инфекции COVID-19;

62.19 выплачивать единовременное выходное пособие (если ранее в период работы на Предприятии оно не выплачивалось) работнику, у которого право на трудовую пенсию по возрасту, за работу с особыми условиями труда и (или) по инвалидности (инвалидность которых наступила по причинам, не связанным с состоянием алкогольного, наркотического или токсического опьянения), профессиональную пенсию возникло в период работы на Предприятии и ему в этот период в соответствии с законодательством назначена такая пенсия (за исключением работников, которым назначена пенсия в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 декабря 1992 г. №2050XII «О пенсионном обеспечении военнослужащих, лиц

начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований»), при его увольнении в размере 1,0 базовой величины при условии непрерывной работы на Предприятии не менее 15 лет (на момент возникновения основания для выплаты) и не допустившим за время работы на Предприятии нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины.

62.20 В случае необходимости на основании заявления допускается использование служебного автомобиля (без водителя) в личных целях генеральным директором, первым заместителем генерального директора-главным инженером, заместителями генерального директора. Оплата за использование служебного автомобиля в личных целях производится согласно путевому листу за фактически израсходованное количество ГСМ в соответствии с пробегом автомобиля. Стоимость определяется на основании плановой калькуляции на работу автомобиля с рентабельностью, установленной для физических лиц. В данном случае нормы пункта 62.15 не применяются. Работники должны являться членами профсоюзной организации и проработать на Предприятии (на момент оформления заявления) не менее 3-х месяцев (проработать на Предприятии менее 3-х месяцев, но принятые в порядке перевода);

62.21 Размер всех видов материальной помощи генеральному директору согласовывается с Нанимателем.

63. Для работников, имеющих на иждивении трех или более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам) выплачивать ежегодно материальную помощь в размере 2,0 базовых величин, учитывая финансовое состояние Предприятия.

64. Работникам Предприятия из числа малообеспеченных, многодетных и одиноких родителей, а также работникам, имеющим ребёнка-инвалида (детей-инвалидов), выплачивать единовременную материальную помощь к новому учебному году в размере 1,0 базовой величины на одного школьника, обучающегося в 1–11 классе.

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 1,0 базовой величины на одного школьника, учитывая финансовое состояние Предприятия.

66. По заявлению работника:

66.1 предоставлять родителям, ребенок (дети) которого идет (идут) в 1-4 класс, 9 класс, 11 класс 1 сентября либо другой день начала учебного года (проведение торжественных мероприятий, посвященных началу учебного года) социальный отпуск с сохранением среднего заработка при предоставлении подтверждающих документов;

66.2 предоставлять родителям, чьи дети заканчивают 9 класс и 11 класс, 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 оказывать материальную помощь размере 2,0 базовых величин.

68. По итогам года (совместно с выплатой заработной платы за март года, следующего за отчетным) работникам, которые в течение всего календарного года (с 1 января по 31 декабря включительно) не находились на листке нетрудоспособности, и не имеют неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания на момент выплаты, поощрить в размере до 2,0 базовых величин. Выплата производится работникам, работающим на Предприятии на дату издания приказа о выплате. Выплата не производится работникам, работающим по совместительству, и работникам, находящимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

69. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам-работницам:

69.1 матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, выплачивать пособие в размере 2,0 базовых величин в год учитывая финансовое состояние Предприятия;

69.2 матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, матери (мачехе), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также одиноким матерям и вдовам, не вступившим в новый брак, имеющим одного и более ребенка в возрасте до 16 лет, отпуск предоставлять в летнее или другое удобное время;

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

69.4 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 заработка за счёт средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

69.5 по письменному заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (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 заработка или по согласованию с Нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности Предприятия, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

69.6 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 выплатой среднего заработка.

70. 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).

71. 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»:

71.1 при награждении выплачивать единовременную премию в размере среднемесячного заработка;

71.2 предоставлять трудовые и социальные отпуска в удобное для них время;

71.3 предоставлять в первую очередь путевки для санитарно-курортного лечения;

71.4 по выходу на пенсию ежегодно к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства выдать материальную помощь в размере 2,0 базовых величин.

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

73. 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.

74. Выплачивать с учетом финансового состояния единовременное денежное вознаграждение работникам Предприятия, награжденным:

74.1 Почетной грамотой:

- Национального собрания Республики Беларусь – в размере до 10,0 базовых величин;
- Администрации Президента Республики Беларусь – в размере до 20,0 базовых величин;
- Совета Министров Республики Беларусь – в размере до 20,0 базовых величин;
- Министерства ЖКХ – в размере до 15,0 базовых величин;
- исполнительного комитета областного территориального уровня – в размере до 12,0 базовых величин;
- исполнительного комитета базового территориального уровня – в размере до 10,0 базовых величин;
- исполнительного комитета первичного территориального уровня – в размере до 5,0 базовых величин;

74.2 Благодарностью:

- Главы Администрации Президента Республики Беларусь – в размере до 10 базовых величин;
- Председателя Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь – в размере до 5 базовых величин;
- Премьер-министра Республики Беларусь – в размере до 10 базовых величин;
- Министра жилищно-коммунального хозяйства – в размере до 5 базовых величин;
- председателя исполнительного комитета областного территориального уровня – в размере до 5 базовых величин;
- председателя исполнительного комитета базового территориального уровня – в размере до 3 базовых величин;
- председателя исполнительного комитета первичного территориального уровня – в размере до 2 базовых величин.

74.3 Грамотой:

- исполнительного комитета областного территориального уровня – в размере до 7,0 базовых величин;

- исполнительного комитета базового территориального уровня – в размере до 5,0 базовых величин;

- исполнительного комитета первичного территориального уровня – в размере до 3,0 базовых величин.

74.4 при награждении Почетной грамотой КУП «Оршакомхоз» - 4,0 базовые величины.

75. Генеральному директору может быть выплачена:

75.1 материальная помощь на оздоровление в размере не более двух окладов один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска либо при предоставлении одной из его частей – в соответствии с условиями контракта;

75.2 материальная помощь и единовременные выплаты, предусмотренные в коллективном договоре либо ином локальном правовом акте Предприятия – в размерах в соответствии с условиями контракта и по согласованию с Нанимателем.

76. Производить добровольное страхование дополнительной пенсии работников за счёт средств самого работника с участием средств Предприятия в размерах и на условиях, установленных в договорах добровольного страхования и согласно действующему законодательству.

ГЛАВА 5 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны установили, что:

77. 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 один месяц для выработки согласованных решений.

78. 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.

79. Наниматель обязан предусмотреть в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со ст. 261² Трудового кодекса Республики Беларусь дополнительные меры стимулирования труда:

- дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью:

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

при стаже работы в системе МЖКХ от трёх до пяти лет – четыре

календарных дня;

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

- повышение тарифной ставки (тарифного оклада) до 50 процентов включительно, но не менее 30 процентов

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

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

82. 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, или ставшие инвалидами вследствие травмы на производстве в данной организации;

с беременными женщинами;

с родителями, имеющими ребёнка (детей) в возрасте до 5 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет).

83. При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику Предприятия выплачивается компенсация в размере трех среднемесячных заработков.

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

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

достижения общеустановленного пенсионного возраста, выхода на пенсию;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

перевода супруга (супруги) на работу (военную службу) в другой населённый пункт либо в случае, если супруга (супруг) зарегистрированы по месту жительства в другом населённом пункте и имеют место работы в этом населённом пункте;

направления 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;
в случае занятости работника менее 50% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;
при наличии иных уважительных причин (на усмотрение Нанимателя), а также в случаях, предусмотренных законодательством.

85. С добросовестным работником, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три и менее лет, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, Наниматель обязан, с согласия работника, продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения им общеустановленного пенсионного возраста.

86. Наниматель сохраняет трудовые отношения с работником (с его согласия), достигшим общеустановленного пенсионного возраста, 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.

87. По истечении срока действия контракта Наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда, кроме работников, к которым законодательством установлена обязательная контрактная форма найма на работу.

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

89. 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).

Срок действия контракта с беременной женщиной с её согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель обязан с согласия молодого специалиста (молодого рабочего) продлить с ним контракт на максимальный срок.

90. Наниматель обязан продлевать контракт до истечения максимального срока его действия или заключать контракт на новый срок не менее 5 лет с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

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

91. Расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого-восьмого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

91.1 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.

91.2 Расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя, за исключением оснований, предусмотренных абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 ТК РБ, производится с предварительного согласия профсоюзного комитета;

91.3 Прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя в продолжении трудовых отношений производится с предварительного согласия профсоюзного комитета, 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 родителем, опекуном, попечителем, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

92. при прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по инициативе Нанимателя в случае, если работник не имеет дисциплинарных взысканий, ему выплачивается компенсация в размере среднего месячного заработка;

93. Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, то Наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни.

94. Наниматель обязан не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта).

ГЛАВА 6 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

95. 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.

96. 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.

97. При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, предоставлять работникам с их письменного согласия отпуска с

частичным 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 средний заработок.

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

99. 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).

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

101. 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.

102. 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 на Предприятии 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 ребёнка-инвалида (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 Предприятия;

женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу,

направлены на альтернативную 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.

103. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению численности или штата работников, трудоустроиваться на Предприятие при возникновении вакансий по соответствующей должности служащего (профессии рабочего) в течение трех лет с даты увольнения.

104. 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.

105. Устанавливать при необходимости режим неполного рабочего времени, гибкого рабочего времени, дистанционной работы, надомный труд, и др. в отношении работника, воспитывающего ребенка (детей) до 14 лет. Предоставлять работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников 1 свободный день в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы, содействовать переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

ГЛАВА 7 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

106. 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:

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

106.2 оказывать единовременную материальную помощь работникам, призванным на военную службу, направленным на альтернативную службу и возвратившимся после её окончания на прежнее место работы в течение трёх месяцев, помимо установленной законодательством, в размере 20 базовых величин, учитывая финансовое состояние Предприятия;

106.3 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.

106.4 производить единовременную выплату лицам, продолжившим работать на Предприятии после отработки обязательного срока работы и продлившим контракт на срок до истечения максимального срока действия контракта в размере 3,0 базовых величин, учитывая финансовое состояние Предприятия.

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

106.6 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 на Предприятии;

106.7 выделять в первую очередь жильё молодым специалистам (молодым рабочим), прибывшим на Предприятие по распределению или без распределения со справкой о самостоятельном трудоустройстве, а также

приглашённым, и выплачивать при трудоустройстве на Предприятие единовременную материальную помощь в размере 15,0 базовых величин.

106.8 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;

106.9 включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, которые предоставляются работникам на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30), при условии, что работник самостоятельно и успешно обучается в учреждениях, обеспечивающих получение высшего или среднего специального образования в вечерней или заочной формах обучения и получает первое высшее или среднее специальное образование;

106.10 повышать тарифные ставки (тарифные оклады) на 50 процентов молодым специалистам (молодым рабочим), отработавшим на Предприятии по распределению и продлившим трудовые отношения на максимальный срок, в течение срока продлённого контракта. Установленная надбавка молодым специалистам (молодым рабочим) учитывается при расчете их месячных тарифных ставок (окладов) с учетом повышения;

106.11 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.

106.12 молодым специалистам (молодым рабочим), включенным в перечень должностей служащих (профессий рабочих), наиболее востребованных для Предприятия, утвержденный распоряжением председателя районного исполнительного комитета, и не допустившим за время работы на Предприятии нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, давшим согласие на продление срока действия или заключении нового контракта, выплачивать единовременное денежное вознаграждение в размере 5,0 базовых величин за каждый год, но не более, чем в пределах максимального срока продления (заключения нового) контракта. Единовременное денежное вознаграждение выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении Предприятия после исчисления налогов.

106.12.1 при досрочном расторжении контракта такое единовременное денежное вознаграждение подлежит возврату работником Нанимателю пропорционально неотработанному времени во всех случаях увольнения, кроме

изложенных в пункте 106.12.2.

106.12.2 единовременное денежное вознаграждение при досрочном увольнении не подлежит возврату работниками по следующим основаниям:

- по требованию работника за нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (пункт 3 части второй статьи 35 ТК, статья 41 ТК);

- в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (пункт 5 части второй статьи 35 ТК РБ);

- в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК);

- в связи с несоответствием занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 ТК);

- в связи с неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42 ТК);

- в связи с призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу (пункт 1 статьи 44 ТК);

- в связи со смертью работника (пункт 6 ст.44 ТК).

ГЛАВА 8

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

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

107.1 участникам, ветеранам и инвалидам ВОВ и приравненных к ним лицам, несовершеннолетним узникам, работающих и ранее работавших на Предприятии, в День Победы выплачивать материальную помощь в размере 1,5 базовой величины;

107.2 неработающим пенсионерам (к неработающим пенсионерам относятся неработающие граждане: лица, достигшие общеустановленного пенсионного возраста или иного возраста, необходимого для назначения пенсии по возрасту, ветераны войны и труда, инвалиды), зарегистрированные на территории Республики Беларусь, последним местом работы которых перед назначением трудовой (профессиональной) пенсии, пенсии по инвалидности являлось Предприятие, отработавшим на Предприятии 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);

107.3 в случае смерти работника Предприятия, уволенного после достижения общеустановленного пенсионного возраста или по состоянию здоровья (в связи с установлением инвалидности) и не работающего в других организациях (предприятиях), родным оказывать материальную помощь до 5,0 базовых величин и предоставление автотранспорта;

107.4 выплачивать единовременную материальную помощь ко Дню инвалидов инвалидам и работникам, воспитывающим ребёнка-инвалида (детей инвалидов), в размере 2,0 базовых величин по заявлению работника с предоставлением подтверждающих документов, учитывая финансовое состояние Предприятия.

108. 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.

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

110. С учетом финансового состояния Предприятия:

110.1 производить единовременную выплату председателю ветеранской организации в размере 2,0 базовых величин;

110.2 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.

111. Работникам Предприятия, включенным в перечень должностей служащих (профессий рабочих), наиболее востребованных для Предприятия, утвержденный распоряжением председателя районного исполнительного комитета, и не допустившим за время работы на Предприятии нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, при продлении или заключении нового контракта выплачивать единовременное денежное вознаграждение в размере 5 базовых величин за каждый год. При досрочном расторжении контракта такое единовременное денежное вознаграждение подлежит возврату работником Нанимателю пропорционально неотработанному времени во всех случаях увольнения, кроме изложенных в пункте 112.

112. Единовременное денежное вознаграждение, предусмотренное в пункте 111, при досрочном увольнении не подлежит возврату работниками по следующим основаниям:

по требованию работника за нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (пункт 3 части второй статьи 35 ТК, статья 41 ТК);

в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (пункт 5 части второй статьи 35 ТК РБ);

в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК);

в связи с несоответствием занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 ТК);

в связи с неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд

вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42 ТК);

в связи со смертью работника (пункт 6 ст.44 ТК).

113. Единовременное денежное вознаграждение, предусмотренное в пункте 111, выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении Предприятия после исчисления налогов.

114. Наниматель не допускает снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста.

ГЛАВА 9 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

115. 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.

116. Наниматель обязуется:

116.1 установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю 40 часов;

116.2 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.

117. 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.

118. 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.

119. Предоставлять работникам по их заявлению один свободный от работы день в год с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского профилактического осмотра детей в возрасте до 14 лет (при предоставлении подтверждающих документов).

120. Предоставлять работникам по их письменному заявлению один свободный от работы день один раз в три года с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации.

120.1 Предоставлять работникам, достигшим возраста сорока лет, по их письменному заявлению один свободный от работы день один раз в год с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации.

120.2 Предоставлять работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение 5 лет до достижения такого возраста, по их письменному заявлению два свободных от работы дня один раз в год с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации.

120.3 День (дни) освобождения от работы согласовывается с Нанимателем.

120.4 Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

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

122. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную рабочую неделю.

123. Для всех структурных подразделений предприятия устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, в день - 8 часов:

начало работы – 8.00,

окончание работы – 17.00,

перерыв для отдыха и питания – 13.00 до 14.00.

124. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем устанавливается для:

- рабочих по комплексной уборке и содержанию домовладений ЖЭУ 1-5,8-10 (кроме рабочих по комплексной уборке сельских населенных

пунктов):

в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу:

начало работы - 6.00, окончание работы – 14.00,

перерыв для отдыха и питания с 10.00 до 11.00;

в субботу - с 6.00 до 11.00;

выходной день воскресенье;

- уборщиков территорий ЖЭУ-8, ЖЭУ-10:

в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу:

начало работы – 5.00, окончание работы – 13.00,

перерыв для отдыха и питания с 9.00 до 10.00;

в субботу - с 5.00 до 10.00;

выходной день – воскресенье.

125. Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом и применяется в соответствии с Положением по применению на предприятии суммированного учета рабочего времени для отдельных категорий работников.

Ежедневная продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статья 112-114 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.

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

126. Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, не обогреваемых помещениях в холодный период года, при температуре ниже 0°C предоставлять специальные перерывы для обогрева продолжительностью 10 минут через каждые 2 часа работы. При температуре воздуха ниже -20°C и выше +30...+34°C продолжительность и частота дополнительных перерывов для обогрева (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.

127. Наниматель обязуется:

127.1 предоставлять работникам следующие виды отпусков:

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

127.1.2 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:

- в связи с бракосочетанием, вступлением в брак детей, предоставляется единовременно по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в течение 5 дней до бракосочетания или 5 дней после бракосочетания;

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

- в связи с рождением ребенка в течение одного месяца от даты рождения, предоставляется единовременно по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов.

127.1.3 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 7 календарных дней (приложение 3);

127.1.4 дополнительный отпуск за счет собственных средств Нанимателя:

- дополнительный отпуск в соответствии со статьей 160 Трудового Кодекса РБ продолжительностью 3 календарных дня за характер выполняемых работ следующим профессиям ремонтно-строительного цеха:

- «слесарь-сантехник» участка химической и механической промывки водоподогревателей (теплообменников);

- «слесарь-сантехник», «слесарь-ремонтник» участка по текущему и капитальному ремонту жилищного фонда.

127.2 социальные отпуска, в том числе:

по беременности и родам;

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в связи с получением образования;

по уважительным причинам личного и семейного характера, в том числе в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 90 календарных дней;

127.3 При рождении ребёнка и воспитании его в семье по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему единовременно по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней в течение шести месяцев от даты рождения ребенка.

128. 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 не допускается.

129. 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.

130. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

131. Предоставлять супругам, работающим на одном Предприятии, по их заявлению, отпуска в одно время (при наличии права на трудовой отпуск).

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

133. Предоставлять работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, включенным в резерв кадров, отпуска с сохранением среднего заработка продолжительностью, предусмотренной статьёй 216 Трудового

кодекса Республики Беларусь, а также гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса Республики Беларусь при следующих условиях, включенных в трудовой договор (контракт):

в установленные сроки получить первое среднее специальное или высшее образование;

после получения образования отработать на Предприятии не менее четырёх лет;

в случае не отработки на Предприятии установленного срока по инициативе или вине Работника, а также при отчислении из учреждения образования, возместить средства на оплату отпусков в связи с получением образования.

134. Предоставлять работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления Нанимателя либо оснований, предусмотренных трудовым договором, а также при получении второго и последующего образования того же уровня в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования – отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

135. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1-4¹ статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые включаются в рабочий год, время отпусков без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе Нанимателя.

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

ГЛАВА 10 ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

137. Стороны установили, что на Предприятии:

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

137.2 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.

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

139. 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:

140. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма на Предприятии.

141. Заключение договора на медицинское обслуживание работников Предприятия, проведение профессионального осмотра.

142. 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.

143. Оказывать материальную помощь работникам на приобретение:

143.1 путевок на оздоровление или санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях, расположенных на территории Республики Беларусь, в размере 20% от стоимости приобретённой путёвки, но не более 10 базовых величин, с учетом финансового состояния Предприятия;

143.2 путевок для детей работников в детские оздоровительные и спортивные лагеря, расположенные на территории Республики Беларусь, в размере 50% от стоимости приобретённой путёвки, но не более 10 базовых величин, с учетом финансового состояния Предприятия.

ГЛАВА 12 ОХРАНА ТРУДА

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

145. Ответственность за состояние условий труда работников несет Наниматель.

146. Наниматель совместно с профсоюзным комитетом обязуется:

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

146.2 осуществлять производственный 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 внедрённой 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, направленных на снижение производственного травматизма;

146.3 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;

146.4 включать в состав комиссии для проверки знаний по вопросам охраны труда уполномоченных представителей Профсоюза.

147. Наниматель обязуется:

147.1 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

Предприятию;

147.2 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, 5);

147.3 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;

147.4 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);

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

147.6 работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях в холодный период года, при температуре ниже 0°C предоставлять специальные перерывы для обогрева продолжительностью 10 минут через каждые 2 часа работы. При температуре воздуха ниже -20°C и выше +30...+34°C продолжительность и частота дополнительных перерывов для обогрева (при низких температурах) и отдыха (при высоких температурах) определяются по согласованию с профсоюзным комитетом дополнительно.

Работникам, занятым выполнением на погрузочно-разгрузочных работах, а также 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;

147.7 предоставлять возможность не освобождённым от основной работы заместителю председателя первичной профсоюзной организации, председателю и членам комиссии 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;

147.8 оказывать содействие профсоюзному комитету в организации работы общественных инспекторов, комиссии по охране труда в осуществлении периодического контроля, проведении Дней охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля с участием уполномоченных представителей профсоюза за соблюдением работниками требований по охране труда в организациях и структурных подразделениях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утверждённой совместным постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 27.11.2020 № 17/3 и Президиума Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников местной промышленности;

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

147.9.1 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;

147.9.2 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;

147.9.3 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;

147.9.4 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;

147.9.5 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 учётом обстоятельств произошедшего;

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

147.10 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, несёт наниматель. В случае оплаты лицом, поступающим на работу, предварительного обязательного медицинского осмотра затраты на его проведение компенсируются нанимателем после приёма 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;

147.11 признать право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и

здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить Нанимателю либо уполномоченному лицу Нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

В предусмотренных выше случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан обеспечить направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего;

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

147.13 обеспечивать своевременное представление в вышестоящие органы управления, областную организацию Профсоюза:

сообщений о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом – не позднее рабочего дня, следующего за днём происшествия несчастного случая;

сообщений о несчастном случае с тяжёлым исходом – не позднее рабочего дня, следующего за днём получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

государственную статистическую отчетность по форме 1-Т (травматизм) о численности потерпевших при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний до 1 февраля в случае произошедших несчастных случаях на производстве;

147.14 обсуждать не менее двух раз в год на совместных заседаниях администрации и профсоюзного комитета 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;

147.15 оказывать содействие Профсоюзу Предприятия в работе общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда на Предприятии и структурных подразделениях;

147.16 оказывать содействие профсоюзному комитету в организации обучения (обучающие курсы, повышение квалификации и переподготовка) председателя комиссии предприятия по охране труда, председателя первичной профсоюзной организации, общественных инспекторов по охране труда.

148. Работники Предприятия обязуются:

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

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

148.3 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;

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

148.5 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;

148.6 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;

148.7 исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

149. Профсоюз обязуется:

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

149.2 участвовать в ежегодном областном смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

149.3 принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве (участие технических инспекторов труда областных комитетов профсоюза обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным, тяжёлым исходами и групповых несчастных случаев, председателей профкомов, цехкомов – в расследовании всех остальных несчастных случаев);

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

ГЛАВА 13
КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ,
ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ
И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

150. Стороны обязуются:

150.1 проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, семейного, детского отдыха, пропаганду здорового образа жизни среди работников Предприятия;

150.2 участвовать ежегодно в областном смотре-конкурсе художественной самодеятельности;

150.3 участвовать ежегодно в областном смотре-конкурсе на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в коллективах физкультуры Предприятия;

150.4 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;

150.5 принимать участие в ежегодном обучении, переподготовке и повышении квалификации штатных физкультурных работников.

151. Стороны установили, что Наниматель:

151.1 направляет работников для участия в областных, республиканских, межотраслевых, общегородских, районных спортивных и культурно-массовых мероприятиях с оплатой командировочных расходов, среднего заработка;

151.2 предоставляет работнику возможность для получения медицинской справки о состоянии здоровья для участия в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

151.3 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);

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;

151.4 премирует спортсменов и участников художественной самодеятельности, успешно выступающих в соревнованиях, занимающих призовые места в личном или командном зачёте, 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 – 2,5 базовой величины;

2 место – 2,3 базовой величины;

3 место – 2,0 базовой величины.

в спортивных межотраслевых и республиканских соревнованиях за:

1 место – 3,0 базовой величины;

2 место – 2,5 базовой величины;

3 место – 2,0 базовой величины.

Такие же выплаты распространяются и на участников художественной самодеятельности и участников соревнований, входящих в состав гражданских формирований гражданской обороны Предприятия;

151.5 оформляет подписку на периодические издания.

ГЛАВА 14

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

152. Наниматель обязуется:

152.1 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;

152.2 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;

152.3 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 Предприятия 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 %);

152.4 ежемесячно отчислять 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 цели не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

152.5 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;

152.6 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 оплачивать командировочные расходы в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором;

152.7 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.

152.8 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;

152.9 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 работником, избранным руководителем профсоюзного органа и не освобожденным от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

152.10 не допускать привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения существенных условий труда работника, избранного руководителем профсоюзного органа и не освобожденного от работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

152.11 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;

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

152.13 предоставлять возможность профсоюзному комитету Предприятия беспрепятственно посещать подразделения, где работают члены профсоюза;

152.14 предоставлять освобожденным (штатным) работникам профсоюзных комитетов равные права пользования всеми социальными гарантиями, поощрительными выплатами, стимулирующими выплатами (а

именно надбавка за стаж работы в отрасли, премирование по результатам работы по показателям для аппарата управления);

152.15 стимулирующие выплаты (надбавка за стаж работы в отрасли, премирование по результатам работы по показателям для аппарата управления) перечислять на расчетный счет первичной профсоюзной организации КУП «Оршакомхоз» с учетом сумм отчислений в ФСЗН и Белгосстрах, установленными Соглашением и коллективным договором для работников Предприятия;

152.16 устанавливать ежемесячную надбавку казначею первичной профсоюзной организации КУП «Оршакомхоз» за выполнение общественной нагрузки в размере 10% от месячного тарифного оклада работника с учетом повышения по основному месту работы за счет средств Предприятия;

152.17 предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности Предприятия, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну;

152.18 премировать освобожденных профсоюзных работников за счет средств Предприятия в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей, специалистов и служащих данного Предприятия.

152.19 установить общественным инспекторам по охране труда в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации ежемесячную доплату (по мере необходимости) в размере 20% тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), оклада (рассчитанного на основе тарифной сетки) по основному месту работы;

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

153. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, признают право профсоюзного комитета созывать собрания или конференции трудового коллектива по согласованию с Нанимателем.

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

154.1 мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

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

155. 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.

156. 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) на том же Предприятии в случаях:

после окончания сроков их полномочий;

при реорганизации первичной профсоюзной организации;

при ликвидации первичной профсоюзной организации.

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.

157. 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.

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

ГЛАВА 15 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

159. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 24 февраля 2025 г. и действует по 23 февраля 2028 г. до заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

160. 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.

161. Если в 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.

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

163. Наниматель:

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

берет на себя ответственность за 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.

164. 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.

165. 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.

166. Контроль над выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

167. 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.

168. 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).

169. Профсоюзный комитет обязуется:

содействовать эффективной работе Предприятия, присущими профсоюзам методами и средствами;

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

170. 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

171. 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.

172. Наниматель и профком обязуются:

172.1 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);

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

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

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

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАН

Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»

А.Н.Горбацкая

Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»

В.Г.Чумяный

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

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».

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

3. 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).

4. 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.

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

- после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности Предприятия с 1-го числа месяца, следующего за отчетным периодом;
- после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности Предприятия с 1-го числа месяца, следующего за месяцем подведения итогов;
- после сдачи в главное управление ЖКХ баланса за квартал (полугодие, 9 месяцев, год) с 1-го числа месяца, следующего за месяцем сдачи.

6. Повышение тарифной ставки первого разряда на Предприятии производится в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

7. 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.

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

9. 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.

10. 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).

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

12. 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 на Предприятии по состоянию на 31 декабря года, предшествующего отчетному.

13. 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 7 настоящего Положения.

14. 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.

15. 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
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда рабочих-сдельщиков КУП «Оршакомхоз»

1. В соответствии с организационно-техническими условиями, особенностями технологического процесса по текущему и капитальному ремонту жилищного фонда, благоустройству и содержанию улично-дорожной сети, наружного освещения населенных пунктов г.Орша и Оршанского района, 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 (кроме профессий распределитель работ, грузчик, уборщик помещений);
- 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 № 8, ЖЭУ № 10;
- участка текущего ремонта;
- электротехнической лаборатории;
- рабочим зеленого строительства, осуществляющим скашивание сорной растительности, валку, кронирование, омоложение деревьев и т.п.

3. Сдельная оплата труда осуществляется на основании:

- сборников Ресурсно-сметных норм, утвержденных в установленном порядке;
- межотраслевых, отраслевых, а также местных норм времени.

4. 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).

5. 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 таблице 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.

6. В связи с тем, что работники столярного цеха, а также некоторые рабочие РСЦ производят готовую продукцию, коллективная (бригадная) сдельная оплата труда этим работникам может осуществляться с применением сдельных расценок (плановых калькуляций) 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.5 настоящего Положения. Все повышения тарифной ставки и стимулирующие выплаты каждому работнику начисляются в соответствии с Коллективным договором на тарифную часть заработной платы.

7. Сдельно-премиальная оплата труда рабочим по комплексной уборке и содержанию домовладений и уборщикам территорий, рабочим зелёного строительства, выполняющим скашивание сорной растительности, валку, кронирование, омоложение деревьев и т.п., осуществляется с применением сдельных расценок за единицу производимых работ (плановых калькуляций), 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.

8. Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании.

9. Для рабочих со сдельно-премиальной оплатой труда (ремонтно – строительный цех, бригад текущего ремонта ЖЭУ-8, ЖЭУ-10, УТР, ЭТЛ, 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 сформировавшегося фонда сдельной заработной платы 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 по мере необходимости.

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

10. Денежные средства, остающиеся после начисления и выплаты отпускных из резерва на оплату отпусков рабочим, перечисленным в пункте 9 данного положения, направляются на производственные, материальные и социальные нужды Предприятия, приобретение основных средств, укрепление

материально-технической базы.

11. Рабочим, находящимся на сдельной оплате труда, не выработавшим месячную норму труда, согласно отработанным человеко-часам, производится доплата до минимальной заработной платы, установленной Правительством РБ, но не ниже часовой тарифной ставки работника с учетом повышений.

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании рабочих КУП «Оршакомхоз»

1. 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.

2. Размер премии на каждого работника Предприятия определяется в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы Предприятия и может увеличиваться или уменьшаться 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:

- поступлением в учебное заведение с отрывом от производства;
- увольнением (за исключением случаев, указанных в приказе Генерального директора);
- уходом в трудовой отпуск, отпуск по беременности и родам, социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- простоем по вине Нанимателя;
- неявкой на работу, разрешенной законом.

3. 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.

4. Учитывая финансовое состояние Предприятия (наличие убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг), чистого убытка за отчетный период с начала года (за месяц)), недостижение по итогам работы с начала года (за месяц) уровня доведенной планово-расчетной цены, по решению генерального директора Предприятия и по согласованию с профсоюзным комитетом премия может не выплачиваться полностью или частично (снижена) работникам всех структурных подразделений.

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

не выплачиваться.

6. 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.

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

8. Кроме основных показателей премирования могут устанавливаться дополнительные условия повышения (снижения) премии рабочим (Приложение 1.1).

9. 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 %.

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

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 2.

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 могут устанавливаться дополнительные, при выполнении (невыполнении) которых премия может быть увеличена (снижена) руководителям (их заместителям), специалистам и другим служащим (Приложение 2.1).

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 %.

9. Лишение премии производится согласно законодательству Республики Беларусь.

10. Учитывая финансовое состояние Предприятия (наличие убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг), чистого убытка за отчетный

период с начала года (за месяц)), недостижение по итогам работы за месяц (с начала года) уровня доведенной планово-расчетной цены, по решению генерального директора Предприятия и по согласованию с профсоюзным комитетом премия может не выплачиваться полностью или частично (снижена) работникам всех структурных подразделений.

11. 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.

12. 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

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты вознаграждения за общие результаты
по итогам работы за год работникам КУП «Оршакомхоз»

1. Общие положения

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.

2. 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.

3. Стаж работы

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

- работы на данном Предприятии. Стаж работы на данном Предприятии сохраняется при переводе работника в другую организацию, создаваемую (в том числе путем разделения, слияния, присоединения) на базе Предприятия, 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 на данное Предприятие;

- срочной военной службы, если работник призывался на военную службу из данного Предприятия и возвратился на работу в ее систему не позднее 3 месяцев после демобилизации;

- работы на выборных должностях, если работник избирался, работая на Предприятии 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 Предприятия;

- социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- заграничной командировки, если этому периоду предшествовала и за ним следовала работа на Предприятии.

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 на Предприятии;

- перерыва в связи с увольнением по сокращению штатов, по инвалидности

или уходом на пенсию по возрасту лиц, возвратившихся на работу на Предприятии, 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 истекшем году, не выплачивается.

4. 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).

5. 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	10
Два и более выговоров	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
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. 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.

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

3. 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.

4. 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.

5. 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 работе Совета принимает участие мастер. Совет бригады возглавляет бригадир.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Основные функции Совета производственной бригады:

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

10. Основные права Совета производственной бригады:

- участвует в решении вопросов комплектования бригады, планирования и организации ее работы, воспитания членов бригады;
- дает согласие администрации на назначение бригадира, вправе требовать от администрации освобождения его от обязанности бригадира, если он не оправдал доверия коллектива;
- принимает участие в аттестации и рационализации рабочих мест;
- предоставляет членов бригады к установлению надбавок за профмастерство и совмещение профессий;
- рекомендует администрации и профкому изменять разряд рабочего;

– рассматривает вопросы материального и морального поощрения членов бригады, очередности предоставления отпусков.

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

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

13. 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.

14. Обязанности бригадира:

- обеспечивать выполнение производственного плана;
- доводить производственные задания до работников бригады;
- обеспечивать соблюдение технологического процесса;
- проверять обеспеченность рабочих мест сырьем, материалами, инструментами, приспособлениями;
- принимать меры по предупреждению и ликвидации простоев, аварий, поломок оборудования;
- принимать активное участие во внедрении научной организации труда, совмещение профессий;
- добиваться повышения производительности труда и снижения себестоимости содержания жилья.

15. Бригадир имеет право:

- принимать участие в разработке текущих планов;
- требовать от администрации своевременного обеспечения всем необходимым для нормального хода производственного процесса;
- давать рабочим необходимые указания по производству работ. Требовать от них своевременного и качественного выполнения порученных работ;
- предъявлять претензии к другим бригадам непосредственно или через мастера;
- получать разъяснения администрации по трудовому законодательству, нормированию и оплате труда;
- подготавливать и вносить с учетом мнения мастера предложения по установлению размеров КТУ;
- вносить администрации предложения зачисления рабочих в бригаду или исключения рабочих из бригады;
- представлять интересы бригады на производственных совещаниях, общих собраниях;

– 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.

16. Оплата труда в бригаде:

16.1 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.

16.2 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 1,0.

Максимальный 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 0,3
2. Выполнение работ отсутствующих рабочих, совмещение профессий, функций, расширение зон обслуживания.	до 0,2
3. Самостоятельность в работе.	до 0,2
4. Трудовая активность и инициатива в работе.	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

16.3 Решение об окончательном размере КТУ каждому работнику бригады принимается большинством голосов Советом производственной бригады.

16.4 КТУ устанавливается на основании предоставленных протоколов заседаний советов бригад по установлению КТУ.

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты надбавок к заработной плате за стаж работы
в отрасли работников КУП «Оршакомхоз»

1. 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.

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

3. 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 20,0 процентов месячной тарифной ставки (оклада) с учетом повышения.

4. 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 3 лет	5,0
От 3 до 8 лет	10,0
От 8 до 15 лет	15,0
15 лет и свыше	20,0

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

- периоды работы на данном Предприятии;
- 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, отдельных работников организаций из другой системы (по решению вышестоящего органа), прежний период работы учитывается по новому месту работы;
- периоды работы в организациях Республики Беларусь, бывшего СССР, вошедших впоследствии в систему Министерства ЖКХ;
- время повышения квалификации либо переподготовки работника с отрывом от производства по направлению Нанимателя, если работник не позднее трех месяцев после окончания учебы был принят на работу к тому же Нанимателю;
- время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитированных в установленном порядке, если этому предшествовала работа на предприятиях, организациях системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства;
- время срочной военной службы, 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.

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

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

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

9. 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.

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

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

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 устанавливается отдельным высококвалифицированным рабочим с повременно-премиальной и сдельно-премиальной оплатой труда ЖЭУ, электроучастка, участка осветительных сетей, аварийно-восстановительной службы, автотранспортного участка (машинистам автовышки и автогидроподъемника, машинистам экскаватора, машинистам крана автомобильного, машинистам дорожной фрезы, трактористам, водителям автопогрузчиков, ремонтным рабочим), участка КИПиА, электротехнической лаборатории, ремонтно-строительного цеха, участка текущего ремонта, начиная с 3-го разряда, 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% (включительно)

4-го разряда до 22% (включительно)

5-го разряда до 26% (включительно)

6-го разряда до 30% (включительно)

7-го разряда до 34% (включительно)

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. Критерии оценки уровня профессионального мастерства:

- стаж работы по соответствующей профессии не менее 3-х месяцев непрерывной работы на Предприятии. Выплата производится начиная с 1 числа месяца.
- 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.

Решение об установлении надбавок принимается комиссией, по согласованию с профсоюзным комитетом. Состав комиссии с указанием фамилий работников утверждается ежегодно приказом по Предприятию.

Состав комиссии:

Председатель комиссии - первый заместитель генерального директора – главный инженер КУП «Оршакомхоз».

Члены комиссии:

- заместитель генерального директора;
- начальник отдела кадров;
- начальник производственно-эксплуатационного отдела;
- председатель профкома;
- юрисконсульт;
- экономист по труду.

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

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

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 Предприятия (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
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ

о присвоении классности водителям и выплата 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%, 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 присвоении 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: первый заместитель генерального директора – главный инженер КУП «Оршакомхоз».

Члены комиссии:

главный механик;

специалист службы охраны труда;

начальник отдела кадров;

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
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. При работе водителей автомобилей, трактористов, машинистов автовышек, машинистов экскаваторов, машинистов автокранов, машинистов автогидроподъемников, водителей автопогрузчиков (погрузчиков), водителей автобусов на амортизированном 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 1 до 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

2. 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.

3. 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.

4. Коэффициенты пересматриваются по мере необходимости на основании данных бухгалтерского учета и вводятся приказом генерального директора. Основанием для начисления доплаты за работу на амортизированном подвижном составе является расчет по каждому виду транспорта, подписанный главным механиком (начальником гаража), главным бухгалтером, ведущим бухгалтером по материалам, экономистом и утвержденный генеральным директором предприятия.

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве КУП «Оршакомхоз»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество – форма профессионального становления воспитания молодых работников (специалистов) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

наставник – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками (специалистами) по 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

3. Цели и задачи:

3.1. 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;

3.2. создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

3.3. вовлечение молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь Предприятия с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его на Предприятии;

3.4. адаптация молодого работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения на Предприятии;

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

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

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

3.8. создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

ГЛАВА 3 МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

5. 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.

6. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Предприятия. 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.

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

8. Руководитель кадрового подразделения:

совместно с руководителями структурных подразделений, профсоюзным комитетом готовит список наставников по Предприятию 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 Предприятия;

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

вносит предложения о поощрении наставников;

организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

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

10. 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.

11. Наставник:

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

в течение всего периода обучения обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого работника в соответствии с индивидуальным планом наставничества;

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

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

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

ГЛАВА 4 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

14. Требования к подбору наставника.

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

знает специфику деятельности Предприятия и ее традиции;

владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого работника;

имеет продолжительный стаж работы по специальности на Предприятии, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

15. 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.

16. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого работника с целями и задачами деятельности Предприятия, 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, экономии 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 о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого работника.

17. Ответственность наставника:

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

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

ГЛАВА 5

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО РАБОТНИКА

19. 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.

20. 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

21. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается доплата в размере 100% тарифной ставки 1 разряда, действующей на Предприятии.

22. Размер доплаты может понижаться приказом руководителя Предприятия 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

Е.Н.Кабачевская

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

УТВЕРЖДАЮ:
(руководитель кадрового подразделения)

« ___ » _____ 20 ___ г.

План организации и проведения наставничества
в _____
(наименование подразделения)

№ п/п	Мероприятия	Дата	Ответственный	(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.

УТВЕРЖДАЮ

 (руководитель структурного
 подразделения)
 " ____ " _____ 20 ____ год

Индивидуальный план наставничества

Ф.И.О. молодого работника _____

Профессия (должность) _____

Подразделение _____

Отчетный период _____

№п/п	Мероприятия ¹	Сроки исполнения	Оценка выполнения ² (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 по 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
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременном поощрении (премировании) руководителей,
специалистов, рабочих за выполнение особо важной (срочной) работы

1. Единовременное поощрение (премирование) за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться генеральным директором в твердом денежном выражении (пропорционально месячному тарифному окладу (тарифной ставки) работника с учетом повышений; пропорционально базовой величине РБ), работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для деятельности Предприятия, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

2. Единовременное поощрение (премирование) 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 выполнения этих работ.

4. Единовременное поощрение (премирование) за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается независимо от установления работнику иных видов надбавок.

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

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

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 и при достижении общеустановленного пенсионного возраста 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, проработавшим в КУП «Оршакомхоз» не менее пяти лет с момента последнего трудоустройства и не имеющим неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания на момент выплаты.

3. Вознаграждение к юбилейным датам согласно пункту 2 выплачивается в размере тарифной ставки (с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ), тарифного оклада (рассчитанного на основе тарифной сетки КУП «Оршакомхоз»).

4. Вознаграждение к юбилейным датам выплачивается работникам при достижении 20, 30 и 40-летнего возраста, проработавшим в КУП «Оршакомхоз» не менее пяти лет (за исключением юбилейной даты 20 лет) с момента последнего трудоустройства и не имеющим неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания на момент выплаты.

5. Вознаграждение к юбилейным датам согласно пункту 4 выплачивается в размере 1 базовой величины.

6. 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»), проработавшим в КУП «Оршакомхоз» не менее пяти лет с момента последнего трудоустройства и не имеющим неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания на момент выплаты.

7. Приказ о выплате вознаграждений издается на основании докладной записки (ходатайства) начальника (лица его замещающего) структурного

подразделения (участка, цеха) или цехового комитета, поданной (поданного) в месяце наступления оснований для выплат, но не позднее трех месяцев наступления юбилейной даты или общеустановленного пенсионного возраста. Выплата вознаграждений к юбилейным датам и при достижении общеустановленного пенсионного возраста производится с учетом финансового состояния Предприятия.

8. Размер вознаграждений генеральному директору согласовывается с Нанимателем.

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

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 непрерывного стажа работы в КУП «Оршакомхоз» в следующих размерах:

10 лет - в размере 2,0 базовых величин;

15 лет - в размере 3,0 базовых величин;

20 лет и выше (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет) - в размере 5,0 базовых величин.

3. Приказ о выплате вознаграждения издается на основании докладной записки (ходатайства) начальника (лица его замещающего) структурного подразделения (участка, цеха) или цехового комитета, поданной (поданного) в отдел кадров в месяце наступления оснований для выплат, но не позднее трех месяцев наступления продолжительного стажа работы, при условии отсутствия неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

4. Вознаграждение выплачивается с учетом финансового состояния Предприятия.

5. Размер единовременного вознаграждения генеральному директору согласовывается с Нанимателем.

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ

о поощрении новогодними и рождественскими 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 и рождественских 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.

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

5. Новогодние и рождественские подарки могут быть выданы в виде подарочных сертификатов, мясной продукции (консервы), колбасных изделий, других продуктов питания.

6. Выдача подарков работникам производится в декабре текущего года (январе следующего года).

7. 7. Количество (размер) новогоднего и рождественского подарка работникам (каждому конкретному работнику) может устанавливаться в размерах, соответствующих тяжести совершённого в течение календарного года дисциплинарного проступка (дисциплинарного взыскания) по усмотрению Нанимателя, учитывая финансовое состояние Предприятия. Право на новогодний (рождественский) подарок имеют работники, не находящиеся в прогулах без уважительных причин и по которым Нанимателем принято решение об увольнении за виновные действия, и проводится процедура уведомления профсоюзного комитета Предприятия о предстоящем увольнении на момент издания приказа о выплате.

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

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. 2. Право на получение премии имеют работники, проработавшие полный календарный год на день профессионального праздника, не находящиеся в прогулах без уважительных причин и по которым Нанимателем принято решение об увольнении за виновные действия, и проводится процедура уведомления профсоюзного комитета Предприятия о предстоящем увольнении на момент издания приказа о выплате. На усмотрение Нанимателя, 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 месячному тарифному окладу (тарифной ставки) работника с учетом повышений:

- от 1 до 3 лет – 0,2 тарифной ставки (оклада) с учетом повышений;
- от 3 до 5 лет – 0,4 тарифной ставки (оклада) с учетом повышений;
- от 5 до 7 лет – 0,5 тарифной ставки (оклада) с учетом повышений;
- от 7 до 10 лет – 0,7 тарифной ставки (оклада) с учетом повышений;
- 10 лет и выше – 0,9 тарифной ставки (оклада) с учетом повышений.

4. Нанимателем с учетом финансового состояния Предприятия размер премии может быть уменьшен.

5. Размер единовременной премии генеральному директору согласовывается с Нанимателем.

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КУП «Оршакомхоз»
_____ А.Н.Горбацкая

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КУП «Оршакомхоз»
_____ В.Г.Чумяный

ПОЛОЖЕНИЕ
о единовременной выплате (премировании) работников
КУП «Оршакомхоз» в связи с проведенной вакцинацией
от коронавирусной инфекции COVID-19

1. Настоящее Положение вводится в целях предотвращения заноса, возникновения и распространения коронавирусной инфекции COVID-19, уменьшения риска заражения работников Предприятия, недопущения снижения производительности труда.

2. Право на получение единовременной выплаты (премирование) имеют работники, являющиеся членами профсоюзной организации и предъявившие подтверждающие документы из медицинского учреждения о проведении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции.

3. Право на получение единовременной выплаты не имеют работники:

- работающие по совместительству;
- работники, совершившие в текущем году грубые нарушения трудовой дисциплины (прогулы, опоздание и самовольный уход, появление на работе в состоянии алкогольного (токсического, наркотического опьянения).

4. Размер единовременной выплаты (премирования) составляет две базовые величины, независимо от стажа работы на Предприятии.

5. Приказ на получение единовременной выплаты готовится на основании списков, подготовленных отделом кадров совместно с профсоюзным комитетом, по истечении отчетного периода.

6. Размер выплаты генеральному директору согласовывается с Нанимателем.

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

**ПОКАЗАТЕЛИ
премирования рабочих КУП «Оршакомхоз»**

Наименование профессии, должности	<u>Основные</u> показатели	%
Жилищно-эксплуатационные участки №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
Участок по текущему ремонту жилищного фонда		
Рабочие участка по текущему ремонту жилищного фонда	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
Жилищно-эксплуатационные участки №1-5, 8-10:		
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
Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений; уборщик помещений; уборщик территорий; рабочий зеленого строительства	1. Соблюдение правил и норм охраны труда.	15
	2. Бережное отношение к инвентарю.	15
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
	2. 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.	15
	2. Содержание автомобиля в исправном состоянии.	15
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
Уборщик помещений	1. Соблюдение правил и норм охраны труда.	15
	2. Бережное отношение к инвентарю.	15
Ремонтно-строительных цех:		
Рабочие текущего, капитального ремонта и столярного цеха	1. Выполнение месячной нормы труда согласно отработанным человеко-часам.	15
	2. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы.	15

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 обоснованных жалоб и замечаний на выполненные работы.	10
Грузчик	1. Отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима по вине работника	15
	2. Отсутствие жалоб и замечаний на выполненную работу.	15
Уборщик помещений	1. Соблюдение правил и норм охраны труда.	15
	2. Бережное отношение к инвентарю.	15
Рабочий зеленого строительства (скашивание)	1. Соблюдение правил и норм охраны труда.	15
	2. Бережное отношение к инвентарю.	15
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, электромонтер по обслуживанию и ремонту аппаратуры и устройств связи	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,	1. Выполнение соц. стандарта по освещению улиц.	15
	2. Обеспечение бесперебойной работы	15

стропальщик, распределитель работ	осветительных сетей.	
Уборщик помещений	1. Соблюдение правил и норм охраны труда.	15
	2. Бережное отношение к инвентарю.	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 безопасности и охраны объектов:		
Сторож	1. Обеспечение сохранности охраняемых объектов и материалов.	15
	2. Соблюдение правил сохранности грузов.	15
Аппарат управления		
Подсобный рабочий	1. Отсутствие жалоб и замечаний на выполненную работу.	15
	2. Своевременное выполнение указаний руководства.	15
Уборщик помещений	1. Соблюдение правил и норм охраны труда.	15
	2. Бережное отношение к инвентарю.	15

Примечание 1: При условии невыполнения доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц и выполнения этого показателя нарастающим итогом с начала года, премия выплачивается полностью.

Примечание 2: 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

Дополнительные условия повышения (снижения) премии
рабочих КУП «Оршакомхоз»

<u>1.Повышение премии</u>			
№	Показатель премирования	Размер дополнительной 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	0-30%	Водитель, тракторист, машинист
8	Содержание техники в исправном техническом состоянии	0-50%	
9	Отсутствие ДТП	0-40%	
10	Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам населению (за отчетный месяц)	30 % полученной выручки от выполнения дополнительных платных услуг по заказам населения, пропорционально отработанному времени	рабочие бригады по техническому обслуживанию жилфонда, задействованные на оказании платных услуг населению

11	Процент выполнения месячной нормы труда согласно отработанным человеко-часам:		Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (поддержание и восстановление санитарного и технического состояния придомовой территории); уборщик территорий; рабочий зеленого строительства (в ЖЭУ)
	100,1 – 120,0	5	
	120,1 – 140,0	10	
	140,1 – 160,0	15	
	свыше 160,1	20	

Снижение премии

№	Показатель депремирования	Размер снижения основной премии, в %	Категория работников
1	Низкая исполнительная дисциплина, низкая эффективность труда	до 100%	Все рабочие
2	Нарушение производственно-технологической, трудовой дисциплины, несоблюдение трудового распорядка		
3	Невыполнение заданий руководства		
4	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		
5	Невыполнение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям		
6	Брак в работе, низкое качество выполненных работ, услуг, наличие обоснованных жалоб		
7	Неудовлетворительное состояние рабочего места		
8	Нарушение правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности,		

	промышленной безопасности		
9	Нарушение требований по охране труда		
10	Утрата, хищение, порча собственности Предприятия		
11	Отклонение от установленного маршрута, приписки (искажения) в первичных документах	до 100%	Водитель, тракторист, машинист
12	Использование автотранспорта в личных целях		
13	Выезд на линию с неисправным спидометром		
14	Расхождение показаний спидометра с путевым листом		
15	Наличие убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) за отчетный период с начала года (за месяц); невыполнение показателя по снижению уровня затрат на производство и реализацию продукции (работ, услуг) в фактических ценах нарастающим итогом с начала года к уровню аналогичного периода прошлого года; рост себестоимости по техническому обслуживанию жилищного фонда по сравнению с аналогичным периодом прошлого года за отчетный период нарастающим итогом с начала года.	до 100%	Все рабочие; либо отдельные структурные подразделения <u>по направлениям (видам) деятельности</u>

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

ПОКАЗАТЕЛИ
премирования руководителей, специалистов и служащих
КУП «Оршакомхоз»

Наименование должностей	Основные показатели	%
Жилищно-эксплуатационные участки №8, №10		
Начальник, зам. начальника, главный инженер	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.	5
	3. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелям учета рабочего времени за отчетный месяц по уличной уборке и уборке парков.	5
	4. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелям учета рабочего времени за отчетный месяц по текущему ремонту жилфонда.	5
	5. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.	5
	6. Отсутствие текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 (одновременно с соблюдением сроков выполнения заявок, отнесенных в план текущего ремонта) в целом по ЖЭУ.	5
Жилищно-эксплуатационные участки №1-5, №9		
Начальник, зам. начальника, главный инженер	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. Выполнение доведенного задания по	5

	заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.	
	4. Отсутствие текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 (одновременно с соблюдением сроков выполнения заявок, отнесенных в план текущего ремонта) в целом по ЖЭУ.	10
Жилищно-эксплуатационные участки №1-5, №8-10		
Мастер по техническому обслуживанию жилфонда	1. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам населению 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 текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 (одновременно с соблюдением сроков выполнения заявок, отнесенных в план текущего ремонта).	10
Зав.общезитием, диспетчер, специалист, инспектор по заявлениям	1. Отсутствие текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 (одновременно с соблюдением сроков выполнения заявок, отнесенных в план текущего ремонта).	10
	2. Отсутствие нарушений правил и норм охраны труда, пожарной безопасности.	10
	3. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.	10
Жилищно-эксплуатационные участки №8, №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 текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 (одновременно с соблюдением сроков выполнения заявок, отнесенных в план текущего ремонта).	10

	3. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.	5
	4. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц.	5
Жилищно-эксплуатационные участки №1-5, №8-10		
Мастер по комплексной уборке и содержанию домовладений, мастер по уличной уборке, мастер (ЖЭУ-10)	1. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.	10
	2. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по таблице учета рабочего времени за отчетный месяц на закрепленном участке.	10
	3. Отсутствие текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 (одновременно с соблюдением сроков выполнения заявок, отнесенных в план текущего ремонта).	10
Мастер	1. Выполнение доведенного задания по дополнительным платным услугам (текущий ремонт и техническое обслуживание) за отчетный месяц.	5
	2. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по таблицам 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 таблицам учета рабочего времени за отчетный месяц по текущему ремонту жилфонда	5
	4. Отсутствие текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 (одновременно с соблюдением сроков выполнения заявок, отнесенных в план текущего ремонта).	5
	5. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.	5
Участок по текущему ремонту жилищного фонда		

Начальник, мастер, старший мастер	1. Обеспечение объемами работ, согласно отработанным человеко-часам по табелю учета рабочего времени за отчетный месяц на закрепленном участке.	10
	2. Отсутствие текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 (одновременно с соблюдением сроков выполнения заявок, отнесенных в план текущего ремонта).	10
	3. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.	10
Аппарат управления, служба безопасности и охраны объектов:		
Руководители, специалисты и служащие: аппарат управления, служба безопасности и охраны объектов.	1. Рост производительности труда, исчисленный нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.	10
	2. Обеспечение прибыльной работы (наличие чистой прибыли) (исчисленной нарастающим итогом).	10
	3. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья в целом по Предприятию.	5
	4. Снижение уровня затрат на производство и реализацию продукции (работ, услуг)	5
Ремонтно-строительный цех:		
Начальник, зам. Начальника; инженер по малой механизации	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 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 платным услугам за отчетный период.	10
Автотранспортный участок:		
Главный механик, начальник гаража, механик, диспетчер, техник по учету	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. Выполнение доведенного задания по заготовке и сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и вторичного сырья.	10
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.	5
	3. Отсутствие текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 в целом по участку.	5
	4. 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. Снижение числа безучетных домов (установка приборов учета) по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.	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. Рост доходов по структурному подразделению нарастающим итогом по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.	10
Участок осветительных сетей:		
Начальник, инженер, старший мастер, мастер.	1. Выполнение социального стандарта по освещению улиц.	10
	2. Отсутствие текущих заявок с нарушенным сроком рассмотрения (просроченных) в службе 115 в целом по участку	5
	3. Выполнение задания по замене светильников уличного освещения на более энергоэффективные (светодиодные).	15
Аварийно-восстановительная служба:		
Начальник, мастер.	1. Соблюдение времени прибытия по заявкам не более 30 минут.	15
	2. Отсутствие жалоб на качество выполненных работ по устранению аварийных ситуаций.	15

Примечание 1: При условии невыполнения показателя доведенного задания по дополнительным платным услугам за отчетный месяц и выполнение нарастающим итогом с начала года премия выплачивается полностью.

Примечание 2: 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

Дополнительные условия повышения (снижения) премий
руководителям, специалистам и другим служащим КУП «Оршакомхоз»

<u>1.Повышение премии</u>			
№	Показатель премирования	Размер дополнитель ной премии, в %	Категория работников
1	Снижение уровня затрат на производство продукции, товаров (работ, услуг)	0-10 %	Руководители, главные специалисты, специалисты и служащие <u>по</u> <u>направлениям</u> <u>деятельности</u>
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 %	
9	Отсутствие производственного травматизма на рабочих местах	0-10 %	
10	Недопущение сокращения численности работающих (превышение приема над увольнением)	0-10%	
11	Своевременное и качественное выполнение работ по устранению жалоб	0-20%	
12	Срочное устранение неисправности, ликвидация аварий, выполнение срочных работ, проявление инициативы в решении производственных вопросов	0-15%	
13	Выполнение организационно - технических мероприятий по повышению качества работ, рентабельности работ, услуг	0-10%	
14	Разработка и успешная реализация новых направлений деятельности, расширение ассортимента выполняемых работ, оказываемых услуг	0-30%	

15	Экономия материалов, топливно-энергетических ресурсов, запасных частей, уменьшение потерь и т.д.	0-20%	
<u>2.Снижение премии</u>			
№	Показатель депремирования	Размер снижения основной премии, в %	Категория работников
1	Низкая исполнительная дисциплина, низкая эффективность труда	до 100%	Руководители, главные специалисты, специалисты и служащие <u>по направлениям (видам) деятельности</u>
2	Допущение ошибок в документации и отчетности, искажение и приписки в документах		
3	Несвоевременное предоставление отчетности, табелей учета, нарядов, актов на выполненные работы, материальных отчетов, нарушение порядка и сроков ведения внутреннего документооборота		
4	Неосуществление мер и должного контроля по соблюдению в возглавляемом участке производственной и исполнительской дисциплины		
5	Несвоевременное и неполное рассмотрение обращений граждан		
6	Нарушение производственно-технологической, трудовой дисциплины, несоблюдение трудового распорядка	до 100%	Руководители, главные специалисты, специалисты и служащие <u>по направлениям (видам) деятельности</u>
7	Невыполнение заданий руководства		
8	Прогоул 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		
9	Невыполнение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям		
10	Нарушение требований по охране труда		
11	Утрата, хищение, порча собственности Предприятия		
12	Использование автотранспорта в личных целях		
13	Наличие убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) за отчетный период с начала года (за месяц); невыполнение показателя по снижению уровня затрат на производство и реализацию продукции	до 100%	Руководители, главные специалисты, специалисты и служащие;

	<p>(работ, услуг) в фактических ценах нарастающим итогом с начала года к уровню аналогичного периода прошлого года; рост себестоимости по техническому обслуживанию жилищного фонда по сравнению с аналогичным периодом прошлого года за отчетный период нарастающим итогом с начала года.</p>		<p>либо отдельные структурные подразделения <u>по направлениям (видам) деятельности</u></p>
--	---	--	--

Заместитель генерального
директора по экономике

О.А.Ясько

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	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Приказ об утверждении результатов аттестации (дата, №)
1	2	4	5	6	7
1.	7121-002 – Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, РСЦ	3.1	4	17.06.2024 №296
2.	6113-004 – Рабочий зелёного строительства (бензопила)	ЖЭУ-8	3.2	7	17.06.2024 №296
3.	7523-023 – Станочник деревообрабатывающих станков	РСЦ	3.1	4	17.06.2024 №296
4.	7212-019 - Электрогазосварщик	ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, УТР, АВС, РСЦ, АТУ, участок КИПиА	3.2	7	17.06.2024 №296
5.	8332-001 – Водитель автомобиля (ГАЗ-53А, ГАЗ-5312)	АТУ	3.1	4	17.06.2024 №296
6.	8342-042 – Машинист экскаватора (Амкодор 732-02)	АТУ	3.1	4	17.06.2024 №296
7.	8341-009 – Тракторист (МТЗ-82, МТЗ 82.1, Беларус 892 ДОРС-82-МКУ, Беларус 82 МК)	АТУ	3.1	4	17.06.2024 №296
8.	8341-009 – Тракторист (Беларус МУ-320, Беларус-МУ-320 4М)	АТУ (в т. ч. ЖЭУ-3, ЖЭУ-9)	3.1	4	17.06.2024 №296
9.	7119-002 – Дорожный рабочий	РСЦ	3.2	7	11.12.2023 №603
10.	6113-004 – Рабочий зелёного строительства (бензопила)	РСЦ	3.2	7	11.12.2023 №603

11.	7119-002 – Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	ЖЭУ-10	3.1	4	19.05.2022 №322
12.	7223-086 – Токарь	ЖЭУ-10	3.1	4	19.05.2022 №322
13.	8341-009 – Тракторист (МТЗ 82.1)	ЖЭУ-10	3.1	4	19.05.2022 №322
14.	8341-009 – Тракторист (Беларус МУ-320 4М)	ЖЭУ-10	3.1	4	19.05.2022 №322
15.	7213-004 – Жестянщик	РСЦ	3.2	7	26.03.2021 № 185

Ведущий инженер по охране труда

А.А.Рылько

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, соответствующих классу	Приказ об утверждении результатов аттестации (дата, №)
1	2	4	5	6	7
1.	7121-002 – Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, РСЦ	3.1	0,10	17.06.2024 №296
2.	6113-004 – Рабочий зелёного строительства (бензопила)	ЖЭУ-8	3.2	0,14	17.06.2024 №296
3.	7523-023 – Станочник деревообрабатывающих станков	РСЦ	3.1	0,10	17.06.2024 №296
4.	7212-019 - Электрогазосварщик	ЖЭУ-1, ЖЭУ-2, ЖЭУ-3, ЖЭУ-4, ЖЭУ-5, ЖЭУ-8, ЖЭУ-9, УТР, АВС, РСЦ, АТУ, участок КИПиА	3.2	0,14	17.06.2024 №296
5.	8332-001 – Водитель автомобиля (ГАЗ-53А, ГАЗ-5312)	АТУ	3.1	0,10	17.06.2024 №296
6.	8342-042 – Машинист экскаватора (Амкодор 732-02)	АТУ	3.1	0,10	17.06.2024 №296
7.	8341-009 – Тракторист (МТЗ-82, МТЗ 82.1, Беларус 892 ДОРС-82-МКУ, Беларус 82 МК)	АТУ	3.1	0,10	17.06.2024 №296

8.	8341-009 – Тракторист (Беларус МУ-320, Беларус-МУ-320 4М)	АТУ (в т. ч. ЖЭУ-3, ЖЭУ-9)	3.1	0,10	17.06.2024 №296
9.	7119-002 – Дорожный рабочий	РСЦ	3.2	0,14	11.12.2023 №603
10.	6113-004 – Рабочий зелёного строительства (бензопила)	РСЦ	3.2	0,14	11.12.2023 №603
11.	7119-002 – Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	ЖЭУ-10	3.1	0,10	19.05.2022 №322
12.	7223-086 – Токарь	ЖЭУ-10	3.1	0,10	19.05.2022 №322
13.	8341-009 – Тракторист (МТЗ 82.1)	ЖЭУ-10	3.1	0,10	19.05.2022 №322
14.	8341-009 – Тракторист (Беларус МУ-320 4М)	ЖЭУ-10	3.1	0,10	19.05.2022 №322
15.	7213-004 – Жестящик	РСЦ	3.2	0,14	26.03.2021 № 185

Ведущий инженер по охране труда

А.А.Рылько

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	Наименование структурного подразделения	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКРБ	Номер списка, раздела, пункт, подпункт	Класс (степень) вредности или опасности условий труда	Количество работников	Приказ об утверждении результатов аттестации (дата, №)
1	2	3	5	7	8	
1	Аварийно-восстановительная служба	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	2	17.06.2024 №296
2	Автотранспортный участок	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	1	17.06.2024 №296
3	Жилищно-эксплуатационный участок-1	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	1	17.06.2024 №296
4	Жилищно-эксплуатационный участок-2	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	1	17.06.2024 №296
5	Жилищно-эксплуатационный участок-3	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	2	17.06.2024 №296
6	Жилищно-эксплуатационный участок-4	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	1	17.06.2024 №296
7	Жилищно-эксплуатационный участок-5	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	2	17.06.2024 №296
8	Жилищно-эксплуатационный участок-8	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	2	17.06.2024 №296
9	Жилищно-эксплуатационный участок-9	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	1	17.06.2024 №296
10	Ремонтно-строительный цех	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	7	17.06.2024 №296
11	Участок КИПиА	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	1	17.06.2024 №296
12	Участок по текущему ремонту жилищного фонда	7212-019 - Электрогазосварщик	Список № 2, Раздел 1	3.2	3	17.06.2024 №296

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выдаются
 средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№ п/п	Код профессии (должности) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия»	Профессия рабочего (должность служащего)	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам или конструктивным особенностям	Период использования	Основание для выдачи средств индивидуальной защиты			
1	2	3	4	5	6	7			
1.	8332-001	Водитель автомобиля грузового	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 2 ⁴ (Постановление от 08.12.2005 № 166)			
			Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве	МиНсНм	12 мес.				
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа				
			Головной убор		12 мес.				
			Жилет сигнальный	Со	Дежурный				
			<i>Зимой дополнительно:</i>						
			костюм хлопчатобумажный для защиты от пониженных температур	Тн	36 мес.				
сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве	Тн20НсНм	24 мес.							
2.	8332-001	Водитель автомобиля легкового	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте:</i>				п. 2 ⁴ (Постановление от 08.12.2005 № 166)		
			костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.				
			ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве	МиНсНм	12 мес.				
			перчатки трикотажные	Ми	До износа				
			<i>При участии в междугороднем и международном дорожном движении</i>						

			<i>дополнительно:</i>			
			жилет сигнальный	Со	Дежурный	
			<i>Зимой дополнительно:</i>			
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
3.	8344-001	Водитель погрузчика	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	<i>п. 204²</i> (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
			Головной убор		12 мес.	
			<i>Зимой дополнительно:</i>			
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.	
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа	
4.	9333-001	Грузчик	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	
			Полусапоги кожаные с защитным носком (сапоги кирзовые с защитным носком)	Мун200	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
			Головной убор		12 мес.	
			Сапоги резиновые	В	12 мес.	
			Респиратор	ЗНТ	До износа	
			<i>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
			плащ непромокаемый	Вн	Дежурный	
			<i>Зимой дополнительно:</i>			
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
			валяная обувь	Тн20	48 мес.	
			галoши на валяную обувь		24 мес.	
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа	
5.	2141-004	Диспетчер автомобильного транспорта	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	18 мес.	<i>п. 18⁴</i> (Постановление от 08.12.2005 № 166)

6.	7119-002	Дорожный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 120 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)			
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12 мес.				
			Сапоги резиновые	В	24 мес.				
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа				
			Головной убор		12 мес.				
			Плащ непромокаемый	Вн	36 мес.				
			Жилет сигнальный	Со	Дежурный				
			Каска защитная		24 мес.				
			<i>При работе с инструментом для вскрытия дорожного покрытия, обработки тротуарной плитки и бордюров дополнительно:</i>						
			рукавицы антивибрационные	Мв	До износа				
			щиток защитный лицевой	КС	До износа				
			наушники противозумные		До износа				
			<i>Зимой дополнительно:</i>						
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.				
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.				
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа				
			подшлемник зимний		24 мес.				
7.	7213-004	Жестянщик	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 211 ³ (Постановление от 26.11.2003 № 150)			
			Ботинки кожаные с защитным носком	Мун200	12 мес.				
			Головной убор		12 мес.				
			Рукавицы с резинотканевым наладонником (перчатки кожаные)	МиМп	До износа				
			Нарукавники брезентовые	ЗМп	6 мес.				
			Фартук брезентовый с нагрудником	ЗМп	6 мес.				
			Очки защитные	ЗП	До износа				
			Наушники противозумные		До износа				
			<i>Зимой дополнительно:</i>						
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.				

8.	1324-030	Заведующий складом	сапоги кирзовые утеплённые	Тн20	24 мес.	п. 187 ⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)
			Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12 мес.	
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	До износа	
			Головной убор		12 мес.	
			<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>			
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
			сапоги резиновые	В	24 мес.	
			<i>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i>			
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
			валяная обувь	Тн20	48 мес.	
			галоши на валяную обувь		24 мес.	
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа	
головной убор зимний		36 мес.				
9.	1219-009	Заведующий хозяйством	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12 мес.	п. 188 ⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
10.	7124-006	Изолировщик на термоизоляции	Костюм хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	К20	12 мес.	п. 55 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Головной убор		12 мес.	
			Сапоги резиновые	К20Щ20	12 мес.	
			Рукавицы брезентовые	Тп400Тр	До износа	
			Рукавицы кислотозащитные	ВнК50 Щ20	До износа	
			Очки защитные	ЗНГ	До износа	

			Респиратор		До износа		
			Каска защитная		24 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
			сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СЛТн30	24 мес.		
			подшлемник зимний		24 мес.		
11.2151-010	Инженер по контрольно-измерительным приборам и средствам автоматики		Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12 мес.	п. 91 ⁶ (Постановление от 15.11.2006 № 145)	
			Ботинки кожаные (сапоги кожаные)	Ми	12 мес.		
			Рукавицы хлопчатобумажные		До износа		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36 мес.		
12.2143-001	Инженер по охране окружающей среды		Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	18 мес.	п. 196 ⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)	
			Ботинки кожаные	Ми	24 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
13.2149-022	Инженер по охране труда/ ведущий инженер по охране труда		Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	18 мес.	п. 197 ⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)	
			Ботинки кожаные	Ми	24 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
14.2149-024	Инженер по пожарной безопасности		Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	18 мес.	п. 198 ⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)	
			Ботинки кожаные	Ми	24 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
15.2151-032	Инженер-электрик		Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 205 ⁵	

			(халат хлопчатобумажный)			(Постановление от 22.09.2006 № 110)
			<i>При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:</i>			
			ботинки кожаные	Ми	24 мес.	
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
16.	7112-001	Каменщик	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 18 ⁷ (Постановление от 14.04.2010 № 54)
			Ботинки кожаные с защитным подноском (сапоги кирзовые с защитным подноском)	МпМун200	12 мес.	
			Сапоги резиновые (сапоги ПВХ)	ВМун200	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные	Мп	До износа	
			Каска защитная		24 мес.	
			Очки защитные	ЗП	Дежурные	
			<i>В холодный период года дополнительно:</i>			
			костюм для защиты от пониженных температур и ветра	Тнв	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые с защитным подноском	ТнЗ0Мун200	24 мес.	
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа	
			подшлемник зимний		24 мес.	
17.	4321-002	Кладовщик	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12 мес.	п. 209 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	До износа	
			Головной убор		12 мес.	
			<i>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
			сапоги резиновые	В	24 мес.	
			<i>Зимой на наружных работах и при выполнении работ в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i>			
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей	Тн	36 мес.	

			прокладке				
			валяная обувь	Тн20	48 мес.		
			галоши на валяную обувь		24 мес.		
18.	7121-002	Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 29 ⁷ (Постановление от 14.04.2010 № 54)	
			Ботинки кожаные с защитным подноском на нескользящей подошве	Мун200См	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные (рукавицы брезентовые)	Мп	До износа		
			Наколенники брезентовые	МиМп	До износа		
			Каска защитная		24 мес.		
			Пояс предохранительный		Дежурный		
			<i>В холодный период года дополнительно:</i>				
			костюм для защиты от пониженных температур и ветра	Тнв	36 мес.		
			сапоги кирзовые утеплённые с защитным подноском на нескользящей подошве	Тн30Мун200См	24 мес.		
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа		
			подшлемник зимний		24 мес.		
19.	7131-001	Маляр	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 75 ⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)	
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
			Перчатки резиновые	Вн	До износа		
			Головной убор		12 мес.		
			Очки защитные	ЗН	До износа		
			Респиратор		До износа		
			<i>При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:</i>				
			каска защитная		Дежурная		
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i>				
		пояс предохранительный		Дежурный			
		<i>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i>					

			костюм хлопчатобумажный для защиты от пониженных температур	Тн	36 мес.		
			сапоги кирзовые утеплённые	Тн20	24 мес.		
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа		
			подшлемник зимний		До износа		
20.	1321-031	Мастер аварийной службы	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 234 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)	
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
			Головной убор		12 мес.		
			Очки защитные	ЗП	До износа		
			Каска защитная		24 мес.		
			<i>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</i>				
			плащ непромокаемый	Вн	Дежурный		
			сапоги резиновые	В	24 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.		
			подшлемник зимний		До износа		
21.	1323-011	Мастер/ старший мастер	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	18 мес.	п. 236 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)	
			Ботинки кожаные	Ми	18 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
			Головной убор		18 мес.		
			<i>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</i>				
			сапоги резиновые	В	24 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.		
22.	8343-007	Машинист автовышки и автогидроподъёмника	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 33 ⁷ (Постановление	
			Ботинки кожаные с защитным подноском	МпМун200	12 мес.		

			(сапоги кирзовые с защитным подноском)			от 14.04.2010 № 54)
			Рукавицы комбинированные	Мп	До износа	
			Каска защитная		24 мес.	
			<i>Зимой дополнительно:</i>			
			костюм для защиты от пониженных температур и ветра	Тнв	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые с защитным подноском	Тн30Мун200	24 мес.	
			подшлемник зимний		24 мес.	
23.8342-011	Машинист дорожной фрезы		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	12	п. 46 ⁷ (Постановление от 14.04.2010 № 54)
			Ботинки кожаные с защитным подноском (сапоги кирзовые с защитным подноском)	МиМун200	12	
			Рукавицы брезентовые	Ми	До износа	
			Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений		До износа	
			Очки защитные	ЗП	До износа	
			Каска защитная		24	
			Вкладыши противозвучные (беруши)		До износа	
			Респиратор		До износа	
			<i>В холодный период года дополнительно:</i>			
			костюм для защиты от пониженных температур и ветра	Тнв	36	
			подшлемник зимний		24	
			сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском на резиновой подошве	Тн30Мун200Сл	24	
24.8343-012	Машинист крана автомобильного		Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 94 ⁴ (Постановление от 08.12.2005 № 166)
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
			Головной убор		12 мес.	
			Каска защитная		24 мес.	
			<i>Зимой дополнительно:</i>			

			костюм хлопчатобумажный для защиты от пониженных температур	Тн	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.	
			подшлемник зимний		24 мес.	
25.	8342-042	Машинист экскаватора	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 213 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
			Головной убор		12 мес.	
			<i>Зимой дополнительно:</i>			
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.	
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа	
26.	2144-054	Механик	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	18 мес.	п. 25 ⁴ (Постановление от 08.12.2005 № 166)
			Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве	МиНсНм	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
			Головной убор		18 мес.	
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые на маслобензостойкой подошве	Тн20НсНм	24 мес.	
27.	7421-038	Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 118 ⁷ (Постановление от 14.04.2010 № 54)
			Ботинки кожаные с защитным подноском	Мп	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Мп	До износа	
			Головной убор		До износа	
			Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
			<i>В холодный период дополнительно:</i>			
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые с защитным подноском	Тн30Мун200	24 мес.	
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа	

28.7115-005	Плотник	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 131 ⁷ (Постановление от 14.04.2010 № 54)		
		Ботинки кожаные с защитным подноском	МпМун200	12 мес.			
		Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Мп	До износа			
		Каска защитная		24 мес.			
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>					
		пояс предохранительный		Дежурный			
		<i>В холодный период года дополнительно:</i>					
		костюм хлопчатобумажный для защиты от пониженных температур	Тн	36 мес.			
		сапоги кирзовые утеплённые с защитным подноском	Тн30Мун200	24 мес.			
		подшлемник зимний		24 мес.			
29.9313-001	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 203 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)		
		Ботинки кожаные	Ми	12 мес.			
		Сапоги резиновые	В	24 мес.			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа			
		Головной убор		12 мес.			
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>					
		куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.			
		сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.			
		рукавицы утеплённые	Тн	До износа			
30.6113-004	Рабочий зелёного строительства	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 155 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)		
		Ботинки кожаные (полуботинки кожаные, сапоги кирзовые)	Ми	12 мес.			
		Сапоги резиновые	В	24 мес.			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа			
		Головной убор		12 мес.			
		Жилет сигнальный	Со	6 мес.			
		<i>При посадке, обрезке крупных деревьев вручную из рабочей платформы мобильной подъёмной рабочей платформы дополнительно:</i>					

		каска защитная		24 мес.	
		пояс предохранительный ляточный		Дежурный	
		<i>При валке, обрезке, раскорчёвке деревьев и кустарников с применением механизированного инструмента дополнительно:</i>			
		комплексное средство защиты (каска защитная в комплекте со щитком защитным и наушниками противозвучными)	КСН	24 мес.	
		<i>При кошении газонных трав с применением триммеров дополнительно:</i>			
		щиток защитный лицевой	НС	До износа	
		наушники противозвучные		До износа	
		<i>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
		плащ непромокаемый	Вн	Дежурный	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
		валяная обувь	Тн20	48 мес.	
		галоши на валяную обувь		24 мес.	
31.9613-002	Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 104 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
		Ботинки кожаные (полуботинки кожаные)	Ми	12 мес.	
		Сапоги резиновые	В	24 мес.	
		Перчатки трикотажные (рукавицы комбинированные)	Ми	До износа	
		Головной убор		12 мес.	
		Жилет сигнальный	Со	Дежурный	
		Плащ непромокаемый	Вн	Дежурный	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
		валяная обувь	Тн20	48 мес.	
		галоши на валяную обувь		24 мес.	
32.7119-011	Рабочий по комплексному	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 106 ² (Постановление
		Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	

	обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<table border="1"> <tr> <td>Рукавицы комбинированные</td> <td>Ми</td> <td>До износа</td> <td rowspan="13">от 22.08.2003 № 96)</td> </tr> <tr> <td>Перчатки резиновые</td> <td>Вн</td> <td>До износа</td> </tr> <tr> <td>Головной убор</td> <td></td> <td>12 мес.</td> </tr> <tr> <td>Очки защитные</td> <td>Г</td> <td>До износа</td> </tr> <tr> <td>Респиратор</td> <td></td> <td>До износа</td> </tr> <tr> <td colspan="3"><i>При работе на высоте дополнительно:</i></td> </tr> <tr> <td>каска защитная</td> <td></td> <td>24 мес.</td> </tr> <tr> <td>пояс предохранительный</td> <td></td> <td>Дежурный</td> </tr> <tr> <td colspan="3"><i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i></td> </tr> <tr> <td>куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке</td> <td>Тн</td> <td>36 мес.</td> </tr> <tr> <td>сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве</td> <td>СлТн30</td> <td>24 мес.</td> </tr> <tr> <td>рукавицы утеплённые</td> <td>Тн</td> <td>До износа</td> </tr> </table>	Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	от 22.08.2003 № 96)	Перчатки резиновые	Вн	До износа	Головной убор		12 мес.	Очки защитные	Г	До износа	Респиратор		До износа	<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			каска защитная		24 мес.	пояс предохранительный		Дежурный	<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.	рукавицы утеплённые	Тн	До износа	
Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	от 22.08.2003 № 96)																																					
Перчатки резиновые	Вн	До износа																																						
Головной убор		12 мес.																																						
Очки защитные	Г	До износа																																						
Респиратор		До износа																																						
<i>При работе на высоте дополнительно:</i>																																								
каска защитная		24 мес.																																						
пояс предохранительный		Дежурный																																						
<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>																																								
куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.																																						
сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.																																						
рукавицы утеплённые	Тн	До износа																																						
33.4322-014	Распределитель работ	<table border="1"> <tr> <td>Халат хлопчатобумажный</td> <td>ЗМи</td> <td>12 мес.</td> <td rowspan="3">п. 140⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)</td> </tr> <tr> <td>Ботинки кожаные</td> <td>Ми</td> <td>12 мес.</td> </tr> <tr> <td>Головной убор из хлопчатобумажной ткани</td> <td></td> <td>12 мес.</td> </tr> </table>		Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 140 ⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)	Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12 мес.																											
Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 140 ⁵ (Постановление от 22.09.2006 № 110)																																					
Ботинки кожаные	Ми	12 мес.																																						
Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12 мес.																																						
34.7412-042	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	<table border="1"> <tr> <td>Костюм хлопчатобумажный</td> <td>ЗМи</td> <td>12 мес.</td> <td rowspan="7">п. 219² (Постановление от 22.08.2003 № 96)</td> </tr> <tr> <td>Ботинки кожаные</td> <td>Ми</td> <td>12 мес.</td> </tr> <tr> <td>Рукавицы комбинированные</td> <td>Ми</td> <td>До износа</td> </tr> <tr> <td>Головной убор</td> <td></td> <td>12 мес.</td> </tr> <tr> <td>Перчатки диэлектрические</td> <td>Эн</td> <td>Дежурные</td> </tr> <tr> <td>Галоши диэлектрические</td> <td>Эн</td> <td>Дежурные</td> </tr> <tr> <td colspan="3"><i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i></td> </tr> </table>	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 219 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)	Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	Головной убор		12 мес.	Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>																		
Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 219 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)																																					
Ботинки кожаные	Ми	12 мес.																																						
Рукавицы комбинированные	Ми	До износа																																						
Головной убор		12 мес.																																						
Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные																																						
Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные																																						
<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>																																								
		<table border="1"> <tr> <td>куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке</td> <td>Тн</td> <td>36 мес.</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве</td> <td>СлТн30</td> <td>24 мес.</td> </tr> <tr> <td>рукавицы утеплённые</td> <td>Тн</td> <td>До износа</td> </tr> </table>	куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.	рукавицы утеплённые	Тн	До износа																												
куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.																																						
сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.																																						
рукавицы утеплённые	Тн	До износа																																						
35.7231-007	Слесарь по ремонту автомобилей	<table border="1"> <tr> <td>Костюм хлопкополиэфирный с водоотталкивающей пропиткой или</td> <td>ЗМиVu</td> <td>6 мес.</td> <td>п. 15⁴ (Постановление от 08.12.2005 № 166)</td> </tr> </table>	Костюм хлопкополиэфирный с водоотталкивающей пропиткой или	ЗМиVu	6 мес.	п. 15 ⁴ (Постановление от 08.12.2005 № 166)																																		
Костюм хлопкополиэфирный с водоотталкивающей пропиткой или	ЗМиVu	6 мес.	п. 15 ⁴ (Постановление от 08.12.2005 № 166)																																					

			костюм вискозно-лавсановый с масловодоотталкивающей отделкой	ЗМиВуНм	6 мес.		
			Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве или ботинки кожаные с защитным носком на маслобензостойкой подошве	МиНсНм МиМпНсНмМун50	12 мес. 12 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
			Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	Ми	До износа		
			Головной убор вискозно-лавсановый с масловодоотталкивающей отделкой		6 мес.		
			<i>При работе под автомобилем, установленным на смотровой канаве, вывешенным на подъёмном механизме, дополнительно:</i>				
			каска защитная		Дежурная		
			<i>При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия дополнительно:</i>				
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗП КБТ	До износа До износа		
			<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i>				
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36 мес.		
			сапоги кирзовые утеплённые на маслобензостойкой подошве	Тн20НсНм	24 мес.		
			подшлемник зимний		24 мес.		
36.	7233-097	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 220 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)	
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.		
			Сапоги резиновые	В	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		

			Головной убор		12 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.		
37.	7126-013	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12 мес.	п. 221 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)	
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.		
			Сапоги резиновые	В	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
			Головной убор		12 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.		
38.	7523-023	Станочник деревообрабатывающих станков	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 165 ¹ (Постановление от 01.11.2002 № 140)	
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
			Головной убор		12 мес.		
			Очки защитные	ЗП	До износа		
			Наушники противозвучные		До износа		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.		
			валяная обувь	Тн20	48 мес.		
			галоши на валяную обувь		24 мес.		
39.	7522-017	Столяр	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 144 ⁷ (Постановление от 14.04.2010 № 54)	
			Ботинки кожаные с защитным подноском	МпМун200	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Мп	До износа		
			Головной убор		До износа		
			Каска защитная		24 мес.		

			Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	До износа		
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i>				
			пояс предохранительный		Дежурный		
			<i>В холодный период года дополнительно:</i>				
			костюм хлопчатобумажный для защиты от пониженных температур	Тн	36 мес.		
			сапоги кирзовые утеплённые с защитным подноском	Тн30Мун200	24 мес.		
			подшлемник зимний		24 мес.		
40.	5414-003	Сторож (вахтёр)	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	<i>n. 155⁵</i> (Постановление от 22.09.2006 № 110)	
41.	5414-008	Сторож	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	<i>n. 155⁵</i> (Постановление от 22.09.2006 № 110)	
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.		
			<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>				
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный		
			<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>				
			костюм хлопчатобумажный для защиты от пониженных температур	Тн	36 мес.		
42.	7223-086	Токарь	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	<i>n. 151³</i> (Постановление от 26.11.2003 № 150)	
			Ботинки кожаные с защитным носком	Мун200	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	До износа		
			Головной убор		12 мес.		
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗП НБТ	До износа До износа		
43.	8341-009	Тракторист	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	<i>n. 224²</i> (Постановление от 22.08.2003 № 96)	
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12 мес.		
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
			Головной убор		12 мес.		
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				

			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.	
			рукавицы утеплённые	Тн	До износа	
44.9112-001	Уборщик помещений (служебных, производственных, общежитий)		Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 225, 226 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Перчатки трикотажные (рукавицы комбинированные)	Ми	До износа	
			<i>При уборке служебных помещений:</i>			
			тапочки кожаные чупаки	З	12 мес.	
			<i>При уборке производственных помещений:</i>			
			ботинки кожаные	Ми	12 мес.	
			<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
			полусапоги резиновые (галоши ПВХ)	В	12 мес.	
			перчатки резиновые	Вн	До износа	
			<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
			фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	12 мес.	
			нарукавники прорезиненные	Бм	12 мес.	
			перчатки резиновые	Бм	До износа	
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.	
			сапоги кожаные утеплённые	Тн20	24 мес.	
45.9613-003	Уборщик территорий		Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12 мес.	п. 227 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Ботинки кожаные (полуботинки кожаные)	Ми	12 мес.	
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
			Головной убор		12 мес.	
			Жилет сигнальный	Со	Дежурный	
			Сапоги резиновые	В	24 мес.	
			Плащ непромокаемый	Вн	Дежурный	
			<i>Зимой дополнительно:</i>			
			куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей	Тн	36 мес.	

			прокладке			
			валяная обувь	Тн20	48 мес.	
			галоши на валяную обувь		24 мес.	
46.	7123-003	Штукатур	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 153 ⁷ (Постановление от 14.04.2010 № 54)
			Ботинки кожаные с защитным подноском	МпМун200	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные	Мп	До износа	
			Головной убор		До износа	
			Каска защитная		24 мес.	
			Очки защитные	Г	До износа	
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
			пояс предохранительный		Дежурный	
			<i>В холодный период года дополнительно:</i>			
			костюм хлопчатобумажный для защиты от пониженных температур	Тн	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые с защитным подноском	Тн30Мун200	24 мес.	
			подшлемник зимний		24 мес.	
47.	7212-019	Электрогазосварщик	Костюм для сварщика летний	Тр	12 мес.	
			Ботинки для сварщика	Тр	12 мес.	
			Рукавицы брезентовые с крагами	Тп400Тр	До износа	
			Комплексное средство защиты (каска в комплекте со щитком электросварщика)	КФ	До износа	
			Бельё нательное (2 комплекта)		12 мес.	
			Очки защитные	ЗНД	До износа	
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
			каска защитная		24 мес.	
			<i>В холодный период года дополнительно:</i>			
			костюм для сварщика зимний	ТрТн	36 мес.	
			сапоги кирзовые утеплённые с защитным подноском	ТрТн30Мун200	До износа	
			перчатки двупалые	Тн	До износа	
48.	7412-066	Электромонтёр охранно-пожарной	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 85, 86 ² (Постановление
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	

		сигнализации	Головной убор		12 мес.	от 22.08.2003 № 96)
			Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	
			Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
			каска защитная		24 мес.	
			пояс предохранительный		Дежурный	
49.	7412-067	Электромонтёр по испытаниям и измерениям	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 85, 86 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	
			Головной убор		12 мес.	
			Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	
			Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
			каска защитная		24 мес.	
			пояс предохранительный		Дежурный	
50.	7422-016	Электромонтёр по обслуживанию и ремонту аппаратуры и устройств связи	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 85, 90 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	
			Головной убор		12 мес.	
			Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	
			Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
			каска защитная		24 мес.	
			пояс предохранительный		Дежурный	
51.	7412-078	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12 мес.	п. 228 ² (Постановление от 22.08.2003 № 96)
			Ботинки кожаные	Ми	12 мес.	
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
			Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	
			Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
			Каска защитная		24 мес.	
			Очки защитные	О	До износа	
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
			пояс предохранительный		Дежурный	

<i>Зимой дополнительно:</i>		
куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36 мес.
сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24 мес.
перчатки зимние двупалые	Тн	24 мес.

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

Должность служащего	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам или конструктивным особенностям	Период использования
3	4	5	6
Генеральный директор/ первый заместитель генерального директора – главный инженер/ заместитель генерального директора/ главный механик/ главный энергетик/ начальник структурного подразделения/ заместитель начальника структурного подразделения/ главный инженер ЖЭУ	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	до износа
	Ботинки кожаные	Ми	до износа
	Сапоги резиновые	В	до износа
	Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	до износа

Примечание:

1. 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.

2. Основаниями для выдачи средств индивидуальной защиты, которые указываются в данном перечне, являются типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам:

¹ Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам лесозаготовительных и лесохозяйственных организаций, деревообрабатывающих производств (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.11.2002 № 140)

² Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.08.2003 № 96)

³ Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в машиностроении и металлообрабатывающих производствах (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.11.2003 № 150)

⁴ Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005 № 166)

⁵ Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110)

⁶ Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам занятым производством и распределением электрической и тепловой энергии, осуществляющим надзор в отношении потребителей электрической и тепловой энергии и их обслуживание (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.11.2006 № 145)

⁷ Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.04.2010 № 54).

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. Водитель автомобиля
2. Водитель погрузчика
3. Грузчик
4. Дорожный рабочий
5. Жестянщик
6. Каменщик
7. Кладовщик
8. Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов
9. Маляр
10. Машинист автовышки и автогидроподъемника
11. Машинист крана автомобильного
12. Машинист экскаватора
13. Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики
14. Плотник
15. Подсобный рабочий
16. Рабочий зелёного строительства
17. Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений
18. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
19. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
20. Слесарь по ремонту автомобилей
21. Слесарь-ремонтник
22. Слесарь-сантехник
23. Станочник деревообрабатывающих станков
24. Столяр
25. Токарь
26. Тракторист
27. Уборщик помещений
28. Уборщик территорий
29. Штукатур
30. Электрогазосварщик
31. Электромонтёр охранно-пожарной сигнализации
32. Электромонтёр по испытаниям и измерениям
33. Электромонтёр по обслуживанию и ремонту аппаратуры и устройств связи
34. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
35. Мастер / старший мастер

- 36. Механик
- 37. Заведующий складом

ПРИМЕЧАНИЕ:

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

Ведущий инженер по охране труда

А.А.Рылько

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий рабочих и должностей служащих,
 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 дерматологических средств
1	3	2	4	5
1	Маляр	ЖЭУ, РСЦ	Дерматологические гидрофильные средства (мази)	5 г для разового нанесения на кожные покровы
2	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
3	Слесарь по ремонту автомобилей	АТУ	Дерматологические гидрофильные средства (мази)	5 г для разового нанесения на кожные покровы
4	Уборщик помещений	ЖЭУ, АТУ, АУП	Дерматологические гидрофобные средства (мази)	5 г для разового нанесения на кожные покровы

Ведущий инженер по охране труда

А.А.Рылько

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 по 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: <i>ксилол, толуол, бензол</i>
			п.11	альдегиды и кетоны замещённые и незамещённые: <i>ацетон</i> и другие представители этого ряда
4.	Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	при работе с хлором	п.22	галогены и галогенопроизводные: <i>хлор</i>
		при уборке нечистот после ремонта и чистки канализационной системы	п.51	компоненты микробиологического биологического происхождения и синтеза

5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	при работе с масляными красками	п.1	ароматические углеводороды: <i>ксилол, толуол, бензол</i>
			п.11	альдегиды и кетоны замещённые и незамещённые: <i>ацетон</i> и другие представители этого ряда
		при зачистке поверхности	п.33	соединения кремния
		при выполнении изоляционных работ	п.33	соединения кремния
		при ремонте и чистке канализационной системы	п.51	компоненты микробиологического биологического происхождения и синтеза
6.	Слесарь-сантехник	при выполнении изоляционных работ	п.33	соединения кремния
		при ремонте и чистке канализационной системы	п.51	компоненты микробиологического биологического происхождения и синтеза
7.	Слесарь-сантехник (обслуживающий водонагреватели)	при работе с кислотой	п.23	серная кислота
			п.26	азотная кислота
			п.27	фосфорная кислота
8.	Станочник дерево-обрабатывающих станков		п.55	пыль растительного происхождения
9.	Штукатур	при зачистке поверхности	п.33	соединения кремния
10.	Уборщик помещений	при работе с хлором	п.22	галогены и галогенопроизводные: <i>хлор</i>
11.	Электрогазосварщик		п.35	марганец и его соединения

ПРИМЕЧАНИЕ:

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

2. При выполнении работ с вредными веществами молоко выдаётся и другим работникам Предприятия.

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

4. Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока:

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1	Кисломолочные жидкие продукты с содержанием жира до 3,5 процента (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5 процента без добавления немолочных компонентов	500 мл
2	Творог не более 9-процентной жирности	100 г
3	Сыр не более 24-процентной жирности	60 г
4	Специализированный пищевой продукт диетического профилактического питания	согласно маркировке специализированного пищевого продукта диетического профилактического питания

Ведущий инженер по охране труда

А.А.Рылько

Тарифные разряды и тарифные коэффициенты, которые могут использоваться для тарификации руководителя Предприятия 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

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;
- Изолировщик на гидроизоляции;
- 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 автомобилей;
- 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, строительными-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; водителям, трактористам, машинистам строительной, дорожной и специальной техники (кроме водителей грузовых и легковых автомобилей):

- Жестянщик;
- Дорожный рабочий;
- Каменщик;
- Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов;
- Маляр;
- Плотник;
- Рабочий зеленого строительства;
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;
- Станочник деревообрабатывающих станков;
- Столяр;
- Стropальщик;
- Штукатур;
- Машинист экскаватора;
- Машинист автовышки и автогидроподъемника;
- Машинист крана автомобильного;
- Машинист дорожной фрезы;
- Водитель погрузчика;
- Тракторист.

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

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

2. 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

3. 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

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	1,00	1,16	1,35	1,57	1,73	1,90	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	6,40	6,85	7,33	7,84	
Рабочие																												
Другие служащие																												
Руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания																												
Специалисты среднего уровня квалификации																												
Специалисты высшего уровня квалификации																												
Специалисты																												
Ведущие специалисты																												
Главные специалисты (в структурном подразделении)																												
Руководители структурных подразделений																												
Заведующий хозяйством																												
Начальник бюро, сектора, группы, участка, службы																												
Начальник отдела																												
Начальник управления																												
Главный специалист (руководитель структурного подразделения)																												
Руководители производственных структурных подразделений																												
Мастер																												
Старший мастер																												
Начальник участка, смены																												
Начальник цеха																												
Начальник производства																												
Руководство																												
Заместитель генерального директора по жилищным вопросам; заместитель генерального директора по идеологии																												
Заместитель генерального директора по строительству; заместитель генерального директора по экономике																												
Первый заместитель генерального директора-главный инженер																												

Заместитель генерального директора по экономике

О.А.Ясько

Перечень
 должностей (профессий) работников КУП «Оршакомхоз»
 с ненормированным рабочим днем

Наименование должности (профессии)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
Генеральный директор	В соответствии с условиями контракта
Водитель автомобиля (служебного легкового автомобиля генерального директора)	3

Начальник отдела кадров

Е.Н.Кабачевская