

**Коммунальное дочернее производственное унитарное
предприятие «Минрайтеплосеть»
(Государственное предприятие «Минрайтеплосеть»)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 годы

**Принят на профсоюзной
конференции 15 апреля 2022г.**

протокол № 1

город Заславль

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем – **Договор**) заключен между работниками Коммунального дочернего производственного унитарного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – государственное предприятие «Минрайтеплосеть»), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (в дальнейшем – **Профком**), представляющий интересы работников – членов профсоюза, в лице председателя профсоюзного комитета Старовойтовой Людмилы Ивановны, и государственным предприятием «Минрайтеплосеть» (в дальнейшем – **Наниматель**), в лице директора Кулякина Алексея Анатольевича.

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

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития предприятия, продуктивной занятости работников, надлежащего уровня оплаты их труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной (прибыльной) работы предприятия, регулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

1.4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников предприятия в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению настоящего Договора.

Профком ведет коллективные переговоры с Нанимателем, заключает с ним Договор и уполномочивает председателя первичной профсоюзной организации на подписание коллективного договора от имени работников – членов Профсоюза, а также контролирует выполнение настоящего договора в порядке, установленном законодательными актами.

1.5. Наниматель и Профком (в дальнейшем – Стороны) обязаны исполнять нормы и положения:

Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы) (в ред. Соглашения от 24.11.2021 №11);

Тарифное соглашение между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2021 – 2023 годы; на 2018-2020 годы;

Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минском областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2021-2023 годы;

Соглашение между Государственным объединением «Жилищно-коммунальное хозяйство Минской области» и Минской областной организацией Белорусского

Наниматель _____

Профком _____

профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2020-2023 годы.

1.6. Стороны обязуются при заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнёрства:

- 1) равноправие Сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учёт реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 6) обязательность выполнения договорённостей и ответственность за принятые обязательства;
- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договорённости;
- 8) взаимное информирование Сторон переговоров об изменении ситуации.

1.7. Договор вступает в силу с момента проведения конференции и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трёх лет.

1.8. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств.

1.9. До окончания срока действия Договор может быть изменен или дополнен только по соглашению сторон.

Внесение изменений и дополнений в Договор производится совместным решением Профкома и Нанимателя, утверждённым на конференции трудового коллектива. Такой же порядок установлен для контроля над выполнением Договора.

1.10. Наниматель обеспечивает регистрацию подписанного Договора, а также вносимых в него изменений и дополнений в местном исполнительном и распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя в течение месяца с момента его принятия или подписания.

1.11. Стороны принимают обязательство два раза в год проводить проверку выполнения Договора.

1.12. При изменении наименования Сторон Договор не прекращает своего действия.

1.13. В случае реорганизации предприятия или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

В течение трёх месяцев с момента окончания реорганизации Стороны обязуются заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого (закрепленного) в настоящем Договоре.

1.14. На период процедуры экономической несостоятельности (банкротства) Предприятия сохраняется действие настоящего Договора.

1.15. Коллективный договор распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Наниматель _____

Профком _____

Независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах), действие настоящего Договора распространяется в следующем порядке:

положения 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, работающих у Нанимателя;

Работники Нанимателя, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые Профкомом по обязательствам, взятым на себя Договором.

1.16. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены Нанимателем с настоящим Договором под роспись в день принятия на работу.

1.17. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Признавая, что развитие и укрепление экономического положения предприятия является основой повышения благосостояния его работников и отвечает интересам всего общества, Стороны будут добиваться укрепления экономического и финансового состояния, увеличения объёмов реализации продукции (работ, услуг) и повышения их качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования материальных, энергетических и трудовых ресурсов.

2.1. Наниматель обязуется:

2.1.1. Осуществлять систематические исследования рынка услуг, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке, обеспечению стабильной работы предприятия, повышению конкурентоспособности продукции, созданию дополнительных рабочих мест и обеспечению загрузки работающих;

2.1.2. Обеспечивать качественный, эффективный и безопасный труд коллектива, своевременную выплату заработной платы, снижение издержек производства, укрепление трудовой и производственной дисциплины, сохранность государственной собственности;

2.1.3. Заключать договоры на поставку продукции в объемах, обеспечивающих намеченный доход, добиваться их своевременного выполнения;

Наниматель _____

Профком _____

2.1.4. Своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьём, материалами, комплектующими изделиями, инструментами;

2.1.5. Совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли и на этой основе дальнейшего развития производства, повышения благосостояния всех работников предприятия;

2.1.6. С участием Профкома разрабатывать проекты локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников;

2.1.7. С участием Профкома обеспечивать финансирование социальных расходов за счет прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия;

2.1.8. Ежеквартально информировать профком о финансовом положении предприятия;

2.1.9. Обеспечивать материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждение за внедрённое предложение;

2.1.10. Обеспечивать материальную и моральную заинтересованность работы наставников, выплачивать вознаграждение за наставническую деятельность на предприятии;

2.1.11. Совместно с Профкомом организовывать проведение конкурсов профессионального мастерства, семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, в т.ч. по изучению и применению норм Трудового Кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде;

2.1.12. Проводить работу по экономии всех видов энергии, сырья, материалов и трудовых ресурсов, внедрению энергосберегающих технологий, освоению новых видов продукции, товаров и услуг с более низким уровнем энергопотребления и энергоёмкости.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;

2.2.2. Бережно относиться к имуществу Нанимателя;

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

2.3. Профком обязуется способствовать реализации мероприятий по экономии и рациональному использованию материальных, топливно-энергетических и трудовых ресурсов предприятия, вносит предложения по их реализации.

2.4. В случае массового длительного простоя работников из-за отсутствия сырья, материалов, комплектующих изделий, топливно-энергетических ресурсов, Наниматель и Профком принимают отдельное решение, определяющее пути выхода из сложившихся ситуаций.

В случае простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствия сырья, материалов, электроэнергии и

Наниматель _____

Профком _____

т.д.) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором.

2.5. Руководителю предприятия, его заместителям, главному бухгалтеру, а также лицам, связанным со снабженческо-сбытовой деятельностью запрещается работать в других организациях, где задействованы основные фонды и финансовые средства предприятия.

2.6. **Работники трудового коллектива имеют право** на получение премий, вознаграждений, доплат и надбавок в соответствии с действующими положениями.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны установили, что:

3.1. отношения работников и Нанимателя строятся в соответствии с законодательством о труде, а также на основании норм и положений настоящего Договора;

3.2. Профком представляет, выражает и защищает интересы работников – членов Профсоюза в сфере трудовых и связанных с ним отношений;

3.3. обсуждение содержания контракта работника – члена Профсоюза производится с участием председателя Профкома;

3.4. при наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные социально-экономические льготы, гарантии и компенсации, помимо предусмотренных настоящим Договором;

3.5. перевод на контрактную форму найма не может производиться со следующими работниками без их согласия:

с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением им своих трудовых обязанностей, или ставшими инвалидами вследствие травмы на производстве;

с беременными женщинами;

с родителями, имеющими ребенка (детей) в возрасте до 5 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

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

3.7. наниматель досрочно расторгает контракт по требованию работника в случаях:

беременности женщины;

его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста, выхода на пенсию;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

перевода супруга (супруги) на работу в другой населенный пункт;

перевода супруга (военнослужащего) на новое место службы;

Наниматель _____

Профком _____

необходимости ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению) или инвалидом I группы;

в связи с наличием у женщины детей до 7 лет;

в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

избрания на выборную должность;

наличия 3 и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокой матери (одинокого отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5 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;

поступления на военную службу по контракту;

3.8. каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за 1 месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником;

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

3.10. контракты с беременной женщиной, женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при истечении срока его действия продлеваются (заключаются) Нанимателем с согласия работника до достижения ребенком возраста 5 лет, а одинокими матерями (отцами) – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

3.11. Наниматель согласовывает с вышестоящей профсоюзной организацией прекращение трудовых отношений, в том числе по причине окончания срока действия контракта (за исключением увольнения по инициативе Нанимателя за виновные действия), с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы;

3.12. расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя, кроме пункта 3 и части 3, 7, 8 пункта 7 статьи 42, пункта 10 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производят с предварительного согласия Профкома.

3.13. не продление контракта по истечении срока его действия по инициативе Нанимателя с работником:

инвалидом;

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

Наниматель _____

Профком _____

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),

производится с предварительного согласия Профкома;

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

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

3.16. если окончание срока действия контракта работника приходится на период его уведомления Нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией предприятия, то Наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

3.18. Наниматель обязан продлевать (заключать на новый срок) контракт по соглашению сторон в пределах пятилетнего срока его действия с работником, не допускающим нарушение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

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

4. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ

4.1. Стороны обязуются проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

4.2. Стороны обязуются обеспечивать установление условий контрактов работников, касающиеся оплаты труда, не хуже соответствующих условий, установленных Договором и законодательством.

Наниматель _____

Профком _____

4.3. Стороны установили, что Наниматель:

4.3.1. обеспечивает оплату труда работников с учетом норм действующего законодательства и нормативных правовых актов Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь;

4.3.2. обеспечивает ежегодное установление месячной минимальной заработной платы в размере не ниже 30 процентов прогнозного значения номинальной начисленной среднемесячной зарплаты по республике, определенного прогнозе социально-экономического развития Республики Беларусь на соответствующий год;

4.3.3. устанавливает и изменяет формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, по согласованию с Профкомом;

4.3.4. ежегодно предусматривает расходы на нужды социального характера, по согласованию с Профкомом;

4.3.5. повышает тарифную ставку первого разряда, действующую на предприятии, при отсутствии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, при соблюдении опережающего темпа роста производительности труда над темпом увеличения размеров оплаты труда, если иное не установлено законодательством;

4.3.6. обеспечивает государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда (минимальную заработную плату – месячную либо часовую) за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора (контракта).

4.3.7. признает минимальными гарантиями оплаты труда тарифные ставки и тарифные оклады, определённые по тарифным коэффициентам тарифной сетки предприятия и тарифной ставкой первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь;

4.3.8. производит оплату труда работников в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, иными законодательными актами, а также утверждёнными Нанимателем и согласованными с Профкомом локальными правовыми актами:

- 1) Положением об оплате труда работников (Приложение №1);
- 2) Положением о премировании рабочих за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности (Приложение № 2);
- 3) Положением о порядке выплаты работникам предприятия надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (Приложение №3);
- 4) Положением о порядке выплаты работникам надбавки за высокие достижения в труде, за напряженность и сложность работы (Приложение №4);
- 5) Положение о наставничестве (Приложение №5);

Наниматель _____

Профком _____

- 6) Положением о выплате единовременных (разовых) премий (поощрений) работникам предприятия (Приложение №6);
 - 7) Положением о Почётной грамоте (Приложение №7);
 - 8) Положением о Благодарности (Приложение №8);
 - 9) Положением о Доске Почёта (Приложение №9);
 - 10) Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №10);
 - 11) Перечень должностей, профессий работников, устанавливающий продолжительность дополнительного поощрительного отпуска (Приложение №11);
 - 12) Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлена доплата за работу во вредных условиях труда (Приложение №12);
 - 13) Нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам (Приложение №13);
 - 14) Перечень профессий работников с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока (Приложение №14);
 - 15) Перечень профессий рабочих и должностей, имеющих право на бесплатное получение мыла (Приложение №15);
 - 16) Положение о проведении конкурса профессионального мастерства среди рабочих за присвоение звания «Лучший по профессии» (Приложение №16);
 - 17) Положение о выплате единовременного вознаграждения в связи с профессиональным праздником «Днём работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства» работникам (Приложение №17);
 - 18) Положение на услуги сауны г. Заславль и сауны в/г Цнянка (Приложение №18);
 - 19) Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей (Приложение №19);
- 4.3.9. обеспечивает индексацию доходов работников в связи с инфляцией, а также при несвоевременной её выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь);
- 4.3.10. в случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных её сумм (индексируются в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Министерством статистики и анализа Республики Беларусь, пункт 3 Указа Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 №344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий»);
- 4.3.11. производит оплату труда директора предприятия на основании контракта, заключенного с коммунальным унитарным предприятием «ЖКХ Минского района»;

Наниматель _____

Профком _____

4.3.12. производит оплату труда работников в случае простоя не по их вине не ниже двух третей установленной тарифной ставки (тарифного оклада) работника. При наличии прибыли, оставшейся после налогообложения, Наниматель может производить оплату труда работников в пределах тарифной ставки (тарифного оклада);

4.3.13. устанавливает нормы труда, обеспечивает их замену и пересмотр с участием Профкома.

Для однородных работ Наниматель разрабатывает и утверждает в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда Наниматель извещает работников не позднее, чем за один месяц.

Ошибочно установленные нормы труда, выявленные в ходе их применения, пересматриваются Нанимателем по согласованию с Профкомом по мере их выявления;

4.3.14. производит выплату заработной платы в денежной форме. Замена денежной оплаты натуральной, полностью или частично может осуществляться только с согласия работника;

4.3.15. производит выплату заработной платы работникам два раза в месяц 10, 24 числа месяца, следующего за отчетным.

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

4.3.17. производит выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

4.3.18. обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней до начала трудового отпуска;

4.3.19. выдает каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы;

4.3.20. оплату труда работников, получивших предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, производит на равных с другими работниками условиях;

4.3.21. при ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производит в числе первоочередных (после капитализации соответствующих повременных платежей, причитающихся с этого юридического лица, в связи с его ответственностью за причинение вреда жизни или здоровью гражданина);

4.3.22. при наличии средств, остающихся в распоряжении предприятия, работникам, награждённым нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі» установить надбавку к заработной плате из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в следующих размерах (%) от тарифного оклада:

при стаже работы на предприятии от 10 до 15 лет – 10%;

Наниматель _____

Профком _____

при стаже работы на предприятии от 15 до 20 лет – 15%;

при стаже работы на предприятии 20 лет и более – 20%;

4.3.23. при введении новых условий оплаты труда не допускает снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

4.3.24. в случае принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников – членов профсоюза, уведомляет об этом не позднее чем за семь календарных дней Профком для выработки согласованных решений;

4.3.25. представляет органам Профкома необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием предприятия;

4.4. Профком обязуется:

4.4.1. принимать конкретные меры по реализации Договора при решении вопросов повышения уровня оплаты труда, совершенствования форм стимулирования производительного и качественного труда, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе и созданию в нем нормальной рабочей обстановки;

4.4.2. отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и настоящим Договором;

4.4.3. выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь и условий настоящего Договора;

4.4.4. осуществлять общественный контроль над правильностью применения форм и систем оплаты труда, других видов доходов работников, установленных на предприятии, сроками выплаты заработной платы, гарантиями занятости;

4.4.5. участвовать в рассмотрении трудовых споров между работниками и Нанимателем.

5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

Вознаграждения, единовременные выплаты и иные льготы, предусмотренные настоящим разделом, Наниматель обязуется устанавливать для работников (кроме внешних совместителей) за счет собственных средств

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. работникам отдела организационно-кадровой и правовой работы, бухгалтерии, планово-экономического отдела, производственно-технического отдела, отдела охраны труда и промышленной безопасности, заведующему хозяйством и другим специалистам, имеющим производственную необходимость посещать организации и учреждения г.Минска и Минской области, добирающихся на общественном транспорте, производить компенсацию затрат за проезд при предоставлении в бухгалтерию предприятия проездных документов;

5.1.2. в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, работникам, проработавшим на предприятии 11 месяцев и более, при

Наниматель _____

Профком _____

предоставлении трудового отпуска производить выплату единовременной материальной помощи на оздоровление в размере 1,5 (полтора) тарифного оклада (тарифной ставки) в соответствии с действующим штатным расписанием; директору предприятия – в размере согласно заключённому с ним контракту.

5.2. По заявлению работника при согласовании с Нанимателем, а также при наличии финансовых средств, работнику может выдаваться аванс.

5.3. По заявлению работника, при согласовании с Нанимателем, а также при наличии финансовой возможности, выделяется автотранспортная техника для собственных нужд (в пределах Республики Беларусь) с оплатой 50% от стоимости услуг.

5.4. По заявлению работника, при согласовании с Нанимателем, а также при наличии финансовой возможности, оказываются услуги по шиномонтажу с оплатой 50% от стоимости услуг.

5.5. Наставникам устанавливается доплата в соответствии с Приложением №5 к Договору.

5.6. Участникам добровольной дружины предприятия Наниматель устанавливает следующие гарантии:

5.6.1. один дополнительный день к трудовому отпуску при условии вступления в добровольную дружину не позднее 6 месяцев до дня предоставления трудового отпуска;

5.6.2. за каждый день выхода на дежурство предоставляется выходной день с сохранением среднего заработка.

5.7. Премирование ответственных должностных лиц структурных подразделений за выполнение доведенных плановых заданий по сбору и сдаче вторичных материальных ресурсов производится по результатам работы за квартал в размере 1 (одной) базовой величины, установленной Советом Министров Республики Беларусь.

При невыполнении доведенных планов по сбору и сдаче вторичных материальных ресурсов по итогам работы за квартал ответственным лицам данных структурных подразделений размер надбавки за напряженность и сложность работы за март, июль, сентябрь, декабрь уменьшается на 10% от установленного штатным расписанием размера.

5.8. На усмотрение Нанимателя хорошо зарекомендовавшие себя работники по рабочим специальностям могут направляться на обучение по другим специальностям, в которых нуждается предприятие, с сохранением заработной платы и оплатой за проезд (при предоставлении проездных билетов), с обязательной отработкой на предприятии в течение 1 года. В случае, когда работник не отрабатывает установленный срок, он обязан внести сумму, затраченную Нанимателем на его обучение.

5.9. Наниматель производит единовременные выплаты работникам предприятия:

- за выполнение важных производственных заданий – согласно Приложению №6 «Положение о выплате единовременных (разовых) премий (поощрений)»;

Наниматель _____

Профком _____

- работникам, награжденным Почетной грамотой, – согласно Приложению №7 «Положение о Почетной грамоте»;
- работникам, награжденным Благодарностью, – согласно Приложению №8 «Положение о Благодарности»;
- работникам, занесенным на Доску Почета, – согласно Приложению №9 «Положение о Доске Почета»;
- ко Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства – согласно Приложению №17 «Положение о выплате единовременного вознаграждения в связи с профессиональным праздником – Днем работников бытового обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства».
- ко Дню Защитника отечества мужчинам (23 февраля) и Международному женскому дню женщинам (8 марта) – производить в размере, определенном приказом директора предприятия, в зависимости от наличия средств.

5.10. Наниматель производит выплату материальной помощи:

5.10.1. на заготовку и приобретение овощей и фруктов в осенний период по согласованию с Профкомом и на основании приказа директора. Решением Нанимателя по согласованию с Профкомом настоящая материальная помощь может быть заменена на выдачу сельскохозяйственной продукции (продукция животноводства и/или растениеводства);

5.10.2. юбилярам (30, 40, 50, 60 лет и последующие десятилетия) – дифференцированно стажу работы на предприятии в размере базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь соответственно:

до 2 лет (включительно) – 1 базовая величина;
 свыше 2 лет до 3 лет (включительно) – 1,5 базовой величины;
 свыше 3 лет до 4 лет (включительно) – 2 базовые величины;
 свыше 4 лет до 5 лет (включительно) – 3 базовые величины;
 свыше 5 лет до 8 лет (включительно) – 4 базовые величины;
 свыше 8 лет до 10 лет (включительно) – 5 базовых величин;
 свыше 10 лет – 6 базовых величин.

5.10.3. работникам в связи с достижением пенсионного возраста – дифференцированно стажу работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства в размере базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, соответственно:

до 1 года (включительно) – 1 базовая величина;
 свыше 1 года до 2 лет (включительно) – 2 базовые величины;
 свыше 2 лет до 3 лет (включительно) – 3 базовые величины;
 свыше 3 лет до 4 лет (включительно) – 4 базовые величин;
 свыше 4 лет до 5 лет (включительно) – 5 базовых величин;
 свыше 5 лет до 8 лет (включительно) – 6 базовых величин;
 свыше 8 лет до 10 лет (включительно) – 7 базовых величин;
 свыше 10 – 10 базовых величин.

5.11. При вступлении работника в брак, Наниматель оказывает материальную помощь в размере 5-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

5.12. При рождении у работника ребёнка Наниматель оказывает материальную помощь в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на дату выплаты, на каждого ребёнка.

5.13. Наниматель оказывает помощь родным в организации процесса похорон умершего работника предприятия в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, а также выделяет 20 базовых величин для приобретения ритуальных принадлежностей и оказания ритуальных услуг.

5.14. В случае смерти близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, усыновителей (удочерителей), усыновленных (удочеренных) работников предприятия, Наниматель оказывает единовременную помощь в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь. При необходимости работнику выделяется нужный транспорт, люди.

5.15. По заявлению работника предприятия, (согласно решению комиссии) Наниматель оказывает материальную помощь 1 раз в год в размере до 5-ти базовых величин (включительно), установленных Советом Министров Республики Беларусь:

в связи с длительной болезнью работника (три и более недели), а также нуждающимся в проведении операций, перенесшим операции, при наличии подтверждающих документов;

в случае онкологического заболевания работника (ребенка работника) на основании документов, подтверждающих диагноз;

приобретением дорогостоящих лекарств свыше 5-ти базовых величин (при предоставлении подтверждающих финансовых документов и больничного листа);

в связи с тяжелым материальным положением, если совокупный доход на каждого члена семьи меньше бюджета прожиточного минимума (при предоставлении в комиссию документов о совокупном доходе семьи);

5.16. В отдельных случаях, связанных со стихийным бедствием, пожаром, затоплением, увечьем и другими семейными обстоятельствами, Наниматель оказывает работнику предприятия материальную помощь по его заявлению при наличии акта комиссии при профкоме, характеризующего материальное положение работника.

5.17. Сауна в/г Цнянка используется для собственных нужд работников предприятия. По заявлению работника (-ов) Наниматель оказывает услугу пользования сауной с оплатой в размере 50 % от стоимости услуги сауны согласно прейскуранту цен и Положения на услуги сауны г. Заславль и сауны в/г Цнянка (Приложение №18).

5.18. В связи со значительной территориальной разбросанностью объектов предприятия по Минскому району (далее – объектов), для оперативного решения производственных вопросов, связанных с эксплуатацией

Наниматель _____

Профком _____

и обслуживанием объектов, Наниматель закрепляет служебный автомобиль за директором предприятия. Директор предприятия имеет право пользоваться служебным автомобилем или использовать личный автомобиль в служебных целях, учитывая непрерывный характер производства в выходные и праздничные дни. Автомобиль может быть оборудован средствами связи, личный автомобиль может быть обеспечен местом хранения за счет предприятия.

5.19. В связи с производственной необходимостью, связанной с обеспечением бесперебойного функционирования объектов, принятием экстренных мер по устранению неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить функционирование теплоснабжения и др. ситуаций, Наниматель закрепляет служебные автомобили за главным инженером, заместителем директора по строительству, заместителем директора по общим вопросам, заместителем главного инженера по электротехнической части, начальником теплового хозяйства, начальником ремонтно-монтажного управления, начальником ремонтно-строительного управления, начальником эксплуатационного управления. Учитывая непрерывный характер производства лицам, указанным в настоящем пункте предоставлено право пользоваться служебным автомобилем в выходные и праздничные дни.

5.20. В случае необходимости по решению Нанимателя может быть предусмотрена возможность доставки работников предприятия до места работы и обратно по маршрутам.

5.21. Участникам финальных конкурсов «Лучший по профессии», проводимых на предприятии, занявшим 1, 2, 3 места, Нанимателем производится единовременную выплату в размере базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, соответственно:

за первое место – 5 (пять) базовых величин;

за второе место – 3 (три) базовые величины;

за третье место – 2 (две) базовые величины.

5.22. **Профком** обязуется за счет своих средств, предоставлять дополнительные льготы:

5.22.1. членам профсоюза оказывать материальную помощь в случае смерти близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, усыновителей (удочерителей), усыновленных (удочеренных) в размере, определяемом по решению заседания Профкома. Данная выплата производится только одному члену профсоюза из семьи умершего.

5.22.2. родным в случае смерти работника предприятия – члена профсоюза в размере, определяемом по решению заседания Профкома. Данная выплата производится только одному члену семьи умершего работника предприятия.

5.22.3. работникам – членам профсоюза производить выплаты или вручать памятные сувениры, цветы в связи с юбилейными датами, победителям смотров-конкурсов и т.д. в размере и порядке, определяемом по решению заседания Профкома.

Наниматель _____

Профком _____

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ ЖЕНЩИНАМ И РАБОТНИКАМ, ИМЕЮЩИМ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

6.1. Наниматель обязуется за счёт собственных средств, женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности, работающим на предприятии, предоставлять следующие льготы и компенсации:

6.1.1. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

6.1.2. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. *Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению;*

6.1.3. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

6.1.4. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) трех и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в зависимости от стажа работы на предприятии соответственно:

до 1 года – без сохранения;

от 1 года до 5 лет – 25%;

от 5 лет и более – 50%;

6.1.5. дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный п.6.1.2. настоящей главы, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный п.6.1.1, п.6.1.3, п.6.1.4 настоящей главы.

6.1.6. работающим отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), одиноким

Наниматель _____

Профком _____

родителям, а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям;

6.1.7. матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет по их желанию предоставлять трудовой отпуск в удобное для них время, а так же предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течение календарного года в согласованный ими период по их заявлению;

6.1.8. предоставлять беременным женщинам отпуска (без сохранения заработной платы) перед отпуском по беременности и родам на срок до 30 дней (включительно) в соответствии с рекомендациями врача или личным заявлением.

6.1.9. ко Дню Матери 14 октября оказывать единовременную помощь всем женщинам, работающим на предприятии, кроме женщин, лишенных родительских прав – в размере одной базовой величины, установленной Советом Министров Республики Беларусь;

6.1.9-1. ко Дню Отца 21 октября оказывать единовременную помощь всем мужчинам, работающим на предприятии, кроме мужчин, лишенных родительских прав – в размере одной базовой величины, установленной Советом Министров Республики Беларусь;

6.1.10. выделять бесплатные путевки в детские оздоровительные лагеря для работников, имеющих троих и более детей в возрасте до 18 лет, а также для одиноких родителей;

6.1.11. предоставлять родителям (одному из родителей, в случае работы на предприятии обоих родителей) по их заявлению один свободный от работы день в год с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинского профилактического осмотра детей в возрасте до 14 лет.

6.2. Профком обязуется установить общественный контроль за соблюдением законодательства в вопросах труда женщин, лиц, имеющих семейные обязанности, гарантий и льгот семьям, имеющим детей.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

7.1. Стороны установили, что Наниматель:

7.1.1. предоставляет первое рабочее место выпускникам учреждений, обеспечивающим получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками);

7.1.2. предоставляет рабочее место учащимся соответствующих профильных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования для прохождения производственного обучения (практики);

Наниматель _____

Профком _____

7.1.3. заработную плату работникам, моложе восемнадцати лет при сокращённой продолжительности ежедневной работы, выплачивает в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

7.1.4. закрепляет за молодыми специалистами (молодыми рабочими) наставников для успешной их адаптации на производстве из числа опытных руководящих работников предприятия;

7.1.5. устанавливает работникам, учащимся вечерних школ, студентам-заочникам техникумов, институтов и других учебных заведений режим рабочего времени, позволяющий регулярно посещать занятия. Наниматель обязуется без их согласия не привлекать к сверхурочным работам, не направлять в командировки в учебное время;

7.1.6. предоставляет 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 Республики Беларусь;

7.1.7. для молодым работникам предприятия включает в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам, самостоятельно и успешно обучающимся в учреждениях высшего и (или) среднего специального образования в вечерней и (или) заочной формах обучения при получении первого высшего и (или) среднего специального образования, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года, но не более 30;

7.1.8. не имеет право привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни;

7.1.9. оказывает единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, возвратившимся после окончания срочной военной службы, альтернативной службы на прежнее место работы, в размере 3-х базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

7.1.10. создает необходимые условия для духовного, культурного, физического развития и оздоровления молодёжи;

7.1.11. оказывает один раз в год материальную помощь детям-сиротам (до 18-ти лет), работающим на предприятии, в размере 5 базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь;

7.1.12. в случае направления на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой Предприятию, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием указанным работником в течение периода обучения за счет средств Нанимателя осуществляет выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной на Предприятии, но

Наниматель _____

Профком _____

не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;

7.2. Стороны установили, что Профком обязуется:

7.2.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодёжи;

7.2.2. способствовать улучшению жилищных условий молодёжи;

7.2.3. способствовать организации отдыха и оздоровления молодежи;

7.2.4. поздравлять с 20-ти, 25-ти и 30-ти летием работников предприятия с вручением денежных вознаграждений в размере 1 базовой величины или подарков, цветов.

8. ЛЬГОТЫ ВЕТЕРАНАМ И ПЕНСИОНЕРАМ

Стороны установили, что при наличии средств, остающихся в распоряжении предприятия, Наниматель:

8.1. организывает ежегодное чествование ветеранов ВОВ и приравненных к ним лиц, работающих на предприятии, а также уволенных в связи с выходом на пенсию и нигде не работающих, с праздничными, юбилейными датами, Днём Победы, Днём памяти воинов-интернационалистов и другими, с вручением ценных подарков, памятных сувениров, цветов;

8.2. ежегодно, ко Дню пожилых людей проводит встречу администрации и Профкома с ветеранами предприятия, находящимися на заслуженном отдыхе. За счёт средств Профкома ранее работающим, (состоящим на учёте в первичной профсоюзной организации и прекратившим трудовые отношения в связи с выходом на пенсию) профсоюзным активистам оказывается материальная помощь в размере 2-х базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь. Один раз в год оказывается единовременная материальная помощь работникам, состоящим на учёте в Профкоме, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем в силу полученных на предприятии производственной травмы или профессионального заболевания, а также уволенных с предприятия вследствие состояния здоровья препятствующего продолжению данной работы, в размере до 3 базовых величин (включительно), установленных Советом Министров Республики Беларусь.

8.3. в случае смерти бывшего работника предприятия, уволенного в связи с выходом на пенсию, в связи с пенсионным возрастом, по соглашению сторон после выхода на пенсию, а также уволенного вследствие состояния здоровья на основании заключения МРЭК, при условии, что такой работник нигде не работал до дня смерти, оказывает близким родственникам по их заявлению материальную помощь в размере 15 базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, при необходимости выделяет транспорт, людей.

9. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

9.1. Стороны не допускают массового экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест на предприятии (под

Наниматель _____

Профком _____

массовым сокращением понимать одновременное увольнение по инициативе Нанимателя более 5 процентов численности трудового коллектива).

9.2. Стороны установили, что Наниматель:

уведомляет Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственности предприятия, полной или частичной приостановке производства, если это влечёт 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;

9.2.1. обязан не допускать массового экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест на предприятии (под массовым сокращением понимать одновременное увольнение по инициативе Нанимателя более 5 процентов численности трудового коллектива). В случае неизбежного сокращения объёмов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

- 1) использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение по собственному желанию (соглашению сторон), выход на пенсию, увольнение совместителей и др.);
- 2) не принимать новых работников;
- 3) провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;
- 4) проводить временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками, даже с неполной загрузкой и заработной платой;
- 5) использовать как крайнюю меру – установление работникам неполного рабочего времени;
- 6) предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;
- 7) сократить административно-управленческие расходы;
- 8) ограничить или полностью запретить совмещение профессий, сверхурочные работы;

9.2.2. учитывая цикличность производства (сезонная остановка работы тепловых участков в межотопительный период и др.), предоставляет работникам тепловых участков с их письменного согласия отпуска без сохранения заработной платы на период до 5-ти календарных месяцев с сохранением стажа работы;

9.2.3. расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по основаниям, указанным в п. 1, 4 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь, производит с предварительного согласия Профкома не позднее, чем за две недели;

9.2.4. при сокращении численности или штата работников, на ряду с определёнными в статье 45 Трудового кодекса РБ категориям работников, предоставляет право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

Наниматель _____

Профком _____

одиноким родителям (опекунам, попечителям), имеющим несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работникам, имеющим двух и более несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида (детей-инвалидов) в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, получившим на данном предприятии травму (трудовое увечье) или профзаболевание на производстве;

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

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам предприятия, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

женщинам, супруги которых призваны на срочную военную службу;

работникам, призванным в профсоюзные органы

инвалидам;

9.2.5. при сокращении численности или штата работников не допускает увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

9.2.6. предоставляет преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, трудоустроиться на предприятие при возникновении вакансий по соответствующей должности (специальности) в течение трех лет с даты увольнения;

9.2.7. после письменного уведомления работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников по его заявлению предоставляет один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы, в течение всего срока уведомления. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

9.3. Стороны установили, что Профком:

9.3.1. осуществляет контроль над выполнением Нанимателем законодательства о занятости, предоставления льгот и компенсаций потерявшим работу;

9.3.2. содействует переобучению кадров, трудоустройству высвобожденных работников;

9.3.3. не дает согласие на увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников прежде, чем Наниматель не предложит этим работникам вакантные должности или не предоставит возможность переобучения;

9.3.4. оставляет работников, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников, на профсоюзном учёте по их желанию до момента трудоустройства на другое предприятие, но не более одного года,

Наниматель _____

Профком _____

чтобы они могли пользоваться правами для членов профсоюза, установленных на предприятии.

10. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

10.1. Стороны установили, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда и другие трудовые и социально-экономические права работников устанавливаются Нанимателем по согласованию с Профкомом в соответствии с законодательством Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами директора, положениями настоящего Договора.

10.2. Стороны установили, что Наниматель:

10.2.1. устанавливает на предприятии полную норму продолжительности рабочего времени в неделю – 40 часов для работников с нормальными условиями труда;

10.2.2. устанавливает сокращённую рабочую неделю или сокращённую продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

инвалидам I и II групп, III группы по заключению МРЭК – не более 35 часов в неделю, инвалидам I и II групп – не более 7 часов в день;

временно направленным или командированным в зоны с повышенным радиоактивным загрязнением территории – не более 35 часов в неделю, не более 7 часов в день;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, не более 7 часов в день;

10.2.3. предоставляет работникам трудовые и социальные отпуска при наличии оснований согласно действующего законодательства:

1) трудовой отпуск, продолжительностью не менее 24 календарных дней;
2) дополнительный отпуск за счёт собственных средств Нанимателя за продолжительный стаж работы на предприятии соответственно:

до 3-х лет не устанавливать;

от 3-х до 5 лет – 1 календарный день;

от 5 до 10 лет – 2 календарных дня;

свыше 10 лет – 3 календарных дня;

3) дополнительный поощрительный отпуск в соответствии с Приложением №11;

4) дополнительный отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда в соответствии с Приложением № 10;

5) социальные отпуска, в том числе:
по беременности и родам (статья 184 Трудового кодекса Республики Беларусь);
по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 185 Трудового кодекса Республики Беларусь);

Наниматель _____

Профком _____

в связи с получением образования (статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь);

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (статья 326 Трудового кодекса Республики Беларусь);

по уважительным причинам личного и семейного характера (статьи 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь);

отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка (статья 186 Трудового кодекса Республики Беларусь).

10.2.4. Имеет право временно перевести работника с его согласия на дистанционную работу с сохранением установленных условий оплаты труда. Такой перевод оформляется приказом директора с определением срока перевода и иных необходимых условий.

10.3. Дополнительные отпуска, предусмотренные частями 2, 3, 4 подпункта 10.2.3 пункта 10 Договора относятся на затраты и включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).

10.4. В стаж работы на предприятии включаются так же периоды работы на иных объединениях, предприятиях, организациях, которые входят (входили) в состав Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

10.5. В исключительных случаях в соответствии с законодательством отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам по решению Нанимателя может быть предоставлен работнику продолжительностью более 30 календарных дней.

10.6. За прогул без уважительной причины Наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть менее 24 календарных дней.

10.6.1. Супругам, работающим на предприятии, по их заявлению отпуска представляются в одно время.

10.6.2. Работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, по согласованию с Нанимателем предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, указанной в справке-вызове. При этом время нахождения работника в указанном отпуске, но не более 30 календарных дней, включается в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск.

10.7. Работники предприятия имеют право получить кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым и другим обстоятельствам с сохранением средней заработной платы для удовлетворения следующих нужд работников:

при вступлении работника в брак – 1 календарный день;

при рождении ребёнка отцу – 1 календарный день;

предоставлять родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-5 классы), 1 сентября либо другой день начала учебного года (проведение

торжественных мероприятий, посвященных началу учебного года) выходной день с сохранением средней заработной платы;

при организации процесса похорон близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, усыновителей (удочерителей), усыновленных (удочеренных), родных брата, сестры – 3 календарных дня в течение 7 календарных дней со дня смерти близкого родственника.

Социальные отпуска, предусмотренные настоящим пунктом, а также подпунктом 6.1.11 пункта 6 настоящего Договора, выплачиваются за счет собственных средств Нанимателя и относятся на прочие расходы по текущей деятельности.

10.8. По просьбе работника трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. По просьбе работника и с согласия Нанимателя часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, может быть заменена денежной компенсацией. При этом замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

10.9. При рождении ребенка и воспитании его в семье по желанию отца (отчима) ребенка ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Отпуск предоставляется единовременно по письменному заявлению работника в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

10.10. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска по желанию работника предоставляется в течение текущего рабочего года либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, либо компенсируется в денежной форме по договорённости между работником и Нанимателем. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.11. Продолжительность трудового отпуска работников предприятия может превышать 35 календарных дней с учётом стажа работы, и с учётом дополнительного поощрительного отпуска, установленного при заключении контракта, установленного пунктом 3.4. настоящего договора.

10.12. Графики трудовых отпусков составляются и утверждаются Нанимателем в установленном порядке на каждый календарный год не позднее 1-го февраля текущего года по согласованию с Профкомом.

11. ОХРАНА ТРУДА

Наниматель _____

Профком _____

11.1. Стороны обязуются:

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

11.1.2. Обеспечивать в установленные сроки обучение, стажировку, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников предприятия, переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников, в т.ч. технических (главных технических) и общественных инспекторов по охране труда;

11.1.3. Включать в состав комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда уполномоченных представителей Профкома.

11.2. Стороны установили, что Наниматель:

11.2.1. выделяет на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, финансовые средства в размере не менее 3% от фонда оплаты труда;

11.2.2. обеспечивает здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах и производственных участках, принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию потерпевшим первой помощи;

11.2.3. несет расходы по проведению медицинских осмотров работников, а также лиц, принимаемых на работу. В случае оплаты лицом, поступающим на работу, предварительного обязательного медицинского осмотра затраты на его проведение компенсируются Нанимателем после приема на работу;

11.2.4. осуществляет ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда на предприятии, улучшает организационно-техническое и нормативное обеспечение охраны труда; создает необходимые условия для проведения общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

11.2.5. обеспечивает регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении ежедневного, ежемесячного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведении Дней охраны труда в соответствии со статьями 34 и 42 Закона, Типовой инструкцией о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.12.2003 № 159 и Типового положения по осуществлению общественного контроля по соблюдению законодательства об охране труда в организациях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утверждённого совместным постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 18.07.2007 № 8 и Президиума республиканского комитета профсоюза от 07.07.2007 №14;

11.2.6. совместно с Профкомом рассматривает состояние условий и охраны труда на производстве, осуществляет меры по улучшению положения в этих вопросах; принимает активное участие в смотре конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

Наниматель _____

Профком _____

11.2.7. проводит аттестацию руководящих кадров предприятия по вопросам охраны труда, вновь назначенных на должность, не прошедших аттестацию в установленные сроки и периодически, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, но не реже одного раза в три года;

11.2.8. оказывает содействие в обеспечении, разработке и утверждении нормативной, информационной и технической документации по охране труда, в том числе стандартов безопасности труда, инструкций по охране труда для работников по профессиям и видам работ и другие документы;

11.2.9. обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, представлений (рекомендаций) технических инспекторов обкома профсоюзов и рассмотрение рекомендаций органов общественного контроля в установленные сроки;

11.2.10. осуществляет постоянный контроль за соответствием поступающей для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации;

11.2.11. при письменном отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления запрещения проведения работ специально уполномоченными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставляет работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости за счёт собственных средств обеспечивает обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка;

11.2.12. для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья, организовывает и обеспечивает проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) в рабочее время медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, а также во внеочередном медицинском осмотре при ухудшении здоровья работника. На время прохождения периодических медицинских осмотров за работником сохраняется его место работы (должность) и средний заработок;

11.2.13. принимает меры по ремонту, оснащению и обеспечению функционирования санитарно-бытовых помещений, в том числе гардеробных, умывальных, душевых, туалетов, комнат гигиены женщин, помещений для приема пищи, обогрева, отдыха и других;

11.2.14. обеспечивает выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда;

11.2.15. организовывает уголки по охране труда во всех структурных подразделениях предприятия;

11.2.16. проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы дает полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере от 0,10 до 0,14% от тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, за каждый час работы в этих условиях с учетом специфики труда, степени тяжести и вредности труда. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям и размеры доплат устанавливаются в соответствии с Приложением №12;

11.2.17. обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки. (Приложение №13);

11.2.18. предусматривает дополнительное обеспечение отдельных категорий работников (сверх типовых норм) средствами индивидуальной защиты за счет средств предприятия;

11.2.19. организовывает бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение №14);

11.2.20. обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, мылом в количестве не менее 400 граммов в месяц из расчета на одного работника согласно Приложению №15;

11.2.21. в случае гибели работника на производстве по вине Нанимателя в результате несчастного случая производит единовременную выплату компенсации его семье в размере не менее ста двадцати среднемесячных заработных плат погибшего, без учета возмещения ущерба, установленного законодательством о труде, единовременно или частями в сроки, согласованные с потерпевшей стороной;

11.2.22. выплачивает работникам, получившим увечье по вине Нанимателя или профессиональное заболевание, единовременную компенсацию в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности соразмерно установленной вины работника либо Нанимателя. Работники предприятия, находящиеся в момент получения травмы в состоянии алкогольного опьянения или под воздействием наркотических или психотропных веществ, не имеют право на вышеуказанную выплату;

Наниматель _____

Профком _____

11.2.23. в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставляет работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечивает за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (статья 223 Трудового кодекса Республики Беларусь);

11.2.24. работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя (по любым основаниям), за исключением случаев, обусловленных виновными действиями работников, выплачивает выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработных плат;

11.2.25. регулярно производит перерасчет размера возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья, увечьем или гибелью работника на производстве, с учетом увеличения размеров оплаты труда;

11.2.26. оказывает содействие Профкому в организации обучения общественных инспекторов по охране труда в учебных комбинатах, на курсах МИТСО, в организации с учетом специфики и вида выполняемых работ по программе (не менее 36 часов), утверждённой постановлением Президиума Совета Федерации профсоюза Беларуси от 31.07.2008 № 158 и выделяет финансовые средства на их обучение, а также создает условия для их эффективной работы и производит выплаты материального поощрения.

11.3. Стороны договорились, что работники предприятия обязуются:

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

11.3.2. выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные настоящим Договором, трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;

11.3.3. 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;

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

11.3.5. обязаны 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;

Наниматель _____

Профком _____

11.3.6. 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;

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

11.4. Стороны обязуются:

11.4.1. ежегодно разрабатывать конкретный План мероприятий по охране труда;

11.4.2. обеспечивать выполнение целевых программ улучшения условий и охраны труда;

11.4.3. не допускать сокращения и ликвидации службы охраны труда на предприятии, обеспечивать условия для ее эффективной деятельности;

11.4.4. поощрять общественных инспекторов, членов комиссии по охране труда в зависимости от их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

В случае выполнения нормы статьи 19 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 «Об охране труда» по оказанию работником содействия и сотрудничеству с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья - премировать работника в размере 15 процентов от тарифного оклада (тарифной ставки).

11.4.5. в требуемые сроки в соответствии с Правилами расследования и учёта несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утверждёнными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 №30 информировать обком профсоюза о произошедших несчастных случаях: со смертельным исходом и о групповых несчастных случаях – немедленно, с тяжёлым исходом – после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего.

11.4.6. обеспечить питание работников путём оборудования на производственных участках комнат (мест) приёма пищи;

11.4.7. своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территории к работе в осенне-зимних условиях;

11.4.8. организовать проведение обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе;

11.4.9. осуществлять постоянный административно-общественный контроль по состоянию условий и охраны труда;

Наниматель _____

Профком _____

11.4.10. разработать экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда;

11.4.11. оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда.

11.5. Стороны установили, что Профком:

11.5.1. осуществляет постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, соблюдением трудового законодательства.

В целях обеспечения успешной работы общественных инспекторов по охране труда Профком организует их обучение по вопросам охраны труда, обеспечивает инструкциями и нормативными документами, относящимися к предмету контроля, содействует реализации внесенных ими предложений по улучшению условий охраны труда на предприятии, обобщает положительный опыт работы общественных инспекторов по охране труда и обеспечивает его распространение, предусматривает меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда за активную и добросовестную работу;

11.5.2. проводит в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждает составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, проводит обучение актива за счёт средств Профкома;

11.5.3. один раз в квартал на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривает вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости на предприятии;

11.5.4. участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, выяснении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добивается принятия срочных мер по их устранению, оказывает материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших;

11.5.5. оказывает правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесённых расходов в связи с повреждением здоровья;

11.5.6. совместно с Нанимателем проводит смотр-конкурс на лучшую организацию работы по охране труда в структурных подразделениях;

12. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО - ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

12.1. Стороны установили, что Наниматель:

12.1.1. отчисляет денежные средства (паевой взнос) Профкому для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры и на иные социально-значимые цели в размере не менее 0,20% фонда заработной платы;

Наниматель _____

Профком _____

12.1.2. выдает детские новогодние подарки работникам предприятия, воспитывающим детей возрастом до 14 лет включительно;

12.1.3. выдает на основании приказа новогодние подарки работникам предприятия, состоящим в списочном составе предприятия на число первого рабочего дня декабря месяца, в виде продуктов питания и/или сувениров, кондитерских наборов;

12.1.4. выделяет бесплатно транспорт для выездов участников культурных, спортивных и других досуговых поездок согласно разработанным Профкомом планов;

12.1.5. предоставляет в бесплатное пользование помещения для занятий работников в коллективах художественной самодеятельности, любительских объединениях и клубах по интересам, спортивных секциях и кружках;

12.1.6. выделяет средства на аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников предприятия и членов их семей;

12.1.7. финансирует приобретение спортивного инвентаря, музыкальных инструментов и аппаратуры, сценической и спортивной одежды, обуви и др.;

12.1.8. производит оздоровление работников предприятия в санаториях-профилакториях по путёвкам, приобретённым Нанимателем, с оплатой согласно Положению о порядке направления населения на санаторно-курортное лечение и оздоровление, утвержденному Указом Президента Республики Беларусь от 28.08.2006 №542;

12.1.9. оказывает материальную помощь при приобретении путевок в профсоюзные санатории работником предприятия за собственные средства в размере 25% от стоимости путевки за счет средств Нанимателя и 5% за счет средств Профкома;

12.1.10. обязуется осуществлять полную (в соответствии с подпунктом 6.1.10 Договора) или частичную компенсацию стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря.

Работники предприятия при выделении путёвки в детские оздоровительные летние лагеря компенсируют в размере 10% от полной стоимости путёвки, за исключением категорий работников, указанных в подпункте 6.1.10 Договора.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. распределение путёвок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам предприятия и участникам ВОВ, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, многодетным семьям и другим категориям работников;

12.2.2. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

12.2.3. применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях в

Наниматель _____

Профком _____

размере до 3 (трех) базовых величин, а занявших призовые места в следующих размерах:

- 1 место – до 5 базовых величин;
- 2 место - до 4 базовых величин;
- 3 место – до 3 базовых величин,

а также награждать памятными сувенирами, цветами, подарками.

13. ПОСТАНОВКА НА УЧЁТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

13.1. Постановка на учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление жилых помещений, в том числе мест в общежитиях, производится на основании решения совместного заседания общественной комиссии по жилищным вопросам и Профкома в соответствии с Положением об учёте граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилого фонда, в соответствии с Жилищным кодексом Республики Беларусь от 28 августа 2012 года № 428-З, с изменениями и дополнениями».

13.2. Списки учета работников предприятия, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также нуждающихся в получении комнаты в общежитии, утверждаются Сторонами. Информация доводится до сведения работников, состоящих в данных списках. Включение и исключение из списков учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также нуждающихся в получении комнаты в общежитии, осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

13.3. Общественная комиссия по жилищным вопросам на предприятии создается по совместному решению Сторон. В состав комиссии входят представители Профкома и Нанимателя. Общественная комиссия по жилищным вопросам в своей деятельности руководствуется нормативными правовыми актами Республики Беларусь, и положением об общественной комиссии по жилищным вопросам.

13.4. Профком осуществляет контроль за состоянием учёта граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвует в распределении жилья и решении других жилищных вопросов.

13.5. Работник может быть включен в список работников, желающих получить жилое помещение в общежитии (служебном жилом помещении) с момента трудоустройства при наличии оснований, определенных действующим законодательством. Жилые помещения государственного жилищного фонда в общежитиях могут быть предоставлены работникам предприятия в первоочередном порядке в случаях, предусмотренных законодательными актами.

13.6. Наниматель имеет право осуществлять контроль над формированием списков, включением (исключением) в состав застройщиков всех жилищно-строительных потребительских кооперативов, созданных на предприятии.

14. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Наниматель _____

Профком _____

14.1. Стороны установили, что Наниматель:

14.1.1. рассматривает и принимает меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, касающимся трудовых отношений, высказанных работниками предприятия;

14.1.2. не допускает вмешательства во внутренние дела Профкома, рассматривает ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе по охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций;

14.1.3. предоставляет Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников предприятия;

14.1.4. предоставляет Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся на предприятии информационную базу;

14.1.5. предоставляет в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (без оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создает иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений;

14.1.6. в день выплаты заработной платы перечисляет семьдесят процентов от суммы удержанных профсоюзных взносов на расчетный счет первичной профсоюзной организации и тридцать процентов на расчетный счет Минской областной организации Белорусского Профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий для обеспечения деятельности всех вышеперечисленных органов;

14.1.7. освобождает от уплаты ежемесячных членских взносов в размере 0,1% пособий, установленных в Республике Беларусь, работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;

14.1.8. согласовывает с Профкомом проект нового Устава предприятия или предложения по внесению изменений в действующий;

14.1.9. своевременно информирует Профком по следующим вопросам: назначение, смена руководителя предприятия; назначение, смена руководителей структурных единиц и подразделений; относительно планов производства на год и ближайшую перспективу; важных технологических изменений в структуре предприятия.

14.1.10. по требованию Профкома предоставляет экономическую и коммерческую информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых и социально-экономических интересов трудящихся;

14.1.11. освобождает от основной работы представителей и не освобождённых лиц профорганизаций для участия в работе конференций, съездов и иных мероприятий на любых уровнях, а также на время краткосрочной Профсоюзной учёбы с оплатой за счёт предприятия среднего заработка;

14.1.12. признает профком единственным полномочным представителем всех работников предприятия в коллективных переговорах при решении вопросов, затрагивающих жизненные интересы членов профсоюза.

14.2. Представитель профкома в лице председателя профкома или его заместителя, включается в состав общественных органов и формирований, действующих на предприятии.

14.3. Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:

14.3.1. с работниками, избранными в профсоюзные органы и не освобождёнными от основной работы, срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее, чем за два месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны, а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобождёнными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

14.3.2. привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых на предприятии комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются;

14.3.3. не освобождённым от производственной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда предоставляется возможность в рабочее время, участвовать в профсоюзной деятельности, а также в профсоюзной учёбе с оплатой среднего заработка;

14.3.4. уполномоченные представители Профкома включаются в состав комиссии по проверке знаний, по вопросам охраны труда.

15. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Стороны договорились:

15.1. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность.

15.2. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

увольнение.

Наниматель _____

Профком _____

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит Нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве

15.3. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры согласно настоящего Договора.

15.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

15.5. Наниматель имеет право:
немедленно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение предприятию ущерба;

расторгать трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение Нанимателю ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома;

удерживать из заработной платы работника по распоряжению Нанимателя ущерб, причинённый Нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

15.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола).

Директор предприятия имеет право снять досрочно дисциплинарное взыскание до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, Профкома, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

15.7. Трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты Нанимателем по следующим основаниям,

Наниматель _____

Профком _____

признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее - дискредитирующие обстоятельства):

1) неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

2) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

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

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

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

иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с настоящим Декретом и иными законодательными актами;

3) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

4) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

5) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

6) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

7) разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

8) причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

9) сокрытие руководителем предприятия фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

10) нарушение руководителем предприятия без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

Наниматель _____

Профком _____

11) неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

12) незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

13) неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

14) неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений;

15) нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

16) несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой;

17) разглашение государственным служащим сведений, составляющих государственные секреты;

18) грубое нарушение государственным служащим должностных обязанностей;

19) совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе;

20) лишение судом государственного служащего права занимать государственную должность в течение определенного времени;

21) представление государственным служащим заведомо недостоверных сведений, необходимых для занятия государственной должности;

22) непредставление государственным служащим декларации о доходах и имуществе или умышленное внесение в декларацию о доходах и имуществе неполных либо недостоверных сведений;

23) наличие у государственного служащего непогашенной или неснятой судимости;

24) виновные деяния, которые в соответствии с законодательными актами о прохождении военной службы, службы в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и органах финансовых расследований Комитета государственного контроля явились основанием для увольнения с военной службы (службы).

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

16.2. Если в течение четырёх месяцев до окончания действия Договора ни одна из Сторон не внесла предложений о заключении нового Коллективного Договора, действие его продолжается до заключения нового Договора (но не более чем на три года).

16.3. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать рекомендации Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры к виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

16.4. Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:

- лишения выплат стимулирующего характера (надбавок к должностным (тарифным) окладам, премий и других персональных выплат);
- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

16.5. Профком обязуется участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях – представлять интересы работников – членов профсоюза в суде.

16.6. В течение срока действия Договора, при условии его выполнения, органы Профкома воздерживаются от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Начальник отдела организационно-кадровой
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №1
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

Л.И.Старовойтова

А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников предприятия (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 №181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 №34 «Об утверждении общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)» (далее – общие положения ЕТКС), Общими положениями единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – общие положения ЕКСД), утвержденными Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 №1, Общегосударственным классификатором Республики Беларусь 014-2017 «Занятия» (далее – ОКРБ 014-2017), утвержденным Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.07.2017 №33 иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

2. Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности предприятия и направлено на усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы предприятия в целом.

3. Настоящее Положение регулирует зависимость размера заработной платы от сложности, качества, содержания, специфики, условий труда работников предприятия.

4. Целями в сфере организации оплаты труда предприятия являются: осуществление оплаты труда (включая стимулирующие выплаты) с учетом дифференциации труда работников в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, уровня общих и специальных знаний и

Наниматель _____

Профком _____

навыков работника, значимости его профессии, должности в структуре предприятия, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач;

соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и, как следствие, оплаты труда;

устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;

закрепление кадров на предприятии;

создание благоприятных условий для максимального раскрытия трудового потенциала работников.

5. Условия оплаты труда работников, в том числе размер их тарифной ставки (тарифного оклада), определяются в соответствии с трудовым договором (контрактом), штатным расписанием работников предприятия.

6. Наименование профессий, должностей, специальностей устанавливаются в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь (п.3 ч.2 ст.19, ч.5 ст.61 Трудового кодекса Республики Беларусь), ОКРБ 014-2017, общими положениями ЕКСД.

7. Минимальные гарантии по оплате труда устанавливаются в размере, не ниже предусмотренных Законом Республики Беларусь от 17.07.2002 №124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы».

РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8. На предприятии применяется повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда.

9. Сдельно-премиальная система основана на оплате труда в зависимости от его результатов, предполагая прямую материальную заинтересованность рабочего в результатах своего труда. Она стимулирует повышение производительности труда и способствует более эффективному использованию оборудования и рабочего времени, устранению различного рода организационно-технических неполадок и простоев.

10. Повременно-премиальная система оплаты труда применяется для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих на участках, где индивидуальная выработка не зависит от работника, а определяется самим технологическим процессом, невозможно или экономически нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки, важнее стимулировать качество выпускаемой продукции (работ), а не рост выработки.

11. В связи с производственной необходимостью для проведения срочных ремонтно-восстановительных работ и с согласия работников может быть осуществлен перевод работников с повременно-премиальной системы оплаты труда на сдельно-премиальную или со сдельно-премиальной системы на повременно-премиальную в течение учетного месяца.

РАЗДЕЛ 3. ТАРИФНАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

12. Механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников предприятия осуществляется на основе тарифной сетки работников предприятия (далее – ТС). ТС предприятия является инструментом тарифного нормирования оплаты труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов (приложение 1.1 к настоящему Положению).

13. Тарифная часть заработной платы работников состоит из тарифных ставок рабочих и тарифных окладов руководителей, специалистов, служащих.

Тарифная ставка – минимальный размер оплаты труда рабочего за исполнение трудовой функции определенной квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат.

Тарифный оклад – минимальный размер оплаты труда служащего за исполнение трудовой функции определенной сложности (соответствующего уровня управления) за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, установленных системой оплаты труда.

Тарифная ставка определяется путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки 1-го разряда, установленный работнику по его профессии, с учетом коэффициента по технологическим видам работ.

Тарифный оклад определяется путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего квалификационного разряда, установленного работнику по его должности.

Тарифная ставка (тарифный оклад) служат в качестве базового размера тарифной части заработной платы работника.

14. **Часовая тарифная ставка** для оплаты труда рабочих определяется путем деления тарифной ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов с учетом годового баланса рабочего времени (при 40-часовой рабочей неделе для 5-дневной рабочей недели или 40-часовой 6-дневной рабочей недели).

Часовая ставка определяется путем деления ставки на среднемесячное количество рабочих часов с учетом годового баланса рабочего времени (при 40-часовой 5-ти дневной рабочей недели или 40-часовой 6-ти дневной рабочей недели).

Часовые ставки рабочих пересчитываются ежегодно на 1 января в соответствии с производственным календарем текущего года.

Ставка (оклад) определяется путем суммирования тарифной ставки (тарифного оклада), повышений тарифной ставки (тарифного оклада), предусмотренных Положением об оплате труда работников предприятия, и повышения тарифной ставки (тарифного оклада) в соответствии с п.3 ч.1 ст.261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель _____

Профком _____

15. **Сдельная расценка** определяется путем деления часовой тарифной ставки рабочего, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

16. При оплате труда работников со сдельной формой оплаты труда применять нормы времени и расценки в соответствии с ресурсно-сметными нормами, утвержденными в установленном порядке. Сдельная форма оплаты труда производится в соответствии с Приложением 1.6 настоящего Положения.

17. **Заработная плата** работников предприятия состоит из:
 тарифной ставки (тарифного оклада);
 повышений тарифной ставки (тарифного оклада), предусмотренных настоящим Положением;
 повышения тарифной ставки (тарифного оклада), в соответствии с п.3 ч.1 ст.261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь;
 стимулирующих выплат;
 компенсирующих выплат;
 премиальных выплат.

18. На предприятии устанавливается повышение тарифных ставок (тарифных окладов) работников, а также сдельных расценок до 300 процентов (включительно):

Тарифные ставки могут быть повышены за особый характер работы – в размере до 300% (включительно).

Тарифные оклады могут быть повышены:
 за наличие присвоенной в установленном порядке второй квалификационной категории – на 15%;
 за наличие присвоенной в установленном порядке первой квалификационной категории – на 30%;
 за характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций – в размере до 300% (включительно).

19. Работникам предприятия устанавливается повышение тарифной ставки (тарифного оклада), предусмотренное п.3 ч. 1 ст.261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь, не более чем на 50%, а также повышения, предусмотренные п.18 настоящего Положения. Повышения тарифной ставки (тарифного оклада), сдельных расценок исчисляются в процентах от тарифной ставки (тарифного оклада), рассчитанного согласно п.14 настоящего Положения. Все повышения, предусмотренные пп.18,19 настоящего Положения, исчисляются от тарифной ставки (тарифного оклада), сдельных расценок по каждому основанию отдельно, суммируются и образуют ставку (оклад).

20. Конкретный размер повышений тарифной ставки (тарифного оклада) работника устанавливается приказом директора по предприятию и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

21. Повышение тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, осуществляется в соответствии с Положением №1 «О порядке

Наниматель _____

Профком _____

повышения тарифной ставки первого разряда организаций, входящих в состав ГО «ЖКХ Минской области», утвержденного приказом генерального директора ГО «ЖКХ Минской области» от 29.12.2017 №102 (с изменениями и дополнениями).

РАЗДЕЛ 4. ПОРЯДОК ТАРИФИКАЦИИ

22. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (профессиям, должностям), кратным размерам тарифной ставки первого разряда и присвоение работникам соответствующей квалификации (далее – тарификация) осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в установленном порядке.

Тарифный разряд, кратный размер тарифной ставки первого разряда зависят от степени сложности выполняемых работ (обязанностей), ответственности, уровня квалификации, теоретических знаний и практических навыков работника.

Тарификация работ на предприятии осуществляется комиссией (члены комиссии определяются приказом по предприятию) и представляет собой отнесение различных по степени сложности, точности и ответственности работ, фактически выполняемых на предприятии, к определенным разрядам. Такая тарификация производится в соответствии с квалификационными характеристиками, предусмотренными в ЕТКС. Новые тарифные разряды на выполняемые работы утверждаются в установленном порядке и доводятся до сведения рабочих не позднее, чем за месяц до их введения.

Итоги проведения квалификационного экзамена рабочему(-им) оформляются протоколом заседания квалификационной комиссии, который подписывается членами комиссии, экзаменующимися и согласуется с Профкомом (пп.12-20 ЕТКС). На основании протокола издается приказ о присвоении соответствующего разряда (класса) рабочему, запись заносится в трудовую книжку работника.

23. Отнесение к категории рабочих, руководителей, специалистов и служащих осуществляется в соответствии с ОКРБ 014-2017.

24. Тарификация профессий рабочих и должностей служащих по разрядам устанавливается согласно ТС предприятия и указана в Приложении 1.1 к настоящему Положению.

25. К элементам ТС предприятия относятся:

тарифная ставка;

тарифный оклад;

тарифная сетка предприятия (ТС) – распределение категорий работников предприятия по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазонам тарифным разрядов) с соответствующими тарифными коэффициентами;

тарифная ставка первого разряда – величина, используемая при исчислении тарифных ставок (тарифных окладов) работников предприятия при применении тарифной системы оплаты труда на основании тарифной сетки;

тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника;

тарифный коэффициент – величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении тарифных ставок (тарифных окладов) работников, определяемая как соотношение коэффициентов второго и последующих разрядов к тарифному коэффициенту первого тарифного разряда;

кратный размер тарифной ставки 1-го разряда – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации рабочих при выполнении работ, не тарифицируемых по тарифным разрядам.

26. Тарифные разряды, кратные размеры тарифной ставки первого разряда работников различных профессионально-квалификационных групп устанавливаются согласно приложениям 1.1, 1.3, 1.4, 1.5 к настоящему Положению. Тарифный разряд руководителей структурных подразделений определен Приложением 1.1 к настоящему Положению.

27. Установление конкретных тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов по должностям производится в пределах диапазонов по строкам или уровням управления, согласно тарифной сетки предприятия, указанной в приложении 1.1 к настоящему Положению, с учетом квалификационных требований к уровню образования и стажу работы, изложенных в ЕКСД, в зависимости от содержания трудовых функций (их сложности, специфики, степени значимости для предприятия).

28. Отдельным высококвалифицированным рабочим, тарифицируемым по разрядам (начиная с пятого разряда), наниматель имеет право устанавливать тарифные ставки исходя из тарифных коэффициентов в диапазоне 2,03 – 2,48 включительно. Надбавка за профессиональное мастерство данным работникам выплачивается в соответствии с присвоенным разрядом.

29. Под **структурным подразделением** предприятия понимается официально выделенная его часть, возглавляемая руководителем, подчиненным непосредственно руководителю предприятия, его заместителю либо руководителю более высокого уровня управления, созданная для управления определенным направлением (видом) деятельности предприятия, с самостоятельными задачами, функциями и ответственностью.

Структурные подразделения могут создаваться с учетом следующих норм управляемости (в соответствии с абзацем 9 п.10 ЕКСД):

управление (служба) – при наличии в его штате не менее семи штатных единиц, включая должность руководителя;

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

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

Решение о целесообразности введения должностей руководителей производственных структурных подразделений (мастер, начальник участка,

Наниматель _____

Профком _____

цеха, производства и других должностей) принимается исходя из специфики производственной деятельности предприятия.

30. Тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты руководителей предприятия устанавливаются по решению собственника имущества (органа, уполномоченного заключать контракт) в зависимости от списочной численности работающих на предприятии в целом, включая обособленные подразделения, а также подчиненные организации и дочерние предприятия, в диапазоне тарифных разрядов согласно Приложению 1.5 к настоящему Положению.

Списочная численность работников предприятия определяется по данным государственной статистической отчетности в среднем за период с начала года по состоянию на 1-е число месяца, в котором заключается контракт, изменяются его условия либо заключается новый контракт по истечении максимального срока действия ранее заключенного контракта. Во вновь созданной организации в течение первого года деятельности при увеличении фактической списочной численности работников тарифный разряд ее руководителя изменяется по шкале согласно Приложению 1.5 к настоящему Положению. По истечении первого года деятельности тарифный разряд руководителя устанавливается на основании данных государственной статистической отчетности о списочной численности работников по состоянию на конец года. При изменении в течение срока действия контракта, списочной численности работников организации в сторону уменьшения за счет проведения организационно-технических мероприятий, способствующих повышению эффективности производства и труда, тарифный разряд руководителя организации по решению собственника имущества (органа, уполномоченного заключать контракт) может не пересматриваться в сторону его понижения.

31. Тарифный разряд главного инженера устанавливается на 1 разряд ниже тарифного разряда руководителя предприятия.

Тарифные разряды заместителей руководителя предприятия, главного бухгалтера устанавливаются на 1 – 2 разряда ниже тарифного разряда главного инженера.

Тарифные разряды заместителей главного инженера, главного бухгалтера, заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 1 – 2 разряда ниже разрядов главного инженера, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений соответственно.

32. По решению органа, уполномоченного заключать контракт с руководителем предприятия, руководителю может устанавливаться оклад в размере, не превышающем среднемесячной заработной платы, сложившейся по соответствующему виду экономической деятельности за период отчетного года, предшествующий месяцу установления оклада.

33. В порядке исключения на должности руководителей всех уровней управления, специалистов (без категории) и других служащих Наниматель может назначить лиц, не имеющих образования и (или) стажа работы, предусмотренных квалификационными требованиями по соответствующей должности, если иное не установлено законодательством. При этом могут

Наниматель _____

Профком _____

учитываться деловые и профессиональные знания, умения и навыки работника, наличие у него опыта работы по соответствующему направлению деятельности, инициативное и творческое отношение к работе и другие факторы.

РАЗДЕЛ 5. ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА ЛИЦ, НЕ ИМЕЮЩИХ СТАЖА И ОПЫТА РАБОТЫ, РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

34. Обучение работников предприятия, не имеющих профессиональной подготовки по определенной профессии, либо переподготовка (повышение квалификации) работников регулируется следующими документами:

Положением о гарантиях при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 №101 – определение порядка обучения работников, условий оплаты труда;

Перечнем профессий для подготовки рабочих, установленным постановлением Министерства образования Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.01.2018 №7/14 – определение перечня профессий и сроков обучения по ним;

Постановлением Совета Министров Республики от 15.07.2011 №954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых» – определение порядка образовательного процесса при осуществлении непрерывного профессионального образования руководящих работников и специалистов, обучения по профессиям рабочих.

Перечень профессий, по которым присвоение квалификационного разряда (класса, категории) по профессии возможно только по результатам освоения образовательной программы переподготовки рабочих (служащих) установлен постановлением Министерства образования Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.08.2018 №84/63.

35. При приеме на работу лиц, которые не имеют соответствующего образования и опыта работы (учеников), в трудовом договоре и трудовой книжке работника указывать наименование профессии (должности), по которой он будет выполнять функциональные обязанности. Оплату его труда производить, исходя из тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, с учетом коэффициента по технологическим видам работ, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, согласно Положению о гарантиях при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденному Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 №101.

Присвоение разряда производится на основании общих положений порядка присвоения (повышения) разрядов рабочим установленных пп.12-26 ЕТКС. Присвоение (повышение) разрядов рабочим рассматривается квалификационной комиссией предприятия, которая дает свое заключение о

Наниматель _____

Профком _____

присвоении (неприсвоении) разряда рабочему по итогам сдачи последним квалификационного экзамена.

РАЗДЕЛ 6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Работникам предприятия устанавливаются стимулирующие, компенсирующие выплаты, а также иные виды выплат.

Стимулирующие выплаты – это выплаты, направленные на улучшение качественно-количественных показателей труда. Основной функцией таких выплат является повышение уровня мотивации работника, в т.ч. через поощрение его за достигнутые результаты.

Компенсирующие выплаты – выплаты, которые производятся работнику с целью компенсации каких-либо неблагоприятных факторов, связанных с его трудовой деятельностью или каким-то образом осложняющих ее.

36. Стимулирующие выплаты включают в себя:

- 1) надбавки:
за профессиональное мастерство;
за классность;
за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства;
за напряженность и сложность работы (руководителям и специалистам);
- 2) премии.

Компенсирующие выплаты включают в себя доплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за разделение рабочего дня на части;
- за каждый час работы в ночное время;
- за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (нерабочие) и выходные дни;
- за увеличение объема выполняемых работ (расширение зоны обслуживания), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей).

37. Квалифицированным рабочим, профессии которых тарифицируются по разрядам в целях стимулирования роста профессионального мастерства, производительности труда, повышения эффективности производства и качества работ, усиления материальной заинтересованности работников может устанавливаться **надбавка за профессиональное мастерство (профмастерство).**

Размер надбавки дифференцируется в зависимости от присвоенного рабочему разряда, начиная с третьего, по представлению непосредственного руководителя структурного подразделения и устанавливается приказом директора.

Критериями для установления надбавки за профмастерство являются: стабильное качественное выполнение работ на протяжении длительного периода, отсутствие жалоб и претензий на выполненную работу;

систематическое достижение более высоких показателей в труде по сравнению со средними показателями рабочих той же профессии, обслуживание важнейших участков и выполнение работ повышенной сложности;
 умение делиться имеющимся опытом работы и трудовыми навыками с другими работниками предприятия;
 соблюдение производственной и трудовой дисциплины, высокой культуры труда и стремление ее повышать и распространять, выполнение смежных операций (умение работать по нескольким профессиям, подтвержденным прошлым опытом работы или документами о владении этими профессиями);
 стаж работы на предприятии не менее 3 месяцев.

В исключительных случаях рабочему, подтвердившему высокую квалификацию и профессиональный уровень владения знаниями, навыками и умениями, по представлению (ходатайству) непосредственного руководителя структурного подразделения (начальника, старшего мастера, мастера) и решению Нанимателя, надбавку за профмастерство можно установить до истечения срока 3-ех месяцев.

При выявлении производственных упущений, нарушений технологической и трудовой дисциплины надбавка за профмастерство не выплачивается за тот месяц, в котором выявлены нарушения. Кроме того, при систематическом снижении качества труда указанная надбавка может быть уменьшена или отменена полностью.

Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается исходя из присвоенного рабочему разряда, начисляется на ставку за фактически отработанное время в следующих размерах:

- 3 разряд – до 18%;
- 4 разряд – до 22%;
- 5 разряд – до 26%;
- 6 разряд – до 30%;
- 7 разряд – до 32%.

38. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобиля, которым присвоены квалификационные классы (Приложение 1.7 к настоящему Приложению).

Квалификационный класс (далее – класс) указывает на уровень профессионального мастерства водителя автомобиля, зависит от сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовки и опыта работы.

Водителю автомобиля может быть присвоен второй класс или первый класс.

Надбавка за классность устанавливается и выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя в следующих размерах:

- водителям автомобиля 1 (первого) класса – 10% ставки;
- водителям автомобиля 2 (второго) класса – 25% ставки.

При выявлении производственных упущений, нарушений технологической и трудовой дисциплины надбавка за классность не выплачивается за тот месяц, в котором выявлены нарушения. При

Наниматель _____

Профком _____

систематическом снижении качества труда указанная надбавка может быть уменьшена или отменена полностью.

Надбавка за классность не начисляется в тех случаях, когда за водителем сохраняется средний заработок.

Присвоение (повышение) разрядов, классов производится на основании Положения о порядке присвоения квалификационных классов и разрядов водителям автомобилей (Приложение №1.7).

Классы являются критерием оценки уровня профессионального мастерства водителей автомобилей, они зависят от сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовки и опыта работы водителя.

39. Работникам предприятия устанавливается **надбавка за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства (надбавка за стаж)** в соответствии с Положением о порядке выплаты работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (Приложение №3), определяющем особенности исчисления и выплаты данной надбавки.

40. Руководителям, специалистам и другим служащим в зависимости от личного вклада работника может устанавливаться **надбавка за напряженность и сложность работы** в соответствии с Положением о порядке выплаты работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» надбавки за напряженность и сложность работы (Приложение №4).

41. **Премирование** рабочих осуществляется на основании Положения о премировании рабочих за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (Приложение №2).

42. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается **доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда** в размере от 0,10 до 0,14% от тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, за каждый час работы в этих условиях с учетом специфики труда, степени тяжести и вредности труда. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям и размеры доплат устанавливаются Приложением №12 к Договору.

При приеме или переводе работника на работу с вредными и (или) опасными условиями труда Наниматель обязан ознакомить его с результатами аттестации и предусмотренными законодательством размерами компенсации за работу в данных условиях.

43. Работникам может быть установлена **доплата за разделение рабочего дня на части** в размере до 50% (включительно) ставки на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня (смены) с учетом норм законодательства. Решение о разделение рабочего дня на части принимается Нанимателем по согласованию с Профкомом.

44. За каждый час работы **в ночное время** (с 22.00 до 06.00 часов) работникам устанавливается доплата в размере 40% ставки (оклада) работника.

45. Работники с их согласия могут привлекаться к сверхурочным работам в пределах 180 часов в год. При этом сверхурочные работы для каждого работника не должны превышать 10 часов в рабочую неделю, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ – 12 часов (ст.122 Трудового кодекса Республики Беларусь).

За каждый час работы в **сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни** сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых ставок рабочего (окладов).

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).

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих исключительных случаях (ст.121 Трудового кодекса Республики Беларусь):

1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

Время (часы) сверхурочной работы, выполненной в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта, не включается в предельное количество сверхурочных работ (ч. 2 ст. 122 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Время, подлежащее оплате как сверхурочное, определяется в следующем порядке. Из времени, фактически отработанного согласно табелю учета использования рабочего времени, вычитается норма рабочего времени, установленная графиком работы (сменности) за учетный период, и время работы в праздничные (выходные) дни, выполненной сверх нормы рабочего времени, установленной графиком работы (сменности), так как оно уже оплачено в двойном размере. Оставшиеся часы подлежат оплате по нормам, установленным ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь как сверхурочные.

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

Дежурства в государственные праздники и праздничные дни

Наниматель _____

Профком _____

работникам с нормированным и ненормированным рабочим днем компенсируются предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности, что и дежурство. Таким же образом предоставляется другой день отдыха и за дежурство в выходной день.

46. Доплаты за увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение профессий рабочих (должностей служащих).

Согласно ст.67 Трудового кодекса Республики Беларусь работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, определенной обусловленной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

Размер доплат за увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение профессий (должностей), устанавливает Наниматель по соглашению с работником. Конкретный размер указанных доплат каждому работнику определяется приказом директора по предприятию с письменного согласия работника. Обычно выплата устанавливается без определения срока. В случае установления срока выплаты он может быть определен как конкретной продолжительностью, так и наступлением каких-либо обстоятельств (отсутствием работника, сезонным увеличением спроса и др.).

Для установления работнику доплаты за увеличение объема выполняемых работ (расширение зоны обслуживания), за совмещение профессий (должностей) в штатном расписании должна быть вакансия по штатной единице (ее доле) соответствующей профессии (должности).

Доплата за увеличение объема выполняемых работ устанавливается работникам, которые наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), выполняют дополнительные работы по такой же вакантной должности (профессии) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (смены).

Доплата устанавливается в процентах от тарифной ставки (тарифного оклада) вакантной должности (профессии).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам, которые наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией) выполняют дополнительные работы как по другой, так и по такой же должности (профессии) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (смены).

Доплата устанавливается на период отсутствия основного работника в процентах от тарифной ставки (тарифного оклада) отсутствующего работника либо по окладу отсутствующего работника.

Доплата за совмещение профессий рабочих (должностей служащих) устанавливается работникам, которые наряду со своей работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), исполняют

Наниматель _____

Профком _____

обязанности (выполняют работы) по другой вакантной должности (профессии) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (смены).

Доплата за совмещение профессий рабочих (должностей служащих) устанавливается в процентах от тарифной ставки (тарифного оклада) по совмещаемой профессии (должности).

Сумма доплаты за совмещение профессии слесаря по ремонту автомобилей на участке по шиномонтажу устанавливается исходя из выручки от реализации работ, услуг по участку шиномонтажа за месяц, предыдущий отчетному, в размере, установленном приказом директора по предприятию.

РАЗДЕЛ 7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ, ВКЛЮЧАЕМЫЕ В СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

47. Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:

- 1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь;
- 2) производственной необходимости (статья 33 Трудового кодекса Республики Беларусь);
- 3) простоя (статья 34 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Временный перевод производится на основании приказа Нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом о временном переводе Наниматель знакомит работника под роспись.

При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам.

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются Нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь.

В случае **производственной необходимости** Наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)), а также на

работу к другому нанимателю (ч.1 ст.33 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Производственной необходимостью признается необходимость для Нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества Нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен (ч.3 ст.33 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В случае временного перевода работника в связи с производственной необходимостью в другую местность согласие работника необходимо независимо от срока перевода (ч.4 ст.33 Трудового кодекса Республики Беларусь).

При временном переводе с письменного согласия работника и в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч.1 ст.68 Трудового кодекса Республики Беларусь). Отказ от выполнения работы при переводе, произведенном с соблюдением закона, будет признаваться нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом (п. 17 Постановления Пленума №2).

Временный перевод в случае **простоя** регулируется нормами ст.34 ТК. Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое). При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года.

Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у Нанимателя или на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.

48. Работник на предприятии может быть принят на работу по внутреннему совместительству на условиях трудового договора. **Внутреннее совместительство** – выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же нанимателя на условиях другого трудового договора. Работа по внутреннему совместительству может выполняться как по той же трудовой функции, что и по основной работе, так и по другой. Продолжительность рабочего времени совместителей не должна

превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени (ст.111 – 114 Трудового кодекса Республики Беларусь). График работы внутреннего совместителя должен быть составлен руководителем структурного подразделения, где выполняет свои трудовые функции совместитель, с учетом режима работы по основному месту работы и в соответствии с требованиями законодательства. Оплата труда работника, принятого по внутреннему совместительству, производится на основании заключенного с ним трудового договора.

Оплата труда внешних совместителей производится пропорционально отработанному времени согласно табелю учета рабочего времени (ведется отдельно по основному месту работы и по совместительству). Работнику устанавливаются выплаты и доплаты согласно заключенному трудовому договору и нормам Договора.

49. В период освоения новой продукции или при корректировке утвержденной технологии оплата труда рабочим производится по среднему заработку.

50. Оплата труда работников предприятия, привлекаемых в колхозы, совхозы и сельскохозяйственные предприятия для сельскохозяйственных работ, производится за счет сельскохозяйственных предприятий в порядке и на условиях, определенных в данных организациях.

РАЗДЕЛ 8. КОМПЕНСАЦИЯ ЗА РАЗЪЕЗДНОЙ ХАРАКТЕР РАБОТЫ

51. Компенсация за разъездной характер работы (далее – Компенсация) может устанавливаться работникам предприятия, выполняющим работу на объектах, расположенных вне места постоянной работы и связанную с поездками сверх установленной продолжительности рабочего времени от места постоянной работы до места работы на объекте и обратно, а также с регулярными служебными поездками в пределах обслуживаемого ими участка (объекта).

52. В перечень профессий и должностей работников предприятия, которым может быть установлена Компенсация, включаются: водитель автомобиля ремонтно-строительного участка, кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов, облицовщик-плиточник, станочник деревообрабатывающих станков, штукатур, каменщик, плотник-бетонщик, подсобный рабочий, мастер ремонтно-строительного участка, техник отдела строительства и ремонта.

53. Размер Компенсации составляет **25%** от нормы суточных, установленных действующим законодательством о возмещении расходов при служебных командировках, с учетом фактического времени нахождения в служебных поездках, определенного на основании табеля учета рабочего времени за отчетный период.

54. Время работы с разъездным характером учитывается в таблице учета рабочего времени работников с разъездным характером работы (далее –

табель). Для учета дней, когда работа имеет разъездной характер, используется буквенное обозначение «Р».

55. Табель составляется и подписывается руководителем (мастером, начальником) структурного подразделения в отношении подчиненных работников. Затем утверждается заместителем директора по строительству. Ответственность за достоверность вносимых в табель сведений несет руководитель структурного подразделения.

56. Мастер структурного подразделения обязан предоставлять завизированный и утвержденный табель по учету рабочего времени работников с разъездным характером работы в бухгалтерию предприятия не позднее 3-го числа месяца, следующего за отчетным.

57. Наниматель вправе командировать работника, должность (профессия) которого определена в п.52 настоящего Положения. В этом случае за время нахождения в служебной командировке работнику не выплачивается Компенсация.

58. В случае изменения действующего законодательства применение настоящего Положения до внесения в него изменений осуществляется в части, не противоречащей законодательству.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Начальника отдела организационно-кадровой
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №1.1
к Положению об оплате труда работников
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

ТАРИФНАЯ СЕТКА
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

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
Тарифные коэффициенты		1,0	1,16	1,35	1,57	1,73	1,9	2,03	2,17	2,32	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98
Номер строки	Категории и должности работников																							
1	Рабочие	X	X	X	X	X	X	X	X															
2	Другие служащие					X	X	X																
3	Руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания							X	X	X														
4	Специалисты среднего уровня квалификации							X	X	X	X													
Специалисты высшего уровня квалификации																								
5	Специалисты										X	X	X	X										
5.1	Ведущие специалисты													X	X	X	X							
5.2	Главные специалисты (в структурном подразделении)															X	X	X	X					

Наниматель _____

Профком _____

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
Тарифные коэффициенты		1,0	1,16	1,35	1,57	1,73	1,9	2,03	2,17	2,32	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98
Уровень управления	Должности работников																							
Руководители структурных подразделений																								
6.1.	Начальник бюро, сектора, группы															X	X	X	X					
6.2.	Начальник отдела																X	X	X	X				
6.3.	Начальник управления																	X	X	X	X			
6.4.	Главный специалист (руководитель структурного подразделения)																X	X	X	X	X	X		
Руководители производственных структурных подразделений																								
7.1.	Мастер												X	X	X	X								
7.2.	Старший мастер													X	X	X	X							
7.3.	Начальник участка, смены														X	X	X	X						
7.4.	Начальник цеха																X	X	X	X				
7.5.	Начальник производства																		X	X	X	X		

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №1.2
к Положению об оплате труда
работников государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

КОЭФФИЦИЕНТЫ

повышения по технологическим
видам работ, производствам, видам
экономической деятельности

№ п/п	Наименование секции, номер раздела	Виды работ и производств	Наименование профессии рабочего
	Коэффициент 1,1		
1	Секция G раздел 45 Оптовая и розничная торговля автомобилями, мотоциклами и их ремонт	ремонт изделий, производство которых классифицируется в данной секции, с целью восстановления их работоспособности; техническое обслуживание и ремонт автомобилей	Тракторист Слесарь по ремонту автомобилей Станочник широкого профиля
	Коэффициент 1,2		
1	Секция А раздел 02 Лесоводство и лесозаготовки Секция С раздел 16 Производство деревянных и пробковых изделий, кроме мебели	производство продукции, полученной в результате незначительной обработки (дрова, древесный уголь), и лесоматериалов, используемых в необработанной форме (рудничных стоек, балансовой древесины); производство продуктов из дерева, таких как пиломатериалы и пр., процессы обработки древесины	Дровокол Машинист рубительной машины Размольщик древесины Оператор сушильного оборудования Тракторист
2	Секция D раздел 35 Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом Секция С раздел 33 Ремонт, монтаж машин и оборудования	деятельность по производству и передаче электроэнергии и газа, обеспечению тепловой энергией (паром, горячей водой) и кондиционированным воздухом; специализированный ремонт изделий с целью восстановления их работоспособности;	Аппаратчик химводоочистки Машинист котельной Истопник Оператор котельной Слесарь по контрольно- измерительным приборам и автоматике Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов

Наниматель _____

Профком _____

		плановое техническое обслуживание машин, оборудования и других изделий	Слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования Электрогазосварщик Слесарь-ремонтник Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3	Секция F раздел 43 Специальные строительные работы Секция С раздел 33 Ремонт труб, монтаж машин и оборудования	специальные строительные работы по отделке и возведению частей зданий и сооружений; монтаж и установку металлических конструкций; монтаж и установка инженерного оборудования; работы по отделке зданий и сооружений	Монтажник технологического оборудования Монтажник наружных трубопроводов Котлочист Электрогазосварщик Слесарь-ремонтник Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов Облицовщик-плиточник Станочник деревообрабатывающих станков Жестянщик Штукатур Маляр Каменщик Плотник-бетонщик
	Коэффициент 1,3		
1	Секция С раздел 33 Ремонт труб, монтаж машин и оборудования	Работы по ремонту и техническому обслуживанию труб и трубопроводов; паровых и других паропроизводящих котлов, водогрейных котлов; вспомогательного оборудования для котлов: конденсаторов, подогревателей, паровых коллекторов и аккумуляторов, пароперегревателей и т.п.	Оператор теплового пункта Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей Слесарь по обслуживанию тепловых сетей

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель_____

Профком_____

Приложение №1.3
к Положению об оплате труда
работников государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

Автомобильный транспорт

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	

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

Наниматель _____

Профком _____

Водители автобусов (в том числе специальных)

Класс автобуса	Габаритная длина автобуса в метрах	Общие
Особо малый	До 5	2,33
Малый	а) от 5 до 6,5	2,44
	б) от 6,5 до 7,5	2,53
Средний	От 7,5 до 9,5	2,63
Большой	а) от 9,5 до 11	2,72
	б) от 11 до 12	2,85
	в) от 12 до 15	2,96
	г) от 15 до 18	3,11
	д) 18 и более	3,24

Строительство

Машинист автогрейдера мощностью 180 кВт и более (240 л.с. и более)	2,48
Машинист крана: на спецшасси автомобильного типа грузоподъемностью: свыше 60 до 100 т	2,48
свыше 100 т	2,64

Другие профессии рабочих

Машинист крана: башенного передвижного с высотой подъема 48 м и более грузоподъемностью: 25 - 50 т (исключительно)	2,48
50 т и более	2,64
башенного приставного с высотой подъема свыше 80 м	2,48
железнодорожного самоходного грузоподъемностью 80 т и более	2,48
Трактористы (при работе с прицепными скреперами при мощности трактора свыше 640 кВт (свыше 850 л.с.))	2,64

Наниматель_____

Профком_____

Приложение №1.4
к Положению об оплате труда
работников государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ
отдельных служащих по разрядам

Наименование должности	Разряд
Отдельные служащие	
Секретарь приемной руководителя	10
Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе предприятия	10
Диспетчер	11
Заведующий хозяйством	9

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель_____

Профком_____

Приложение №1.5
к Положению об оплате труда
работников государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ
И ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
руководителя предприятия

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

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель_____

Профком_____

Приложение №1.6
к Положению об оплате труда
работников государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о применении сдельной
системы оплаты труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда, улучшении качества работы, сокращении сроков их выполнения и снижения стоимости выполняемых работ.

1.2. Положение распространяется на работников участка по монтажу, ремонту и наладке котельного оборудования, ремонтно-строительного участка, а также работников тепловых участков, выполняющих работы по ремонту котельного оборудования и ремонту участков тепловых сетей собственными силами и специалистов службы по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

1.3. Положение определяет порядок работы по сдельной системе оплаты труда, основные принципы расчета оплаты труда работников.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ И ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧАСТКА ПО МОНТАЖУ, РЕМОНТУ И НАЛАДКЕ КОТЕЛЬНОГО ОБОРУДОВАНИЯ

2.1. В состав участка по монтажу, ремонту и наладке котельного оборудования входят две комплексные бригады: бригада, выполняющая работы по ремонту и замене устаревшего котельного оборудования, текущий ремонт участков тепловых сетей, гидравлические испытания тепловых сетей, работы по химической промывке котлов, прочие виды работ и бригада, занятая ремонтом котлов.

2.2. Бригады рабочих являются комплексными, т.е. включают в себя работников разных профессий, выполняющих комплекс разнородных, но взаимосвязанных работ. Бригада может возглавляться не освобожденным от выполнения своих обязанностей бригадиром из числа членов бригады и наиболее квалифицированных работников, обладающих организаторскими

Наниматель _____

Профком _____

способностями и пользующихся авторитетом у членов бригады. Бригадир выбирается и утверждается коллективом бригады открытым голосованием.

Каждый член бригады должен выполнить работу в соответствии с рабочей инструкцией, заданием руководителя структурного подразделения.

Фактический КТУ каждого работника за отработанное время устанавливается в конце месяца решением бригады, с учетом замечаний руководителя структурного подразделения. Протокол распределения приработка (КТУ) утверждается заместителем директора по строительству. Расчет суммы начисленной заработной платы работникам участка подписывается начальником участка, согласовывается заместителем директора по строительству и утверждается директором предприятия.

Режим работы бригады и каждого из ее членов определяется администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом и отражается в графике работы, утвержденном в установленном порядке.

2.3. Организация оплаты труда в бригадах основывается на следующих принципах:

каждому члену бригады рабочих начисляется заработная плата по тарифной ставке присвоенного тарифного разряда с учетом повышений по контракту и иных повышений, предусмотренных Положением об оплате труда работников, в соответствии с количеством отработанных часов (гарантированная часть заработной платы);

работникам начисляются также в соответствии с действующим на предприятии Положением об оплате труда работников надбавки за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства, доплаты за работу с вредными условиями труда, доплаты за работу в выходной день, за работу в сверхурочное время, доплаты за совмещение профессий;

работчим бригады, занятым ремонтом котлов, кроме вышеперечисленных начислений, могут устанавливаться надбавки за профессиональное мастерство. На персонал данной бригады распространяется Положение о премировании рабочих за результаты производственно-хозяйственной деятельности.

2.4. Для оплаты труда работников бригады ежемесячно формируется фонд заработной платы с учетом утвержденных обеими сторонами (подрядчик – заказчик) актов выполненных работ. По актам выполненных работ при начислении заработной платы включается стоимость выполненных работ по статье затрат «заработная плата», а также в случае необходимости по статье «заработная плата машинистов».

В связи с производственной необходимостью и выполнением работ высокопроизводительно и качественно в установленные сроки помимо основных рабочих бригады, для выполнения дополнительных объемов работ могут привлекаться работники других структурных подразделений. По решению собрания бригады из общего фонда заработной платы, предназначенной к распределению, дополнительно может распределяться сумма приработка в виде КТУ (дополнительный приработок) работникам, привлеченным для выполнения указанных объемов работ.

Наниматель _____

Профком _____

2.5. Сумма сдельного приработка по бригаде определяется за вычетом из сформированного по актам выполненных работ фонда заработной платы, согласно подпункта 2.4. пункта 2 настоящего Положения, начисленной тарифной части заработной платы, стимулирующих выплат (надбавки за профессиональное мастерство, надбавки за стаж работы), компенсирующих выплат (доплаты за работу во вредных условиях труда, за работу в выходные дни, сверхурочное время, за совмещение профессий), оплаты трудовых отпусков, компенсации за неиспользованный отпуск, оплаты по среднему заработку и дополнительного приработка, выплачиваемого по решению бригады в случаях выполнения дополнительных работ работникам, не входящими в состав бригады. Сдельный приработок для рабочих бригады распределяется с учетом фактического КТУ в соответствии с подпунктом 2.2 пункта 2 настоящего Положения.

2.6. Учитывая специфику отрасли и сезонность работы котельных, связанную с различными объемами и видами выполняемых работ в отопительный и межотопительный период с целью обеспечения равномерного уровня заработной платы работников бригады часть денежных средств по актам выполненных работ может направляться в резервный фонд с последующим их распределением в будущих периодах.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ И ОПЛАТЫ ТРУДА РЕМОНТНО-СТРОИТЕЛЬНОГО УЧАСТКА И РАБОТНИКОВ УЧАСТКА ПО МОНТАЖУ, РЕМОНТУ И НАЛАДКЕ КОТЕЛЬНОГО ОБОРУДОВАНИЯ, ЗАНЯТЫХ РЕМОНТОМ КОТЛОВ

3.1. В соответствии с пунктами 8,9,11 раздела 2 Положения об оплате труда работников предприятия для проведения строительных работ и работ по замене участков тепловых сетей при подготовке к отопительному сезону рабочие, имеющие требуемую квалификацию, обладающие профессиональными навыками для выполнения данных видов работ, могут быть переведены с их согласия приказом директора (лицом, его заменяющим) на сдельную форму оплаты труда на период проведения ремонтно-восстановительных работ.

3.2. После завершения работ по конкретному объекту специалистами отдела ремонта и строительства составляется акт сдачи-приемки, подтверждающий качество работ требованиям технических нормативных актов, а также объемы выполненных работ. Акт выполненных работ, согласованный с органом технического надзора, лицом, ответственным за сдачу объекта, предоставляется в планово-экономический отдел для начисления работникам сдельной оплаты труда.

3.3. К распределению заработной платы основным работникам, переведенным на сдельную форму оплаты труда, из справки о сумме фактических затрат по строительным работам, выполненным на объекте, принимается сумма по статье «заработная плата». При привлечении на дополнительные работы (разработка грунта, засыпка трубопроводов, траншей, котлованов, доставка сырья и материалов и др.) рабочих участка автотранспорта

Наниматель_____

Профком_____

для распределения суммы приработка для этих категорий из справки принимается сумма по статье «заработная плата машинистов».

3.4. Расчет сдельной оплаты труда основных работников производится в следующем порядке: каждому члену бригады начисляется заработная плата по тарифу путем умножения часовой ставки работника, установленной штатным расписанием, на фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени и на коэффициент трудового участия (КТУ).

При установлении КТУ следует учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполнения работ, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы. Порядок определения и применения этого коэффициента устанавливается собранием коллектива, выполнявшего работы, а его конкретные размеры каждому работнику отражаются в протоколе, утвержденным директором предприятия после согласования с заместителем директора по строительству.

Для определения окончательной суммы сдельной заработной платы каждому работнику применяется коэффициент приработка, который рассчитывается делением общей суммы по статье «заработная плата» из акта выполненных работ на сумму заработка по тарифу в целом по бригаде.

В случаях производственной необходимости с целью оперативного выполнения ремонтных работ по объекту могут дополнительно привлекаться рабочие других структурных подразделений. По решению собрания бригады из общего фонда заработной платы, предназначенной к распределению, привлеченным работникам может выделяться сумма приработка в виде КТУ, которая отражается в протоколе.

Расчет сдельной оплаты труда работников, а также протокол распределения сдельного приработка (КТУ) подписывается руководителем структурного подразделения, ответственным за выполнение работ по данному объекту, при необходимости начальником участка автотранспорта, согласовывается заместителем директора по строительству и утверждается директором предприятия.

3.5. При осуществлении технического руководства производимыми работами на участке мастером (старшим мастером, начальником участка, начальником котельной, мастером по обслуживанию тепловых сетей) из общей суммы заработной платы, предназначенной к распределению согласно актам выполненных работ, непосредственному руководителю может выделяться сумма приработка в пределах сумм, не превышающих оклад работника.

На период проведения работ по замене тепловых сетей, строительных работ начальнику участка (начальнику котельной, старшему мастеру, мастеру) выплата надбавки за напряженность и сложность работы может быть заменена на сумму сдельного приработка в размере, не превышающем оклада данного работника.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ И ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ СЛУЖБЫ ПО КОНТРОЛЬНО-

Наниматель _____

Профком _____

ИЗМЕРИТЕЛЬНЫМ ПРИБОРАМ И АВТОМАТИКЕ, ПЕРЕВЕДЕННЫХ НА СДЕЛЬНУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ

4.1. В состав службы по контрольно-измерительным приборам и автоматике входит звено специалистов, выполняющих работы по РНИ котлов, по наладке режимов химводоочистки и прочих видах пусконаладочных и испытательных работ на котельных предприятия.

4.2. После завершения работ по конкретному объекту инженером по сметной работе составляется акт сдачи-приемки пусконаладочных работ, подтверждающий объемы выполненных работ. Акт выполненных работ, подписанный заместителем директора по строительству, инженером по сметной работе, руководителем структурного подразделения, в котором проводились работы, предоставляется в планово-экономический отдел для начисления сдельной оплаты труда.

4.3. К распределению заработной платы из акта выполненных работ принимается сумма по статье «заработная плата» в ценах месяца выполнения работ. Работнику гарантировано начисляется сумма заработной платы по окладу пропорционально отработанному времени согласно табелю учета рабочего времени текущего месяца. Оставшаяся часть заработной платы за вычетом прочих выплат (оплата по среднему заработку, оплата трудового отпуска, компенсация за неиспользованный отпуск) составляет сдельный приработок, который распределяется между специалистами с учетом фактического КТУ в соответствии с подпунктом 2.2. пункта 2 настоящего Положения. Протокол распределения приработка (КТУ) утверждается начальником эксплуатационного управления. В целях обеспечения равномерного уровня заработной платы специалистов по актам выполненных работ часть денежных средств может направляться в резервный фонд с последующим их распределением в будущих периодах.

4.4. Расчет суммы начисленной заработной платы специалистам подписывается начальником эксплуатационного управления и утверждается директором предприятия.

Заместитель директора по строительству

М.И.Варикаш

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №1.7
к Положению об оплате труда
работников государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке присвоения квалификационных
классов и разрядов водителям автомобилей
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке присвоения квалификационных классов и разрядов водителям автомобилей государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – Положение) определяет порядок присвоения квалификационных классов и разрядов водителям автомобилей.

1.2. Квалификационный класс (далее – класс) указывает на уровень профессионального мастерства водителя автомобиля, зависит от сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовки и опыта работы.

1.3. Водителю автомобиля могут быть присвоены следующие классы:
водитель автомобиля 2-го класса;
водитель автомобиля 1-го класса.

1.4. Водителю автомобиля устанавливается тарификация работ с 4-го по 7-й разряд в зависимости от категории механического транспортного средства, которым управляет работник:

Категория механического транспортного средства	Разряд
В либо BE	4
С либо CE, кроме грузовых автомобилей (автопоездов) грузоподъемностью свыше 60 тонн (для автопоездов - суммарно по автомобилю и прицепу)	5
D либо DE, автомобили МЧС, скорой (неотложной) медицинской помощи	6
CE: автомобили грузоподъемностью свыше 60 тонн	7

Наниматель _____

Профком _____

2. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ

2.1. Водитель автомобиля (далее – водитель) кроме основных требований к уровню теоретических и практических знаний, изложенных в тарифно-квалификационных характеристиках и предъявляемых к нему соответствующей квалификацией в части, касающейся его профессии, должен знать:

- технологический процесс выполняемой работы;
- технологические карты, рабочие инструкции и другие документы, регламентирующие выполнение соответствующих работ;
- организацию труда на своем рабочем месте;
- правила технической эксплуатации и ухода за оборудованием, приспособлениями и инструментом, при помощи которых он работает или которые обслуживает;
- способы выявления и устранения в необходимых случаях возникающих неполадок текущего характера при выполнении работ;
- способы текущего, профилактического и капитального ремонта оборудования при участии водителя в таких ремонтах;
- нормы расхода горючего, энергии, сырья и материалов на выполняемые им работы, методы рационального использования материальных ресурсов;
- требования, предъявляемые к качеству выполняемых работ, в том числе и по смежным операциям или процессам;
- правила внутреннего трудового распорядка в организации;
- правила и инструкции по охране труда, безопасные методы и приемы работы;
- правила охраны окружающей среды при выполнении работ;
- правила, способы, приемы и средства предупреждения и тушения пожаров, предупреждения и устранения последствий аварий, иных происшествий на своем рабочем месте;
- правила и способы оказания доврачебной помощи пострадавшим;
- систему автоматического контроля и сигнализации, правила управления подъемно-транспортным оборудованием;
- основные положения и формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих на производстве.

2.2. Также водитель должен:

- по условиям выполняемой работы владеть слесарным делом в объеме, достаточном для самостоятельного устранения неполадок текущего характера, возникающих в процессе работы транспортных средств, и принимать участие в их ремонте;
- знать и соблюдать правила и инструкции по управлению транспортными средствами и иметь документ о прохождении ими соответствующей подготовки.

3. ПОРЯДОК ПРИСВОЕНИЯ РАЗРЯДА И КЛАССНОСТИ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЯ

3.1. Классность и разряд водителю присваивается приказом директора на основании решения квалификационной комиссии. В состав квалификационной

Наниматель _____ Профком _____

комиссии включаются председатель комиссии, секретарь комиссии, члены комиссии.

3.2. Основной формой работы квалификационной комиссии является Заседание квалификационной комиссии. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

3.3. Вопрос о присвоении разряда, классности водителю рассматривается квалификационной комиссией на основании заявления водителя. Заявление водителя о присвоении класса на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются: копия трудовой книжки; копия водительского удостоверения; представление непосредственного руководителя.

3.4. В представлении указываются общие сведения о водителе, дата приема на работу, сведения об уровне его образования, прохождении подготовки по программам повышения квалификации, общий стаж работы в качестве водителя, характеристика работы (включая сведения о соблюдении трудовой дисциплины, соблюдении правил технической эксплуатации автомобиля, отсутствии нарушений правил дорожного движения), категория транспортного средства, за которым закреплен водитель, иные сведения, характеризующие профессиональное мастерство водителя.

3.5. Квалификационная комиссия рассматривает представленные документы, проверяет теоретические знания в соответствии с квалификационными характеристиками и практические навыки водителя. Перечень вопросов для определения уровня теоретической подготовки водителя (включая знание Правил дорожного движения и технической эксплуатации автомобиля, устройства и методов технического обслуживания автомобилей) определяется квалификационной комиссией и утверждается председателем комиссии.

3.6. По результатам рассмотрения квалификационной комиссией представленного ходатайства, проверки теоретических знаний и практических навыков комиссия выносит одно из следующих решений:

1) водитель обладает теоретическими знаниями и практическими навыками, соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1-го, 2-го класса;

2) водитель не обладает теоретическими знаниями и (или) практическими навыками и (или) не соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 2-го, или 1-го класса.

3.7. Решение квалификационной комиссии принимается в отсутствие водителя, в отношении которого рассматривается ходатайство, простым большинством голосов от числа ее членов, присутствовавших на заседании, и оформляется протоколом. При равенстве голосов членов квалификационной комиссии решающим является голос ее председателя. Решение квалификационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии, секретарем комиссии, членами комиссии.

3.8. В течение 10 календарных дней после вынесения квалификационной комиссией решения о соответствии уровня теоретических знаний и практических навыков водителя классу квалификации на основании протокола

Наниматель _____

Профком _____

заседания квалификационной комиссии Наниматель издает приказ о присвоении водителю соответствующего класса.

4. УСЛОВИЯ ПРИСВОЕНИЯ КЛАССНОСТИ

4.1. Классность водителям присваивается последовательно, начиная со 2-го класса.

4.2. Требования к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы водителя, необходимые для присвоения классности:

Квалификационный класс водителя	Требования о наличии разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами категорий		Требования к стажу работы в качестве водителя, предусмотренные квалификационными характеристиками
	в водительских удостоверениях, выданных до 01.02.2011	в водительских удостоверениях, выданных с 01.02.2011	
2	«В» и «Е»; либо «С» и «Е»; либо «D»; либо «D» и «Е»	«ВЕ»; либо «СЕ»; либо «D»; либо «DE»	Непрерывный стаж работы в качестве водителя 3-го класса не менее двух лет
1	«В», «С», «D» и «Е»	«ВЕ», «СЕ» и «DE»	Непрерывный стаж работы в качестве водителя 2-го класса не менее одного года

4.3. Кроме требований, предусмотренных подпунктами 4.1, 4.2 пункта 4 настоящего Положения, присвоение водителю класса производится при условии:

- добросовестного исполнения им своих обязанностей;
- отсутствия перерасхода горюче-смазочных материалов;
- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- соблюдения трудовой дисциплины.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СНИЖЕНИЯ ВОДИТЕЛЮ КЛАССНОСТИ

5.1. Классность может быть снижена водителям 1-го и 2-го классов при невыполнении ими требований, предусмотренных соответствующей квалификационной характеристикой, а также установленных требований к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы.

5.2. Вопрос о снижении классности водителя рассматривается квалификационной комиссией на основании ходатайства его непосредственного руководителя. К ходатайству прилагаются:

Наниматель _____

Профком _____

1) копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

2) копии документов о нарушении правил технической эксплуатации автомобиля, правил охраны труда и иных регламентирующих актов в области дорожного движения и безопасности работы водителя;

3) копии документов о нарушении Правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительского удостоверения.

5.3. Рассмотрение материалов по снижению водителю классности проводится не позднее чем через две недели после дня поступления в комиссию ходатайства от его непосредственного руководителя. Не менее чем за неделю до заседания квалификационной комиссии водитель должен быть уведомлен о дате, времени и месте заседания квалификационной комиссии, а также ознакомлен с ходатайством.

5.4. Квалификационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает пояснения водителя, в отношении которого поступило ходатайство о снижении классности. Неявка водителя на заседание квалификационной комиссии не является препятствием к рассмотрению квалификационной комиссией поступившего ходатайства.

5.5. Квалификационная комиссия принимает одно из следующих решений:

1) требования квалификационной характеристики и (или) установленные требования к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы не выполняются, рекомендовать директору снизить классность;

2) если требования выполняются – ходатайство о снижении классности оставить без удовлетворения.

5.6. Водитель, которому была снижена классность, имеет право на ее восстановление на общих основаниях в порядке, предусмотренном настоящим Положением, не ранее чем через три месяца после издания директором приказа о снижении водителю классности.

Начальник участка автотранспорта

Н.Н.Мирош

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Начальника отдела организационно-кадровой
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №2
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

Л.И.Старовойтова

А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании рабочих
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»
за основные результаты производственно-
хозяйственной деятельности

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании рабочих государственного предприятия «Минрайтеплосеть» за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности (далее – Положение) представляет собой локальный нормативный правовой акт, на основании которого определены условия и порядок премирования работников предприятия рабочих профессий, периодичность их премирования.

1.2. Положение вводится с целью усиления заинтересованности работников предприятия в повышении производительности своего труда и качества выполняемых работ (оказываемых услуг), в проявлении профессиональной инициативы, укреплении трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Премирование рабочих со сдельной формой оплаты труда производится при условии выполнения норм труда, рабочих с повременной формой оплаты – в зависимости от выполнения показателей премирования согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

1.4. Настоящее Положение распространяется и на линейный персонал (начальник смены).

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

2.1. Премия рабочим начисляется ежемесячно одновременно с заработной платой за отчетный месяц на ставку за фактически отработанное время.

2.2. Показатели премирования работников предприятия в разрезе структурных подразделений определены в Приложении 2.1. к настоящему Положению.

Наниматель _____

Профком _____

2.3. Работники, работающие по совместительству, премируются в порядке, установленном для основных работников предприятия.

2.4. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на военную службу, переводом на другую работу, поступлением в учреждение образования, уходом на пенсию, увольнением по сокращению численности или штата работников, увольнением в связи с истечением срока договора и по другим уважительным причинам в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном месяце.

2.5. Работникам, уволенным по собственному желанию без уважительных причин, уволенным по соглашению сторон, а также уволенным по инициативе Нанимателя, премия за не полностью отработанный месяц не выплачивается. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за неполный месяц работы может быть выплачена по представлению непосредственного руководителя структурного подразделения.

2.6. Наниматель по представлению руководителя структурного подразделения и согласованию с начальником эксплуатационного управления имеет право увеличить размер премии до **60%** (включительно) ставки по следующим основаниям: проявление инициативы и творческого подхода при решении производственных вопросов, освоение новой техники и технологии, оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий, качественное и своевременное производство работ по ремонту оборудования котельных и тепловых сетей, выполнение дополнительных объемов работ в связи с отсутствием основных работников и иным непредвиденным основаниям.

2.7. Работники **лишаются премии** полностью в отчетном периоде за:
прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

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

аварии механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними;

умышленное нанесение ущерба предприятию;

нарушение правил техники безопасности и охраны труда, противопожарных и санитарных правил;

несвоевременное устранение аварийных ситуаций.

В данных случаях лишение премии оформляется приказом директора на основании служебной записки начальника структурного подразделения.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование рабочих всех структурных подразделений производится по двум основным направлениям:

качество и своевременность выполнения производственного задания;

соблюдение трудовой дисциплины, правил и норм охраны труда.

Наниматель _____

Профком _____

3.2. Первое направление включает в себя показатели, определяющие характер производственного задания и специфику выполняемых функций по каждой профессии согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

По данному направлению премия рабочим устанавливается в размере до 15% (включительно) ставки в зависимости от выполнения показателей.

3.3. Второе направление включает в себя следующие показатели:
поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории структурного подразделения;

соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ;

пользование средствами индивидуальной защиты;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.

По данному направлению премия рабочим устанавливается в размере до 15% (включительно) ставки в зависимости от выполнения показателей.

4. ПОРЯДОК ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ РАБОТЫ И УТВЕРЖДЕНИЯ РАЗМЕРОВ ПРЕМИИ

4.1. Ежедневный учет выполнения показателей премирования и оценку качества труда рабочих осуществляет непосредственный руководитель структурного подразделения (мастер, старший мастер, заведующий гаражом, механик, начальник котельной, начальник участка) и по результатам работы за отчетный месяц устанавливает размер премии каждому работнику по направлениям.

4.2. Для объективной оценки личного вклада каждого работника в результаты работы структурного подразделения создается совет данного структурного подразделения из числа рабочих, который принимает непосредственное участие при определении размеров премии и составлении протокола. Окончательный размер премии работникам утверждается начальником эксплуатационного управления или начальником теплового хозяйства с учетом общей оценки работы персонала по согласованию с начальником участка и подписывается непосредственно руководителем структурного подразделения (участка).

4.3. Отчет о выполнении показателей премирования в соответствии с Приложением №2.2 к настоящему Положению предоставляется в планово-экономический отдел вместе с табелем учета рабочего времени. Данный отчет является основанием для начисления премии бухгалтерией в установленных размерах.

Главный бухгалтер

В.И. Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А. Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №2.1
к Положению о премировании рабочих за основные
результаты производственно-хозяйственной деятельности
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

ПОКАЗАТЕЛИ

премирования работников
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

Наименование профессии, должности	Показатели премирования	
	Выполнение производственного задания: до 15% ставки (включительно)	Соблюдение трудовой дисциплины, правил и норм охраны труда: до 15% ставки (включительно)
Тепловое хозяйство		
Оператор котельной, аппаратчик химводоочистки, машинист котельной, оператор теплового пункта, машинист энергоблока	- обеспечение бесперебойной работы оборудования; -соблюдение параметров технологического режима; - отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима работы по вине персонала.	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты;
Слесарь-ремонтник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- своевременное и качественное проведение ремонта и устранение неисправностей при наличии материалов и запчастей; - обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования; - отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима работы по вине персонала.	- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; - соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.

Наниматель _____

Профком _____

Дровокол, подсобный рабочий, грузчик	-отсутствие претензий на несвоевременное и некачественное обеспечение основного производства; -правильная и бесперебойная эксплуатация механизмов.	
Уборщик помещений	-обеспечение качественной уборки закрепленных участков	
Ремонтно-строительный участок, участок по ремонту, монтажу и наладке котельного оборудования		
Столяр, плотник, штукатур, маляр, каменщик, кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов, облицовщик - плиточник, плотник-бетонщик, электрогазосварщик, подсобный рабочий, станочник деревообрабатывающих станков, водитель автомобиля; слесарь – ремонтник, станочник широкого профиля	- своевременное и качественное выполнение установленного объема работ по ремонту зданий и сооружений; - отсутствие брака в работе и перерасхода материалов по вине работника; - своевременное и качественное проведение ремонта, монтажа и наладки котельного оборудования, - обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования.	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; - соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Аварийно - диспетчерская служба		
Оператор диспетчерской службы	- организация и обеспечение оперативного управления по бесперебойной работе структурных подразделений предприятия, своевременное принятие мер по устранению возникших аварийных ситуаций, - отсутствие жалоб на культуру и качество обслуживания населения	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; - соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Слесарь - ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию	- своевременное и качественное проведение ремонта и устранение неисправностей при наличии материалов и запчастей;	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия;

Наниматель _____

Профком _____

электрооборудования, электрогазосварщик	- обеспечение бесперебойного функционирования обслуживаемых объектов и своевременного устранения аварийных ситуаций.	- соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты;
Водитель автомобиля	- отсутствие аварий, дорожно-транспортных нарушений и простоев по вине работника; - отсутствие исправлений показаний спидометра в путевых листах; - обеспечение доведенных заданий.	- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; - соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Участок автотранспорта, участок по шиномонтажу		
Водитель автомобиля, водитель погрузчика, машинист экскаватора, машинист автовышки и автогидроподъемника, тракторист, машинист крана автомобильного	- отсутствие аварий, дорожно-транспортных нарушений и простоев по вине работника; - отсутствие исправлений показаний спидометра в путевых листах; - сокращение количества порожних пробегов.	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
Оператор манипулятора, стропальщик, машинист рубительной машины	- правильная и бесперебойная эксплуатация обслуживаемых механизмов.	- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- обеспечение бесперебойной и ритмичной работы автотранспортной техники и обслуживаемых механизмов; - увеличение межремонтного периода эксплуатации и сокращение затрат на обслуживание и ремонт, качественное выполнение сменных заданий	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
Токарь	- качественное выполнение сменных заданий; - увеличение межремонтного периода эксплуатации оборудования.	- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Мойщик уборщик подвижного состава, уборщик помещений	- качественное выполнение сменных заданий	

Наниматель _____

Профком _____

Кондуктор	<p>5% премии – при выручке от реализации работ, услуг (реализации проездных билетов, талонов) в размере до 2720 рублей в отчетном месяце;</p> <p>10% премии – при выручке от реализации в размере от 2720 до 3270 рублей в отчетном месяце;</p> <p>15% премии – при выручке от реализации в размере свыше 3270 рублей в отчетном месяце</p>	<ul style="list-style-type: none"> - поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасности; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; - соблюдение правил и норма культуры поведения на рабочем месте; - отсутствие жалоб со стороны пассажиров на культуру обслуживания; - сбор и выдача билетов, талонов или платы за проезд и проверка билетов, выданных ранее либо наличия проездных документов.
Банное хозяйство		
Рабочий по обслуживанию в бане	<ul style="list-style-type: none"> -обеспечение качественной уборки закрепленных участков; -соблюдение правил и норм производственной санитарии; -отсутствие жалоб на культуру обслуживания со стороны посетителей; - соблюдение кассовой дисциплины; -своевременное составление и сдача отчетности. 	<ul style="list-style-type: none"> - поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории участка; - соблюдение требований законодательства в области охраны труда и безопасного ведения работ; - использование средств индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; -соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Кассир по продаже билетов	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение кассовой дисциплины; -своевременное составление и сдача отчетности. 	
Машинист котельной, истопник	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение бесперебойной работы оборудования; -соблюдение параметров технологического режима; - отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима по вине персонала. 	

Наниматель _____

Профком _____

Служба электрохозяйства, газовая служба		
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования, распределитель работ	своевременное и качественное проведение ремонта и устранение неисправностей при наличии материалов и запчастей; - обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования; - отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима работы по вине персонала.	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; - соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Прочие		
Кладовщик	- обеспечение сохранности вверенных товарно-материальных ценностей, своевременное и качественное предоставление отчетности в отделы и службы предприятия	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; - соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №2.1
к Положению о премировании
рабочих за основные результаты
производственно-хозяйственной
деятельности государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

СОГЛАСОВАНО

Начальник

(службы, участка)

УТВЕРЖДАЮ

_____/_____
(подпись) (ФИО)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

ОТЧЕТ

о выполнении показателей премирования _____
(структурное подразделение)

за _____ 20____ г.
(месяц)

№	ФИО	Выполнение производственного задания, до 15 % ставки	Соблюдение трудовой дисциплины, правил и норм охраны труда, до 15 % ставки
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

Начальник (мастер, старший мастер) _____
(подпись) (ФИО)

Совет структурного подразделения:

(профессия) (подпись) (ФИО)

(профессия) (подпись) (ФИО)

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №3
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____Л.И.Старовойтова

_____А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты работникам
государственного предприятия
«Минрайтеплосеть» надбавок за
стаж работы в системе Министерства
жилищно-коммунального хозяйства
Республики Беларусь

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке выплаты работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (далее – Положение) определяет особенности исчисления и порядок выплаты надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (далее – за стаж работы в системе министерства).

1.2. Право на получение надбавок за стаж работы в системе министерства имеют работники предприятия (кроме внешних совместителей). В стаж работы включается время работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (далее – МЖКХ) независимо от занимаемой должности и профессии.

2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕР НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ МИНИСТЕРСТВА

2.1. Расходы на выплату надбавок к заработной плате за стаж работы в системе министерства включаются в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые предприятием при ценообразовании и налогообложении в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Надбавка за стаж работы в системе министерства выплачивается работникам предприятия по стажевым группам в следующем размере:

Наниматель _____

Профком _____

Стаж работы в системе министерства, дающий право на надбавку	Размер надбавки в процентах к ставкам (окладам) работников
От 1 до 3 лет	15%
От 3 до 5 лет	20%
От 5 до 8 лет	25%
От 8 до 10 лет	30%
Свыше 10 лет	35%

3. ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ МИНИСТЕРСТВА

3.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы в системе министерства засчитываются:

периоды работы на предприятии;
периоды работы в организациях системы МЖКХ;
периоды работы в аппарате органов управления системы МЖКХ;
при передаче в установленном порядке организации из другой системы, прежний период работы учитывается по новому месту работы;
периоды работы в организациях Республики Беларусь, бывшего СССР, вошедших впоследствии в систему МЖКХ;

время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитированных в установленном порядке, если этому предшествовала работа в организациях системы МЖКХ;

время трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, а также периоды временной нетрудоспособности и выполнения государственных и общественных обязанностей, подтвержденных соответствующими документами, если работник до наступления указанных обстоятельств работал на предприятиях, учреждениях, организациях системы МЖКХ;

время срочной военной службы по призыву на срок, предусмотренный Законом Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» от 05.11.1992 №1914-ХІІ, если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях, учреждениях, организациях системы МЖКХ и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу на предприятие;

периоды работы в качестве депутата на профессиональной основе в Совете депутатов любого из уровней;

время работы на выборных профсоюзных должностях отраслевого профсоюза (в системе МЖКХ);

3.2. По решению Нанимателя в стаж работы может быть засчитан период работы в организациях другой системы независимо от форм собственности, характер работы в которых аналогичен работе, выполняемой в организации системы МЖКХ.

Наниматель _____

Профком _____

3.3. В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы в системе министерства не включается время работы работников до увольнения с предприятий, организаций отрасли по основаниям, предусмотренным пунктами 6, 7 ст. 42, ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.4. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в системе министерства, суммируются независимо от сроков перерыва работы в отрасли.

3.5. Стаж работы в системе министерства исчисляется в годах, месяцах, днях.

4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ МИНИСТЕРСТВА

4.1. Начисление и выплата надбавок за стаж работы в системе министерства производится ежемесячно за фактически отработанное время исходя из ставки (оклада) работника на последнее число месяца, за который начисляется надбавка.

4.2. Первая выплата надбавок работникам производится за тот месяц, в котором стаж работы, дающий право на надбавку за стаж работы в системе министерства, достиг одного года.

4.3. При исчислении среднего заработка, сохраняемого за работниками в соответствии с действующим законодательством (за время отпуска, выполнения государственных или общественных обязанностей и др.) надбавка к заработной плате за стаж работы в системе министерства учитывается.

4.4. Надбавка за стаж работы в системе министерства включается в заработок, из которого исчисляется пенсия, пособие по временной нетрудоспособности и возмещение ущерба, причиненного работникам увечья или иным повреждением здоровья, связанным с их работой.

4.5. Основным документом при определении стажа работы в системе министерства является трудовая книжка.

Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсий.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник отдела организационно-кадровой
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №4
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____Л.И.Старовойтова

_____А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты работникам
государственного предприятия
«Минрайтеплосеть» надбавки за
напряженность и сложность работы

1. Положение о порядке выплаты работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» надбавки за напряженность и сложность работы (далее – Положение) разработано в целях повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности работы предприятия (отдельных структурных подразделений), качества выполнения работ и определяет порядок и условия выплаты надбавки за напряженность и сложность работы (далее – Надбавка).

2. При исчислении среднего заработка Надбавка учитывается в соответствии с действующим законодательством.

3. Надбавка устанавливается руководителям, специалистам и служащим в качестве стимулирующей выплаты и производится на основе учета объемов и сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работников, их компетентность, ответственность и инициативность в работе в размере до 50 процентов (включительно) оклада должностного лица.

4. Надбавка и ее размер устанавливается работнику персонально приказом директора и предусматривается в штатном расписании работников аппарата управления, руководителей, специалистов и служащих.

5. Основными критериями для установления Надбавки являются:
важность и срочность выполняемых работ и трудовых функций, непосредственное влияние работника на выполнение технико-экономических показателей структурного подразделения или предприятия в целом;

уровень профессионализма, компетентности и самостоятельности при принятии решений по производственным вопросам;

Наниматель _____

Профком _____

ответственность и инициативность при выполнении должностных обязанностей, творческий и перспективный подход при выполнении новых задач;

качество выполняемых работ, стабильность в обеспечении высоких показателей работы структурного подразделения или предприятия, опыт работы в данной должности и умение делиться им с другими работниками.

6. Наниматель по представлению руководителя структурного подразделения (управления, службы, отдела, участка) и по согласованию с комиссией по подведению результатов работы предприятия отдельным работникам имеет право увеличить размер Надбавки до 60% оклада должностного лица за отчетный месяц. Основными критериями для увеличения размера надбавки являются:

выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками, требующей дополнительных усилий и интенсивности труда;

грамотное и профессиональное руководство работником, вверенным ему структурным подразделением, обеспечение высоких показателей работы коллектива, умение принятия гибких и оперативных управленческих решений;

целенаправленное обеспечение прогнозных показателей развития предприятия, повышение эффективности его работы, воплощение перспективных идей в интересах предприятия;

непосредственный вклад работника в стабильное обеспечение режима экономии топливно-энергетических ресурсов, постоянное снижение потерь тепловой и электрической энергии; обоснованное снижение себестоимости оказываемых услуг к соответствующему периоду прошлого года;

проявление оперативности и высоких профессиональных навыков при устранении аварийных и чрезвычайных ситуаций и обеспечение дальнейшей бесперебойной работы вверенных объектов.

7. Надбавка руководителям, специалистам и служащим исчисляется от оклада, установленного работнику согласно штатному расписанию за фактически отработанное время, при условии отсутствия нарушений и упущений в работе, начисляется одновременно с начислением заработной платы по результатам работы за отчетный месяц на оклад с учетом установленного работнику размера за фактически отработанное время. Размер Надбавки работнику за отчетный месяц начисляется в соответствии со штатным расписанием.

8. Размер Надбавки должностному лицу может быть снижен полностью или частично за следующие нарушения:

несвоевременное или некачественное исполнение приказов и распоряжений руководства предприятия и вышестоящих организаций;

несвоевременное или недостоверное предоставление статистической отчетности или информации в вышестоящие организации;

нарушение правил трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда;

Наниматель _____

Профком _____

несвоевременная сдача документов первичного учета в отделы и службы предприятия, искажение учетных данных;

необеспечение режима экономии по расходованию топливно-энергетических ресурсов, перерасход топлива и сверхнормативные потери тепловой и электрической энергии по вине работника или персонала структурного подразделения;

несвоевременное устранение аварийных ситуаций на вверенных объектах, необеспечение бесперебойного снабжения потребителей тепловой энергией;

утрата или умышленная порча товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения, нарушение норм и сроков списания материалов;

антисанитарное содержание объектов теплового хозяйства, производственных участков и баз;

несвоевременная и некачественная подготовка объектов теплового хозяйства к отопительному сезону;

отсутствие должного контроля за работой автотранспорта, за расходованием топлива и горюче-смазочных материалов, срыв выпуска автотранспорта на линию;

неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, производственных заданий и поручений руководителя структурного подразделения;

увеличение себестоимости одной гигакалории к соответствующему периоду прошлого года по структурному подразделению при подведении ежемесячных итогов работы предприятия.

9. Должностным лицам, допустившим нарушения и упущения в работе, решением комиссии по подведению итогов работы предприятия размер Надбавки может быть уменьшен и окончательно устанавливается приказом директора по предприятию.

10. При необходимости в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №5
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____.Л.И.Старовойтова

_____.А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве на государственном
предприятии «Минрайтеплосеть»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве на государственном предприятии «Минрайтеплосеть» (далее – Положение) разработано на основании Типового положения о наставничестве, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27.01.2011 №2, Положения о наставничестве, утвержденного постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 26.11.2021 №17/25.05.2021 №79, в целях организации и проведения профессиональной поддержки, сопровождения на производстве впервые поступающих на предприятие молодых специалистов (молодых работников), адаптации их на первом рабочем месте и дальнейшего закрепления на рабочих местах, урегулирования отношений между молодыми специалистами (молодыми рабочими) и квалифицированными специалистами по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

1.2. Положение распространяет свое действие на работников государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – Предприятие).

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:
наставничество – форма передачи профессиональных знаний и практического опыта от наставника молодым специалистам (молодым рабочим), а также содействие их профессиональному становлению, воспитанию и адаптации в трудовом коллективе, совершенствование

Наниматель_____

Профком_____

качества практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

наставник – опытный специалист, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами (молодыми рабочими) по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

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

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цели и задачи наставничества:

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

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

оказание моральной и психологической поддержки молодому работнику в преодолении профессиональных трудностей, возникающих в процессе выполнения трудовых обязанностей;

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

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

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

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

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

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

Наниматель _____

Профком _____

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество устанавливается для выпускника учреждения образования или впервые принятого на работу работника, не имеющего трудового стажа и опыта работы по полученной в учреждении образования специальности или по принятой на работу профессии.

3.2. Наставничество организуется не позднее 7 (семи) рабочих дней с момента принятия молодого работника на работу и устанавливается: на срок от 3 до 6 месяцев – над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования;

на срок от 3 месяцев до 1 года – над молодыми работниками, не имеющими профессионального образования.

При необходимости срок наставничества может быть продлен до полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе.

3.3. наставником назначается опытный, квалифицированный рабочий, мастер, руководитель среднего звена или специалист, который имеет продолжительный стаж работы (как правило, не менее 3 (трех) лет по специальности (профессии) на предприятии, обладает профессиональными знаниями и навыками, достиг высоких производственных показателей, пользуется авторитетом в трудовом коллективе и обладает высокоморальными личностными качествами.

3.4. В качестве коллективного наставника может выступать коллектив кадровых квалифицированных работников, имеющих опыт работы не менее 3 (трех) лет и желающих работать с молодыми работниками.

3.5. Закрепление наставника за молодым работником осуществляется приказом директора (или лица его замещающего). В приказе указываются должности, фамилия, имя, отчество (если таковое имеется) наставника и молодого работника, продолжительность и условия наставничества, размер стимулирующих выплат за наставничество. Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3.6. Между наставником и молодым работником заключается соглашение о трудовом сотрудничестве (приложение 5.1. к настоящему Положению).

3.7. Организация работы наставников, контроль и анализ их деятельности возлагается на начальника отдела организационно-кадровой и правовой работы, руководителей структурных подразделений.

Наниматель _____

Профком _____

3.8. Начальник отдела организационно-кадровой и правовой работы:

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

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, сносит предложения о продлении или прекращении наставничества;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт процесса наставничества;

вносит предложения о поощрении наставников;

организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

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

3.10. 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 анализ работы наставника;

совместно с другими лицами участвует в аттестации молодого работника.

3.11. На предприятии могут применяться формы наставничества:

индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой работник;

групповое наставничество, при котором за наставником закрепляется группа молодых работников;

коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым работником осуществляет трудовой коллектив (бригада рабочих или группа специалистов);

коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (бригада рабочих или группа специалистов) осуществляется над группой молодых работников.

3.12. Наставник в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента закрепления совместно с молодым работником разрабатывает индивидуальный план наставничества (приложение 5.2 к настоящему Положению).

Наниматель _____

Профком _____

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

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

3.15. Показателем оценки эффективности работы наставника является полное освоение профессии, достижение надлежащего уровня квалификации молодым работником, позволяющее самостоятельно выполнять трудовые функции и работу различной сложности.

3.16. В процессе обучения молодого работника наставник может быть заменен в случаях:

увольнения или перевода на другую работу (в другое подразделение) наставника или молодого работника;

неисполнение наставником своих обязанностей;

психологической несовместимости сторон;

иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества и (или) профессионального становления молодого работника.

3.17. На предприятии может быть создан Совет наставников для осуществления совместно с руководством предприятия функций по координации работы наставников.

3.18. Совет наставников создается при наличии не менее пяти наставников. Совет планирует работу на квартал и не реже одного раза в год отчитывается о своей деятельности.

3.19. Задачи Совета наставников:

принимать участие в подборе и создании резерва наставников;

оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании молодых работников;

заслушивать на своих заседаниях отчеты наставников и молодых работников о ходе и результатах обучения.

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

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

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1. Требования к подбору наставника.

Наниматель _____

Профком _____

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный рабочий, мастер, руководитель среднего звена или специалист, который: знает специфику деятельности предприятия и его традиции; владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого работника; имеет продолжительный стаж работы по специальности на предприятии, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

4.2. В качестве коллективного наставника может выступать коллектив кадровых квалифицированных работников, имеющих опыт работы не менее трех лет и желающих работать с молодыми работниками.

4.3. Наставник имеет право:
осуществлять обучение молодого работника в установленные 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 соответствующим руководителям, в профсоюзный комитет 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 работников (специалистов);

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

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения о прекращении или продлении наставничества.

4.4. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого работника с целями и задачами предприятия, производственной структурой, производственными и социально-бытовыми условиями, основами корпоративной культуры;

ознакомить с основными производственными процессами и процессами, производимыми на участках (в подразделениях);

следить за выполнением молодым работником требований по охране труда и пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;

Наниматель _____

Профком _____

проводить необходимое обучение и контролировать качество выполняемой работы 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.

По завершению процесса наставничества наставником предоставляется начальнику отдела организационно-кадровой и правовой работы, руководителю структурного подразделения информация о достигнутых в ходе работы результатах, рекомендациях по дальнейшему профессиональному развитию молодого работника.

4.5. 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.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО РАБОТНИКА

5.1. Молодой работник имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию обучения, связанного с наставничеством;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения и начальнику отдела организационно-кадровой и правовой работы о смене наставника.

5.2. Молодой работник обязан:

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

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

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

Наниматель _____

Профком _____

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

6. СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

6.1. Наставникам устанавливается доплата в размере 1 базовой величины в месяц на период закрепления молодых специалистов (молодых рабочих) для успешной их адаптации на производстве.

6.2. Размер выплаты может понижаться приказом директора (или лица его замещающего) по согласованию с профсоюзным комитетом на основании ходатайства начальника отдела организационно-кадровой и правовой работы или руководителя структурного подразделения в связи с недобросовестным отношением наставника к выполнению обязанностей по обучению и воспитанию закрепленного за ним молодого работника.

Начальник отдела организационно-кадровой
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Наниматель _____

Профком _____

Приложение 5.1
к Положению о наставничестве
на государственном предприятии
«Минрайтеплосеть»

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

Наниматель _____

Профком _____

Приложение 5.2
к Положению о наставничестве
на государственном предприятии
«Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

(руководитель структурного подразделения)

" ____ " _____ 202__ г.

Индивидуальный план наставничества
в государственном предприятии «Минрайтеплосеть»

Ф.И.О. молодого работника _____

Профессия (должность) _____

Подразделение _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия ¹	Сроки исполне- ния	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 предприятия, его целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3.	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): ООКиПР, бухгалтерией, ОПБНиОТ 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		

Наниматель _____

Профком _____

	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.

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №6
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____Л.И.Старовойтова

_____А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате единовременных (разовых)
премий (поощрений) работникам
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

1. Положение о выплате единовременных (разовых) премий (поощрений) работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – Положение) разработано в целях стимулирования повышения заинтересованности работников при выполнении работ и устанавливает порядок и условия выплаты вознаграждения.

2. Выплата единовременных (разовых) премий работника предприятия относится на прочие расходы по текущей деятельности предприятия, при наличии средств.

3. Основанием для выплаты единовременных (разовых) премий (поощрений) является приказ директора.

4. Размер премирования за каждое задание не должен превышать одного оклада служащего (ставки рабочего), если иное не предусмотрено распоряжением собственника имущества или вышестоящей организации.

5. Выплата единовременных премий работникам производится за выполнение важных производственных заданий таких как:

монтаж и ввод в действие нового оборудования и объектов;

освоение новых видов работ и услуг;

предотвращение аварий и устранение их последствий на объектах теплового хозяйства;

работы, влекущие за собой экономию материальных и денежных средств;

исполнение поручений, не входящих в круг должностных, профессиональных обязанностей работников;

за успешную и своевременную подготовку к отопительному периоду наиболее отличившихся работников;

за успешное проведение отопительного сезона;

за выполнение показателей социально-экономического развития, доведенных вышестоящей организацией;

Наниматель _____

Профком _____

за выполнение обязанностей (работ) на период замещения отсутствующего работника;

за выполнение важных и ответственных поручений, требующих большого профессионализма и напряженности;

прочие работы, обеспечивающие бесперебойную работу всех подразделений предприятия;

по структурному подразделению снижение себестоимости одной гигакалории к соответствующему периоду прошлого года при подведении ежемесячных (квартальных, полугодовых, годовых) итогов работы предприятия.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического

Г.А.Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №7
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____Л.И.Старовойтова

_____А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о Почетной грамоте государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

1. Награждение Почетной грамотой государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – Почетная грамота предприятия) проводится по совместному решению Нанимателя и Профкома за добросовестное исполнение обязанностей, активное участие в общественной жизни коллектива, совершенствовании работы участка, повышение эффективности производства, в связи с юбилейными датами и событиями, профессиональным праздником.

2. Представление к награждению Почетной грамотой предприятия осуществляется на основании совместного решения Нанимателя и Профкома.

3. Материалы к награждению Почетной грамотой предприятия предоставляются не позднее, чем за месяц до награждения.

4. Для награждения Почетной грамотой предприятия предоставляются письмо-ходатайство и характеристика представляемого к награждению с указанием заслуг работника, при этом работник не должен иметь нарушений трудовой и производственной дисциплины за последний год, а также проработать на предприятии не менее 2 (двух) лет.

5. Лица, награждённые Почетной грамотой предприятия, одновременно поощряются денежной премией в размере пяти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

6. Трудовые коллективы, трудовые семейные династии, подразделения предприятия, награждённые Почетной грамотой, поощряются ценным подарком на сумму 10 базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

7. Почетная грамота подписывается директором предприятия и вручается в торжественной обстановке лично или по его поручению иным должностным лицом.

8. Запись о награждении Почетной грамотой заносится в трудовую книжку работника.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №8
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____Л.И.Старовойтова

_____А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ о Благодарности
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

1. Награждение Благодарностью государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – Благодарность предприятия) проводится по совместному решению Нанимателя и Профкома за добросовестное исполнение обязанностей, активное участие в общественной жизни коллектива, совершенствовании работы участка, за повышение эффективности производства, в связи с юбилейными датами и событиями, профессиональным праздником.

2. Представление к награждению Благодарностью предприятия осуществляется на основании совместного решения Нанимателя и Профкома.

3. Материалы к награждению Благодарностью предприятия предоставляются не позднее, чем за месяц до награждения.

4. Для награждения Благодарностью предприятия предоставляются письмо-ходатайство и характеристика представляемого к награждению с указанием заслуг работника, при этом работник не должен иметь нарушений трудовой и производственной дисциплины за последний год, а также проработать на предприятии не менее 1 (одного) года.

5. Лица, награждённые Благодарностью предприятия, одновременно поощряются денежной премией в размере двух базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

6. Трудовые коллективы, подразделения предприятия, награждённые Благодарностью, поощряются ценным подарком на сумму 5 базовых величин.

7. Благодарность подписывается директором предприятия и вручается в торжественной обстановке лично или по его поручению иным должностным лицом.

8. Запись о награждении Благодарностью заносится в трудовую книжку работника.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №9
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____.Л.И.Старовойтова

_____.А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ о доске Почета
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

1. В настоящем Положении о доске Почета государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – Положение) определяются условия и порядок занесения на доску Почета государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – доска Почета) лучших работников предприятия, достигших наилучших показателей в работе, за образцовое исполнение трудовых обязанностей, выполнение высоких показателей трудовой и исполнительской дисциплины, совершенствование работы участка, повышение эффективности производства.

2. Занесение на доску Почета является общественным признанием и моральным поощрением достижений в социально-экономическом развитии.

3. Количество мест на доске Почета – 10.

4. Занесение на доску Почета проводится по совместному решению Нанимателя и Профкома по ходатайству заместителей руководителя, начальников управлений (служб и др.) по согласованию с отделом организационно-кадровой и правовой работы. Предпочтение отдается кандидатуре, достигшей более высоких показателей по сравнению с другими.

5. Для занесения на доску Почета предоставляются письменное ходатайство, справка-объективка и характеристика представляемого к награждению с указанием заслуг работника, при этом работник не должен иметь нарушений трудовой и производственной дисциплины за последний год, а также проработать на предприятии не менее 3 (трех) лет.

6. Материалы для определения лучших кандидатур предоставляются до 20 февраля текущего года.

7. Работники, занесенные на доску Почета, по истечении года заносятся в книгу Почета государственного предприятия «Минрайтеплосеть».

8. Работники, занесенные на Доску Почета, совершившие умышленное преступление либо допустившие грубые дисциплинарные проступки, приказом директора исключаются из числа занесенных на доску Почета.

Наниматель _____

Профком _____

9. Фотографирование на доску Почета осуществляется за счет средств предприятия.

10. Работники, занесенные на доску Почета, в торжественной обстановке награждаются Почетной грамотой государственного предприятия «Минрайтеплосеть» и премируются единовременной премией в размере 5 базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, из собственных средств предприятия.

11. Лицам, занесенным на доску Почета, могут предоставляться следующие социальные гарантии и льготы:

11.1. трудовые и социальные отпуска в удобное для них время;

11.2. предоставление в первую очередь путевок для санаторно-курортного лечения, в дома отдыха (в том числе и в случае ухода на пенсию);

12. При занесении в книгу Почета государственного предприятия «Минрайтеплосеть» работникам оказывается материальная помощь в размере одной базовой величины, утвержденной Советом Министров Республики Беларусь.

13. Запись о занесении на Доску Почета заносится в трудовую книжку работника.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №10
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____Л.И.Старовойтова

_____А.А.Кулякин

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»,
на которых работающим по результатам аттестации
установлен дополнительный отпуск за работу
с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код профессии рабочего, должност и служащег о согласно ОК РБ	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Клас с усло вий труда	Продолжи тельность дополните льного отпуска в календарн ых днях
1.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-33023)	РСУ; МРиНКО; АТУ	3.1	4
2.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-33081)	АДС	3.1	4
3.	8332-001	водитель автомобиля (УАЗ-390902, 390945, 236324)	АТУ	3.1	4
4.	8332-001	водитель автомобиля (УАЗ-236322-3-АФИК- 2363)	АТУ	3.1	4
5.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-33023 Б-1201, 1203)	АТУ	3.1	4
6.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-А22R32; А65R22; А21R22)	АТУ	3.1	4
7.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-3307 КО-503)	АТУ	3.1	4

Наниматель _____

Профком _____

8.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6501 В9-8430; МАЗ 6501А9-1320-010)	АТУ	3.1	4
9.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 5550 В2)	АТУ	3.1	4
10.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6501 А5-320-011)	АТУ	3.1	4
11.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 5334КС 3577)	АТУ	3.1	4
12.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6312 С9)	АТУ	3.1	4
13.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 6312В9, 6303А8, 630308-226, 6312С9)	АТУ	3.1	4
14.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 6422А8, 6430 В7)	АТУ	3.1	4
15.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 5516 А8-345)	АТУ	3.1	4
16.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 203015,103462, 257S30)	АТУ (автобусные перевозки)	3.1	4
17.	8343-012	машинист крана автомобильного (МАЗ 6303А3-347 КС55713)	АТУ	3.1	4
18.	8343-012	машинист крана автомобильного (МАЗ 533702 КС- 45729А)	АТУ	3.1	4
19.	8342-042	машинист экскаватора МАЗ 630303-245 АНТЕЙ	АТУ	3.1	4
20.	8342-042	машинист экскаватора КРАЗ-255	АТУ	3.1	4
21.	8342-042	машинист экскаватора JCB 019С-1, 3СХ, 5СХ	АТУ	3.1	4
22.	8342-042	машинист экскаватора ЕК-14 (ТВЭКС)	АТУ	3.1	4
23.	8342-042	машинист экскаватора ТО-49 МТЗ	АТУ	3.1	4
24.	8342-042	машинист экскаватора МАЗ 6317-05-05-243	АТУ	3.2	7

Наниматель_____

Профком_____

25.	8344-001	водитель погрузчика ТО-18Б	АТУ	3.1	4
26.	8344-001	водитель погрузчика Амкадор А352Л А342В-01, 352С, А332С4, 352С	АТУ	3.1	4
27.	8341-009	тракторист МТЗ 82.2, МТЗ-92, МТЗ- 1221.2	АТУ	3.1	4
28.	8341-009	тракторист МУ-320.4	АТУ	3.1	4
29.	8341-009	тракторист МТЗ-82 МТПЛ5-11	АТУ	3.1	4
30.	8341-009	тракторист Беларус -1221.2	АТУ	3.1	4
31.	8171-046	машинист рубительной машины	АТУ	3.1	4
32.	7121-002	кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов	РСУ	3.1	4
33.	7131-001	маляр	РСУ	3.1	4
34.	7114-006	плотник-бетонщик	РСУ	3.1	4
35.	7523-023	станочник деревообра- батывающих станков	РСУ	3.1	4
36.	7123-003	штукатур	РСУ	3.1	4
37.	7233-022	монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций	МРиНКО	3.1	4
38.	7126-004	монтажник наружных трубопроводов	МРиНКО	3.1	4
39.	8182-006	котлочист	МРиНКО	3.1	4
40.	3132-003	аппаратчик ХВО	мини-ТЭЦ Мачулищи	3.1	4
41.	3131-006	машинист энергоблока	мини-ТЭЦ Заславль	3.1	4
42.	8152-020	машинист котельной	тепловые участки	3.1	4
43.	6210-008	дровокол	тепловые участки	3.1	4

Наниматель _____

Профком _____

44.	9333-001	грузчик	котельная Новое Поле	3.1.	4
45.	8182-039	оператор котельной	котельные Хатежино; Юбилейный; мини-тэц Мачулищи; Лесковка; Колодищи-2	3.1	4
46.	7233-078	слесарь по обслуживанию тепловых сетей	тепловые участки	3.1	4
47.	7233-095	слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	тепловые участки	3.1	4
48.	7233-097	слесарь-ремонтник	тепловые участки, АДС, МРиНКО	3.1	4
49.	7233-086	слесарь по ремонту оборудования котельной и пылеприготовительных цехов	тепловые участки	3.1	4
50.	7233-095	слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования	тепловые участки	3.1	4
51.	7212-019	электрогазосварщик	АДС, МРиНКО	3.2	7
52.	7212-019	электрогазосварщик	тепловые участки, АТУ	3.1	4
53.	7412-078	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	АДС, котельная Юбилейный, мини-ТЭЦ Мачулищи	3.1	4

Начальник отдела промышленной безопасности,
надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №11
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников
государственного предприятия
«Минрайтеплосеть», устанавливающий
продолжительность дополнительного
поощрительного отпуска

№ п/п	Наименование должностей, профессий работников	Продолжительность дополнительного поощрительного отпуска
	Руководители	
1.	Главный инженер	5
2.	Заместитель главного инженера	5
3.	Заместитель директора (всех наименований)	5
4.	Главный бухгалтер	5
5.	Заместитель главного бухгалтера	5
6.	Заведующий гаражом	3
7.	Начальник управления (всех наименований)	5
8.	Начальник теплового хозяйства	5
9.	Заместитель начальник управления	4
10.	Ведущий инженер всех наименований	4
11.	Начальник отдела	5
12.	Начальник службы (всех наименований)	4
13.	Начальник бюро (всех наименований)	4
14.	Начальник участка (всех наименований)	4
15.	Начальник смены	3
16.	Начальник котельной	4
17.	Начальник лаборатории	4
18.	Мастер (старший мастер)	3

Наниматель _____

Профком _____

19.	Заведующий хозяйством	3
20.	Заместитель начальника отдела	4
	Специалисты	
21.	Ведущий специалист (всех наименований)	4
22.	Бухгалтер (всех наименований и категорий)	3
23.	Экономист (всех наименований и категорий)	3
24.	Специалист (всех наименований и категорий)	3
25.	Юрисконсульт (всех наименований и	3
26.	Инженер (всех наименований и категорий)	3
27.	Техник (всех наименований и категорий)	3
28.	Диспетчер (всех наименований)	3
29.	Инструктор-методист по физкультурно-	1
30.	Секретарь приемной руководителя	3
31.	Механик	3
32.	Эколог	3
33.	Администратор системный	3
	Рабочие	
34.	Оператор диспетчерской службы	1
35.	Водитель служебного легкового автомобиля	1
	Тепловой участок № 1 сетевого района «Гатово»	
	Котельная Крупица	
36.	Оператор котельной	3
37.	Аппаратчик химводоочистки	3
38.	Электрогазосварщик	3
	Котельная Аннополь	
39.	Оператор котельной	3
	Котельная Атолино	
40.	Оператор котельной	3
41.	Аппаратчик химводоочистки	3
42.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию	3
43.	Слесарь по КИПиА	3
	Котельная Прилуки	
44.	Оператор котельной	3
45.	Аппаратчик химводоочистки	3
46.	Слесарь по КИПиА	3
	Котельная Юбилейный	

Наниматель _____

Профком _____

47.	Аппаратчик химводоочистки	3
48.	Электрогазосварщик	3
	Котельная Михановичи	
49.	Оператор котельной	3
50.	Аппаратчик химводоочистки	3
51.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
	Тепловой участок № 2 сетевого района «Гатово»	
	Котельная Дачный	
52.	Оператор котельной	3
53.	Слесарь по КИПиА	3
	Котельная Луговая Слобода-2	
54.	Машинист котельной	3
	Котельная Гатово	
55.	Электрогазосварщик	3
56.	Аппаратчик химводоочистки	3
57.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
58.	Машинист котельной	3
59.	Слесарь по КИПиА	3
	Котельная Привольный	
60.	Оператор котельной	3
	Котельная Мачулищи-3	
61.	Оператор котельной	3
	Мини-ТЭЦ Мачулищи	
62.	Электрогазосварщик	3
	Тепловой участок № 3 сетевого района «Боровляны»	
	Котельная Лесной	
63.	Оператор котельной	3
64.	Аппаратчик химводоочистки	3
65.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
66.	Электрогазосварщик	3
	Котельная Лесковка	
67.	Аппаратчик химводоочистки	3
	Котельная Острошицкий Городок-1	
68.	Оператор котельной	3

Наниматель _____

Профком _____

	Котельная Острошицкий Городок-2	
69.	Аппаратчик химводоочистки	3
70.	Оператор котельной	3
	Котельная Околица	
71.	Оператор котельной	3
72.	Аппаратчик химводоочистки	3
	Котельная Валерьяново	
73.	Оператор котельной	3
	Тепловой участок № 4 сетевого района «Боровляны»	
	Котельная Колодищи-1	
74.	Оператор котельной	3
75.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
	Котельная Колодищи-5	
76.	Оператор котельной	3
	Котельная Колодищи-4	
77.	Оператор котельной	3
78.	Аппаратчик химводоочистки	3
	Котельная Колодищи-6	
79.	Оператор котельной	3
	Котельная Колодищи-2	
80.	Электрогазосварщик	3
	Котельная Сухорукие	
81.	Машинист котельной	3
	Тепловой участок № 5 сетевого района «Боровляны»	
	Котельная Семков городок	
82.	Электрогазосварщик	3
	Тепловой участок № 6 сетевого района «Заславль»	
	Котельная Заславль-1	
83.	Оператор котельной	3
84.	Аппаратчик химводоочистки	3
85.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
86.	Электрогазосварщик	3
87.	Слесарь по КИПиА	3
	Котельная Заславль-3	

Наниматель _____

Профком _____

88.	Оператор котельной	3
89.	Слесарь по КИПиА	3
	Котельная Петришки	
90.	Оператор котельной	3
91.	Аппаратчик химводоочистки	3
92.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
93.	Электрогазосварщик	3
	Котельная Новый Двор-1	
94.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
	Тепловой участок № 7 сетевого района «Заславль»	
	Котельная Аксаковщина	
95.	Оператор котельной	3
96.	Аппаратчик химводоочистки	3
97.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
98.	Электрогазосварщик	3
99.	Слесарь по КИПиА	3
	Котельная Хатежино	
100.	Аппаратчик химводоочистки	3
101.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
	Котельная Чачково-2	
102.	Аппаратчик химводоочистки	3
103.	Оператор котельной	3
	ЦТП Озерцо	
104.	Оператор теплового пункта	3
	Тепловой участок № 9 сетевого района «Заславль»	
	Котельная Ждановичи-1	
105.	Оператор котельной	3
106.	Электрогазосварщик	3
107.	Аппаратчик химводоочистки	3
108.	Слесарь по КИПиА	3
	Котельная Ждановичи-3	
109.	Оператор котельной	3
110.	Рабочие, не поименованные в списке	1

Наниматель _____

Профком _____

Примечание: Наниматель может установить работнику иную продолжительность дополнительного поощрительного отпуска, не ниже определенного в соответствии с настоящим Приложением.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник отдела организационно-кадровой
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №12
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____Л.И.Старовойтова _____А.А.Кулякин

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»,
на которых работающим по результатам аттестации
установлена доплата за работу во вредных условиях труда

№ п/п	Код профессии рабочего, должност и служащег о согласно ОК РБ	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Клас с усло вий труда	Размер доплаты за работу во вредных условиях труда (% от тариф.ст. 1 разряда)
1.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-33023)	РСУ; МРиНКО; АТУ	3.1	0,10
2.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-33081)	АДС	3.1	0,10
3.	8332-001	водитель автомобиля (УАЗ-390902, 390945, 236324)	АТУ	3.1	0,10
4.	8332-001	водитель автомобиля (УАЗ-236322-3-АФИК- 2363)	АТУ	3.1	0,10
5.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-33023 Б-1201, 1203)	АТУ	3.1	0,10
6.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-А22R32; А65R22; А21R22)	АТУ	3.1	0,10
7.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-3307 КО-503)	АТУ	3.1	0,10

Наниматель _____

Профком _____

8.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6501 В9-8430; МАЗ 6501А9-1320-010)	АТУ	3.1	0,10
9.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 5550 В2)	АТУ	3.1	0,10
10.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6501 А5-320-011)	АТУ	3.1	0,10
11.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 5334КС 3577)	АТУ	3.1	0,10
12.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6312 С9)	АТУ	3.1	0,10
13.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 6312В9, 6303А8, 630308-226, 6312С9)	АТУ	3.1	0,10
14.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 6422А8, 6430 В7)	АТУ	3.1	0,10
15.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 5516 А8-345)	АТУ	3.1	0,10
16.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 203015,103462, 257S30)	АТУ (автобусные перевозки)	3.1	0,10
17.	8343-012	машинист крана автомобильного (МАЗ 6303А3-347 КС55713)	АТУ	3.1	0,10
18.	8343-012	машинист крана автомобильного (МАЗ 533702 КС- 45729А)	АТУ	3.1	0,10
19.	8342-042	машинист экскаватора МАЗ 630303-245 АНТЕЙ	АТУ	3.1	0,10
20.	8342-042	машинист экскаватора КРАЗ-255	АТУ	3.1	0,10
21.	8342-042	машинист экскаватора JCB 019С-1, 3СХ, 5СХ	АТУ	3.1	0,10
22.	8342-042	машинист экскаватора ЕК-14 (ТВЭКС)	АТУ	3.1	0,10
23.	8342-042	машинист экскаватора ТО-49 МТЗ	АТУ	3.1	0,10
24.	8342-042	машинист экскаватора МАЗ 6317-05-05-243	АТУ	3.2	0,14

Наниматель _____

Профком _____

25.	8344-001	водитель погрузчика ТО-18Б	АТУ	3.1	0,10
26.	8344-001	водитель погрузчика Амкадор А352Л А342В-01, 352С, А332С4, 352С	АТУ	3.1	0,10
27.	8341-009	тракторист МТЗ 82.2, МТЗ-92, МТЗ- 1221.2	АТУ	3.1	0,10
28.	8341-009	тракторист МУ-320.4	АТУ	3.1	0,10
29.	8341-009	тракторист МТЗ-82 МТПЛ5-11	АТУ	3.1	0,10
30.	8341-009	тракторист Беларус -1221.2	АТУ	3.1	0,10
31.	8171-046	машинист рубительной машины	АТУ	3.1	0,10
32.	7121-002	кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов	РСУ	3.1	0,10
33.	7131-001	маляр	РСУ	3.1	0,10
34.	7114-006	плотник-бетонщик	РСУ	3.1	0,10
35.	7523-023	станочник деревообра- батывающих станков	РСУ	3.1	0,10
36.	7123-003	штукатур	РСУ	3.1	0,10
37.	7233-022	монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций	МРиНКО	3.1	0,10
38.	7126-004	монтажник наружных трубопроводов	МРиНКО	3.1	0,10
39.	8182-006	котлочист	МРиНКО	3.1	0,10
40.	3132-003	аппаратчик ХВО	мини-ТЭЦ Мачулищи	3.1	0,10
41.	3131-006	машинист энергоблока	мини-ТЭЦ Заславль	3.1	0,10
42.	8152-020	машинист котельной	тепловые участки	3.1	0,10
43.	6210-008	дровокол	тепловые участки	3.1	0,10

Наниматель _____

Профком _____

44.	9333-001	грузчик	котельная Новое Поле	3.1.	0,10
45.	8182-039	оператор котельной	котельные Хатежино; Юбилейный; мини-тэц Мачулищи; Лесковка; Колодищи-2	3.1	0,10
46.	7233-078	слесарь по обслуживанию тепловых сетей	тепловые участки	3.1	0,10
47.	7233-095	слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	тепловые участки	3.1	0,10
48.	7233-097	слесарь-ремонтник	тепловые участки, АДС, МРиНКО	3.1	0,10
49.	7233-086	слесарь по ремонту оборудования котельной и пылеприготовительных цехов	тепловые участки	3.1	0,10
50.	7233-095	слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования	тепловые участки	3.1	0,10
51.	7212-019	электрогазосварщик	АДС, МРиНКО	3.2	0,14
52.	7212-019	электрогазосварщик	тепловые участки, АТУ	3.1	0,10
53.	7412-078	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	АДС, котельная Юбилейный, мини-ТЭЦ Мачулищи	3.1	0,10

Начальник отдела промышленной
безопасности, надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №13
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____. Л.И.Старовойтова

_____. А.А.Кулякин

НОРМЫ

выдачи средств индивидуальной защиты работникам
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

№ п/ п	Код про- фес- сии	Наименован ие профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классифи кация (марки- ровка) средств индиви дуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Ссылк а на пп. Типов ых отрасл евых норм	Выд ача СИЗ свер х уста новл енны х норм
1	2	3	4	5	6	7	8
1	3132 -003	Аппаратчик химводо- очистки	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Фартук прорезиненный с нагрудником Головной убор Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Респиратор	Бу Вн В Ми	12 12 12 до износа до износа	ТОН Ж (п. 69)	
2		Грузчик	Костюм хлопчатобумажный Сапоги кирзовые с защитным носком Рукавицы комбинированные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепление Плащ непромокаемый	ЗМи Мун200 Тн Тн Тн20 Тн Вн	12 12 до износа 36 36 48 24 до износа до износа		

Наниматель _____

Профком _____

3	8332 -001	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные Рукавицы утепленные	ЗМи Ми Ми Тн Тн Тн20 Тн	12 12 12 до износа 36 36 24 до износа	ТОН Ж (п. 203)	
4	8344 -001	Водитель погрузчика	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно: Белье нательное (2 комплекта) Сапоги резиновые Носки хлопчатобумажные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные	ЗМи Ми Ми Ми Бм Тн Тн Сл Тн30 Тн	12 12 12 до износа 12 12 4 36 36 24 до износа	ТОН Ж (п. 204)	
5	1323 -006	Начальник участка автотранспо рта	Костюм хлопчатобумажный Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Змии Тн	12 36	ТОН Т (п.17)	
6	4322 -007	Оператор диспетчерск ой службы	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке вместо жилета утепленного Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь В остальное время года на наружных работах: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи Ми Ми Тн Тн Тн20 Вн В	12 12 12 до износа 36 36 48 24 дежурный 24	ТОН Ж (п. 231)	
7	6210 -008	Дровокол	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей прокладкой (костюм	Вн	12	ТОН Л (п.3)	

Наниматель _____

Профком _____

			хлопчатобумажный с фартуком брезентовым) Сапоги кирзовые с защитным носком (ботинки кожаные с защитным носком) Рукавицы комбинированные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	Мун Ми Тн Тн Тн20	12 до износа 36 36 48 24		
8	1219 -009	Заведующий хозяйством	Костюм хлопчатобумажный Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	3Ми 3Ми Пс	12 до износа 36	ТОН О (п.188)	
9	2151 -032	Инженер по охране труда	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Ботинки кожаные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	3Ми Мп Мун200	18 24 36	ТОН О (п.197)	
10	2250 1	Инженер- электрик	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) При работе в производственных подразделениях дополнительно: Ботинки кожаные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	3Ми Мп См Мун200	12 24 36	ТОН О (п.205)	
11	2151 -033	Инженер- энергетик	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) При работе в производственных подразделениях дополнительно: Ботинки кожаные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	3Ми Вн Мп Мун200 Тнв Тн30 Мун200	12 24 36	ТОН О (п.206)	
12	4321 -002	Кладовщик	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные	3Ми Мун200 См	12 12 12 или 6 до износа	ТОН О (п. 39)	
13	7121 -002	Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из	При работе на жесткой кровле: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (комбинезон для защиты от общих производственных	3Ми	12	ТОН С (п. 29)	

Наниматель _____

Профком _____

		штучных материалов	загрязнений и механических воздействий) Ботинки кожаные с защитным подноском на нескользящей подошве Рукавицы комбинированные или рукавицы брезентовые Каска защитная Пояс предохранительный (страховочная привязь) При работе на мягкой кровле: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с защитным подноском с гладким верхом Рукавицы брезентовые Наколенники брезентовые (на вате) Каска защитная Пояс предохранительный (страховочная привязь) В холодный период года дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур и ветра Подшлемник зимний Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском на нескользящей подошве Рукавицы утепленные	Мун200 См Мп Зми Мп Мун200 Мп Ми Мп Тнв Тн30 Мун200 См Тн	12 до износа 24 дежурный 12 12 до износа до износа 24 дежурный 36 24 24 до износа		
14	7112-001	Каменщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с защитным подноском (сапоги кирзовые с защитным подноском) Сапоги резиновые (сапоги ПВХ) Рукавицы комбинированные Очки защитные Каска защитная При выполнении работ на высоте дополнительно: Пояс предохранительный (страховочная привязь) В холодный период года дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур подшлемник зимний Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском Рукавицы утепленные	ЗМи Мп Мун200 В Мун200 Мп ЗП Тнв Тн30 Мун200 Тн	12 12 12 до износа до износа 24 до износа 36 24 36 до износа дежурный	ТОН С (п. 18)	

Наниматель _____

Профком _____

			Для защиты от атмосферных осадков дополнительно: Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн			
15	5112-004	Кондуктор	Жилет	Змии	12		
16	5230-006	Кассир билетный	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные	Зми Ми	12 до износа		
17	7131-001	Маляр	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Сапоги резиновые Перчатки резиновые Перчатки хлопчатобумажные Рукавицы комбинированные Каска защитная Очки защитные Респиратор При работе на высоте: Пояс предохранительный лямочный Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Подшлемник зимний	Бу Ми В Вн Ми Ми ЗНГ Тн Тн Сл Тн30	12 12 12 до износа до износа до износа 24 до износа до износа дежурный 36 36 24 24	ТОН Ж (п. 141)	
18	1323-011	Мастер (старший мастер)	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные В подразделениях водопроводно-канализационного хозяйства дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые Каска защитная Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Подшлемник зимний	ЗМи Ми Вн В Тн Тн Тн20 Тн	12 12 12 дежурный 12 24 36 36 48 24	ТОН Ж (п.233)	
19	1323-011	Мастер, старший мастер ремонтно-строительное управление	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ непромокаемый с капюшоном	ЗМи Вн Мп Мун200	18 дежурный 18	ТОН С (п.7)	

Наниматель _____

Профком _____

			Ботинки кожаные с защитным подноском (сапоги кирзовые с защитным подноском) Каска защитная Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур и ветра Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском (ботинки кожаные с защитным подноском) Подшлемник	Тнв Тн30 Мун200	24 36 24 24		
2 0	8152 -020	Машинист (кочегар) котельной	Костюм хлопчатобумажный Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные	ЗМи Тн Ми Ми Г	12 36 12 до износа до износа	ТОН Ж (п. 71)	
2 1	8171 -046	Машинист рубительной машины	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Очки защитные Наушники противoshумные Респиратор Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галоши на валяную обувь	ЗМи Ми ЗП Тн Тн Тн 20	12 12 до износа до износа до износа 36 36 48 24	ТОН Л (п.10)	
2 2	3131 -006	Машинист энергоблока	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные (перчатки комбинированные слипковые) Очки защитные Наушники противoshумные (вкладыши противoshумные) Каска защитная Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Подшлемник зимний	Змии Ми Ми ЗП Тн	12 12 до износа до износа до износа 24 36 24		
2 3	8343 -007	Машинист автовышки и автогидроподъемника	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные утепленные Подшлемник зимний	Змии Ми Ми Тн Тн20	12 12 12 до износа 24 36 24 24		

Наниматель _____

Профком _____

24	8343-012	Машинист крана автомобильного	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Подшлемник зимний	ЗМи Ми Ми Тн СлТн30	12 12 12 до износа 24 36 24 24	ТОН Т (п. 94)	
25	8343-007	Машинист автовышки и автогидроподъемника	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные Подшлемник зимний перчатки зимние двупалые	ЗМи Ми Ми Тн Тн Тг20 Тн	12 12 12 до износа 24 36 36 24 24 до износа		
26	1834 2-042	Машинист экскаватора	Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и полукombineзон хлопчатобумажный) Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно: Белье нательное (2 комплекта) Сапоги резиновые Носки хлопчатобумажные (портянки хлопчатобумажные) Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные	ЗМи Ми Ми Бм Тн Тн Сл Тн30 Тн	12 12 12 до износа 12 12 4 36 36 24 до износа	ТОН Ж (п. 213)	
27	2144-054	Механик	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные на маслбензостойкой подошве Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми Нс Нм	12 12 12 до износа	ТОН Т (п. 25)	

Наниматель _____

Профком _____

			Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на маслбензостойкой подошве В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые	Ми Тн Тн Тн20 Нс Нм Вн В	36 36 48 дежурный 24		
28	7126-004	Монтажник наружных трубопроводов	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Плащ непромокаемый Головной убор Ботинки кожаные с защитным носком Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы ватные	Бу Вн Мун200 В Ми Тн Тн Сл Тн30 Тн	12 дежурный 12 12 24 до износа 24 36 36 24 до износа	ТОН Ж (п. 214)	
29	8189-015	Мойщик-уборщик подвижного состава	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор Жилет сигнальный Сапоги резиновые Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	ЗМИ Со В Вм Тн Тн Сл Тн30	12 12 до износа 24 до износа 36 36 24		
30	7233-022	Монтажник технологического оборудования	Костюм для от общих производственных загрязнений и механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Ботинки кожаные с защитным подносам (сапоги кирзовые с защитным подносом) Рукавицы комбинированные Каска защитная	Змии Ми Мп Мун200 Мп	12 до износа 12 до износа 24 36		

Наниматель _____

Профком _____

			Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные Подшлемник зимний	Тнв Тн30 Мун200	24 24		
31	1311-074	Начальник участка	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Тн	12 24 36		
32	7421-040	Наладчик технологического оборудования	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Полуботинки кожаные Перчатки хлопчатобумажные перчатки резиновые очки защитные респиратор	Змии Ми Ми Вн ЗП	12 12 12 до износа до износа до износа до износа		
33	1321-104	Начальник смены	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные Каска защитная Наушники противoshумные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Змии Ми Ми ЗП Тн	12 12 до износа до износа 24 до износа 36		
34	7122-004	Облицовщик-плиточник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с защитным подноском Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) или перчатки резиновые Фартук прорезиненный с нагрудником Очки защитные Каска защитная На работах с пескоструйным аппаратом дополнительно: Костюм из пыленепроницаемой ткани. Респиратор При выполнении работ на высоте дополнительно: пояс предохранительный (страховочная привязь) В холодный период года дополнительно:	ЗМи Мп Мун200 Мп Вн Вн ЗП Пм Тнв Тн30	12 12 До износа До износа До износа До износа 24 12 До износа Дежурн. 36 24 24		

Наниматель _____

Профком _____

			костюм для защиты от пониженных температур и ветра подшлемник зимний сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском	Мун 200			
35	8182-039	Оператор котельной	Костюм хлопчатобумажный Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные	ЗМи Тн Ми Ми Г	12 36 12 до износа до износа	ТОН Ж (п. 72)	
36	8172-011	Оператор манипулятора	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей прокладкой Сапоги кирзовые с защитным носком Рукавицы комбинированные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Каска защитная Подшлемник хлопчатобумажный	Бу Мун50 Ми Тн Тн Тн20	12 12 до износа 36 36 48 24 24 12	ТОН Л (п.17)	
37	8182-041	Оператор теплового пункта	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми Тн Ми	12 12 36 до износа	ТОН О (п.119)	
38	9622	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи Ми В Ми Тн Тн Сл Тн30 Вн В	12 12 12 до износа 36 36 24 дежурный 24	ТОН Ж (п.217)	
39	7114-006	Плотник-бетонщик	Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Плащ непромокаемый Каска защитная Кепи Рукавицы брезентовые Зимой дополнительно:	ЗМи В Вн Ми	12 12 12 24 12 до износа		

Наниматель _____

Профком _____

			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36		
			Сапоги кирзовые утепленные	Сл	24		
40	5142-005	Рабочий по обслуживанию в бане	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	12		
			Сапоги резиновые	В	12		
			Нарукавники прорезиненные	Вн	12		
			Перчатки резиновые	Вн	до износа		
41	7412-042	Слесарь по КИПиА	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	ТОН	
			Головной убор		12	Ж	
			Ботинки кожаные	Ми	12	(п.219)	
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа		
			Перчатки диэлектрические	Эн	дежурные		
			Галоши диэлектрические	Эн	дежурные		
			Зимой на наружных работах дополнительно:		36		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	24		
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Сл	до износа		
			Рукавицы утепленные	Тн30	дежурный		
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:	Тн	24		
			Плащ непромокаемый	Вн			
			Сапоги резиновые	В			
42	7233-078	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	ТОН	
			Плащ непромокаемый		36	Ж	
			Головной убор	Ми	12	(п.74)	
			Ботинки кожаные	В	12		
			Сапоги резиновые	Ми	24		
			Рукавицы комбинированные		до износа		
			Каска защитная		24		
			Зимой на наружных работах дополнительно:	Тн			
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Сл	36		
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн30	24		
43		Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	Костюм хлопчатобумажный	Змии	12		
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный		
			Головной убор		12		
			Сапоги резиновые	В	24		
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа		
			Каска защитная		24		
			Очки защитные	ЗП	до износа		
			Зимой на наружных работах дополнительно:		36		
				Тн	36		

Наниматель _____

Профком _____

			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн Сл Тн30	24		
44	7231	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм вискозно-лавсановый с маслостойкой отделкой Головной убор из вискозно-лавсановой ткани с маслостойкой отделкой Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве Рукавицы комбинированные Перчатки трикотажные с полимерным покрытием При работе под автомобилем дополнительно: Каска защитная При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия дополнительно: Очки защитные или щиток защитный лицевой Зимой при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Зимой на наружных работах дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Подшлемник зимний Сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве	ЗМи Бу Нм Ми Нс Нм Ми Ми ЗП КБТ Тн Тн Тн20 Нс Нм	6 6 12 до износа до износа дежурная до износа 36 36 24 24	ТОН Т (п. 16)	
45	7233-086	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные При работе с применением кислоты дополнительно: Костюм хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы кислотозащитные Очки защитные Респиратор	ЗМи Ми В Ми К20 К20 ВнК50 Щ20 Г	12 12 12 24 до износа дежурный дежурный до износа до износа до износа	ТОН Ж (п. 75)	

Наниматель _____

Профком _____

			Зимой на наружных работах и в неотапливаемых помещениях дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн Тн Сл Тн30	36 36 24		
46	7233-095	Слесарь по эксплуатации и ремонту газоиспользующего оборудования	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные Очки защитные Противогаз шланговый (противогаз изолирующий) Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи Ми Ми Г Тн Тн Сл Тн30 Тн Вн В	12 12 12 до износа до износа до износа 36 36 24 до износа дежурный 24	ТОН Ж (п. 64)	
47	7233-097	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные При ремонте оборудования, соприкасающегося со сточной жидкостью: Костюм прорезиненный Белье нательное (2 комплекта) Носки хлопчатобумажные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый	ЗМи Ми В Ми Бм Тн Тн СлТн30 Вн	12 12 12 12 до износа 12 12 4 36 36 24 дежурный	ТОН Ж (п. 220)	
48	7233-087	Слесарь по ремонту оборудования	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Плащ непромокаемый	Змии Вн	12 12 дежурный		

Наниматель _____

Профком _____

		ия тепловых сетей	Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Каска защитная Очки защитные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Подшлемник зимний	В Ми ЗП Тн Тн СлТн30	24 до износа 24 до износа 36 36 24 24		
49	7523-023	Станочник деревообрабатывающих станков	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные Наушники противoshумные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	ЗМи Ми Ми ЗП Тн Тн Тн20	12 12 до износа до износа до износа 36 36 48 24		
50	7223-084	станочник широкого профиля	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные с защитным носком Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Очки защитные или щиток защитный лицевой при обработки заготовок, деталей и изделий с применением охлаждающей жуткостей: костюм вискознолавсановый с маслoводооттакивающей отделкой головной убор полусабоги кожаные с защитным носком на маслoбензостойкой подошве Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Очки защитные или щиток защитный лицевой	Змии Мун200 Ми О НБТ МиВунм Мун200 Нн Ми ЗН НБТ	12 12 12 до износа до износа до износа 12 12 12 до износа до износа до износа		
51	7215-002	Стропальщик	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные с защитным носком Рукавицы брезентовые Очки защитные Каска защитная	ЗМи Ми Мп Мун 50 Ми ЗП	12 12 12 до износа до износа 24	ТОН О (п.156)	

Наниматель _____

Профком _____

			При работе в местах движения транспортных средств дополнительно: Жилет сигнальный Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Подшлемник зимний Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные	Со Вн В Тн Тн Тн20 Тн	до износа 36 24 36 36 24 48 24 до износа		
52	7223 -086	Токарь	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные с защитным носком Рукавицы комбинированные Очки защитные В холодное время года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой Головной убор зимний Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные	3Ми Ми Мун50 Ми ЗП ТнВу Тн20 Тн	12 12 12 до износа до износа 36 36 24 48 24	ТОН М (п. 90)	
53	8341 -009	Тракторист	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно: Белье нательное (2 комплекта) Сапоги резиновые Носки хлопчатобумажные(портянки) Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	3Ми Ми Ми Бм Тн Тн Сл Тн30 Тн	12 12 12 до износа 12 12 4 36 36 24 до износа	ТОН Ж (п. 224)	

Наниматель _____

Профком _____

			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные				
54	9112-001	Уборщик производственных помещений	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные При влажной уборке дополнительно: Полусапоги резиновые Перчатки резиновые При уборке туалетов дополнительно: Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые При дезинфекции санитарно-технического оборудования дополнительно: Очки защитные Респиратор Зимой при наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные	ЗМи Ми Ми В Вн Бм Бм Бм ЗНГ Тн Тн20	12 12 12 до износа 12 до износа 12 12 до износа до износа до износа 36 24	ТОН Ж (п. 225)	
55	9112-001	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Тапочки кожаные чуваки Перчатки резиновые Перчатки трикотажные При влажной уборке дополнительно: Галоши ПВХ При уборке туалетов дополнительно: Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные	ЗМи З Вн Ми В Бм Бм	12 12 до износа до износа 12 12 12	ТОН Ж (п.226)	
56	7123-003	штукатур	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные Каска защитная При работе на высоте дополнительно: Пояс предохранительный лямочный Зимой на наружных работах дополнительно Куртка на утепляющей прокладке	Бу Ми В Ми ЗНГ Тн Тн	12 12 12 12 до износа до износа 24 дежурный 36 36 24 24		

Наниматель _____

Профком _____

			Брюки на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Подшлемник зимний	СлТн30			
57	7212-019	Электрогазо сварщик	Костюм для сварщика летний Фартук брезентовый с нагрудником Белье нательное (2 комплекта) Ботинки кожаные без токопроводящих гвоздей и других токопроводящих элементов Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Рукавицы кожаные с крагами Щиток электрогазосварщика Очки защитные При выполнении работ в местах, где необходима защита головы от механических повреждений, дополнительно: Каска защитная Шлем защитный В холодное время года на наружных работах дополнительно: Костюм для сварщика зимний Подшлемник зимний Рукавицы кожаные с крагами утепленные	Тр Ми Тр Эн Эн Тп400 Тр НН ЗНД ТрТн Тн	12 12 12 дежурные дежурные до износа до износа до износа 24 12 36 до износа до износа	ТОН С (п.154)	
58	7412-078	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Каска защитная Очки защитные При работе на высоте дополнительно: Пояс предохранительный ляточный Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Перчатки зимние двупалые В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи Ми Ми Эн Эн О Тн Тн Сл Тн30 Тн Вн В	12 12 до износа дежурные дежурные 24 до износа дежурный 36 36 24 24 дежурный 24	ТОН Ж (п.228)	

Наниматель _____

Профком _____

Примечание:

ТОН О – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 №110;

ТОН Ж – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.08.2003 №96;

ТОН С – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 14.04.2010 №54;

ТОН Т – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 08.12.2005 №166;

ТОН Л – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам лесозаготовительных и лесохозяйственных организаций, деревообрабатывающих производств, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 01.11.2002 №140;

ТОН М – типовые отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым машиностроением и металлообрабатывающих производств, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 26.11.2003 №150;

ТОН Э – типовые отраслевые 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, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 15.11.2006 №145;

ТОН П – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в производстве полимерных материалов и изделий из них, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.06.2004 №79;

* руководители и специалисты, осуществляющие организацию и контроль за производственными процессами, эксплуатацией оборудования обеспечиваются аналогичными для работников на данном участке работ средствами индивидуальной защиты со сроком носки до износа;

Наниматель _____

Профком _____

* специалистам, выполняющим обязанности рабочих, профессии которых предусмотрены в нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий;

* в случае занятости работника на условиях неполного рабочего времени срок носки продлевается пропорционально разнице между рабочим временем нормальной продолжительности и фактически отработанным.

Начальник отдела промышленной безопасности,
надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №14
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников государственного
предприятия «Минрайтеплосеть» с вредными
условиями труда, имеющих право
на бесплатное получение молока

0,5 л молока за каждую отработанную смену

№ п/п	Наименование профессии
1.	Аппаратчик ХВО на котельных, работающих на дровах
2.	Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучного материала
3.	Маляр
4.	Монтажник наружных трубопроводов
5.	Машинист котельной
6.	Подсобный рабочий на котельной, работающей на древесном топливе
7.	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов на котельных, работающих на древесном топливе
8.	Слесарь по КИП и А на котельных, работающих на древесном топливе
9.	Штукатур
10.	Электрогазосварщик
11.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования на котельных, работающих на древесном топливе

Учащимся и студентам, привлеченным к работам в период прохождения производственной практики, выполняющим работы в условиях, дающим право на получение молока, выдавать его на общих основаниях.

Молоко выдавать работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости в производстве не менее половины продолжительности рабочего дня (смены).

Не допускать замены молока товарами и продуктами (кроме равноценных молоку пищевых продуктов).

Наниматель _____

Профком _____

Не допускать выдачу молока за одну или несколько смен вперед, а также за прошедшие смену, отпуск.

Начальник отдела промышленной безопасности,
надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №15
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»,
имеющих право на бесплатное получение мыла

400 грамм в месяц

№ п/п	Наименование профессии, должности
1.	Аппаратчик химводоочистки
2.	Вальщик леса
3.	Водитель автомобиля
4.	Водитель погрузчика
5.	Грузчик
6.	Дровокол
7.	Истопник
8.	Кассир по продаже билетов
9.	Кондуктор
10.	Заведующий хозяйством
11.	Каменщик
12.	Кладовщик
13.	Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов
14.	Маляр
15.	Мастер (старший мастер)
16.	Мастер, старший мастер ремонтно-строительное управление
17.	Машинист котельной
18.	Машинист рубительной машины
19.	Машинист бульдозера
20.	Машинист крана автомобильного
21.	Машинист автовышки и автогидроподъемника
22.	Машинист энергоблока

Наниматель _____

Профком _____

23.	Машинист экскаватора
24.	Механик
25.	Монтажник наружных трубопроводов
26.	Монтажник технологического оборудования
27.	Мойщик-уборщик подвижного состава
28.	Наладчик технологического оборудования
29.	Плотник-бетонщик
30.	Рабочий по обслуживанию в бане
31.	Облицовщик-плиточник
32.	Оператор диспетчерской службы
33.	Оператор котельной
34.	Оператор манипулятора
35.	Оператор сушильного оборудования
36.	Оператор теплового пункта
37.	Подсобный рабочий
38.	Слесарь по КИПиА
39.	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей
40.	Слесарь по ремонту автомобилей
41.	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов
42.	Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей
43.	Слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования
44.	Слесарь-ремонтник
45.	Стропальщик
46.	Станочник деревообрабатывающих станков
47.	Станочник широкого профиля
48.	Штукатур
49.	Токарь
50.	Тракторист
51.	Уборщик помещений
52.	Электрогазосварщик
53.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

При наличии в структурном подразделении санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим средствам.

Начальник отдела промышленной безопасности,
надежности и охраны труда

О.В. Пташник

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №16
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о проведении конкурса профессионального
мастерства среди рабочих за присвоение
звания «Лучший по профессии»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о проведении конкурса профессионального мастерства среди рабочих за присвоение звания «Лучший по профессии» (далее – Положение) вводится в целях активизации трудового соперничества и творческих возможностей работников, морального и материального стимулирования труда.

1.2. Положение определяет условия и порядок проведения конкурса профессионального мастерства среди рабочих за звание «Лучший по профессии» (далее – конкурс профессионального мастерства), размеры материального и виды морального стимулирования победителей.

2. УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ И ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА

2.1. В конкурсе профессионального мастерства принимают участие рабочие по профессиям: оператор котельной, электрогазосварщик, слесарь всех наименований, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, аппаратчик химводоочистки, машинист котельной.

2.2. Участвовать в конкурсе профессионального мастерства могут рабочие, проработавшие на предприятии свыше 2-х лет, имеющие тарифно-квалификационный разряд по данной профессии не ниже 4-го (кроме аппаратчиков химводоочистки) и обеспечившие лучшие результаты работы в течение года по следующим показателям:

выполнение производственных заданий;

отсутствие случаев нарушения трудовой и общественной дисциплины;

отсутствие случаев нарушения требований охраны труда.

2.3. Конкурс профессионального мастерства проводится ежегодно в соответствии с приказом директора.

2.4. Список кандидатур на участие в конкурсе профессионального мастерства представляет в рабочую комиссию руководитель структурного

Наниматель _____

Профком _____

подразделения, руководствуясь подпунктом 2.2 пункта 2 настоящего Положения.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА

3.1. Конкурс профессионального мастерства проводится по номинациям:

лучший оператор котельной;
лучший электрогазосварщик;
лучший слесарь;
лучший машинист котельной;
лучший электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
лучший аппаратчик химводоочистки.

3.2. Задание для определения победителей конкурса профессионального мастерства состоит из двух частей:

теоретической (ответы на билеты с вопросами по специальности);
практической.

3.3. Конкурс профессионального мастерства проводится по профессиям при условии участия не менее пяти человек каждой профессии.

3.4. Для проведения конкурса профессионального мастерства и определения победителей в соревновании за присвоение звания «Лучший по профессии» создается рабочая комиссия, конкретный состав которой указывается в приказе директора.

3.5. Решение о присвоении звания «Лучший по профессии» за год оформляется приказом директора, согласованным с Профкомом.

4. МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСА

4.1. Участникам конкурса профессионального мастерства по каждой профессии, занявшим первое место, присваивается звание «Лучший по профессии» и вручается Почетная грамота государственного предприятия «Минрайтеплосеть».

4.2. Результаты проведения конкурса профессионального мастерства служат ходатайством в квалификационную комиссию предприятия для повышения тарифно-квалификационного разряда.

Главный бухгалтер
Ведущий экономист планово-экономического отдела
Начальник отдела
организационно кадровой и правовой работы
Начальник отдела промышленной безопасности,
надежности и охраны труда

В.И.Соловьев
Г.А.Чайковская
Е.С.Масюкевич
О.В.Пташник

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №17
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате единовременного вознаграждения
работникам государственного предприятия
«Минрайтеплосеть» в связи с профессиональным
праздником – Днем работников
бытового обслуживания населения
и жилищно-коммунального хозяйства

1. В соответствии с абзацем 11 подпункта 2.2.3.1 пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 №157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» в знак признания заслуг работников отдельных профессий, отраслей хозяйства и сфер деятельности в четвертое воскресенье марта отмечается День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства.

2. Положение о выплате единовременного вознаграждения работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» в связи с профессиональным праздником – Днем работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства (далее – Положение), разработанное в целях материального стимулирования работников и закрепления квалифицированных кадров, определяет порядок и условия выплаты единовременного вознаграждения. Выплата данного вознаграждения распространяется на работников предприятия, работающих по состоянию на первое марта текущего года (кроме внешних совместителей и уволенных в течение марта). Дифференциация выплаты производится в зависимости от стажа и тарифного оклада (тарифной ставки) работников.

Стаж работы для исчисления единовременного вознаграждения определяется в соответствии с Положением о порядке выплаты работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь. Расчет вознаграждения производится исходя из тарифного оклада (тарифной ставки), установленного работникам по состоянию на 1 марта

Наниматель _____

Профком _____

текущего года в соответствии со штатным расписанием.

3. Размер коэффициентов от тарифного оклада (тарифной ставки) по стажевым группам определяется ежегодно приказом директора в зависимости от наличия средств.

4. При наличии средств единовременное вознаграждение к профессиональному празднику выплачивается работникам, проработавшим на предприятии по состоянию на 1 марта текущего года менее одного года в размере одной базовой величины, установленной Советом Министров Республики Беларусь.

5. Работникам, находящимся по состоянию на 1 марта текущего года, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежегодно к профессиональному празднику при наличии средств выплачивается единовременное вознаграждение в размере двух базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

6. Работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, за распитие спиртных напитков, употребление наркотических, токсических средств в рабочее время или по месту работы единовременное вознаграждение в соответствии с настоящим Положением не выплачивается полностью.

7. Работники предприятия, достигшие наилучших показателей в работе, повышения эффективности работы структурных подразделений предприятия в связи с профессиональным праздником заносятся на доску Почета, награждаются Почетной грамотой, Благодарностью и поощряются в соответствии с действующими Положениями государственного предприятия «Минрайтеплосеть».

8. Единовременная выплата директору предприятия к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства производится в размере двух окладов, определенных заключенным с ним контрактом.

9. Работникам, награжденным нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі», ранее работающим и ушедшим с предприятия на пенсию, ежегодно к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения жилищно-коммунального хозяйства выплачивать материальную помощь в размере двух базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

Главный бухгалтер

В.И. Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А. Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №18
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ на услуги
сауны г. Заславль и сауны в/г Цнянка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение на услуги сауны г. Заславль и сауны в/г Цнянка (далее – Положение) регулирует порядок установления и предоставления скидки на услуги саун и является обязательным для всех работников предприятия.

1.2. Целью предоставления скидки является повышение физического комфорта работников предприятия.

2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СКИДОК

В саунах г.Заславль и в/г Цнянка (на 1 посещение) действует скидка для работников государственного предприятия «Минрайтеплосеть» – 50%.

3. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СКИДОК

Ежемесячно кассиром по продаже билетов, рабочими по обслуживанию в бане на основании кассовых отчетов представляются в бухгалтерию и планово-экономический отдел отчеты о предоставленных за отчетный период скидках.

4. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Контроль за исполнением требований настоящего Положения осуществляется главным бухгалтером предприятия.

4.2. Любой работник предприятия, которому стало известно о фактах нарушения настоящего Положения другими работниками, обязан немедленно сообщить об этом Нанимателю.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работники предприятия, виновные (как умышленно, так и неумышленно) в нарушении требований настоящего Положения, привлекаются в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель _____

Профком _____

Приложение №19
к Коллективному договору
предприятия на 2022-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза Государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного предприятия
«Минрайтеплосеть»

_____ Л.И.Старовойтова

_____ А.А.Кулякин

ПОЛОЖЕНИЕ

о рабочем времени и времени отдыха
водителей автомобилей государственного
предприятия «Минрайтеплосеть»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – Положение) определяет особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха водителей.

1.2. Водители автомобиля, водители погрузчика, машинисты крана автомобильного, машинисты экскаватора, трактористы (далее – водители) руководствуются в своей работе Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором, рабочей инструкцией, локальными правовыми актами, нормами действующего законодательства.

1.3. Время работы и отдыха водителей регламентируются требованиями законодательства о труде, Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобильного транспорта, утвержденного Постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 23.11.2010 №82, настоящим Положением.

1.4. Учет рабочего времени водителей осуществляется в таблице учета рабочего времени заведующим гаражом или инженером по организации перевозок. Табель оформляется ежемесячно до 5 числа каждого месяца, следующего за отчетным, утверждается начальником участка автотранспорта, подписывается ответственным за составление табеля, специалистом отдела организационно-кадровой и правовой работы, инженером по охране труда, экономистом.

1.5. Для водителей автомобилей МАЗ-203015, а также кондукторов установлен сменный режим работы и шестидневная рабочая неделя. Для водителя автомобиля МАЗ-257S30 (школьный автобус), а также остальных

Наниматель _____

Профком _____

профессий работников участка автотранспорта установлена пятидневная рабочая неделя.

1.6. Сменной работой считается работа в две и более смены. При сменной работе водители чередуются по сменам равномерно. Графики сменности разрабатываются инженером по организации перевозок, утверждаются начальником участка автотранспорта, согласовываются Профкомом и доводятся до сведения работников не позднее одного месяца до введения их в действие.

1.7. Графиком сменности определяется время начала, окончания, продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для отдыха и питания, рабочие и выходные дни, а также последовательность чередования водителей по сменам.

1.8. В случае производственной необходимости с целью обеспечения непрерывного перевозочного процесса в утвержденные графики сменности могут вноситься изменения. Изменения вносятся с согласия водителей, а также кондукторов, утверждаются начальником участка автотранспорта и доводятся до их сведения не позднее одних суток, предшествующих рабочему дню.

1.9. Для водителей, выполняющих городские и пригородные автомобильные перевозки в регулярном сообщении, Нанимателем установлено дежурство в резерве, при котором водитель находится в специально оборудованном помещении на предприятии в постоянной готовности к выезду на линию.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО УЧЕТ

2.1. Началом работы считается время явки водителя к постоянному месту работы ко времени в соответствии с графиком сменности, а окончанием работы – время фактического освобождения его от выполнения трудовых обязанностей после проведения заключительных работ по сдаче автомобиля в пункте смены или возврату его к месту стоянки.

2.2. Время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе с работы, в рабочее время не включается.

2.3. В рабочее время водителя включается:

подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед началом и после окончания работы (смены) (получение, оформление, сдача транспортных и проездных документов, оборудования, осмотр, проверка технического, санитарного состояния и комплектности, заправка автомобиля и др.);

время проведения предрейсового медицинского обследования;

время управления автомобилем;

время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс двух водителей;

Наниматель _____

Профком _____

время стоянки в пунктах погрузки (разгрузки) грузов, в местах посадки (высадки) пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

время простоев не по вине водителя;

время дополнительных специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах маршрута;

время проведения работ по устранению возникших во время работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов;

время проведения стажировки в качестве водителя-наставника;

время дежурства в резерве.

2.4. Нанимателем по согласованию с Профкомом устанавливается продолжительность:

1) подготовительно-заключительного времени исходя из состава работ, включаемых в подготовительно-заключительное время:

для водителей автомобилей МАЗ-203015 – 20 минут в течение смены;

для кондукторов (время, затрачиваемое на получение билетов и сдачу выручки в банк) – 25 минут;

2) времени проведения предрейсового медицинского обследования водителей – 5 минут перед началом смены.

2.5. Подготовительно-заключительное время и время предрейсового медицинского обследования отражается в таблице учета рабочего времени в колонке «Ремонт». При начислении надбавки за классность, профмастерство, при расчете суммы доплаты за работу во вредных условиях труда (при наличии утвержденных результатов аттестации) принимаются в расчет часы, как разница между общим количеством отработанных часов и часов в колонке «Ремонт».

2.6. Время перерывов между частями рабочего дня в рабочее время не включается и используется водителем по своему усмотрению.

2.7. Перерывы между частями рабочего дня предоставляются в месте, определенном для стоянки автомобиля и оборудованном для отдыха водителя.

2.8. Продолжительность рабочего дня (смены) водителя может быть увеличена нанимателем до 12 часов по согласованию с Профкомом при выполнении:

городских и пригородных автомобильных перевозок в регулярном сообщении;

автомобильных перевозок для собственных нужд;

работ по устранению производственной аварии.

В иных случаях, привлечение работника к выполнению сверхурочной работы или работы в выходной или праздничный день допускается с согласия работника, оформляется приказом директора и оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Допускается использовать для работы не более 12 выходных дней в год каждого водителя.

Наниматель _____

Профком _____

В предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые водитель привлекался к работе без его согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством о труде.

3. ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Водителям в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 часов, который используется водителем по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

3.2. При установленной графиком работ (сменности) продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 40 минут.

3.3. Перерыв для отдыха и питания предоставляется, как правило, не позднее чем через 4 часа после начала работы.

3.4. Время предоставления перерывов для отдыха и питания и их продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между водителем и Нанимателем.

3.5. Число дней еженедельного отдыха водителя в текущем месяце должно быть не менее числа полных рабочих недель этого месяца.

4. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников участка автотранспорта производится на основании заключенного с ним трудового контракта, действующих на предприятии форм и систем оплаты труда, в соответствии с коллективным договором, нормами действующего законодательства.

4.2. Тарифные ставки водителей определяются, исходя из кратных размеров тарифной ставки первого разряда (в зависимости от категории автомобиля и его технических характеристик (для водителей легковых автомобилей – по объему двигателя, для водителей грузовых автомобилей – по грузоподъемности, наличию дополнительных устройств или видов выполняемых работ)). Соответствующие кратные размеры тарифной ставки первого разряда указываются в коллективном договоре.

4.3. Часовая тарифная ставка для оплаты труда водителей автомобиля (МАЗ-203015) и кондукторов устанавливается исходя из месячной тарифной ставки, которая делится на среднемесячную по году норму рабочего времени при 40-часовой 6-дневной рабочей недели. Часовые тарифные ставки рабочих пересчитываются ежегодно в соответствии с производственным календарем текущего года. Учетный период – месяц.

4.4. Количество отработанных часов, часов ремонта, а также сверхурочных отражается ежемесячно в таблице учета рабочего времени. Выплата премии, надбавок за стаж, классность, профмастерство, за работу в

Наниматель _____

Профком _____

ночное время производится на основании соответствующих приложений и положений коллективного договора.

4.5. Учет сверхурочных часов водителей автомобиля и кондукторов определяется как разница между фактически отработанным временем согласно табеля учета рабочего времени и нормой рабочего времени за тот месяц, за который составлен табель, соответствующей производственному календарю для 5-ти дневной 40-часовой рабочей неделе или 6-ти дневной 40-часовой рабочей неделе (водители МАЗ-203015 и кондукторы), а также без учета часов, отработанных в государственные праздники и праздничные дни, так как эти дни уже оплачены в одинарном размере. Оставшиеся часы подлежат оплате как сверхурочные согласно нормам трудового кодекса Республики Беларусь.

4.6. Порядок и условия присвоения классности, основания для ее снижения регулируются Положением о порядке присвоения квалификационных классов и разрядов водителям автомобилей государственного предприятия «Минрайтеплосеть», являющемся приложением к коллективному договору.

4.7. Закрепление автомобилей, автотракторной техники и механизмов за водителями осуществляется приказом директора, который разрабатывается начальником участка автотранспорта. Приказ составляется на начало каждого календарного года.

4.8. В случае возникновения производственной необходимости в закреплении за водителем автомобиля (водителем погрузчика, машинистом экскаватора) нескольких видов техники, водитель должен иметь право управления всеми категориями транспортных средств, которыми он управляет. При условии, если водитель отработал в течение отчетного периода на нескольких видах техники, то оплата труда работника производится по большей тарифной ставке.

Начальник участка автотранспорта

Н.Н.Мирош

Инженер по организации перевозок

Г.А.Малиновская

Ведущий экономист планово-экономического отдела

Г.А.Чайковская

Наниматель _____

Профком _____