

Министерство жилищно-коммунального хозяйства
Республики Беларусь

Государственное объединение «Жилищно-
коммунальное хозяйство Гомельской области»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КОММУНАЛЬНОГО ЖИЛИЩНОГО УНИТАРНОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ «ХОЙНИКСКИЙ
КОММУНАЛЬНИК»

на 2023-2026 годы

Принят 9 октября 2023 года
г.Хойники

СОДЕРЖАНИЕ:

Общие положения	1
РАЗДЕЛ 1. Производственно-экономическая деятельность организации	3
РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения.....	5
РАЗДЕЛ 3. Гарантии занятости.....	8
РАЗДЕЛ 4. Оплата труда и ее регулирование.....	10
РАЗДЕЛ 5. Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам.....	25
РАЗДЕЛ 6. Режим труда и отдыха	28
РАЗДЕЛ 7. Охрана труда	31
РАЗДЕЛ 8. Постановка на учет и распределение жилья	37
РАЗДЕЛ 9. Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива	38
РАЗДЕЛ 10. Социальная защита работающей молодежи, а также пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, ранее работавших на предприятии.....	40
РАЗДЕЛ 11. Развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма	41
РАЗДЕЛ 12. Обеспечение выполнения Коллективного Договора	43
Приложение №1. Перечень профессий (должностей) Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» с которыми заключаются письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности	45
Приложение №2. Положение о порядке привлечения работников к сверхурочным работам, их оплате и учете.....	46
Приложение №3. Минимальная заработная плата по отдельным должностям служащих и профессий рабочих, осуществляющих техническое обслуживание жилищного фонда с 01.01.2023 года.....	49
Приложение №4. Выплаты, не учитываемые в размере минимальной заработной платы	50
Приложение №5. Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты за условия труда по результатам аттестации	51
Приложение №6. Положение о выплате надбавок за высокое профессиональное мастерство государственного предприятия «Хойникский коммунальник».....	52
Приложение №7. Положение о бригадах применяющих при распределении коллективного заработка КТУ.....	54
Приложение №8. Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам Государственного предприятия «Хойникский коммунальник».....	59
Приложение №9. Положение о премировании руководителей, специалистов и служащих государственного предприятия «Хойникский коммунальник»	62
Приложение №10. Положение о премировании рабочих Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»	65
Приложение №11. Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год государственного предприятия «Хойникский коммунальник»	67

Приложение №12. Положение о премировании работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов	68
Приложение №13. Положение о премировании водителей Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» за экономию автомобильного топлива	70
Приложение №14. Положение о ветеранах труда Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»	72
Приложение №15. Перечень работников, для которых установлена шестидневная рабочая неделя	74
Приложение №16. Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени.....	75
Приложение №17. Перечень работников с ненормированным рабочим днем	76
Приложение №18. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям с вредными и (или) опасными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск	78
Приложение №19. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.....	80
Приложение №20. Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное получение молока	112
Приложение №21. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства	120
Приложение №22. Перечень профессий и должностей работников, которые подлежащих медицинским осмотрам за счет средств предприятия	122
Приложение №23. Перечень профессий и должностей работников, которые подвергаются вакцинации за счет средств предприятия	124
Приложение №24. Правила внутреннего трудового распорядка коммунального жилищного унитарного предприятия «Хойникский коммунальник».....	126
Приложение №25. Положение об организации деятельности добровольной дружины Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» по охране общественного порядка г.Хойники	136
Приложение №26. Положение о дополнительном страховании жизни работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»	137
Приложение №27. Положение о дополнительном пенсионном страховании работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»	142
Приложение №28. Положение о подведении итогов работы и поощрении общественных инспекторов по охране труда в ГП «Хойникский коммунальник»	147
Приложение №29. Положение о стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда и трудовой дисциплины в Государственном предприятии «Хойникский коммунальник»	148
Приложение №30. Положение о наставничестве Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»	150

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками коммунального
жилищного унитарного предприятия «Хойникский
коммунальник» на 2023-2026 годы

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками Коммунального жилищного унитарного предприятия «Хойникский коммунальник», от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация (в дальнейшем – «Профком») в лице председателя профкома Тармановой Инны Александровны и Коммунальным жилищным унитарным предприятием «Хойникский коммунальник» (в дальнейшем – «Наниматель») в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора Нестеренко Сергея Владимировича.

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

3. Коллективный договор (далее Договор) является локальным правовым актом, содержащим обязательства сторон в вопросах:

- создания условий для качественной, производительной работы предприятия, обеспечения его устойчивого экономического и финансового состояния;

- повышения объемов, качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, товаров, работ, своевременного и полного предоставления потребителям необходимого комплекса жилищно-коммунальных услуг;

- обеспечения достойного уровня заработной платы, своевременности ее выплаты;

- создания здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма;

- проведения единой технической политики по развитию и устойчивому функционированию объектов жилищно-коммунального хозяйства и ремонтно-строительного производства;

- соблюдения прав работников - членов профсоюза в сфере трудовых отношений;

- создания в трудовых коллективах здорового морально-психологического климата и нормальной рабочей обстановки;

- осуществления мер, направленных на обеспечение полной занятости работающих, эффективное использование имеющихся и создание новых рабочих мест;

- организации на должном уровне культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни;

- формирования условий для эффективной работы органов профсоюза всех уровней, профсоюзных работников и активистов.

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

5. Положения и гарантии настоящего Договора являются минимальными и

обязательными, они не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников. По соглашению сторон могут устанавливаться более высокие гарантии и льготы работающим на предприятии, на совместном заседании администрации и Профкома.

6. Договор вступает в силу с 9 октября 2023 года и действует до 8 октября 2026 года. Ни одна из сторон, подписавших настоящий Договор, не может в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств. До окончания срока действия Договор может быть изменен, дополнен или расторгнут только по взаимной договоренности.

7. Стороны установили, что действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации. При этом в соответствии с частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь заявления работников о распространении на них указанных положений коллективного договора не требуется.

Действие иных положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные по сравнению с законодательством гарантии, компенсации, выплаты социального характера, будет распространяться на работников (от имени которых он не заключен, вновь принятых, не членов профсоюза и др.) согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работников на распространение на них действия коллективного договора путем подачи заявлений соответствующего содержания нанимателю и профкому;

второй этап: рассмотрение нанимателем и профкомом заявлений и вынесение ими совместного решения о распространении (нераспространении) действия коллективного договора на работников.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания коллективного договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора, кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

8. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор в течение 1 месяца со дня подписания в местном исполнительном органе по месту нахождения Нанимателя.

При регистрации Договора следует руководствоваться статьями 370, 371 Трудового кодекса Республики Беларусь.

9. Договор служит основой для заключения трудовых договоров, контрактов с работниками Предприятия. Его положения и гарантии применяются при разрешении индивидуальных трудовых споров.

9.1. Вновь принятые Нанимателем работники ознакамливаются с Договором под роспись в день принятия на работу.

10. Стороны обязуются:

10.1. При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

- равноправия;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования об изменении ситуации.

10.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением и утвердить приказом по предприятию.

10.3. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

10.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

10.5. В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленного в Договоре.

РАЗДЕЛ 1

Производственно-экономическая деятельность организации

1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Нанимателя является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования политики маркетинга, увеличения объемов выпускаемой продукции, производства работ, оказания услуг и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

2. Наниматель обязуется:

2.1. Осуществлять систематические маркетинговые исследования рынка, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке сбыта выпускаемой продукции, производства работ, оказания услуг.

2.2. Своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом.

2.3. Совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли.

2.4. Обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждения за внедренное предложение в соответствии с действующим положением.

2.5. Соблюдать перечень работников, с которыми заключаются письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение №1).

3. Наниматель и Профком организуют проведение 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.

4. Профком обязуется:

4.1. Содействовать мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед государственным предприятием «Хойникский коммунальник» задач по обеспечению устойчивой работы предприятия, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развитию производства.

4.2. Оказывать методическую и практическую помощь Предприятию в заключении Договора и контролировать его выполнение.

4.3. Вносить предложения по изменению существующих документов и положений настоящего Договора.

4.4. Предоставлять членам профсоюза бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства.

4.5. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда и при необходимости вносить в соответствующие органы власти и управления предложения по изменению действующих норм законодательства.

4.6. Организовывать в трудовых коллективах разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов.

5. Наниматель совместно с профкомом:

5.1. Предпринимают меры по предупреждению банкротства предприятия, его финансовому оздоровлению, учитывают мнение Профкома и работников предприятия, при подготовке решения об его продаже, ликвидации или банкротстве.

5.2. Постоянно совершенствуют нормирование и организацию труда. Проводят работу по экономии энерго- и материальных ресурсов. Повышают качества выпускаемой продукции, работ и услуг, форм и размеров поощрения за это.

5.3. Совершенствуют организацию кадрового обеспечения, повышают квалификацию работников. Ежегодно проводят конкурсы профессионального мастерства.

5.4. Совместно проводят производственно-экономическую учебу и аттестацию кадров, организацию соревнований, обмен передовым опытом.

5.5. Способствуют применению эффективных методов в производстве, проведении проектных, инженерно-конструкторских работ, направленных на повышение эффективности производства.

5.6. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий обязательны для исполнения нанимателем и профкомом

6. Работники обязуются:

6.1. Выполнять производственные задания по выпуску продукции, производству работ и оказанию услуг.

6.2. Соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

6.3. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка, письменные и устные приказы (распоряжения) Нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам.

6.4. Обеспечивать соблюдение установленных требований по качеству производимой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ; не допускать брака в работе; соблюдать технологическую дисциплину.

6.5. Бережно относиться к имуществу Нанимателя, принимать меры по предотвращению ущерба.

6.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работ (авария, простой и др.).

6.7. Поддерживать свое рабочее место, оборудование, приспособления в рабочем состоянии, порядке и чистоте.

6.8. За невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей работники несут дисциплинарную ответственность, предусмотренную Трудовым Кодексом Республики Беларусь и иными законодательными актами.

РАЗДЕЛ 2

Трудовые отношения

1. Отношения работников - членов профсоюза, и Нанимателя строятся в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, действующим законодательством о труде, а также на основании норм и положений настоящего Договора.

Наниматель устанавливает, заменяет и пересматривает нормы труда с участием профсоюзного комитета.

2. Профком выражает и защищает трудовые интересы работников - членов профсоюза, в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

Обсуждение содержания контракта работника - члена профсоюза, производится с участием председателя (представителя) профсоюзного комитета.

3. В контрактах, заключаемых в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь при приеме на работу или с работником, договор с которым заключен на неопределенный срок, Наниматель обязан предусмотреть дополнительные меры стимулирования труда:

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5-ти календарных дней. Продолжительность отпуска определяется стажем работы в отрасли:

- до 3-х лет – 3 календарных дня;
- от 3 до 5 лет – 4 календарных дня;
- 5 и более лет – 5 календарных дней.

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

4. При наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные трудовые права, социально-экономические льготы, другие гарантии и компенсации, помимо предусмотренных настоящим Договором.

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 ими 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 до 18 лет).

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.

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

- его болезни и 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;

- необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы;

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

- избрания на выборную должность;

- наличия 3-х и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокой матери (одинокоего отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

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

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.

9. С работником, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось 3 и менее лет, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, Наниматель обязуется, с согласия работника, продлить контракт либо заключает новый на срок не менее чем до достижения им пенсионного возраста.

10. При избрании в состав профсоюзных органов лиц, с которыми до избрания заключены срочные трудовые договоры, срок контракта с ними продлевается на период избрания (в пределах установленного законодательством срока), либо заключается новый на срок их полномочий, но не менее чем на один год.

11. В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), Наниматель обязан продлить срок контракта с согласия работника до достижения ребенком возраста 5 лет, а одиноким матерям, имеющим детей - до достижения ребенком возраста 8 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет).

12. Расторжение контракта по истечению срока его действия по одностороннему решению Нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986 - 1989 г.г. в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации, получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), может производиться только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

13. Безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье, за причинение имущественного ущерба, распитие спиртных напитков в рабочее время и по месту работы.

14. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок и срок продления контракта по истечении срока его действия работникам, добросовестно работающим и не допустившим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, имеющим длительный (5 (пять) и более лет) стаж работы на предприятии устанавливается продолжительностью не менее 3 лет;

- имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью на 5 лет.

15. 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.

16. Расторжение трудового договора (контракта) с работниками-членами профсоюза по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого – восьмого пункта 7), производят после предварительного согласия профсоюзного комитета организации.

17. Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), то Наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни.

18. 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 организации, то Наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

19. Наниматель обязан с согласия молодого специалиста, а также работника, имеющего длительный (5 (пять) и более лет) стаж работы в организации, расположенной в районе, подвергнутому радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС (в зонах с правом на отселение и последующее отселение), не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключить (продлить) с ним контракт на 5 (пять) лет в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. № 1824 «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры и искусства, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС».

По окончании срока действия контракта Наниматель вправе заключать с письменного согласия работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок.

РАЗДЕЛ 3

Гарантии занятости

1. Наниматель обязуется:

1.1. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственности организации, полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после экономически обоснованных мер, проведения переговоров с Профкомом и

выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

1.2. В случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие меры по согласованию с Профкомом:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);
- не принимать новых работников;
- провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;
- провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;
- использовать, как крайнюю меру, установление работникам с их согласия неполного рабочего времени.

2. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников (без письменного согласия работника):

- получивших в организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;
- лиц предпенсионного возраста (за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);
- одиноких матерей (отцов), имеющих несовершеннолетних детей (до 16 лет) или детей-инвалидов (до 18 лет);
- работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или детей инвалидов в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации;
- женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;
- работников, избранных в профсоюзные органы.

3. Предоставлять работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее четырех календарных дней в месяц с сохранением не менее 2/3 среднедневного заработка для поиска работы, содействует переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления по собственному желанию либо по соглашению сторон, Наниматель не вправе ему препятствовать.

4. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших на предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье.

5. Наниматель предоставляет преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

- имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

- воспитывающим детей-инвалидов;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим троих и более детей;
- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве».

6. Наниматель обязуется предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 месяц (в соответствии со статьей 32 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

Наниматель оказывает помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении.

РАЗДЕЛ 4

Оплата труда и ее регулирование

1. Наниматель обязуется:

1.1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в пределах планового фонда оплаты труда. Оплата труда работника определяется его личным вкладом и предельными размерами не ограничивается.

1.2. Определение тарифных ставок (окладов) работников предприятия производится на основе тарифной сетки КЖУП «Хойникский коммунальник» (далее – тарифная сетка), утвержденной приказом от 17.02.2020 №115 «О применении тарифной сетки».

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

1.3. Бронирование средств на оплату труда осуществлять в соответствии с размером бюджета прожиточного минимума и Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.1995г. № 483 «Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы» (с учетом изменений и дополнений).

2. Тарифная ставка и тарифные оклады работников организации устанавливаются исходя из тарифной ставки первого разряда, установленной на предприятии и соответствующего тарифного коэффициента тарифной сетки работников, на основании установленного приказа на предприятии №115 от 17.02.2020 года.

Тарифные ставки (тарифные оклады) работников повышать в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь №181

от 10.05.2011г. «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» (с учетом изменений и дополнений).

3. Производить повышение тарифной ставки первого разряда на предприятии при выполнении следующих условий:

- роста объемов производства (товаров, работ, услуг) в сопоставимых ценах периода предыдущего года;

- отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные бюджетные фонды и в фонд социальной защиты населения.

4. Учет отработанных сверхурочных часов ведется индивидуально по каждому работнику. Отделом экономики отслеживается лимит сверхурочных часов для каждого работника, предусмотренный ст.122 Трудового кодекса Республики Беларусь (не более 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год), а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов, за исключением случаев, предусмотренных ст. 121 Трудового кодекса Республики Беларусь, не включаемых в число сверхурочных работ согласно Положения о порядке привлечения работников к сверхурочным работам, их оплате и учете (Приложение №2).

5. Минимальными гарантиями в оплате труда являются тарифные оклады (ЧТС), установленные на предприятии для конкретных профессионально - квалификационных групп, но не ниже предусмотренных ЕТКС работников Республики Беларусь. При этом установление конкретных тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов по профессиям (должностям) производится нанимателем самостоятельно в пределах диапазонов по строкам или уровням управления, указанным в приложении, с учетом квалификационных требований к уровню образования и стажу работы, изложенных в ЕКСД и ЕТКС.

6. В соответствии с Законом Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» от 17.07.2002г. № 124-3 (с учетом изменений и дополнений) начисленная заработная плата работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности, для сдельщиков – нормы выработки), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы (МЗП). В отношении работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, исходя из установленного нанимателем порядка начисления им заработной платы, применяется месячная или часовая МЗП. Если размер начисленной работнику заработной платы ниже размера МЗП, действующего в период, за который начисляется заработная плата, производится доплата до ее соответствующего размера. При этом доплата до МЗП производится нанимателем ежемесячно. Доплата до МЗП не производится, если в расчетном периоде работник не выполнил установленные нанимателем месячные или часовые нормы труда, в том числе без уважительной причины не отработал установленную норму рабочего времени (прогул, брак, невыполнение норм выработки по вине работника и т.д.). При невыполнении норм выработки не по вине работника, доплата до минимальной заработной платы производится.

Совместителям (как внешним, так и внутренним) доплата до размера

минимальной заработной платы производится отдельно по каждому месту работы.

7. Установить размер месячной минимальной заработной платы (МЗП) для отдельных должностей служащих и профессий рабочих, осуществляющих техническое обслуживание жилищного фонда, за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей, вытекающих из локальных нормативных правовых актов и трудового договора (Приложение №3).

В дальнейшем месячная МЗП пересматривается при изменении размера МЗП, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь (пропорционально ее росту).

В размер МЗП не учитывать выплаты согласно Приложения №4.

В случае, если сложившийся уровень заработной платы по отдельным должностям служащих и профессий рабочих превышает устанавливаемый размер МЗП, снижение достигнутых размеров заработной платы не допускается.

8. В целях стимулирующей роли работников, Наниматель вправе, с учетом финансового состояния предприятия, устанавливать работникам повышение их часовых тарифных ставок (тарифных окладов) до 300% включительно, по конкретным основаниям, критериям, должностным обязанностям, сложности, характера и ответственности выполняемых работ и трудовых функций по каждому работнику.

8.1. Начальникам цехов, участков, отделов, центров производить повышение тарифных окладов согласно критериев работы участков, утвержденных приказом руководителя предприятия.

9. На должности служащих в порядке исключения наниматель может назначить (принять на работу, перевести на другую должность служащего) лиц, образование и (или) стаж работы которых не соответствует требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками соответствующей должности служащего, если иное не установлено актами законодательства.

При этом могут учитываться:

- уровень и профиль (направление) образования работника, его специальность (квалификация);

- освоение работником содержания образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее (среднее специальное образование, в соответствии с профилем (направлением) образования, специальностью, которые указанные в Квалификационных требованиях»;

- специальные знания и деловые качества;

- наличие степени магистра по соответствующей специальности;

- опыта работы по соответствующему направлению деятельности;

- инициативное и творческое отношение к работе;

- другие факторы.

При назначении на должности руководителей и специалистов во внешнеэкономические и маркетинговые структурные подразделения наряду с квалификационными требованиями, изложенными в квалификационной

характеристике соответствующей должности служащего, предъявляются дополнительные квалификационные требования:

- высшее образование по соответствующему направлению деятельности;
- знание основ идеологии белорусского государства;
- знание законодательства, регулирующего внешнеэкономическую деятельность государства;
- владение иностранными языками в объеме, необходимом для работы с документами по профилю работы;
- владение методами работы на персональном компьютере;
- опыт работы по направлению деятельности структурного подразделения (для руководителей).

10. Присвоение квалификационных категорий категорируемым работникам осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке присвоения квалификационных категорий работникам организаций системы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.10.2006 №127). В исключительных случаях отдельным работникам предприятия, не имеющим достаточного стажа работы в должности, по представлению непосредственного руководителя и согласования с аттестационной комиссией могут присваиваться квалификационные категории на общих основаниях.

11. Установление наименований профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов, присвоение работникам соответствующей квалификации и определение трудовых функций работников производится на основании следующих нормативных правовых актов с учетом изменений и дополнений:

11.1. Общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия», утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.07.2017 № 33;

11.2. Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34;

11.3. Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1. (изложены в новой редакции постановлением Минтруда и соцзащиты от 22.07.2021 № 55.).

11.4. Иных нормативных правовых актов, утвержденных в установленном порядке.

12. Основным локальным правовым актом, регулирующим оплату труда, является штатное расписание работников.

13. Применять коэффициенты повышения тарифных ставок рабочих по технологическим видам работ и производствам, видам экономической деятельности.

13.1. Коэффициент 1,05:

- участок по текущему содержанию и ремонту объектов благоустройства и улично-дорожной сети: уборщик территории.

13.2. Коэффициент 1,1:

- цех водопроводно-канализационного хозяйства: машинист насосной установки, слесарь АВР, электрогазосварщик, оператор очистных сооружений, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, контролер водопроводного хозяйства, уборщик помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- испытательный центр: лаборант химического анализа;
- транспортный участок: слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик, токарь;
- участок по текущему содержанию и ремонту объектов благоустройства и улично-дорожной сети: уборщик помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- участок котельных: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- банное хозяйство: рабочий по обслуживанию в банях;
- жилищно-эксплуатационный участок: электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

13.3. Коэффициент 1,2:

- участок котельных: оператор котельной, аппаратчик химводоочистки, слесарь по ремонту оборудования котельных, электрогазосварщик, слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, машинист (кочегар котельной);
- участок по ремонту котельных и обслуживанию газового оборудования: слесарь по ремонту оборудования котельных и газового оборудования, электрогазосварщик, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике;
- участок по текущему содержанию и ремонту объектов благоустройства и улично-дорожной сети: дорожный рабочий, рабочий зеленого строительства;
- транспортный участок: истопник;
- участок по реализации твердых видов топлива: дровокол;
- участок по текущему и капитальному ремонту: маляр, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, плотник, штукатур, каменщик;
- жилищно-эксплуатационный участок: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.

13.4. Коэффициент 1,3:

- участок тепловых сетей: слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, электрогазосварщик, слесарь по КИПиА.

14. Применять следующие формы и системы оплаты труда: повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, индивидуальная, коллективная и иные системы оплаты труда (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

15. Сдельные расценки определяются исходя из часовых тарифных ставок, выполняемых работ с учетом коэффициентов их повышения по технологическим видам работ.

16. Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и средней заработной платы по предприятию в целом устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Коэффициент соотношения средней заработной платы главных специалистов не должен превышать коэффициент соотношения руководителя.

17. Тарифный разряд главного инженера предприятия устанавливается на 1 разряд ниже тарифного разряда директора предприятия. Тарифные разряды заместителя директора и главного бухгалтера предприятия устанавливаются на 1 разряд ниже тарифного разряда главного инженера предприятия. Тарифный разряд заместителя главного бухгалтера устанавливаются на 2 разряда ниже тарифного разряда главного бухгалтера предприятия.

При снижении списочной численности работающих на предприятии в связи с проведением модернизации, оптимизации численности работающих, реорганизации организации путем выделения из нее структурных подразделений, а также непрофильных (неосновных) и вспомогательных производств (видов деятельности) в самостоятельные юридические лица тарифный коэффициент, установленный директору, главным специалистам не изменяется в течение всего срока действия контракта.

18. Устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, по согласованию с профсоюзным комитетом.

19. Увеличение тарифных окладов и установление персональных надбавок руководителям, специалистам и служащим производится по решению нанимателя.

20. Использовать экономию планового фонда заработной платы для премирования работников, отличившихся в качественном выполнении своих должностных обязанностей, по представлению начальников цехов, участков, отделов по согласованию с Профкомом.

ДОПЛАТЫ

21. В зависимости от условий труда наниматель устанавливает работникам доплаты к тарифным ставкам и тарифным окладам.

Под доплатами понимаются выплаты компенсирующего характера, устанавливаемые к тарифной части заработной платы работников с целью компенсации неблагоприятного воздействия условий труда на здоровье и работоспособность, за дополнительную работу, не связанную непосредственно с основными трудовыми функциями, связанные с особым характером выполняемой работы.

Доплаты могут устанавливаться на длительное время или зависеть от того, какой объем или вид работ работник выполнял за период, подлежащий оплате. На предприятии могут устанавливаться следующие доплаты:

21.1. к тарифной ставке 1-го разряда, установленной в организации работникам профессий с вредными условиями за каждый час работы в этих условиях с учетом степени тяжести и вредности (Приложение №5) по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от степени их вредности;

21.2. за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплаты в размере 40% часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника с учетом повышений;

21.3. за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается в размере не более 100% тарифного оклада отсутствующего работника. При установлении доплат нескольким работникам, общая сумма доплат не должна превышать 100% тарифного оклада отсутствующего работника.

Для рабочих эти доплаты могут устанавливаться в размерах до месячной тарифной ставки (тарифного оклада) по совмещаемой профессии в зависимости от объема выполняемых работ.

Указанные доплаты устанавливаются работникам на основании приказа директора в размерах, не превышающих месячной тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливается директору, его заместителям, главным специалистам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, а также в тех случаях, когда совмещаемая работа обусловлена трудовым договором.

21.4. оплата труда в выходные, праздничные дни и за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.69, 147 Трудового кодекса Республики Беларусь. За каждый час работы в государственные праздники, праздничные (часть первая ст.147 ТК) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производить доплату:

- работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;
- работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок с учетом повышений (тарифных окладов с учетом повышений).

Порядок привлечения работников к сверхурочным работам, учет и оплату сверхурочных работ производить в соответствии с «Положением о порядке привлечения работников к сверхурочным работам, их оплате и учете» (Приложение №2).

По договоренности с Нанимателем и при согласии работнику за работу в выходные дни и сверхурочное время взамен доплаты 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).

21.5. Доплата за руководства бригадой. Доплата устанавливается работникам, которые наряду со своей основной работой в течение рабочего времени выполняют функции, связанные с руководством бригадой (составление отчетности, контроль за осуществлением процесса производства и другие функции по поручению мастера).

Доплата устанавливается бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, при численности бригады не менее 5 человек.

Доплата за руководство бригадой устанавливается в размере не более 26% тарифной ставки 1-го разряда по предприятию в зависимости от численности бригады:

- от 5 до 10 чел. - 10%;
- свыше 10 чел. - 15%;
- свыше 20 чел. - 20%;
- свыше 25 чел. - не более 26 %

21.6. Доплата за подвижной и разъездной характер работы. Доплата выплачивается работникам предприятия, выполняющим работы на объектах вне постоянного места жительства, при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков сверх установленной продолжительности рабочего времени в размере 40 % от нормы суточных, установленных нормативными правовыми актами о возмещении расходов при служебных командировках, с учетом фактического времени пребывания на территории Республики Беларусь. Расходы на указанные цели относятся на себестоимость продукции (работ, услуг).

21.7. Работникам организации, для которых в связи с производственной необходимостью рабочий день предусмотрен с разделением его на части устанавливается доплата в размере 50% к тарифному окладу (ЧТС) с учетом повышений, согласно служебных записок (начальников участков, цехов, отделов, мастера, заведующие, руководители всех подразделений).

21.8. Устанавливать доплаты за время, фактически отработанное в качестве водителя, тракториста к часовой тарифной ставке (тарифного оклада) с учетом повышений водителям автомобилей, трактористам за работу на подвижном составе в зависимости от степени его износа:

- от 70 до 90 процентов износа - до 25% (включительно);
- от 90 до 100 процентов износа – до 30% (включительно);
- при 100 процентах износа – до 40% (включительно).

21.9. Установить доплату за стажировку водителей механических транспортных средств, принятых на работу и имеющих перерыв в выполнении работ более одного года, водителей, переведенных на другую марку (модель) автомобиля, а также водителей маршрутных транспортных средств при переводе на другой маршрут (далее, если не установлено иное, – водители-стажеры):

- водителю – стажеру в размере тарифного оклада (ЧТС) за фактическое время стажировки

- водителю – наставнику в размере 10 процентов тарифного оклада по основной работе с учетом фактического времени стажировки.

21.10. Водителям служебных легковых автомобилей устанавливать доплату за специфику труда в размере до 25% (включительно) тарифной ставки за фактически отработанное время из прибыли, оставшейся после налогообложения.

НАДБАВКИ

22. Наниматель вправе устанавливать надбавки руководителям, специалистам и служащим за сложность и напряженность работы, за высокие

достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ в размерах, зависящих от личного вклада работника.

23. Для стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и при условии обеспечения высокого качества работы, соблюдения технологической дисциплины при выполнении заданий наниматель вправе устанавливать дифференцированные надбавки к тарифному окладу (ЧТС) с учетом повышений работника за высокое профессиональное мастерство:

3-го разряда - до 18%;

4-го разряда - до 22%;

5-го разряда - до 26%;

6-го разряда - до 30%;

7-го разряда - до 32%;

8-го разряда - до 34%;

Выплату надбавки производить за фактически отработанное время согласно Положения о выплате надбавок за высокое профессиональное мастерство государственного предприятия «Хойникский коммунальник» (Приложение №6).

24. Надбавка за классность устанавливается водителям грузовых и легковых автомобилей в следующих размерах:

- водителям первого класса – 25 процентов;

- водителям второго класса – 10 процентов от установленной им тарифного оклада (ставки) с учетом повышений, предусмотренных штатным расписанием за фактически отработанное время в качестве водителя.

Фактически отработанное в качестве водителя время определяется по путевому листу установленной формы, выданному водителю.

Надбавка за классность не начисляется в тех случаях, когда за водителем сохраняется средний заработок (оплата за дни отпуска, дни временной нетрудоспособности, в случаях временного перевода в связи с простоем (например, слесарем по ремонту автомобилей) и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Вопрос присвоения класса рассматривается квалификационной комиссией предприятия на основании заявления водителя по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. При этом учитывается наличие соответствующего водительского удостоверения и стажа работы в соответствии с требованиями, предусмотренными Положением о порядке присвоения (снижения) квалификационных классов водителям автомобилей.

Трактористам надбавки за классность не устанавливаются.

25. Производить выплату надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства за фактически отработанное время, исходя из часовой тарифной ставки (тарифного оклада), с учетом повышений, в следующих размерах:

от 1 до 3 лет - 10%;

от 3 до 5 лет - 15%;

от 5 до 10 лет - 20%;

от 10 до 15 лет - 25%;

от 15 лет и выше - 30%.

Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли,

суммируются независимо от сроков перерыва работы в отрасли согласно Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» (Приложение №8).

26. При начислении премии на основе часовых тарифных ставок (тарифных окладов) учитываются дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера: совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, предусмотренных Положением о премировании руководителей, специалистов и служащих государственного предприятия «Хойникский коммунальник» (Приложения №9, №10).

Общая сумма средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и стимулирующих выплат (стимулирующие выплаты: премии за производственные результаты; надбавка за стаж работы; за сложность и напряженность работы; за профессиональное мастерство; за классность), выплачиваемых работникам организации и относимых на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг) включаются в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, в пределах 80% суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, часовым тарифным ставкам (тарифным окладам) с учетом их повышений, предусмотренных законодательством.

27. Приработок между членами бригады распределяется согласно Положению «О бригадах, применяющих при распределении коллективного заработка КТУ» (Приложение №7).

28. Производить оплату в размере не ниже 2/3 часовой тарифной ставки (тарифного оклада), с учетом повышений при невыполнении норм выработки, браке, простое не по вине работника, а также при освоении новых производств (статья 71 Трудового кодекса Республики Беларусь).

29. Размер оплаты труда при введении сокращенной рабочей недели определяется совместным решением Нанимателя и Профкома, но не ниже 2/3 часовой тарифной ставки (тарифного оклада), с учетом повышений.

30. Расчетные листки выдавать не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы.

31. Выплату заработной платы производить ежемесячно, не реже двух раз в месяц в следующие сроки:

Цех котельных и тепловых сетей	14, 15, 16 и 30
Испытательный центр	17 и 30
Цех водопроводно-канализационного хозяйства	18, 19 и 30
ЖЭУ	19 и 30
Транспортный участок	20 и 30
Банное хозяйство	21 и 30
Гостиница	21 и 30
Участок энергетического хозяйства	22 и 30
Участок по текущему и капитальному ремонту	25 и 30
Участок по строительству и реконструкции	25 и 30
Аварийно-диспетчерская служба	25 и 30

Участок по текущему содержанию и ремонту объектов благоустройства и улично-дорожной сети	25 и 30
Аппарат управления	25 и 30
РСЦ	25 и 30

в месяц, следующий за отработанным (расчетным) месяцем.

Выплату заработной платы производить в денежной форме. Заработная плата, с согласия работника, частично может быть заменена натуральной оплатой товаров народного потребления, которая в денежном выражении составляет не более 30% от заработной платы.

32. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска.

33. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, отпускных, выходного пособия и других выплат, причитающихся работникам, сумма индексируется в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

34. Общий порядок индексации доходов граждан, регулируется Законом Республики Беларусь от 21.12.1990 г. №476-ХП (в ред.14.07.2009) «Об индексации доходов населения с учетом инфляции». В соответствии с указанным Законом постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.05.2009г. №57 (в ред.от 19.06.2013) утверждена Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, стипендий и пособий (далее – Инструкция об индексации денежных доходов), а также согласно ст.58 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Индексация доходов (заработной платы) производится при условии роста индекса потребительских цен не менее 5% с момента последнего повышения тарифной ставки 1-го разряда или единовременного пересмотра размеров заработной платы (без учета индекса месяца, в котором производилось повышение тарифных ставок и окладов и в пределах норматива, регулируемого Законом). Размер индекса потребительских цен, применяемый при индексации, сохраняется неизменным на весь период до очередного превышения 5-процентного порога.

35. Зарезервировать на банковских счетах средства для своевременной выплаты работникам заработной платы.

36. Принимать меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы.

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

38. При ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производятся 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).

39. При увольнении работника все причитающиеся выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

40. Оплату труда работников, получивших предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, производить на равных с другими работниками условиях.

41. Высококвалифицированным рабочим (начиная с 5-го разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, наниматель вправе устанавливать месячные оклады взамен часовых тарифных ставок (окладов) исходя из тарифных коэффициентов в размере 1,90-2,73.

42. Часовые тарифные ставки рабочим первого разряда и уборщикам территорий могут повышаться на 15%, за исключением работников, работающих по сдельно-премиальной форме оплаты труда.

43. Часовые тарифные ставки уборщиков помещений, тарифицируемых 1-м разрядом, уборщиков территорий за характер и специфику труда могут повышаться на 5%, за исключением работников, работающих по сдельно-премиальной форме оплаты труда.

44. Часовые тарифные ставки уборщиков помещений, рабочих по комплексной уборке и содержанию домовладений, рабочих по обслуживанию в бане и уборщиков территорий, использующих дезинфицирующие средства, в том числе при уборке туалетов, могут повышаться на 10%.

45. На время ремонта автотранспортных средств водителей, трактористов и машинистов временно переводить, в связи с простоем, на работу на другой автомобиль, либо слесарем по ремонту автомобилей по 4 разряду и производить оплату труда по тарифным ставкам слесаря по ремонту автомобилей. За время привлечения водителей к выполнению работ по ремонту и техническому обслуживанию выплата надбавки за классность не производится.

46. За целосменные простои по причинам, независящим от работника, оплату труда производить по часовым тарифным ставкам с условием привлечения работника на других работах по производственной необходимости. При отказе работника от выполнения этого условия ему предоставляется отпуск без содержания на период простоя.

47. Нанимателю использовать систему поощрительных мер за производительный эффективный труд, проявленную инициативу, при этом:

47.1. Премирование работников предприятия производить в соответствии с действующими Положениями (Приложения №9 и №10).

47.2. Выплачивать (ежемесячно) текущие премии в размерах, предусмотренных Положениями о премировании (Приложения №9 и №10):

- рабочим, производственным бригадам за своевременное, высококачественное и в полном объеме выполнение заданий;

- руководителям, специалистам, служащим за безупречную, инициативную работу, выполнение заданий и поручений, связанных с развитием, расширением объемов производства, улучшением качества услуг (обслуживания), продукции;

47.3. Выплачивать вознаграждение по итогам работы за год согласно Положения о выплате вознаграждения по итогам работы за год государственного предприятия «Хойникский коммунальник» (Приложение №11);

47.4. Выплачивать вознаграждение за экономию трудовых, материальных, энергетических ресурсов, применение прогрессивных технологий, норм, нормативов согласно Положения о премировании работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов (Приложение №12);

47.5. Производить выплату премии за экономию автомобильного топлива согласно Положения о премировании водителей Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» за экономию автомобильного топлива (Приложение №13).

47.6. В целях упорядочения условий материального стимулирования, определить, что премирование главных специалистов по результатам финансово-хозяйственной деятельности производится в размере до 30% тарифного оклада включительно по результатам работы за квартал за выполнение показателей согласно Положения о премировании руководителей и специалистов (Приложения №9).

47.7. Премирование всех работников предприятия производить по результатам финансово-хозяйственной деятельности с учетом выполнения показателей за месяц согласно Положений о премировании работников (Приложения №9 и №10). Премирование за отчетный месяц производить в месяце следующим за отчетным.

48. Работникам, выполняющим работы по оказанию платных услуг населению, выплачивать дополнительно к основной заработной плате не менее 10% от суммы заработанных средств за оказание дополнительных платных услуг населению, согласно протокола распределения премиального фонда участка.

49. Работникам, выполняющим работы по сбору вторичных материальных ресурсов выплачивать дополнительно к основной заработной плате не менее 20% от суммы сданных вторичных материальных ресурсов, согласно протокола распределения премиального фонда участка.

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

51. Работникам при увольнении без уважительных причин премия не начисляется.

52. Полное или частичное лишение премии производится за период, в котором было совершено упущение в работе.

53. Начальники участков, отделов, цехов, заведующие, мастера, (руководители всех структурных подразделений) имеют право направить предложения нанимателю о депремировании рабочих подразделений за нарушение трудовой дисциплины и невыполнение распоряжений в размере до 50% с указанием причин и размера депремирования.

54. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в Вооруженные Силы, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде.

55. Работникам могут выплачиваться единовременные премии, специальные виды премий за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов, внедрение новой техники и др. согласно Положения о премировании (Приложение №12).

56. Источники премирования:

- основными источниками премирования являются фонд заработной платы, включаемый в себестоимость продукции (работ и услуг) и часть чистой прибыли, направляемой на потребление;

- дополнительными источниками является сумма экономии материальных и прочих ресурсов, подтвержденная данными бухгалтерского учета.

57. Условия, ограничивающие выплату премий:

57.1. Лишаются премии полностью руководители, специалисты, служащие и рабочие, допустившие в отчетном периоде случаи грубых нарушений дисциплины:

- нахождение на рабочем месте в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков;

- прогул;

- увольнение за нарушение трудовой дисциплины;

- хищение собственности предприятия;

- порча оборудования, материалов, машин и механизмов.

57.2. Не начисляются и не выплачиваются премии руководителю, главному инженеру, главному бухгалтеру, главным специалистам, начальникам структурных подразделений (и их заместителям) при наличии задолженности по платежам в бюджет до полного ее погашения.

57.3. Не выплачиваются все виды премиальных вознаграждений к тарифным окладам руководителю, его заместителям, главным специалистам, главному инженеру, заместителю главного инженера и заместителю главного бухгалтера (кроме вознаграждений за год), не обеспечивающим 100% ежемесячную оплату текущего потребления природного газа, электрической, тепловой энергии и твердых видов топлива и соблюдение согласованных графиков погашения задолженности за потребленные энергоресурсы. Указанные выплаты не резервируются и в дальнейшем не выплачиваются.

57.4. Премирование руководителей структурных подразделений, главных специалистов (и их заместителей), специалистов, служащих, производить при безубыточной работе предприятия.

57.5. Лишение премии или частичное ее снижение может производиться только за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе или нарушение трудовой дисциплины и оформляется приказом по предприятию с обязательным указанием причин, исключением является нарушения, выявленные проверкой за прошедшие периоды. В этом случае лишение премии

производится за месяц (квартал), в котором обнаружено нарушение или ошибка, проверяющими органами.

58. Установить, что условия контрактов работников, касающиеся оплаты труда, не могут быть хуже соответствующих условий, установленных Договором.

59. Деньги на командировочные расходы выплачивать работнику в день накануне отъезда в командировку.

60. Представлять органам профсоюза необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием предприятия.

61. Осуществлять выплаты социального и поощрительного характера за счет нераспределенной прибыли прошлых лет, а выплаты социального и поощрительного характера, производимые за счет и при наличии прибыли текущего года, отражаются в составе внереализованных расходов.

62. Допускать направление бюджетных субсидий на выплаты социального характера работникам предприятия, а также на уплату налогов и сборов, не относимых на себестоимость товаров (работ, услуг), как предприятия, оказывающего жилищно-коммунальные услуги населению.

63. При наличии прибыли, остающейся после налогообложения, производить за ее счет доплату работникам к пособиям по временной нетрудоспособности, за рабочие дни по графику работы работника, приходящиеся на первые двенадцать календарных дней нетрудоспособности до 100 процентов среднедневного (среднечасового) заработка, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, наступившей:

- в связи с заболеванием или травмой, причиной которых явилось употребление алкоголя, наркотических или токсических веществ;
- в период прогула без уважительных причин;
- в период, когда было выявлено нарушение режима, установленное врачом или комиссией по назначению пособия;

64. Стороны договорились, что руководитель предприятия обязуется:

64.1. В случае принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников - членов профсоюза, уведомляет об этом не позже, чем за один месяц комитет профсоюза для выработки согласованных решений.

65. Стороны пришли к соглашению в том, что ограниченную материальную ответственность, за исключением случаев предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь, несут работники (руководители и их заместители, начальники отделов, цехов, участков, заведующие, главные специалисты и их заместители, ведущие специалисты, специалисты и служащие в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше среднего месячного заработка, если ущерб причинен не по умыслу, а в результате неправильных служебных действий (ошибок), связанных с противоречивостью нормативно-законодательных актов, часто меняющимся инструктивным материалом и т.д.

66. Осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации работнику, направленному на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в

очной (дневной) форме обучения работников, не имеющему квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации и принятому на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием в течение периода обучения.

Профком обязуется:

67. Принимать конкретные меры по реализации данного Договора в решении вопросов повышения уровня организации и оплаты труда, совершенствования форм стимулирования производственного и качественного труда, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и созданию в них нормальной рабочей обстановки.

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

69. Участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников-членов профсоюза в суде.

70. Выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь, условия, нормы и положения настоящего Договора.

71. Обеспечивать цеховые профсоюзные организации аналитическими, методическими, справочными материалами. Предоставлять консультации, разъяснения, рекомендации по важнейшим процессам и событиям, происходящим в сфере трудовых и социальных отношений, в общественной и профсоюзной жизни.

72. Вносить нанимателям конкретные и аргументированные предложения по стабилизации и улучшению экономического положения и финансового состояния организации и на этой основе повышения уровня организации и оплаты труда, добиваться реализации этих предложений.

РАЗДЕЛ 5.

Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам

1. Наниматель совместно с Профкомом при наличии средств:

1.1. Устанавливает для работников за счет средств предприятия, вознаграждения, доплаты и выплаты, производимые в размере:

- при достижении работником – членом профсоюза общеустановленного пенсионного возраста со дня рождения – 4 (четыре) базовые величины (при работе на предприятии не менее 5 лет) или поощрение ценным подарком при условии прекращения трудовой деятельности;

- при достижении юбилейных дат 30, 40, 50, 60 лет со дня рождения – 1 (одну) базовую величину (при работе на предприятии не менее 5 лет);

- при вступлении работника в брак впервые (при работе на предприятии не менее 1 года) - в размере 1 (одна) базовая величина);

- воинам – интернационалистам - 1 (одну) базовую величину;
- ко Дню пожилых людей, ветеранам труда и ВОВ - 1 (одну) базовую величину согласно Положения о ветеранах труда Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» (Приложение №14);
- женщинам-матерям ко Дню матери – 1 (одну) базовую величину.

1.2. Производит денежные выплаты работникам предприятия, принятых на работу по контракту и трудовому договору и отработавших на предприятии не менее 1 года в связи с празднованием профессионального праздника Дня работников жилищно-коммунального хозяйства.

1.3. Оказывает материальную помощь родным или организаторам похорон (при предоставлении подтверждающих документов) в связи со смертью работника (включая тех, кто ушел на пенсию с государственного предприятия «Хойникский коммунальник» при стаже работы в объединении не менее 5 лет) – 10 (десять) базовых величин.

1.4. Оказывает материальную помощь работникам в связи со смертью близких родственников:

1.4.1. Родители, дети – ритуальными услугами или денежными средствами – 10 (десять) базовых величин;

1.4.2. Супруги, брат, сестра – ритуальными услугами или денежными средствами – 5 (пять) базовых величин.

1.5. Оказывает материальную помощь при тяжелом материальном положении работника – от 3 (трех) до 10 (десяти) базовых величин (при предоставлении подтверждающих документов).

1.6. Осуществляет закупку новогодних подарков детям (в возрасте до 16 лет включительно) работников предприятия, принятых на работу по контракту и трудовому договору из расчета один подарок на одного ребенка.

1.7. За счет средств предприятия к Новому году осуществляет закупку продуктовых наборов работникам предприятия принятых на работу по контракту и трудовому договору и отработавших на предприятии не менее 1 года из расчета один продуктовый набор на одного работника.

1.8. Устанавливает продолжительность рабочего времени с оплатой за полный рабочий день:

- женщинам предприятия в рабочий день накануне 8 марта до 15.00 часов.

1.9. Производит дополнительную оплату труда (вознаграждение) работникам привлекаемых к работе в комиссиях, в период подготовки и проведения выборов в Республики Беларусь.

1.10. Работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі» обязуется:

- выплачивать единовременную премию в размере среднемесячного заработка;

- производить надбавки к заработной плате за счет средств материального поощрения в следующих размерах от тарифного оклада:

- при стаже работы на предприятии от 10 до 15 лет - 10%
- от 15 до 20 лет - 15%
- от 20 лет и более - 20%

при наличии финансовых средств по выходу на пенсию, ежегодно к профессиональному празднику Дню жилищно-коммунального хозяйства указанным работникам выплачивать материальную помощь в размере двух базовых величин.

1.11. Обеспечивает дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:

- предоставляют женщинам, имеющим детей школьного возраста (1-4-е и 11-ый классы), 1 сентября выходной день с сохранением зарплаты;
- предоставляют трудовой отпуск женщинам, имеющим трех и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в летнее или другое удобное для них время.

1.12. Наниматель имеет право оплачивать стоимость обучения работникам, получающим первое среднее-специальное или высшее образование, при условии заключения договора с учреждением образования о подготовке специалистов. Также производить оплату социального отпуска в связи с обучением работников средне-специальных и высших учебных заведений по специальностям в размере 100%, обучающимся по направлению предприятия с заключением договоров. Работник в свою очередь обязуется после окончания обучения отработать у Нанимателя не менее 3-х лет. В случае невыполнения Работником учебного плана и образовательных стандартов, Наниматель вправе прекратить оплату за обучение, предварительно предупредив об этом учреждение образования, до устранения со стороны Работника требований учебного плана и образовательных стандартов. В случае отчисления Работника из учебного заведения досрочно до окончания обучения, а также в случае не отработки установленного срока (3-х лет) Работник обязуется возместить Нанимателю полную стоимость затрат по обучению с учётом индексации.

1.13. Работникам предприятия, имеющим алкогольную зависимость, производит оплату за принудительное лечение в размере 50% за счет средств предприятия и 50% за счет областной профсоюзной организации по ходатайству первичной профсоюзной организации.

1.14. Устанавливает, что работник предприятия может 1 раз в год выписать автомобильный транспорт в пределах района, со скидкой в размере 50% (за счет средств фонда потребления).

1.15. Осуществляет закупку проездных документов для перемещения работников предприятия по городу.

1.16. Обязуется производить работнику при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части, при предоставлении одной из частей отпуска) единовременную выплату на оздоровление, один раз в календарный год (независимо от рабочих периодов за которые предоставляется трудовой отпуск) в размере 1 тарифной ставки (тарифного оклада) без учета увеличений.

1.17. Наниматель при наличии прибыли, остающейся после налогообложения, производит ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве

о направлении на работу.

РАЗДЕЛ 6

Режим труда и отдыха

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

1. Наниматель обязуется:

1.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю 40 часов.

1.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 35 часов.

1.3. Установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не более 23 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов в неделю;

- для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в свободное от учебы время, не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста;

- для работников, успешно обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования в вечерней и заочной форме, с сохранением средней заработной платы (статья 206, 207 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- инвалидам I и II групп не более 35 часов в неделю (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- работающим в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленным или командированным в эти зоны, 35 часов в неделю.

1.4. Не привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия (статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь).

1.5. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную или шестидневную рабочую неделю (Приложение №15).

1.6. Установить по согласованию с Профкомом учетный период при суммированном учете рабочего времени (Приложение №16).

1.7. В случае, если работник и Наниматель не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, когда привлечение к работе

обязательно для работника, работнику предоставляется другой день отдыха с сохранением среднего дневного заработка.

2. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

2.1. Основной отпуск – согласно перечню категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение №2 к Постановлению Совета Министров Республики Беларусь №100 от 24.01.2008).

Категория работников	Продолжительность основного отпуска в (календарных днях)
Работники, работающие в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС:	
эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения	44
с правом на отселение	37

2.2. Дополнительные отпуска за счет собственных средств Нанимателя:

- за ненормированный рабочий день, согласно перечня, прилагаемого к коллективному договору (Приложение №17);

- дополнительный поощрительный отпуск при непрерывном стаже работы в одной организации, отрасли:

 - до 5 лет - 1 календарный день

 - свыше 5 лет - 2 календарных дня

- за продолжительный непрерывный стаж работы в одной организации, отрасли ветеранам труда продолжительностью - 1 календарный день.

Стаж устанавливается на день заключения контракта, трудового договора.

2.3. Дополнительные отпуска, относимые к затратам, включаемым в себестоимость продукции (работ, услуг):

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда (Приложение №18).

2.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска по заявлению работника за счет средств прибыли текущего года, остающейся в распоряжении предприятия:

- воинам-интернационалистам - 3 рабочих дня;

- при вступлении в брак - 2 рабочих дня;

- при смерти детей, родителей работника, сестер, братьев, супруга (супруги) - 3 рабочих дня;

- при вступлении в брак детей - 3 рабочих дня;

- при переезде на новое место жительства получившим квартиру - 1 рабочий день.

2.5. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в период, когда позволяют производственные условия.

3. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

4. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

5. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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 Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

6. Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный п.3 настоящего Договора, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный п.4 настоящего Договора.

7. До 5 января текущего года составлять график трудовых отпусков работников согласованный с профсоюзным комитетом.

8. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое удобное время наряду с категориями работников, указанными в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

9. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) работнику в соответствии с его желанием.

10. Наниматель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования, по вечерней или заочной формам получения образования при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора на подготовку специалистов, а также при получении второго и последующего среднего специального образования.

11. Наниматель имеет право предоставлять социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам по договоренности с работником продолжительностью более 30 календарных дней.

12. Трудовой отпуск может быть разделен по договоренности между работником и нанимателем не более чем на 2 части, в которых одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет трудовой отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время.

РАЗДЕЛ 7

Охрана труда

Заключая настоящий Договор Стороны исходят из признания обеспечением приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

Ответственность за состояние условий и охраны труда работников и выполнение требования Закона Республики Беларусь «Об охране труда» несет наниматель.

1. Наниматель обязуется:

1.1. Информировать работающих о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, компенсациях по условиям труда, положениях Системы управления охраной труда.

1.2. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов по охране труда.

1.3. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

1.4. Выделить в соответствии с нормативными документами Республики Беларусь на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшений условий труда, санитарно – бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно – профилактическому обслуживанию работников, (в дальнейшем – мероприятия по охране труда) финансовые средства в размере не менее 3% от фонда оплаты труда в год.

1.5. Обеспечить выполнение в установленные сроки плана мероприятий по охране труда. План мероприятий по охране труда разрабатывается ежегодно, утверждается директором и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Организовать кабинет и уголки по охране труда, промышленно – санитарную лабораторию. Оснастить их нормативными правовыми актами, наглядными пособиями, макетами, образцами инструмента, техническими средствами обучения, персональными компьютерами и др.

В соответствии с требованиями Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30.11.2008г. №209, в установленные сроки обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с действующими нормами (Приложение №19). Замена спецодежды и других СИЗ, предусмотренных нормами выдачи, допускается в соответствии с Типовыми нормами выдачи СИЗ.

1.6. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды и других средств индивидуальной защиты стандартам и другой нормативно – технической документации с оформлением при необходимости актов и претензий поставщикам, изготовителям.

1.7. Предусмотреть дополнительное обеспечение отдельных категорий работников (сверх типовых норм) спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств предприятия.

1.8. Не допускать выполнения работ без применения работниками необходимых СИЗ.

1.9. Средства индивидуальной защиты могут оставаться в собственности работника по его желанию на основании письменного заявления с удержанием остаточной стоимости при его увольнении до окончания сроков носки или переводе на другую работу, для которой выданные средства индивидуальной защиты не предусмотрены нормами выдачи.

1.10. Поддерживать функционирование системы управления охраны труда, обеспечить идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определять меры управления профессиональными рисками, производить анализ, их результативность, разрабатывать и реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с нормативными документами Республики Беларусь.

1.11. При отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекции труда профсоюза предоставить 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 наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

1.12. В установленные сроки (один раз в 5 лет) провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Инструкцией по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008г. №35 и установление по ее результатам дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, льготной пенсии, доплаты работникам, имеющим на это право.

Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

1.13. Организовать бесплатную выдачу молока работникам в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002 г. №260 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» на основе перечня

вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденном Министерством труда и социальной защиты, Министерством здравоохранения и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь №205 от 04.04.2022 п.13 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. №260» (Приложение №20).

1.14. Выплачивать денежные компенсации работникам, имеющим право на бесплатное обеспечение молоком или другими равноценными продуктами питания при разъездном характере работы или за время их служебных командировок.

1.15. Организовать бесплатное обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Правил обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30.11.2008г. №208.

Для выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам, исходя из характера и видов работ, определить перечень профессий и должностей работников, дающих право на обеспечение этими веществами. Данный перечень согласовать с Профкомом (Приложение №21).

1.16. Работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание, выплачивать единовременную компенсацию в размере среднемесячного заработка за каждый процент трудоспособности.

1.17. Выплачивать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения вреда, материальной помощи в размере не менее 120-кратного среднемесячного заработка погибшего работника, исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника, а работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности.

1.18. Выплачивать из средств предприятия семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность – в размере не менее 0,2 среднемесячные заработные платы за каждый процент утраты трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат. Указанные выплаты на предприятии осуществляются за счет прибыли, остающейся на предприятии.

В случае установления обоюдной вины Нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер

единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более чем на 25 процентов. В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или утратившего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности. В случае финансовых затруднений предприятия Наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем её корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки. Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников;

1.19. Работники Организации, находившиеся в момент получения травмы в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не имеют права на вышеуказанные выплаты.

1.20. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить 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 – реабилитацию в соответствии с нормативными документами Республики Беларусь.

1.21. Не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) в соответствующий день (смену) работающего в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг).

1.22. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда.

1.23. Предоставлять не освобожденным от основной работы председателю, заместителю председателя профкома, председателю и членам комиссий по охране труда, общественным инспекторам по охране труда не менее 4 часов в неделю, по согласованному с Профкомом графику, для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, за

соблюдением законодательства об охране труда, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на этот период среднего заработка.

1.24. Ежегодно выделять денежные средства в размере не менее 3% от фонда оплаты труда, на ремонт и оборудование комнат приема пищи необходимыми приборами, мебелью и инвентарем.

1.25. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), медицинских осмотров работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах где есть необходимость в профессиональном отборе (обязательный санминимум) за счет средств предприятия в рабочее время с сохранением среднего заработка (Приложение №22).

1.26. Обеспечить ежегодное проведение вакцинации работников за счет средств предприятия, согласно утвержденного перечня профессии, подлежащих вакцинации (Приложение №23).

2. Работники обязуются:

2.1. Соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях.

2.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

2.3. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю или иному должностному лицу Нанимателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, происшедшем на производстве, оказывать содействие по принятию мер для оказания необходимой помощи потерпевшим и доставки их в организацию здравоохранения.

2.4. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты.

2.5. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо Нанимателя об ухудшении состояния своего здоровья.

2.6. Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

3. Стороны обязуются:

3.1. Осуществлять постоянный административно – общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

3.2. Разработать экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований по охране труда.

3.3. Производить за счет имеющихся у организации средств дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дополнительное пенсионное страхование.

3.4. Оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (надбавки к пенсии, единовременная помощь,

выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.).

3.5. Разработать и осуществлять меры по стимулированию за работу без травм и аварий, нарушений требований инструкций по охране труда.

3.6. Обсуждать не менее 2-х раз в год на совместных заседаниях администрации и профсоюзных комитетов вопросы, связанные с выполнением Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где имеются случаи производственного травматизма, несоблюдения правил безопасности труда, нарушения трудовой и производственной дисциплины, необеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

3.7. Обеспечивают регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведении Дней охраны труда.

3.8. В соответствии с Законом Республики Беларусь «Об охране труда» совместно с профсоюзным комитетом организуют обучение председателей единых комиссий предприятия по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования, на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.9. Осуществляют за счет средств предприятия добровольное страхование дополнительной пенсии и медицинских расходов в пользу работников, при этом выплаты будут производиться работникам при наступлении страховых случаев.

3.10. Наниматель:

- предусматривает удешевление питания работников путем организации оборудования помещения (места) для приема пищи;

- оказывает содействие профкому в организации работы общественных инспекторов по охране труда, обучении общественных инспекторов по охране труда и создание условий для их эффективной работы;

- устанавливает общественным инспекторам по охране труда, в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации (утвержденных критериев оценки работы общественных инспекторов по охране труда), доплату 1 раз в полгода в размере до 2 (двух) базовых величин за счет прибыли, остающейся на предприятии.

4. Профком обязуется:

4.1. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, соблюдением трудового законодательства.

4.2. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести их обучение.

4.3. Периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

4.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин приведших к гибели, травмам и профессиональным

заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семьи погибших.

4.5. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

РАЗДЕЛ 8

Постановка на учет и распределение жилья

1. Стороны установили, что Наниматель:

1.1. Ведет учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем.

1.3. Постановка на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади, мест в общежитиях производится на основании совместного решения Нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

1.4. Работникам предприятия распределение жилой площади в общежитиях производится в первоочередном порядке. Перерегистрация очереди должна производиться один раз в пять лет. Работники, которые приобрели (купили, получили наследство) в собственность другое жилое помещение подлежат обязательному выселению из общежития.

1.5. При наличии в общежитии мест, жилое помещение (его часть) может предоставляться по совместному решению нанимателя и профсоюзного комитета работникам (служащим) другой организации по ее ходатайству. Граждане, поселившиеся в общежитии по ходатайству другой организации, подлежат обязательному выселению из общежития без предоставления иного жилого помещения по истечении срока действия договора найма жилого помещения государственного жилищного фонда в общежитии или после прекращения трудовых (служебных) отношений независимо от оснований с организацией, ходатайствовавшей о предоставлении общежития.

1.6. Часть жилых помещений общежитий может бронироваться местными исполнительными и распорядительными органами в установленном порядке для временного проживания лиц из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

1.7. Займы, кредиты, субсидии и иные формы государственной поддержки для строительства (реконструкции) или приобретения жилого помещения выделяются преимущественно работникам предприятия, нуждающимся в улучшении жилищных условий, Нанимателем по согласованию с Профкомом и трудовым коллективом.

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

1.9. Производить выплату в размере 1 процента за пользование кредитом за счет чистой прибыли предприятия работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, и получившим кредит на строительство жилья в ЖСК, работающим на предприятии до прекращения трудовых отношений с нанимателем, исключая работников, ушедших на пенсию по возрасту с данного предприятия.

РАЗДЕЛ 9

Обеспечение правовых гарантий деятельности профкома и профсоюзного актива

1. Стороны установили, что Наниматель:

1.2. Создает условия для деятельности организаций профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, Соглашением между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий и настоящим Договором.

2. Обеспечивает в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002г. №1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», в размерах и в порядке, предусмотренных Уставом отраслевого профсоюза удержание из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению членских профсоюзных взносов и их безналичное перечисление на банковские счета профсоюзного комитета, при этом, перечисление производится одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, на безвозмездной основе. Наниматель не вправе использовать удержанные суммы на другие цели и задерживать их перечисление.

3. Отчисляет профсоюзному комитету ежемесячно паевой взнос для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и другие социально-значимые цели, предусмотренные сметой на эти расходы, но не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

4. При несвоевременных расчетах с органами Профсоюза по отчислениям удержанных членских взносов, а также утвержденных Договором отчислений паевых взносов на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, производит ежемесячно индексацию данных отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен.

5. Предоставляет не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, собраний, пленумов,

съездов) и оплачивают командировочные расходы в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором.

6. Сохраняет среднюю заработную плату за членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением Договора, на весь период переговоров, если по согласованию Сторон переговоры ведутся в рабочее время.

7. Не допускает увольнения по инициативе Нанимателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без предварительного письменного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны, а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов расторжение (прекращение) трудового договора допускается только с предварительного согласия обкома профсоюза;

8. Не допускает наложения дисциплинарных взысканий, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда, а также увольнения по инициативе Нанимателя работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без предварительного письменного согласия профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма, контракт с ними заключают на срок их полномочий (в пределах установленного законодательством срока), но не менее чем на 1 год, а с председателем профкома – не менее чем на два года;

9. Не допускает привлечения к дисциплинарной ответственности общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением трудового законодательства, работников уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых на предприятиях комиссиях, без письменного предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

10. Предоставляет профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), транспорт, оборудование, в том числе компьютерную и множительную технику и средства связи. Предоставляет электронный адрес предприятия для получения профсоюзным комитетом информации по средствам связи сети ИНТЕРНЕТ и корпоративной сети (системы РАДИУС).

11. Предоставляет возможность руководству и работникам республиканского и областных комитетов профсоюза, Профкомов предприятий беспрепятственно посещать организации, где работают члены профсоюза.

12. Предоставляет освобожденным работникам профсоюзных комитетов равные права пользования всеми социально-экономическими гарантиями, установленными настоящим Договором.

13. Устанавливает за счет предприятия ежемесячную доплату председателю Профкома в размере не менее 20% тарифного оклада (тарифной ставки) по основной работе за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержания дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе и казначеям 10% тарифного оклада (тарифной ставки) по основной работе.

14. Предоставляет республиканскому, областному комитетам профсоюза, Профкому предприятия необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности предприятия, учредительные

документы, за исключением сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну.

15. Обобщает и выполняет реальные предложения и требования, высказанные работниками - членами профсоюза на профсоюзных собраниях, конференциях, касающиеся непосредственно производственных и трудовых отношений.

16. Стороны, заключившие настоящий коллективный Договор, признают право профсоюзного комитета созывать конференцию трудового коллектива по согласованию с Нанимателем.

17. Комитет профсоюза участвует в переговорах по смене форм собственности предприятия, его представители включаются в состав советов предприятий, в состав комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий предприятия, а также комиссий по разработке и изменению Устава предприятия.

РАЗДЕЛ 10

Социальная защита работающей молодежи, а также пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, ранее работавших на предприятии

1. Стороны установили, что руководитель предприятия:

1.1. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливает молодым рабочим, выпускникам профессионально-технических училищ и общеобразовательных школ с производственным обучением пониженные нормы выработки в течение 6-ти месяцев с начала их самостоятельной работы без уменьшения при этом заработной платы.

1.2. Производит несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности рабочей смены.

1.3. При наличии прибыли, остающейся в распоряжении предприятия оказывает единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, призванным из организации на службу в армию - 5 базовых величин, и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы - в размере 5 базовых величин.

1.4. Обеспечивает трудоустройство по полученной специальности выпускников ВУЗов, техникумов и ПТУ, направленных на учебу предприятием, оказывает им помощь в получении льготных кредитов и средств на строительство или покупку жилья.

1.5. Устанавливает молодым специалистам, прибывшим в сельскую местность, доплаты к среднемесячной заработной плате до размера минимального потребительского бюджета при наличии прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

2. Профсоюз обязуется:

2.1. Содействовать созданию на предприятии молодежного фонда и привлечению в него средств.

3. Наниматель совместно с Профкомом:

3.1. Определяют работников, которые являются ветеранами труда предприятия, устанавливают поощрения и социальную поддержку, определяют правовой статус ветеранской организации.

3.2. Определяют комплекс мер, направленных на усиление социальной поддержки пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, ранее работавших на предприятии, в первую очередь, в вопросах их материальной поддержки, сохранение права на улучшение жилищных условий, оздоровление.

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

РАЗДЕЛ 11

Развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма

1. Стороны обязуются:

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

1.2. Не допускать необоснованного закрытия, бытовых комнат, объектов культуры и спорта.

1.3. Организовывать ежегодное проведение смотра-конкурса на лучшую постановку массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в коллективах.

1.4. Проводить в первую субботу июня День здоровья, организовывать летние и зимние спартакиады среди участков и цехов.

1.5. Ежегодно проводить смотры-конкурсы коллективов художественной самодеятельности среди участков и цехов.

2. Наниматель обязуется:

2.1. Предусмотреть выделение средств из прибыли текущего года, остающейся в распоряжении предприятия на:

- финансирование расходов в размере 50% за счет средств предприятия и 50% за счет профсоюзной организации для проведения физкультурно-спортивных мероприятий, областной отраслевой спартакиады, смотры-конкурсы коллективов художественной самодеятельности

- финансовую поддержку коллективов художественной самодеятельности;

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

- поощрение спортсменов и участников художественной самодеятельности, успешно выступающих в соревнованиях, активно занимающихся спортом и ведущих здоровый образ жизни.

2.2. Выделять автомобильный транспорт (за счет прибыли текущего года, остающейся в распоряжении предприятия:

2.2.1. два раза в год структурным подразделениям предприятия на проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий;

2.2.2. работникам-членам профсоюза для участия в физкультурно-спортивных мероприятиях и художественной самодеятельности.

2.3. Предусматривать выделение средств на поощрение спортсменов и участников художественной самодеятельности, успешно выступающих в соревнованиях, активно занимающихся спортом и ведущих здоровый образ жизни.

2.4. Всем работникам-членам профсоюза, принимающим участие не менее двух раз в год в спортивной команде предприятия, которая выступает в областной или республиканской спартакиаде (соревнованиях) предоставлять дополнительно 1 (один) оплачиваемый день к трудовому отпуску.

2.5. Всем работникам-членам профсоюза, принимающим участие в спортивной команде предприятия, которая выступает в районном и областном туристическом слете, областных спартакиадах (соревнованиях) предоставлять 1 (один) отгул в течение месяца со дня участия в соревнованиях (отгулы к отпуску не суммируются).

2.6. Работникам-членам профсоюза, принимающим участие в областных спортивных соревнованиях, туристическом слете и в областном смотр-конкурсе художественной самодеятельности производить выплаты за счет средств нанимателя в размере 2-х (двух) базовых величин.

2.7. Работникам-членам профсоюза, занявших личное 1-ое, 2-ое, 3-е призовые места в областных спортивных соревнованиях, туристическом слете производить выплаты за счет прибыли текущего года, остающейся в распоряжении предприятия за:

1-ое место – 3 базовые величины;

2-ое место – 2 базовые величины;

3-е место – 1 базовая величина.

2.8. Каждому члену сборной команды предприятия, занявшей общее 1-ое, 2-ое, 3-е призовые места в областных спортивных соревнованиях, в областном туристическом слете, областных круглогодичных спартакиадах и смотр-конкурсах художественной самодеятельности производить выплаты за счет прибыли текущего года, остающейся в распоряжении предприятия за:

1-ое место – по 3 базовые величины;

2-ое место – по 2 базовые величины;

3-е место – по 1 базовой величине.

Членами сборной команды являются только работники-члены профсоюза предприятия.

2.9. Направлять работников-членов профсоюза предприятия для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых

мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. №903, с сохранением среднего заработка.

3. Профсоюз обязуется:

3.1. Проводить необходимую работу по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма на предприятии.

РАЗДЕЛ 12

Обеспечение выполнения Коллективного Договора

1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

2. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора и разрешения разногласий, возникающих при его реализации, осуществляет Совет по трудовым и социальным вопросам, сформированный Сторонами в равном представительстве (по 2 представителя от каждой стороны), которому Сторонами предоставляется вся необходимая информация.

3. Контрольные функции за выполнением Договора осуществляют также Профком предприятия и Наниматель, которые могут обращаться по существу вопросов в адрес Совета по трудовым и социальным вопросам или непосредственно к лицам, подписавшим Договор.

4. При выявлении нарушений выполнения Договора Стороны не позднее, чем в двухнедельный срок проводят взаимные консультации и принимают меры по их устранению.

5. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения Договора на совместных заседаниях.

6. За невыполнение взятых на себя обязательств, предусмотренных настоящим Договором, виновные в этом должностные лица несут ответственность в виде:

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

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

7. Невыполнение положений настоящего Договора, включая своевременное и полное перечисление удержанных ежемесячных взносов членов профсоюза, по вине руководителя предприятия может служить основанием для досрочного расторжения с этим руководителем контракта. Данный вопрос рассматривается по инициативе одной из Сторон, подписавших настоящий Договор.

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

9. В случае невозможности реализации положений Договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в срок, определенный Договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера временное приостановление действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора (без внесения в него изменений) осуществляется в следующем порядке:

ходатайство Нанимателя о временном приостановлении действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора вносится в Профком с приложением исчерпывающей информации (в том числе документально подтвержденной) о своем финансово-экономическом положении (бухгалтерская, статистическая отчетность и т.п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.);

Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее 10 дней и принимает решение об его отклонении или удовлетворении, а при необходимости приостановления действия отдельных положений Договора на срок свыше 3 месяцев выносит данный вопрос на решение общего собрания (конференции) работников. При принятии Профкомом или общим собранием (конференцией) работников решения об удовлетворении ходатайства Нанимателя Стороны совместно определяют порядок возобновления действия положений Договора;

в течение срока приостановления Наниматель ежемесячно представляет Профкому документально подтвержденную информацию о своем текущем финансово-экономическом положении и изменении перспектив своей деятельности (в том числе бухгалтерскую и статистическую отчетность, договоры и т.п.).

По поручению коллектива договор подписали:

Директор Государственного
предприятия
«Хойникский коммунальник»

_____ С.В. Нестеренко
« ____ » _____ 2023 г.

Председатель профсоюзного
комитета Государственного
предприятия
«Хойникский коммунальник»

_____ И.А. Тарманова
« ____ » _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) Государственного предприятия «Хойникский
коммунальник», с которыми заключаются письменные договора о полной
индивидуальной материальной ответственности.

№ п/п	Наименование профессий (должностей)
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер
4.	Заместитель главного бухгалтера
5.	Главный инженер
6.	Заместитель главного инженера
7.	Главный энергетик
8.	Заведующий складом
9.	Начальник цеха, центра, участка
10.	Начальник бюро, сектора, отдела
11.	Ведущий специалист по кадрам
12.	Специалист по кадрам
13.	Мастер
14.	Специалист службы субсидирования
15.	Инженер всех наименований
16.	Экономист всех наименований
17.	Бухгалтер всех наименований
18.	Контролер всех наименований
19.	Паспортист
20.	Юрисконсульт
21.	Диспетчер всех наименований
22.	Заведующая банно-гостиничным комплексом
23.	Администратор
24.	Секретарь приемной руководителя
25.	Рабочий по обслуживанию в бане
26.	Водитель
27.	Тракторист
28.	Сторож
29.	Слесарь КИПиА
30.	Техник

Ведущий специалист по кадрам

Т.А.Тниуни

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке привлечения работников к сверхурочным работам, их оплате и учете

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения учета сверхурочных работ, к которым привлекаются работники предприятия в связи с производственной необходимостью. Положение разработано в соответствии со ст. 119-122 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Порядок привлечения работников к сверхурочным работам

2.1. К сверхурочным работам работники предприятия привлекаются по письменному распоряжению начальника участка или мастера (по согласованию с начальником цеха).

2.2. Основаниями привлечения к сверхурочным работам может являться:

- завершение начатой работы, если ее прекращение может повлечь порчу имущества нанимателя;

- завершение начатой работы, если срыв сроков сдачи работы может повлечь за собой штрафные санкции в адрес нанимателя;

- продолжение работы при неявке сменяющего работника (при сменной работе);

- выполнение неотложных погрузочно-разгрузочных работ;

- выполнение ежедневных работ по благоустройству города (уборка улиц, вывоз мусора), если не по вине рабочего работа не была выполнена в течение установленной рабочей смены;

- выполнение работ, предусмотренных ст.121 Трудового кодекса Республики Беларусь (производство работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев; при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, водоотведению, отоплению, освещению, транспорту - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование).

2.3. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст.121 Трудового кодекса Республики Беларусь. Отказ работника выполнять сверхурочные работы, предусмотренные ст.121 Трудового кодекса Республики Беларусь является нарушением трудовой дисциплины, которое влечет за собой дисциплинарную ответственность работника.

2.4. Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной

продолжительности рабочего времени:

1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;

2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены);

3) работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;

4) работниками-надомниками

2.5. К сверхурочным работам не допускаются категории работников, предусмотренные ст.120 Трудового кодекса Республики Беларусь:

- беременные женщины;

- работники моложе 18 лет;

- работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий;

- освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии;

- другие категории работников в соответствии с законодательством.

За привлечение данных категорий работников к сверхурочным работам, даже при их письменном согласии, несет ответственность непосредственно начальник цеха (участка).

Контроль за исполнением части первой данного пункта возложен на отдел правовой и кадровой работы. При выявленных ОП и КР нарушениях начальник цеха (участка), допустивший выполнение сверхурочных работ, противоречащее ст.120 Трудового кодекса Республики Беларусь, привлекается к дисциплинарной ответственности.

2.6. Распоряжение начальника участка (или мастера) о привлечении работников к сверхурочным работам подписывается начальником цеха не позднее, чем за 4 часа до окончания рабочего дня (смены).

В случае необходимости выполнения сверхурочных работ, обусловленных ст.121 Трудового кодекса Республики Беларусь, распоряжение может быть подготовлено в конце рабочего дня (смены), но не позднее 30 минут до окончания рабочего дня (смены).

В распоряжении обязательно указываются:

- дата привлечения к сверхурочным работам;

- время выдачи распоряжения;

- объект выполнения сверхурочных работ;

- причина привлечения к сверхурочным работам;

- число привлекаемых работников;

- подпись начальника участка (или мастера);

- подпись начальника цеха.

3. Учет сверхурочных работ

3.1. Учет отработанных сверхурочных часов ведется индивидуально по каждому работнику. Экономистом отслеживается лимит сверхурочных часов для каждого работника, предусмотренный ст.122 Трудового кодекса Республики Беларусь. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов, за исключением случаев, предусмотренных ст.121 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.2. Сверхурочные часы, проставляемые работникам в таблице учета рабочего времени, должны строго соответствовать данным приказа на сверхурочные работы.

4. Оплата сверхурочных работ

4.1. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.69 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 тарифных ставок (окладов).

4.2. Сверхурочные работы, выполненные работником с нарушением установленных требований - без распоряжения нанимателя или без его ведома - оплате не подлежат.

В случае признания нанимателем уважительности причин, которыми работник оправдывает свою работу в сверхурочное время, такая работа может быть оплачена. Оплата в данном случае производится исключительно на основании письменного приказа нанимателя.

4.3. Сверхурочная работа мастерам и начальникам участков (цехов) в случае, если им контрактом установлен ненормированный рабочий день, не оплачивается. В иных случаях сверхурочная работа руководителей подлежит оплате согласно ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.4. Работникам, для которых установлен суммированный учет рабочего времени с расчетным периодом, равным одному месяцу, сверхурочная работа оплачивается по общим установленным нормам, за фактически отработанные часы, превышающие месячную норму рабочего времени.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

Приложение №3
к коллективному договору между
администрацией и работниками
Коммунального жилищного унитарного
предприятия «Хойникский
коммунальник» на 2023-2026 гг.

Минимальная заработная плата по отдельным должностям служащих и профессий рабочих, осуществляющих техническое обслуживание жилищного фонда с 01.01.2023 года.

Наименование должности служащего (профессии рабочего)	Кратный коэффициент, применяемый к МЗП, установленной Правительством Республики Беларусь	Месячный минимальный размер оплаты труда*, рублей
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (3 разряд)	1,35	747,90
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (4 разряд)	1,57	869,78
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (5 разряд)	1,73	958,42
Мастер	2,50	1385,00
Начальник жилищно- эксплуатационного участка	3,50	1939,00
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (3 разряда)	1,35	747,90
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (4 разряда)	1,57	869,78
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (5 разряда)	1,73	958,42

*Примечание: без выплат, не учитываемых в размере минимальной заработной платы

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

Выплаты, не учитываемые в размере
минимальной заработной платы

1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные Президентам Республики Беларусь нерабочими и выходными днями.

3. Доплаты за работу с вредными условиями труда.

4. Доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы.

5. Доплаты за разделение рабочего дня (смены) на части.

6. Доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

7. Компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

8. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные в локальных нормативных правовых актах, принятых в установленном порядке, и трудовых договорах.

9. Выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, в том числе:

9.1. к отпуску, на оздоровление (лечение, отдых);

9.2. к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям;

9.3. при рождении ребенка, по уходу за ребенком, в связи с усыновлением (удочерением) ребенка;

9.4. в связи со смертью близких родственников, с постигшим стихийным бедствием, пожаром и другими семейными обстоятельствами;

9.5. на питание, проезд, по найму жилого помещения;

9.6. отдельным категориям работников, в том числе:

9.6.1. инвалидам, многодетным семьям, работникам, имеющим детей-инвалидов;

9.6.2. молодым специалистам в соответствии с законодательством.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

Приложение №5
к коллективному договору между
администрацией и работниками
Коммунального жилищного унитарного
предприятия «Хойникский
коммунальник» на 2023-2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ с тяжелыми и вредными условиями труда,
на которые устанавливаются доплаты за условия труда
по результатам аттестации

№ п/п	Код согласно ОКРБ	Наименование профессии рабочих, должности служащих	Код выпуска ЕТКС	Класс условий труда	Процент от тарифной ставки 1разряда за 1 час работы в условиях труда, соответств. классу
1	2	3	4	5	6
1	7121-002	Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	03	3,2	0,14
2	9333-001	Грузчик	01	3,1	0,10
3	7212-019	Электрогазосварщик	02	3,1	0,14
4	8332-001	Водитель автомобиля ЗИЛ ПУМ-99	52	3,1	0,10
5	8342-007	Машинист бульдозера Б-10М	03	3,1	0,10
6	8332-001	Водитель автомобиля ГАЗ-3309 КО-420	52	3,1	0,10
7	8332-001	Водитель автомобиля ГАЗ-3309 КО 503 В2, ЗИЛ КО-520	52	3,1	0,10
8	8189-026	Оператор очистных сооружений	63	3,1	0,10
9	8182-021	Машинист насосных установок (очистные сооружения, КНС)	01	3,1	0,10
10	7233-068	Слесарь АВР (ВУ, КНС)	63	3,1	0,10
11	8182-020	Машинист (кочегар) котельной	01	3,1	0,10
12	9612-001	Сортировка вторичного сырья	63	3,1	0,10
13	8189-035	Прессовщик вторичного сырья	63	3,1	0,10

Председатель аттестационной
комиссии

С.В. Нестеренко

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате надбавок за высокое профессиональное мастерство государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

1. Общие положения

Надбавка за высокое профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования качества выполняемых работ. Строгого соблюдения технологической дисциплины, за выполнение работ высокой сложности, выполнение работ по смежным профессиям и функциям, отсутствием нарушений трудовой дисциплины.

Установление надбавок предусматривается в коллективном договоре, производится и снимается по ходатайству начальника участка или мастера и оформляется приказом по предприятию.

Надбавка не выплачивается с месяца, в котором выявлены факты снижения качества выполняемых работ, нарушений трудовой и производственной дисциплины и других нарушений, указанных в перечне производственных упущений.

Надбавки за профессиональное мастерство квалифицированным рабочим профессии, которых тарифицируются по разрядам и которым присвоен тарифный разряд не ниже третьего и призваны стимулировать рост производительности труда, повышения эффективности производства и качества работ. Надбавка за профессиональное мастерство не устанавливается не тарифицируемым по разрядам профессиям рабочим.

Решение об установлении надбавки принимается директором, на основании служебных записок начальников структурных подразделений. Надбавка устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

Надбавка за профессиональное мастерство за отчетный период должна выплачиваться работникам не позднее месячного срока после окончания отчетного периода при выдаче заработной платы в срок, установленный коллективным договором.

2. Показатели для установления надбавок

1. Стаж работы на предприятии не менее одного года.
2. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.
3. Высокое качество и уровень выполняемых работ и производительности труда.
4. Отсутствие нарушений в соблюдении технологической дисциплины.

5. Освоение смежных профессий, способность выполнять работы за временно отсутствующих работников по смежным профессиям.
6. Рациональное использование энергетических и материальных ресурсов.
7. Бережное отношение к рабочему оборудованию, инструментам, используемых при производстве работ,
8. Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда на рабочем месте.

Данные показатели необходимо соблюдать для получения надбавки.

3. Размеры надбавок и источники выплат

Для работников предприятия надбавки устанавливаются в размерах:

- для рабочих 3 разряда до 18%
- для рабочих 4 разряда до 22%
- для рабочих 5 разряда до 26%
- для рабочих 6 разряда до 30%
- для рабочих 7 разряда до 32%
- для рабочих 8 разряда до 34%

4. Перечень нарушений и упущений, выплата надбавок, за которые не производится

1. Ухудшение качества выполняемых работ.
2. Нарушение технологической дисциплины.
3. Расточительное отношение к энергетическим и материальным ресурсам.
4. Опоздание на работу и преждевременный уход.
5. Неявка на работу без уважительной причины.
6. Хищение собственности предприятия.
7. При полном или частичном лишении премии по результатам работы.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

Положение о бригадах применяющих при распределении коллективного заработка КТУ

Настоящее положение разработано на основании типового положения, о производственной бригаде, Совете бригады и Совете бригадиров и вводится в целях более полного учёта индивидуального вклада каждого работника в общие результаты работы бригады, повышения коллективной и личной материальной заинтересованности рабочих и достижений результатов труда.

1. Общее положение

1.1. Объединение в бригаду происходит добровольно. Руководит бригадой бригадир. В бригаде с численностью свыше 10 человек избирается Совет бригады. Бригады создаются при численности не менее 5 человек.

1.2. При выполнении полного объёма работ меньшим числом рабочих, чем предусмотрено в бригаде, сумма зарплаты выплачиваемая меньшему составу бригады, и максимальными размерами не ограничивается (ст. 63 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

1.3. Приём объёма выполненной работы и контроль за качеством работ осуществляется ежедневно бригадиром по всему участку и выборочно администрацией.

1.4. Недостатки, допущенные при работе, должны быть устранены бригадой без дополнительной оплаты.

1.5. Должностные лица, не обеспечивающие возложенных на них обязанностей по контролю за качеством работ, лишаются премии частично или полностью.

1.6. Распределение коллективного заработка между членами бригады производится в соответствии с фактически отработанным временем.

1.7. Доплата до среднего заработка, за руководство бригадой, оплата за выполнение гособязанностей, выплат пособий по временной нетрудоспособности, разовые премии по соревнованию в бригадный заработок не включается и начисляется каждому работнику отдельно.

1.8. Допускается: совмещение профессий и расширенные зоны обслуживания.

2. Основные права и обязанности бригадира

2.1. Бригадир назначается приказом по предприятию с учётом мнения коллектива бригады.

2.2. Бригадиру, не освобождённому от основной работы, за руководство бригадой при её составе от 5 до 10 человек производится доплата в размере 10% при составе более 10 человек -15%, свыше 20 человек - 20%, свыше 25 человек – 25% от тарифной ставки I разряда. Доплата бригадирам производится при условии выполнения бригадой установленных месячных заданий и отсутствии претензий по качеству оказываемых услуг.

2.3. Бригадир наряду со знаниями по его профессии должен знать организацию и оплату труда, применяемую в бригаде, требования к качеству обслуживания, а также правила эксплуатации инструмента, инструкции по ТБ.

2.4. Бригадир осуществляет свою работу в тесном взаимодействии с коллективом бригады, выносит на рассмотрение важнейшие вопросы деятельности бригады.

2.5. Бригадир, как руководитель бригады, имеет право:

- распределять работу между членами бригады и производить их расстановку в соответствии со сложившимися обстоятельствами (отсутствие отдельных членов бригады по болезни и другим причинам);

- вносить предложения администрации о зачислении рабочих в бригаду и исключении из неё с учётом мнения коллектива бригады;

- предоставлять совместно с профгруппоргом с учётом мнения бригады предложения администрации о применении мер общественного воздействия на отдельных членов бригады за не использование возложенных на них обязанностей, нарушения правил внутреннего трудового распорядка.

2.6. Бригадир обязан:

- организовать в бригаде труд с учётом требований ТК, с тем чтобы обеспечивать постоянный рост производительности труда;

- своевременно доводить до рабочих бригады производственные задания и осуществлять контроль за качеством работ;

- производить приёмку работ, выполненных членами бригады, принимать меры к устранению недостатков;

- личным примером воспитывать у членов бригады добросовестное отношение к государственной собственности;

- вести табель выхода на работу членов бригады, ежедневный учёт качества работ каждым членом бригады;

- разрабатывать совместно с администрацией график работы коллектива бригады;

- вносить предложения на рассмотрение коллектива (Совета) бригады определённые размеры КТУ каждому члену бригады, распределение очередных отпусков;

- совместно с профгруппоргом организовывать соревнования в бригаде, укреплять трудовую дисциплину и производственную.

3. Основные права и обязанности Совета бригады

3.1. По решению общего собрания коллектива бригады может создаваться Совет бригады.

3.2. Совет бригады избирается из 3 - 5 человек. Председателем избирается бригадир.

3.3. Совет бригады несёт ответственность за выполнение возложенных на него функций и отчитывается о своей деятельности перед коллективом бригады.

3.4. При отсутствии Совета бригады все решения принимает коллектив бригады на общем собрании путём открытого голосования.

3.5. Коллектив (Совет) бригады имеет право:

- решать все вопросы, связанные с определением размеров КТУ членам бригады, распределения зарплаты между членами бригады;
- определять победителей соревнования внутри бригады;
- выдвигать из числа членов бригады кандидатов на звание «Лучший по профессии».

3.6. Основные функции Совета бригады:

- подготовка предложений по повышению эффективности производства и качества работ по укреплению трудовой дисциплины, улучшению использования рабочего времени, рассмотрения случаев нарушения трудовой дисциплины и подготовка предложений администрации о положении взысканий.

- обсуждение производственных планов бригады;

- рассмотрение предложений бригадира по установлению КТУ членам бригады.

3.7. Общее собрание коллектива бригады определяет по каким относящимся к его компетенции вопросам Совет принимает окончательное решение, а по каким вопросам его решения подлежат утверждению общим собранием бригады.

3.8. Все решения Совета оформляются протоколом.

4. Порядок применения КТУ

4.1. КТУ представляет собой обобщённую величину трудового вклада каждого рабочего в зависимости от индивидуальной производительности, подмены отсутствующих членов бригады и выполнения более сложных и ответственных работ, помощи другим членам бригады.

4.2. С учётом КТУ распределяется приработок бригады.

4.3. В качестве базового значения КТУ применяется равным единице.

4.4. Фактическое значение КТУ рабочего может колебаться в соответствии со шкалой КТУ для определения приработка.

4.5. Каждому рабочему индивидуально устанавливается прибавление повышающих коэффициентов за каждое достижение в работе, и вычитание понижающих коэффициентов за каждое производственное упущение.

4.6. Бригадирам КТУ устанавливается наравне со всеми членами бригады на общих собраниях.

4.7. Распределение приработка с учётом КТУ в бригаде применяется только с согласия её членов, оформленного в виде протокола общего собрания бригады.

5. Расчёт зарплаты с учётом КТУ

5.1. Общий заработок бригады складывается из тарифной части заработка, приработка и премии. Премия бригады начисляется в размере 30% с учётом снижающих коэффициентов согласно шкалы для бригады в целом.

Фонд оплаты труда между членами бригады с учётом КТУ распределяется следующим образом:

- тарифная часть заработка каждого рабочего определяется путем умножения часовой тарифной ставки на фактически отработанные часы в отчетной месяце;

- расчётная величина определяется путём умножения КТУ на зарплату каждого рабочего в отдельности и суммируется в целом по бригаде;

- заработная плата с учётом КТУ - путём умножения расчётной величины на коэффициент распределения, который определяется делением величины бригадного сдельного приработка на сумму индивидуальных расчётных величин.

- премия по бригаде определяется по установленному проценту с учётом КТУ по шкале.

Шкала КТУ для определения приработка членам бригады.

Факторы	Величина
1. Увеличение коэффициента:	
1.1. Подмена отсутствующего (за смену).	0,05
1.2. Высокое качество выполнения заявок.	0,1
1.3. Выполнение более сложных и ответственных работ, помощь в работе другим членам бригады.	0,1
1.4. Проявление инициативы в освоении и применении передовых методов и приёмов труда	0,1
1.5. Эффективный труд, проявившийся в более полном использовании рабочего времени, в результате чего сократились сроки выполнения задания	0,1
1.6. Рост производительности труда	на % роста
2. Снижение коэффициента:	
2.1. Совершение прогула, появление на работе в нетрезвом состоянии.	1,0
2.2. Опоздание на работу, преждевременный уход с работы (за I случай)	0,1
2.3. Не выполнение в срок распоряжения начальника, мастера, бригадира (за I случай)	0,1
2.4. Не выполнение в срок заявок или некачественное их выполнение.	0,1
2.5. Нарушение техники безопасности.	лишается полностью КТУ
3. Коэффициент снижения качества труда в целом для бригады:	

3.1. Прогул (за I случай).	0,2
3.2. Нарушение техники безопасности.	0,2
3.3. Опоздание или преждевременный уход с работы.	0,02
3.4. Неудовлетворительная оценка качества работы, повторение заявки.	0,2
3.5. Наличие обоснованной жалобы от жильцов.	0,5

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

Настоящим Положением определяется порядок выплаты и размеры единовременного вознаграждения за выслугу лет в зависимости от непрерывного трудового стажа работников объединения Минжилкомхоза Республики Беларусь.

Размер вознаграждения за выслугу лет

1. Вознаграждение за выслугу лет в соответствии с настоящим Положением выплачивается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в следующих размерах:

При непрерывном стаже работы, дающим право на получение вознаграждения за выслугу лет	Размер ежемесячного вознаграждения в % к тарифному окладу (ЧТС) с учетом повышений
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 лет и выше	30

Выплата вознаграждения за выслугу лет производится ежемесячно.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет включается время непрерывной работы на предприятии. Стаж работы исчисляется ежемесячно по состоянию на 1 число календарного месяца независимо от должностей и профессий, которые замещал работник в объединении.

2. В стаж работы дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет также включается:

2.1. Время работы в структурных подразделениях Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» Минжилкомхоза (лица, принятые по переводу из систем Минжилкомхоза).

2.2. Время работы на предприятиях, передаваемых на баланс из других ведомств.

2.3. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет, не прерывается, во время перерывов в этот стаж не включается в следующих случаях:

3.1. При поступлении на работу в течение месяца после прекращения инвалидности, болезни, продолжавшейся свыше 4-х месяцев и вызвавшей увольнение, если работник вернулся на прежнее место работы. Месячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности. Днем восстановления трудоспособности считается соответственно день, следующий за днем, по который была установлена инвалидность.

3.2. При поступлении на работу по окончании высшего или среднего специального учебного заведения, если работник непосредственно перед поступлением работал в объединении, и если перерыв между окончанием учебы, либо досрочным отчислением из учебного заведения и поступлением на работу не превысил трех месяцев.

Порядок начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет

1. Источником выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам предприятия является фонд оплаты труда, относимый на себестоимость работ, услуг.

2. Вознаграждение за выслугу лет начисляется ежемесячно, исходя из тарифного оклада (ЧТС) с учетом повышений фактически отработанных часов лицами, работающими по скользящему графику и планового количества рабочих часов расчетного месяца остальными работниками, с учетом непрерывного стажа работы, дающего право на выплату вознаграждения.

При временном замеществе это вознаграждение начисляется на тарифный оклад (ЧТС) по основной работе.

3. При возникновении у работника права на получение вознаграждения за выслугу лет, первая выплата производится за полный отработанный месяц.

4. Работникам, оставившим работу в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности, призывом на военную службу в Вооруженных Силах Республики Беларусь, увольнение в связи с болезнью, продолжавшейся свыше 4-х месяцев подряд, увольнение в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, а также семьям умерших работников, выплата вознаграждения производится при окончательном расчете пропорционально времени, отработанному в данном календарном месяце.

5. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается за время, отработанное в календарном месяце, включая время оплачиваемых отпусков, а также время, в течение которого за работником, в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата.

6. За время отбывания исправительных работ по месту работы данное вознаграждение не выплачивается.

Порядок установления непрерывного стажа, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет

1. Основным документом для определения трудового стажа работы является трудовая книжка.

2. На первое число календарного года отдел кадров подготавливается списки работающих с указанием стажа непрерывной работы, рассчитанного согласно настоящего Положения, с указанием полных отработанных месяцев и ведет учет изменения стажа работы в течение календарного года, и долей ежемесячного вознаграждения по работающим.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей, специалистов и служащих государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

1. Общие положения:

1.1. Целью премирования является достижение единства интересов всех категорий работающих в обеспечении высоких конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

1.2. Максимальный размер премии при качественном выполнении всех доведенных показателей в зависимости от их реального вклада в общие результаты предприятия устанавливается для руководителей, специалистов и служащих 30% от тарифных ставок за фактически отработанные часы в отчетном месяце.

1.3. Премии производятся за результаты финансово-хозяйственной деятельности с учетом выполнения показателей в целом по предприятию.

1.4. За выполнение каждого доведенного показателя начисляется 5 % от тарифных ставок за фактически отработанные часы в отчетном месяце.

1.5. Основанием для начисления премии руководителям, специалистам и служащим являются данные отделов отвечающих за выполнение показателей.

1.6. За упущения в работе размер премии уменьшается или не выплачивается полностью.

1.7. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе, нарушение трудовой дисциплины, либо в том расчетном периоде, в котором поступили сообщения о них.

1.8. Лишение премии до 100% оформляется приказом согласованным с профсоюзным комитетом.

1.9. Размер премии снижается при объявлении:

- замечания – на 10%;
- выговора – на 25%.

1.10. Лишаются премии полностью руководители, специалисты и служащие, допустившие в отчетном периоде случаи грубых нарушений дисциплины:

- нахождение на рабочем месте в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков;
- прогул;
- увольнение за нарушение трудовой дисциплины;
- хищение собственности предприятия;
- порча оборудования, материалов, машин и механизмов.

1.11. Предусмотреть условие полного депремирования по результатам финансово-хозяйственной деятельности:

1.11.1. Главный инженер:

- при несоблюдении утвержденных удельных норм (предельных уровней потребления) топливно-энергетических ресурсов;
- при невыполнении целевого показателя по энергосбережению;
- в случае допущения в организации в отчетном периоде смертельного случая, произошедшего в результате нарушения правил техники безопасности.

В связи с квартальной периодичностью отчетности по использованию топливно-энергетических ресурсов, предусмотреть премирование главного инженера по результатам работы за квартал.

1.11.2. Главный бухгалтер:

- при необеспечении безубыточной работы;
- при росте просроченной задолженности населения за оказанные жилищно-коммунальные услуги по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

1.11.3. Руководителей и работников юридических служб, других специалистов, занимающихся вопросами взыскания задолженности:

- при росте просроченной задолженности населения за оказанные жилищно-коммунальные услуги по сравнению с предыдущим отчетным периодом;
- при росте просроченной дебиторской задолженности юридических лиц по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

1.11.4. Начальник отдела экономики:

- при необеспечении безубыточной работы;

2. Порядок начисления, утверждения и выплаты премии

2.1. Премии за отчетный период должны выплачиваться работникам не позднее месячного срока после окончания отчетного периода при выдаче заработной платы в срок, установленный коллективным договором.

2.2. Премия из фонда заработной платы начисляется на заработок по тарифным окладам, включая доплаты за:

- совмещение профессий, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

2.3. Премия начисляется за фактически отработанное время.

2.4. Премия руководителям, специалистам и служащим утверждается руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Премирование производится из средств фонда оплаты труда.

3. Показатели премирования руководителей (кроме директора), специалистов и служащих государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

№ п/п	Показатели премирования	Размер премии, %	Специалист, подтверждающий показатели премирования
1	Выполнение соотношения роста производительности труда по отношению к росту заработной платы	10	Начальник ОЭ

2	Потребление электроэнергии в пределах установленной нормы	5	Начальник ОЭХ
3	Выполнение задания по сбору вторичных материальных ресурсов	10	Ведущий экономист
4	Снижение уровня затрат на производство и реализацию продукции	5	Начальник ОЭ

Справочно: все показатели рассматриваются в целом по предприятию.

3.1. Показатели премирования специалистов подразделения Гостиница «Журавинка»

№ п/п	Показатели премирования	Размер премии, %	Специалист, подтверждающий показатели премирования
1	Выполнение соотношения роста производительности труда по отношению к росту заработной платы	10	Начальник ОЭ
2	Выполнение задания по сбору вторичных материальных ресурсов	10	Ведущий экономист
3	Уменьшение обращений граждан на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	10	Начальник ОЭ

4. Перечень должностей руководителей, которым не начисляются и не выплачиваются премии при наличии задолженности по выплате заработной платы по государственному предприятию «Хойникский коммунальник» в целом, а также несвоевременной оплате текущего потребления топливно-энергетических ресурсов:

- Главный инженер.
- Заместитель главного инженера.
- Главный энергетик.
- Заместитель директора.
- Главный бухгалтер.
- Заместитель главного бухгалтера.
- Начальники отделов.
- Начальники участков, служб, цехов, центров, заведующие.

4.1. При наличии убытков от финансовой деятельности не начислять и не выплачивать премии всем главным специалистам, руководителям, заместителям, начальникам отделов, центров, цехов, мастерам, специалистам и служащим.

5. Контроль за установлением размера премии возлагается на отдел экономики.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании рабочих

Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

1. Общие положения:

1.1. Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности рабочих в качественном выполнении производственных заданий, повышения культуры обслуживания населения, эффективности и качества труда.

1.2. Перечень рабочих подлежащих премированию предоставляется ответственными лицами и согласовывается с руководителем подразделения.

1.3. За выполнение каждого доведенного до структурного подразделения показателя начисляется 10% от тарифных ставок за фактически отработанные часы в отчетном месяце.

1.4. Максимальный размер премии при качественном выполнении всех доведенных показателей в зависимости от их реального вклада в общие результаты предприятия устанавливается для рабочих 30% от тарифных ставок за фактически отработанные часы в отчетном месяце.

1.5. Показатели для определения размера премии по структурным подразделениям приведены в п.3 настоящего Положению.

1.6. Контроль за выполнением показателей труда рабочих возлагается на руководителей структурных подразделений.

1.7. За упущения в работе размер премии уменьшается или не выплачивается полностью.

1.8. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе, нарушение трудовой дисциплины, либо в том расчетном периоде, в котором поступили сообщения о них.

1.9. Размер премии снижается не менее, чем на 50% от начисленной суммы работникам, ответственным за техническое обслуживание систем регулирования расхода тепловой энергии, снятие показаний приборов учета тепловой энергии, воды и расчетов с населением, за некачественное выполнение работ.

1.10. Начальники участков, цехов, мастера имеют право депремировать рабочих в размере до 100% путем оформления приказа с обязательным указанием размера и причин лишения.

1.11. Размер премии снижается при объявлении:

- замечания – на 10%;
- выговора – на 25%.

1.12. Лишаются премии полностью рабочие, допустившие в отчетном периоде случаи грубых нарушений дисциплины:

- нахождение на рабочем месте в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков;

- прогул;
- увольнение за нарушение трудовой дисциплины;
- хищение собственности предприятия;
- порча оборудования, материалов, машин и механизмов.

1.13. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в армию, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов премия выплачивается.

1.14. Работникам, вновь поступившим на работу или уволенным по соглашению сторон, премия не выплачивается.

Порядок начисления, утверждения и выплаты премии

Премия начисляется за фактически отработанное время.

Премия рабочим утверждается заместителями руководителя по направлениям, перечень рабочих подлежащих премированию предоставляется руководителем подразделения.

2.3. Премирование производится из средств фонда оплаты труда.

2.4. Премии за отчетный период должны выплачиваться работникам не позднее месячного срока после окончания отчетного периода при выдаче заработной платы в срок, установленный коллективным договором.

3. Показатели премирования рабочих государственного предприятия «Хойникский коммунальник»:

Показатели премирования	Размер Премии, %	Отметка о выполнении	Специалист подтверждающий показатели премирования
1. Выполнение соотношения роста производительности труда по отношению к росту заработной платы	10		Начальник ОЭ
2. Выполнения задания по сбору вторичных материальных ресурсов	10		Ведущий экономист
3. Уменьшение обращений граждан на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	10		Начальник ОЭ

4. Контроль за установлением размера премии возлагается на отдел экономики.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате вознаграждения по итогам работы за год
государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

1. Общие положения.

1. Вознаграждения по итогам работы за год (в дальнейшем «Вознаграждения») направлено на стимулирование труда конкретного работника, укрепление трудовой дисциплины, закрепление кадров.

2. Выплата «Вознаграждения» производится из фонда потребления.

3. «Вознаграждения» начинает выплачиваться с момента отработки работником одного года на предприятии.

2. Стажевые коэффициенты на выплату «Вознаграждения»

В зависимости от стажа работы на предприятии устанавливаются следующие коэффициенты на выплату «Вознаграждения»

От 1 года до 3 лет - 1,0

От 3 лет до 5 лет - 1,3

От 5 лет до 7 лет - 1,5

От 7 лет до 10 лет - 1,7

От 10 лет и выше - 2,0

3. Особые положения

1. Выплата «Вознаграждения» снижается или не выплачивается

1.1. При наложении дисциплинарного взыскания:

- замечание - 10%

- выговор - 20%

1.2. За прогул или отсутствие на рабочем месте более 3-х часов без уважительной причины в течение года - на 100%.

1.3. Нахождение на рабочем месте в нетрезвом состоянии или распитии спиртных напитков на рабочем месте - 100%.

1.4. Хищение имущества предприятия независимо от стоимости похищенного - на 100%.

2. Работникам, не проработавшим полностью отчетный период в связи с увольнением по собственному желанию или по инициативе администрации «Вознаграждения» не выплачивается.

3. Работникам, уволенным по уважительным причинам (поступление на учебу, призыв в армию, выход на пенсию и т.д.) «Вознаграждения» выплачивается с учетом фактически отработанного времени

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» за
экономии и рациональное использование топливно-энергетических и
материальных ресурсов

Настоящее положение вводится с целью повышения ответственности и заинтересованности каждого работника в проведении мероприятий в области экономии и рационального использования топливно-энергетических и материальных ресурсов, а также с целью закрепления достигнутых результатов, включающих в себя меры морального и материального стимулирования.

1. Премия за экономии и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов выплачивается работникам предприятия по итогам работы за квартал, источником которой являются средства в размере до 80 процентов от суммы экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов.

2. Премия за экономии и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов выплачивается работникам предприятия только при условии обеспечения выполнения показателей, характеризующих экономии и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, которые ежегодно доводятся постановлением Совета Министров Республики Беларусь до подчиненных организаций.

3. Условия премирования руководителя предприятия за экономии и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов определяются в контрактах. Премирование руководителя по результатам финансово-хозяйственной деятельности организации за квартал производится при выполнении целевых показателей по энергосбережению, увеличению использования местных видов топлива, нетрадиционных и вторичных энергоресурсов и снижении энергоемкости продукции. Обязательным основанием снижения (лишения) премии руководителя является невыполнение доведенных организации показателей по экономии ресурсов, увеличению использования местных видов топлива.

4. Основанием для начисления премии работникам предприятия за экономии и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов являются данные статистической отчетности.

5. В целях выполнения мероприятий по экономии и рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов ежегодными приказами назначать ответственных работников по

эффективному контролю за экономией и рациональным использованием топливно-энергетических и материальных ресурсов, которым не реже одного раза в месяц необходимо проводить в трудовом коллективе разъяснительную работу, направленную на экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов и ежеквартально подводить итоги с привлечением к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении показателей, характеризующих экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании водителей Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» за экономию автомобильного топлива

Настоящее положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» в экономии автомобильного топлива.

1. Премирование работников за экономию автомобильного топлива относительно норм его расхода, утвержденных в установленном порядке, при обеспечении необходимого выхода автотракторной техники на линию, выполнении поставленных задач, обеспечения качества выполнения ремонтных работ. Премирование производится при наличии учета его расхода с помощью контрольно-измерительных приборов или другими технически обоснованными методами.

2. На премирование работников за экономию топлива расходуется 75% от стоимости сэкономленного топлива в том числе:

- водителей автомобилей 70% стоимости сэкономленного топлива;
- рабочих 5% стоимости сэкономленного топлива (с учетом) перерасхода его по отдельным автомобилям.

3. В перечень профессий рабочих, премируемых за экономию автомобильного топлива, включаются рабочие, занятые регулировкой двигателей и узлов системы питания и электрооборудования, водители, трактористы.

4. Средства для премирования работников за экономию топлива, начисленные в соответствии с настоящим положением, направляются в фонд материального поощрения и используются по целевому назначению.

5. Премия за экономию топлива выплачивается по итогам за квартал в пределах начисленных средств.

6. Общая сумма премии за экономию топлива не может превышать 75% месячной тарифной ставки в расчете на квартал и выплачивается независимо от премий, выплачиваемых в соответствии с другими положениями, сверх установленных максимальных размеров премий.

Обоснованием для начисления премии являются данные бухгалтерского учета, документально подтвержденные. Стоимость сэкономленных ресурсов определяется исходя из фактической стоимости ресурсов в отчетном данном периоде.

7. За перерасход топлива сверх установленных норм по вине работников объединения с них удерживается 100% стоимости перерасходованного топлива (по розничным ценам).

Возмещение стоимости перерасходованного топлива, не превышающей одной третьей среднего месячного заработка, производится по распоряжению

администрации путем удержания из зарплаты виновных работников.

Если виновник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

8. Сумма экономии в отчетном периоде уменьшается на сумму допущенного в предыдущем периоде календарного года перерасхода, но не более 50%.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

ПОЛОЖЕНИЕ
о ветеранах труда Государственного предприятия
«Хойникский коммунальник»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник», которые являются ветеранами труда предприятия.

1.2. Устанавливает поощрения и социальную поддержку ветеранов труда предприятия.

1.3. Определяет правовой статус ветеранской организации на предприятии Государственного предприятия «Хойникский коммунальник».

2. Ветераны труда предприятия

2.1. Ветеранами труда предприятия являются работники предприятий и подразделений Государственного предприятия «Хойникский коммунальник», проработавшие или работающие в системе жилищно-коммунального хозяйства 20 лет и более.

2.2. Ветераны труда предприятий и подразделений Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» определяются ежегодно совместным решением администрации и профкома к профессиональному празднику и закрепляются приказом по предприятию.

3. Меры поощрения и социальной поддержки ветеранов труда

Работникам, являющимся в соответствии с настоящим Положением ветеранами труда:

3.1. Вручается Грамота «Ветерану труда» с благодарственной надписью от администрации и профкома, выплачивается материальное вознаграждение в размере 2-х базовых величин из средств фонда потребления предприятия в День профессионального праздника работника жилищно-коммунального хозяйства.

3.2. Неработающим ветеранам труда предприятия ко Дню пожилых людей выплачивается материальная помощь в размере 1-ой базовой величины из средств фонда потребления.

3.3. Ветераны труда имеют первоочередное право на санаторно-курортное обслуживание и другие льготы, предусмотренные коллективным договором.

4. Ветеранские организации на предприятии

4.1. В целях защиты прав и охраняемых законами интересов ветеранов на предприятиях создаются ветеранские организации; на предприятии Совет ветеранов, избранный этими организациями.

4.2. Совет ветеранов осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Беларусь об общественных объединениях и Уставом организации.

4.3. Ветеранские организации имеют право участвовать в разработке и принятии решений администрацией предприятия, предоставлять и защищать интересы ветеранов на предприятиях, получать необходимую информацию по вопросам социально-экономического положения работающих и неработающих ветеранов труда от администрации предприятия.

Заместитель директора

Е.А.Волконович

Приложение №15
к коллективному договору между
администрацией и работниками
Коммунального жилищного унитарного
предприятия «Хойникский
коммунальник» на 2023-2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, для которых установлена шестидневная рабочая неделя

- 1) Сортировка и заготовка вторичных материальных ресурсов:
 - заготовитель продуктов и сырья
- 2) Жилищно-эксплуатационный участок:
 - рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений.

Начальник отдела экономики

И.М.Мазырец

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, которым устанавливается
суммированный учет рабочего времени

1. Цех водопроводно-канализационного хозяйства:
 - машинист насосной установки;
 - оператор очистных сооружений;
 - машинист насосной установки (очистные сооружения);
 - машинист насосной установки КНС.
2. Диспетчерская служба управления:
 - диспетчер.
3. Транспортный участок:
 - водитель а/м (мусоровоз);
 - водитель а/м (дежурная);
 - сторож.
4. Цех котельных и тепловых сетей:
 - оператор котельной;
 - машинист (кочегар).
5. Банно-гостиничный комплекс:
 - администратор;
 - кассир по продаже билетов;
 - рабочий по обслуживанию в бане.

Начальник отдела экономики

И.М. Мазырец

Приложение №17
к коллективному договору между
администрацией и работниками
Коммунального жилищного унитарного
предприятия «Хойникский
коммунальник» на 2023-2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должностей, профессий работников	Продолжительно сть дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Директор	7
2	Главный инженер	6
3	Заместитель главного инженера	3
4	Заместитель директора	6
5	Главный энергетик	5
6	Главный бухгалтер	5
7	Начальник транспортного участка	4
8	Начальник отдела по реализации и расчётам энергии	4
9	Начальник расчетно-справочного центра	4
10	Начальник производственного отдела	4
11	Начальник отдела экономики	4
12	Начальник испытательного центра	4
13	Начальник участка тепловых сетей	4
14	Начальник участка котельных	4
15	Начальник цеха водопроводно-канализационного хозяйства	4
16	Начальник диспетчерской службы управления	4
17	Начальник хозяйства жилищно-коммунального	4
18	Специалист по кадрам	3
19	Секретарь приемной	3
20	Ведущий юрисконсульт	3
21	Инженер всех наименований	3
22	Экономист всех наименований	3
23	Заведующий складом	3
24	Заведующий (банно-гостиничным комплексом)	3
25	Бухгалтер всех наименований	3
26	Заместитель главного бухгалтера	3
27	Паспортист	2
28	Специалист службы субсидирования	2
29	Техник	2
30	Техник смотритель	2

31	Диспетчер (автомобильного транспорта)	2
32	Специалист по коммунальным расчетам	2
33	Мастер (всех структурных подразделений)	2
34	Начальник отдела Ю и КС	4
35	Производитель работ (прораб)	2

Начальник отдела экономики

И.М.Мазырец

ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест по профессиям и должностям с вредными и (или)
опасными условиями труда, работа на которых дает право на
дополнительный отпуск

№ п/п	Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКРБ	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжи- тельность дополни- тельного отпуска в календарных днях
1	2	3	4	5	6
1	7121-002	Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	Участок по текущему и капитальному ремонту	3,2	7
2	8189-039	Прессовщик вторичного сырья	Сортировка и заготовка вторичных материальных ресурсов	3,1	4
3	7212-019	Электрогазосварщик	Всех структурных подразделений	3,1	4
4	8332-001	Водитель автомобиля ЗИЛ КО 520, ГАЗ3309 КО 503В2	Транспортный участок	3,1	4
5	8342-007	Машинист бульдозера Б-10М	Транспортный участок	3,1	4
6	8332-001	Водитель автомобиля ЗИЛ ПУМ-99	Транспортный участок	3,1	4
7	8332-001	Водитель автомобиля ГАЗ 3309 КО-420	Транспортный участок	3,1	4
8	9612-001	Сортировщик вторичного сырья	Сортировка и заготовка вторичных материальных ресурсов	3,1	4
9	8189-026	Оператор (очистных сооружений)	Участок канализационного хозяйства	3,1	4
10	8182-021	Машинист насосных установок (очистные)	Участок канализационного хозяйства	3,1	4
11	8182-021	Машинист насосных установок (КНС)	Участок канализационного хозяйства	3,1	4

12	7233-068	Слесарь АВР	Участок канализационного хозяйства	3,1	4
13	8182-020	Машинист (кочегар) котельной	Участок котельных	3,1	4
14	9333-001	Грузчик	Сортировка и заготовка вторичных материальных ресурсов	3,1	4

Председатель аттестационной комиссии

С.Е.Свиридецкий

Приложение №19
к коллективному договору между
администрацией и работниками
Коммунального жилищного унитарного
предприятия «Хойникский
коммунальник» на 2023-2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда

№ п/ п	Код профес- сии по ОКРБ 006-96	Наименование профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Классифи- кация (маркировка) средств индиви- дуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	7543-008	Контролер водопроводного хозяйства	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Каска защитная		24
			<i>Зимой дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			<i>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</i>		
			Плащ непромокаемый	Вн	36
			Сапоги резиновые	Вн	24
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
2	3111-020	Лаборант химического анализа	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	6
			Фартук прорезиненный кислотощелочестойки й с нагрудником	К210Щ20	дежурный
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые (ботинки кожаные на	К20Щ20	12

			полиуретановой подошве)		
			Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	дежурные
			Перчатки резиновые	ВнК20Щ20	до износа
			Очки защитные	ЗЩ	до износа
			Респиратор		до износа
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
3	8182-021	Машинист насосных установок	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Галоши диэлектрические	Он	дежурные
			Перчатки диэлектрические	Он	дежурные
			Противогаз шланговый (противогаз изолирующий)		до износа
			Наушники противoshумные		до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
4	2145-008	Инженер-химик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	6
			Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К210Щ20	дежурный
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые (ботинки кожаные на	К20Щ20	12

			полиуретановой подошве)		
			Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	дежурные
			Перчатки резиновые	ВнК20Щ20	до износа
			Очки защитные	ЗЩ	до износа
			Респиратор		до износа
			Галоши на валяную обувь		24
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
5	2111-008	Инженер-радиолог	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	6
			Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К210Щ20	дежурный
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые (ботинки кожаные на полиуретановой подошве)	К20Щ20	12
			Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	дежурные
			Перчатки резиновые	ВнК20Щ20	до износа
			Очки защитные	ЗЩ	до износа
			Респиратор		до износа
			Галоши на валяную обувь		24
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
6	8189-024	Оператор на фильтрах	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
7	18189-026	Оператор очистных сооружений	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12

			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые	В	12
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Нарукавники прорезиненные	Вн	12
			Противогаз шланговый (противогаз изолирующий)		до износа
			<i>Зимой дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
8	8189-029	Оператор хлораторной установки	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Костюм суконный	К50	12
			Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К210Щ20	12
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые формовые	К20Щ20	12
			Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	дежурные
			Перчатки прорезиненные	ВнК20Щ20	до износа
			Очки защитные	ЗЩ	до износа
			Рукавицы суконные	К20	до износа
			Противогаз		до износа
			<i>Зимой дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки	Тн	36

			хлопчатобумажные на утепляющей прокладке		
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
9	7233-068	Слесарь аварийно – восстановительных работ	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12
			Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	дежурный
			Жилет сигнальный	Со	до износа
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Каска защитная		24
			При работе в колодцах и других подземных сооружениях дополнительно:		
			Костюм прорезиненный	Вн	24
			Пояс предохранительный ляточный		дежурный
			Противогаз шланговый		до износа
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой прокладке	СлТн30	24
			Подшлемник зимний	Тн	до износа
10	7233-086	Слесарь по ремонту и обслуживанию газового оборудования	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Очки защитные	ЗНГ	до износа
			Противогаз шланговый (противогаз изолирующий)		до износа

			При техническом обслуживании и ремонте оборудования дополнительно:		
			Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой вместо костюма хлопчатобумажного	Ву	12
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
11	3132-003	Аппаратчик химводоочистки	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Ву	12
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	12
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые	В	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Респиратор		до износа
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
12	4322-008	Инженер по учету и реализации тепловой энергии	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Ботинки кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
13	8182-020	Машинист (кочегар) котельной	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Куртка	Вн	36

			хлопчатобумажная на утепляющей прокладке		
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Очки защитные	Г	до износа
14	18182-039	Оператор котельной	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Вн	36
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Очки защитные	Г	до износа
15	7233-078	Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Каска защитная		24
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
16	7233-087	Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые	В	24
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Каска защитная		24
			Очки защитные	Г	до износа
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на	Тн	36

			утепляющей прокладке		
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Подшлемник зимний		24
17	8343-007	Машинист автовышки	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Каска защитная		24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Ботинки кожаные утепленные	Тн20	24
			Подшлемник зимний		24
			Перчатки зимние двупалые	Тн	до износа
18	5151-009	Горничная	Халат хлопчатобумажный или комплект горничной	ЗМи	9
			Головной убор		12
			Тапочки кожаные ЧУВЯКИ	З	12
			Перчатки трикотажные	Ми	до износа
			При уборке ванных душевых и туалетных комнат дополнительно:		
			Фартук поливинилхлоридный	Вн	12
			Галоши ПВХ	В	12
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
19	8182-005	Истопник	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук брезентовый с нагрудником	Тр	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Нарукавники брезентовые	Тр	12
			Очки защитные	ЗП	до износа

20	9613-002	Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Респиратор		до износа
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши валяную обувь		24
			Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные (рукавицы комбинированные)	Ми	до износа
			Ботинки кожаные (полубатинки кожаные)	Ми	12
			<i>При уборке тротуаров, дворовых территорий дополнительно:</i>		
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Жилет сигнальный	Со	до износа
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые	В	24
			<i>При очистке урн, дворовых мусоросборников, санитарно – технического оборудования, служебных помещений дополнительно:</i>		
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	12
			Нарукавники прорезиненный	Бм	12
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Очки защитные	Г	до износа
			Респиратор		до износа
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши валяную обувь		24

21	5142-005	Рабочий по обслуживанию в бане	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Нарукавники прорезиненный	Бм	12
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
22	7119-002	Дорожный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Плащ непромокаемый	Вн	36
			Жилет сигнальный	Со	до износа
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые	В	24
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Каска защитная		24
			Пояс предохранительный лямочный		дежурный
			При работе с инструментом для вскрытия дорожного покрытия, обработки тротуарной плитки и бордюров дополнительно:		
			Рукавицы антивибрационные	Мв	до износа
			Щиток защитный лицевой	КС	до износа
			Наушники противошумные		до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Подшлемник зимний		24
			Рукавицы утепленные		24
23	7112-001	Каменщик	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные с защитным носком (сапоги кирзовые с защитным носком)	Ми	12

			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Каска защитная		24
			При работе на высоте дополнительно:		
			Пояс предохранительный лямочный		дежурный
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Подшлемник зимний		24
24	7131-001	Маляр	Костюм хлопчатобумажный	Бу	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Перчатки хлопчатобумажные	Ми	до износа
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Каска защитная		24
			Очки защитные	Г	до износа
			Респиратор		до износа
			При работе на высоте дополнительно:		
			Пояс предохранительный лямочный		дежурный
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Подшлемник зимний		24
25	7115-	Плотник	Костюм	Бу	12

26	7123-003	Штукатур	хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой		
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные с защитным носком (сапоги кирзовые с защитным носком)	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы хлопчатобумажные		до износа
			Каска защитная		24
			При работе на высоте дополнительно:		
			Пояс предохранительный ляточный		дежурный
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Подшлемник зимний		24
			Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12
			Головной убор		12
26	7123-003	Штукатур	Ботинки кожаные с защитным носком (сапоги кирзовые с защитным носком)	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы хлопчатобумажные		до износа
			Каска защитная		24
			Очки защитные	ЗНГ	до износа
			При работе на высоте дополнительно:		
			Пояс предохранительный ляточный		дежурный
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки	Тн	36

			хлопчатобумажные на утепляющей прокладке		
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Подшлемник зимний		24
			Сапоги резиновые	В	24
27	5164-002	Ловец безнадзорных животных	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	12
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Краги кожаные	Мн	до износа
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
28	6113-004	Рабочий зеленого строительства	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Жилет сигнальный	Со	6
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			<i>При посадке, обрезке крупных деревьев вручную с люлек автовышки дополнительно:</i>		
			Каска защитная		24
			Пояс предохранительный		дежурный
			<i>При валке, обрезке, раскорчевке деревьев и кустарников с применением механизированного инструмента дополнительно:</i>		
			Комплексное средство защиты (каска защитная в комплекте со щитком защитным	Мв	до износа

			и наушниками противошумными)		
			При кошении газонных трав с применением газонокосилок дополнительно:		
			Очки защитные	ЗП	до износа
			При кошении газонных трав с применением триммеров дополнительно:		
			Щиток защитный лицевой	НС	до износа
			Наушники противошумные		до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
29	4322-013	Рабочий по благоустройству населенных пунктов	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			При уборке, перевозке мусора, нечистот и трупов животных дополнительно:		
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	12
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Респиратор		до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный

30	8322-001	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			При заправке поливомоечных машин водой дополнительно:		
			Костюм прорезиненный (костюм ПВХ)	Вн	24
			Сапоги резиновые	В	24
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Ботинки кожаные утепленные	Тн20	24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
			При работе на снегоуборочных машинах:		
			Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
31	8344-001	Водитель погрузчика	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
			При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно:		
			Сапоги резиновые	В	24
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей	Тн	36

			прокладке		
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
32	9333-001	Грузчик	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Полусапоги кожаные с защитным носком (сапоги кирзовые с защитным носком)	Мун200	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные (рукавицы брезентовые)	Ми	до износа
			При погрузке (разгрузке) и перевозке нечистот, мусора трупов животных дополнительно:		
			Костюм брезентовый	ЗМи	24
			Плащ непромокаемый	Вн	36
			Фартук брезентовый с нагрудником	Вн	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Сапоги резиновые	В	24
33	8342-007	Машинист бульдозера	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов		

			дополнительно:		
			Сапоги резиновые	В	24
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
34	8343-013	Машинист крана (крановщик)	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Галоши диэлектрические	Эн	дежурные
			Перчатки диэлектрические	Эн	дежурные
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
35	8342-042	Машинист экскаватора	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно:		
			Сапоги резиновые	В	24
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36

			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
36	16771	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			При погрузке (разгрузке) и перевозке нечистот, мусора трупов животных дополнительно:		
			Костюм брезентовый	ЗМи	24
			Плащ непромокаемый	Вн	36
			Фартук брезентовый с нагрудником	Вн	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на теплой прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
37	7412-042	Слесарь по контрольно – измерительным приборам и автоматике	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Перчатки диэлектрические	Эн	дежурные
			Галоши диэлектрические	Эн	дежурные
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки	Тн	36

			хлопчатобумажные на утепляющей прокладке		
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
			<i>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</i>		
			Плащ непромокаемый	Вн	36
			Сапоги резиновые	В	24
38	8341-009	Тракторист	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			<i>При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно:</i>		
			Сапоги резиновые	В	24
			<i>Зимой дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
39	9112-001	Уборщик помещений	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	до износа
			<i>При влажной уборке дополнительно:</i>		
			Полусапоги резиновые	В	12
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			<i>При уборке туалетов дополнительно:</i>		
			Фартук прорезиненный с	Вн	12

			нагрудником		
			Нарукавники прорезиненные	Бм	12
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Ботинки кожаные утепленные	Тн20	24
40	9613-003	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Жилет сигнальный		до износа
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (полуботинки кожаные)	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Перчатки трикотажные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			При очистке урн, дворовых мусоросборников дополнительно:		
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	12
			Нарукавники прорезиненные	Бм	12
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Очки защитные	ЗП	до износа
			Респиратор		до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
41	7412-078	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа

			Галоши диэлектрические	Эн	дежурные
			Перчатки диэлектрические	Эн	дежурные
			Каска защитная		24
			Очки защитные	О	до износа
			При работе на высоте дополнительно:		
			Пояс предохранительный лямочный		дежурный
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Перчатки зимние двупалые	Тн	24
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Сапоги резиновые	В	24
42	2141-006	Диспетчер диспетчерской службы управления	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
43	1311-074	Начальник цеха, участка, мастер	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
	1311-078		Ботинки кожаные	Ми	12
			В подразделениях водопроводно – канализационного хозяйства:		
	1312-006		Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12

			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Каска защитная		24
			При работе в колодцах и других подземных сооружениях дополнительно:		
			Пояс предохранительный лямошный		дежурный
			Противогаз шланговый		до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Подшлемник зимний	Тн	до износа
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			Плащ непромокаемый	Вн	дежурный
44	2166-011	Исполнитель художественно - оформительных работ	Халат хлопчатобумажный	Ми	12
			Берет хлопчатобумажный		12
			Перчатки полихлорвиниловые		до износа
			Напальчники		до износа
			Респиратор		до износа
45	7112-006	Печник	Костюм хлопчатобумажный	3Ми	12
			Фартук брезентовый с нагрудником	Вн	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
46	7522-017	Столяр	Костюм хлопчатобумажный	3Ми	12
			Фартук хлопчатобумажный		6
			Рукавицы хлопчатобумажные с		до износа

			накладками		
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
47	7212-019	Электрогазосварщик	Костюм брезентовый		12
			Ботинки кожаные или сапоги кирзовые		12
			Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Рукавицы брезентовые		до износа
			Перчатки диэлектрические		дежурные
			Шлем защитный		дежурный
			Щиток защитный лицевой		до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Валяная обувь	Тн20	48
			Галоши на валяную обувь		24
48	1439-018	Начальник испытательного центра	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	6
			Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К210Щ20	дежурный
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые (ботинки кожаные на полиуретановой подошве)	К20Щ20	12
			Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	дежурные
			Перчатки резиновые	ВнК20Щ20	до износа

			Очки защитные	ЗЩ	до износа
			Респиратор		до износа
			Галоши на валяную обувь		24
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			Плащ непромокаемый	Вн	Дежурный
49	1120-014	Директор	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:		
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
50	1323-044	Главный инженер	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:		
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
51	1321-023	Главный энергетик	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:		
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
52	1120-014	Заместитель директора	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:		
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36

53	2164-044	Ведущий инженер по безопасности движения	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	18
			Ботинки кожаные	Ми	24
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
54	2149-022	Инженер по охране труда	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	18
			Ботинки кожаные	Ми	24
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
55	2143-001	Инженер по охране окружающей среды	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	18
			Ботинки кожаные	Ми	24
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
56	5414-008	Сторож	При работе вахтером: халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При работе сторожем:		
			Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>		
			Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>		
			Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	дежурный
			Сапоги резиновые	В	24
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Полушубок	Тн	дежурный
			Головной убор зимний		36
			Валяная обувь	Тн20	48

			Галоши на валяную обувь		24
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
57	5151-010	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	до износа
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	24 12
			Перчатки трикотажные	Ми	до износа
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:		
			Респиратор		до износа
58	7231-007	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм хлопкополиэфирный с водоотталкивающей пропиткой	ЗМиВу	6
			Головной убор из хлопко-полиэфирной ткани с водо-отталкивающей пропиткой	Нм	6
			Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве или ботинки кожаные с защитным носком на маслобензостойкой подошве	МиНсНм МиМп НсНм Мун5	12 12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	Ми	до износа
			При работе под автомобилем, установленным на осмотровой канаве, вывешенным на подъемном механизме		
			Каска защитная		дежурная
			При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия		
			Очки защитные	ЗП	до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на	Тн	36

			утепляющей прокладке		
			Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Подшлемник зимний		24
			Сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой основе	Тн20 НсНм	24
59	2164-005	Диспетчер (наземного, автомобильного, электро-транспорта)	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	18
60	8342-003	Машинист автогрейдера	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
61	8342-003	Машинист комбинированной машины Белта	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	дежурный
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Каска защитная		24
			Респиратор		до износа
			Подшлемник зимний		24
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые	СлТн30	24

			утепленные на резиновой подошве		
62	7121-002	Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов	<i>При работе на жестяной кровле:</i>		
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (комбинезон)	ЗМи	12
			Ботинки кожаные с защитным подкосом на нескользящей подошве	Мун200См	12
			Рукавицы комбинированные	Мп	до износа
			Каска защитная		24
			Пояс предохранительный (страховочная привязь)		дежурный
			<i>При работе на мягкой кровле:</i>		
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (комбинезон)	ЗМи	12
			Ботинки кожаные с защитным подкосом с гладким верхом	Мун200См	12
			Рукавицы брезентовые	Мп	до износа
			Наколенники брезентовые (на вате)	МиМп	до износа
			Каска защитная		24
			Пояс предохранительный (страховочная привязь)		дежурный
			<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Подшлемник зимний		24
			Сапоги кирзовые утепленные с защитным подкосом	Тн30Мун200См	24

			на нескользящей подошве		
			Рукавицы утепленные	Тн	до износа
63	7233-086	Слесарь по ремонту оборудования котельных	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Респиратор	Г	до износа
			Очки защитные	Г	до износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
64	1439-004	Заведующий банно-гостиничным комплексом	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	18
			Фартук прорезиненный с нагрудником	ЗМи	до износа
			Сапоги резиновые	В	18
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Нарукавники прорезиненные	Вн	дежурные
			Халат хлопчатобумажный	ЗМи	18
			Тапочки кожаные чувяки	З	18
65	2141-012	Инженер по материально-техническому снабжению	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:		
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
66	5141-003	Парикмахер	Туфли профилактические	У	12
			При окраске волос, бороды и усов, химической укладке волос:		
			Перчатки резиновые	Вн	до износа

67	2151-062	Инженер по работе с потребителями энергии	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:		
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
68	2141-019	Инженер производственного отдела	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:		
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			При осуществлении авторского надзора на строительных площадках дополнительно:		
69	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Сапоги резиновые	Вн	36
			Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Каска защитная		24
			При работе в колодцах и других подземных сооружениях дополнительно:		
			Костюм прорезиненный	Вн	24
			Пояс предохранительный ляточный		дежурный
			Противогаз шланговый		до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на	Тн	36

			утепляющей прокладке		
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Подшлемник зимний		24
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			Плащ непромокаемых	Вн	дежурный
70	3323-004	Заготовитель продуктов и сырья	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Респиратор		до износа
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
71	1324-030	Заведующий складом	Костюм х/б (халат х/б)	Ву	12
			Головной убор из х/б ткани		12
			Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
			сапоги резиновые	В	24
			Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36
			головной убор зимний	Тн	36
			валяная обувь		36
			галоши на валяную обувь	Тн 20	48
			рукавицы утепленные	Тн	до износа
72	2145-008	Инженер-химик	Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
73	2111-008	Инженер- радиолог	Куртка хлопчатобумажная на	Тн	36

			утепляющей прокладке		
74	3111-020	Лаборант химического анализа	Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
75	2145-007	Инженер-технолог	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
76	1323-044	Заместитель главного инженера	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При работе в производственных подразделениях организации дополнительно:		
			Ботинки кожаные	Ми	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
77	2162-002	Инженер по благоустройству и озеленению территорий домовладений	Костюм х/б	ЗМи	12
			Жилет сигнальный	Со	дежурный
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			валяная обувь		48
			галоши на валяную обувь	Тн 20	24
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			плащ непромокаемый	Вн	Дежурный
			сапоги резиновые	В	24

Примечание: ПОСТАНОВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 22 августа 2003 г. № 96 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства»
- всем работникам предприятия жилет светоотражающий.

Вед. инженер по БД

В.В.Турчин

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ ВЕЩЕСТВАМИ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОЛОКОМ ИЛИ РАВНОЦЕННЫМИ ПИЩЕВЫМИ ПРОДУКТАМИ

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии должности	Количество работников	Пункты перечня вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов	Наименование вредных веществ
1	2	3	4	5	6
1		Сортировщик вторичного сырья		Пр.1.п.2.7 Пр.1.п.4.4 Пр.1.п.4.7	(пыль животного и растительного происхождения (А): хлопка, льна, конопли, кенафа, джута, зерна, табака, древесины, торфа, хмеля, бумаги, шерсти, пуха, натурального шелка и другие) (производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА) (пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более)

2		Прессовщик вторичного сырья		Пр.1.п.2.7 (пыль животного и растительного происхождения (А): хлопка, льна, конопли, кенафа, джута, зерна, табака, древесины, торфа, хмеля, бумаги, шерсти, пуха, натурального шелка и другие) Пр.1.п.4.4 (производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА) Пр.1.п.4.7 (пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более	
3		Водитель автомобиля ГАЗ 3309		Пр.1.п.1.1.30 (углерода оксид) Пр.1.п.4.4 (производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА Пр.1.п.5.4 (нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены; пребывание в вынужденной позе (на коленях, на корточках и другое) продолжительностью более 25 % времени рабочей смены; нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше))	
4		Водитель автомобиля ЗИЛ КО 520 (ассенизационная)		Пр.1.п.1.1.30 (углерода оксид) Пр.1.п.2.4 (материал, зараженный или подозрительный на зараженность патогенными биологическими агентами 1-й, 2-й групп риска (возбудители туберкулеза, лептоспироза, паратифа, дифтерии, эризипелоида и другие) Пр.1.п.4.4 производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА) пониженная температура	

				Пр.1.п.4.7	воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более)
				Пр.1.п.5.4	нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены; пребывание в вынужденной позе (на коленях, на корточках и другое) продолжительностью более 25 % времени рабочей смены; нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше))
5		Машинист бульдозера		Пр.1. п.1.1.30	(углерода оксид)
				Пр.1.п.4.4	(производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА
				Пр.1.п.5.4	(нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены; пребывание в вынужденной позе (на коленях, на корточках и другое) продолжительностью более 25 % времени рабочей смены; нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше))
6		Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов		Пр.1.п.1.1.30	(углерода оксид)
				Пр.1.п.2.7	(пыль животного и растительного происхождения (А): хлопка, льна, конопли, кенафа, джута, зерна, табака, древесины, торфа, хмеля, бумаги, шерсти, пуха, натурального шелка и другие)
				Пр.1.п.4.4	(производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА)
				Пр.1.п.4.9	тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м2
				Пр.1.п.5.3	(работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) (класс условий труда 3.1 и выше)

				Пр.1.п.4.7	(пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более)
7		Грузчик		Пр.1.п.1.1.30 Пр.1.п.2.4 Пр.1.п.4.4 Пр.1.п.4.7 Пр.1.п.5.3	(углерода оксид) материал, зараженный или подозрительный на зараженность патогенными биологическими агентами 1-й, 2-й групп риска (возбудители туберкулеза, лептоспироза, паратифа, дифтерии, эризипелоида и другие) производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА) (пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более) (работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) (класс условий труда 3.1 и выше)
8		Слесарь аварийно-восстановительных работ (водоотведения)		Пр.1.п.1.1.25 Пр.1.п.1.1.1. Пр.1.п.2.4 Пр.1.п.4.7	сера и ее соединения: оксиды, кислоты; меркаптаны (метилмеркаптан, этилмеркаптан и другие); сероводород; сероуглерод; тетраметилтиурамдисульфид (тиурам Д) азота неорганические соединения (аммиак, азотная кислота и другие) материал, зараженный или подозрительный на зараженность патогенными биологическими агентами 1-й, 2-й групп риска (возбудители туберкулеза, лептоспироза, паратифа, дифтерии, эризипелоида и другие) (пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более)
9		Машинист насосных установок КНС		Пр.1.п.1.1.25	сера и ее соединения: оксиды, кислоты; меркаптаны (метилмеркаптан, этилмеркаптан и другие); сероводород; сероуглерод; тетраметилтиурамдисульфид (тиурам Д)

				Пр.1.п.1.1.1. Пр.1.п.2.4 Пр.1.п.4.7 Пр.1.п.4.4	азота неорганические соединения (аммиак, азотная кислота и другие) материал, зараженный или подозрительный на зараженность патогенными биологическими агентами 1-й, 2-й групп риска (возбудители туберкулеза, лептоспироза, паратифа, дифтерии, эризипелоида и другие) (пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более) производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА)
10		электрогазосварщик		Пр.1.п.1.1.30 Пр.1.п.1.1.13 Пр.1.п.4.4 Пр.1.п.4.2.2 Пр.1.п.4.9 Пр.1.п.1.1.1	углерода оксид марганец (А) и его соединения производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА) электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц - 300 ГГц), электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц), электростатическое и постоянное магнитное поле, электромагнитное поле широкополосного спектра частот, превышающие соответствующие предельно допустимые уровни тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м² азота неорганические соединения (аммиак, азотная кислота и другие)
11		Оператор очистных сооружений		Пр.1.п.1.1.25 Пр.1.п.1.1.1. Пр.1.п.2.4	сера и ее соединения: оксиды, кислоты; меркаптаны (метилмеркаптан, этилмеркаптан и другие); сероводород; сероуглерод; тетраметилтиурамдисульфид (тиурам Д) азота неорганические соединения (аммиак, азотная кислота и другие) материал, зараженный или подозрительный на зараженность патогенными биологическими агентами 1-й, 2-й групп риска (возбудители туберкулеза, лептоспироза, паратифа, дифтерии, эризипелоида и другие)

				Пр.1.п.4.7	(пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более)
				Пр.1.п.4.4	производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА)
12		Машинист насосных установок (КНС)		Пр.1.п.1.1.25	сера и ее соединения: оксиды, кислоты; меркаптаны (метилмеркаптан, этилмеркаптан и другие); сероводород; сероуглерод;тетраметилтиурамдисульфид (тиурам Д)
				Пр.1.п.1.1.1.	азота неорганические соединения (аммиак, азотная кислота и другие)
				Пр.1.п.2.4	материал, зараженный или подозрительный на зараженность патогенными биологическими агентами 1-й, 2-й групп риска (возбудители туберкулеза, лептоспироза, паратифа, дифтерии, эризипелоида и другие)
				Пр.1.п.4.7	(пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более)
				Пр.1.п.4.4	производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА)
13		Машинист (кочегар) котельной		Пр.1.п.1.1.30	углерода оксид
				Пр.1.п.1.1.25	сера и ее соединения: оксиды, кислоты; меркаптаны (метилмеркаптан, этилмеркаптан и другие); сероводород; сероуглерод;тетраметилтиурамдисульфид (тиурам Д)
				Пр.1.п.2.4	материал, зараженный или подозрительный на зараженность патогенными биологическими агентами 1-й, 2-й групп риска (возбудители туберкулеза, лептоспироза, паратифа, дифтерии, эризипелоида и другие)
				Пр.1.п.4.4	производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА) тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м ²
				Пр.1.п.4.7	пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже допустимого значения на 8 °С и более

				Пр.1.п.4.9	тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м ²
--	--	--	--	-------------------	--

Примечание:

1. Молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах согласно перечню организации не менее половины продолжительности рабочего дня (смены), установленной законодательством (п.9 Постановления Совета Министров Республики Беларусь №260 от 27.02.2002 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь №205 от 04.04.2022 п.13 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. №260».
2. Не допускаются:
 - замена молока товарами и продуктами (кроме равноценных молоку пищевых продуктов);
 - выдача молока за одну или несколько смен вперед, а также за прошедшие смены и отпуск на дом (п.13 Постановления Совета Министров Республики Беларусь №260 от 27.02.2002 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами») и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь №205 от 04.04.2022 п.13 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. №260».
3. В служебных командировках или при разъездном характере работы работникам, выполняющим работы, дающие право на получение молока, выплачивается денежная компенсация на его приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором (п.8 Постановления Совета Министров Республики Беларусь №260 от 27.02.2002 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами») и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь №205 от 04.04.2022 п.13 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. №260».

Перечень профессий и категорий работников, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, дающих право на обеспечение молоком согласно соглашению между профсоюзным комитетом и нанимателем

1. Рабочий по обслуживанию в бане
2. Уборщик помещений
3. Уборщик территории
4. Маляр

5. Дорожный рабочий (при работе с горячим асфальтобетонном, при подметании).
6. Аппаратчик химводоочистки
7. Слесарь по ремонту оборудования котельной и газового оборудования
8. Исполнитель художественно-оформительских работ
9. Ловец безнадзорных животных
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
11. Водитель мусоровоза
12. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования канализационного участка
13. Инженер-химик
14. Лаборант химического анализа
15. Оператор хлораторной установки
16. Водитель каналопромывочного автомобиля
17. Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (при работах на полигоне твердых коммунальных отходов и при уборке подъездов жилых домовладений, при уборке мусорных контейнерных площадок).

Примечание:

В соответствии с Постановлением Совета Министров РБ «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» №260 от 27.02.2002 года и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь №205 от 04.04.2022 года п.13 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. №260» наниматель или уполномоченный им представитель с участием профсоюза (ов) или иного представительного органа работников, определяет перечень профессий и категорий работников, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком, который включается по соглашению сторон в коллективный договор, а при его отсутствии утверждается нанимателем или уполномоченным им представителем по согласованию с профсоюзом (ами) или иным представительным органом работников.

Вед.инженер по БД

В.В.Турчин

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым
бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства

1. Инженер – химик
2. Инженер – радиолог
3. Лаборант химического анализа
4. Машинист насосной установки
5. Оператор очистных сооружений
6. Слесарь аварийно – восстановительных работ
7. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
8. Электромонтер по эксплуатации электросчетчиков
9. Оператор на фильтрах
10. Уборщик помещений
11. Оператор хлораторной установки
12. Электрогазосварщик
13. Токарь
14. Водитель всех марок автомобилей
15. Машинист экскаватора
16. Машинист канализационной насосной станции
17. Слесарь по ремонту автомобилей
18. Штукатур
19. Каменщик
20. Плотник
21. Маляр
22. Монтажник наружных трубопроводов
23. Тракторист
24. Стропальщик
25. Слесарь по ремонту тепловых сетей
26. Дорожный рабочий
27. Исполнитель художественно - оформительных работ
28. Машинист автогрейдера
29. Машинист погрузчика
30. Рабочий зеленого строительства
31. Рабочий ритуальных услуг
32. Столяр
33. Грузчик

34. Цветовод
35. Машинарист бульдозера
36. Рабочий по благоустройству населенных пунктов
37. Уборщик территории
38. Ловец безнадзорных животных
39. Подсобный рабочий
40. Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов
41. Оператор котельной
42. Аппаратчик химводоочистки
43. Слесарь по ремонту оборудования котельной и газового оборудования
44. Слесарь по контрольно –измерительным приборам и автоматике
45. Горничная
46. Кастелянша
47. Рабочий по обслуживанию в бане
48. Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений
49. Печник
50. Слесарь по обслуживанию приборов учета и тепловых пунктов
51. Машинарист (кочегар) котельной
52. Истопник
53. Заготовитель вторичных материальных ресурсов
54. Приемщик заказов
55. Контролер водопроводно-канализационного хозяйства
56. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
57. Учетчик
58. Инженер по реализации и учету тепловой энергии
59. Инженер по реализации и учету воды
60. Техник по учету и реализации электроэнергии

Примечание:

1. работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, обеспечиваются бесплатно смывающими и обезвреживающими средствами из расчета на одного работника:
 - мыло или аналогичные по действию смывающие средства - не менее 400 граммов в месяц;
 - дерматологические средства - не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы (п.1.1 Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь №208 от 30.12.2008. О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами).

ПЕРЕЧЕНЬ
Профессий и должностей работников, которые подлежащих
медицинским осмотрам и проведения гигиенического обучения
за счет средств предприятия

1. Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов.
2. Грузчик мусора.
3. Электрогазосварщик
4. Водитель транспортно – уборочной машины
5. Машинаист бульдозера
6. Водитель автомобиля (АС)
7. Водитель автомобиля (мусоровоз)
8. Слесарь по ремонту автомобиля.
9. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
10. Оператор (очистных сооружений)
11. Машинаист КНС
12. Машинаист насосных установок (ВУ)
13. Слесарь АВР (ВУ, КНС)
13. Инженер – химик
14. Лаборант химического анализа
15. Машинаист (кочегар) котельной до 15 кВт
16. Машинаист (кочегар) котельной свыше 15 кВт
17. Слесарь – сантехник
18. Инженер-радиолог
19. Лаборант химического анализа (водоснабжение)
20. Лаборант химического анализа (водоотведение)
21. Оператор на фильтрах
22. Оператор хлораторной установки
23. Администратор гостиницы
24. Горничная
25. Буфетчица
27. Кассир бани
28. Парикмахер
29. Рабочий по обслуживанию в бани
30. Оператор стиральных машин
31. Начальник испытательного центра
32. Заведующая банно-гостиничным комплексом
33. Мастер водопроводного хозяйства
34. Мастер по ремонту и обслуживанию водопроводных сетей

Примечание:

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

Постановление Главного Государственного санитарного врача Республики Беларусь 15 августа 2003 г. №90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

Вед.инженер по БД

В.В.Турчин

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которые подвергаются
вакцинации за счет средств предприятия

1. Директор
2. Главный инженер
3. Заместитель главного инженера
4. Заместитель директора
5. Главный энергетик
6. Главный бухгалтер
7. Заместитель главного бухгалтера
8. Начальник ОЮ и КС
9. Начальник отдела по реализации и расчетам энергии
10. Начальник ПТО
11. Начальник транспортного участка
12. Диспетчер (автомобильного транспорта)
13. Заведующий складом
14. Заведующий банно-гостиничным комплексом
15. Администратор гостиницы
16. Горничная
17. Буфетчик
18. Кассир по продаже билетов
19. Рабочий по обслуживанию в банях
20. Парикмахер
21. Электрогазосварщик
22. Начальник РСЦ
23. Ведущий бухгалтер по расчетам жилищно-коммунальных услуг
24. Бухгалтер по расчетам жилищно-коммунальных услуг
25. Специалист службы субсидирования
26. Бухгалтер – кассир
27. Ведущий бухгалтер
28. Ведущий юрисконсульт
29. Паспортист
30. Специалист по расчётам ЖКУ
31. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
32. Контролер водопроводного хозяйства
33. Начальник хозяйства жилищно-коммунального
34. Мастер по организации эксплуатации и ремонту жилищного фонда
35. Инженер по благоустройству и озеленению территорий домовладений
36. Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений

- 37.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
- 38.Рабочий по благоустройству населенных пунктов
- 39.Рабочая зеленого строительства
- 40.Мастер участка по текущему содержанию и ремонту объектов благоустройства и улично-дорожной сети
- 41.Уборщик служебных помещений
- 42.Уборщик территории
- 43.Сортировщик вторичного сырья
- 44.Грузчик
- 45.Прессовщик
- 46.Заготовитель продуктов и сырья
- 47.Дорожный рабочий
- 48.Смотритель кладбищ
- 49.Водитель автомобиля всех наименований
- 50.Тракторист
- 51.Машинист экскаватора
- 52.Начальник цеха водопроводно-канализационного хозяйства
- 53.Мастер цеха ВКХ
- 54.Машинист насосной установки
- 55.Слесарь АВР
- 56.Оператор очистных сооружений
- 57.Машинист КНС
- 58.Ведущий инженер по БД
- 59.Инженер по ОТ
- 60.Инженер по охране труда
- 61.Специалист службы «Одно окно»
- 62.Ведущий специалист по кадрам
- 63.Специалист по кадрам
- 64.Секретарь приемной руководителя
- 65.Инженер-программист
- 66.Ведущий инженер по ООС

Вед.инженер по БД

В.В.Турчин

Правила внутреннего трудового распорядка государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

1. Общие положения

1. В соответствии с Конституцией Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

2. Внутренний трудовой распорядок – это регламент (порядок) выполнения работниками работы у нанимателя под его руководством и контролем.

Внутренний трудовой распорядок регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми нанимателем с участием профсоюзов, и другими локальными нормативными правовыми актами по вопросам труда.

3. Настоящие Типовые правила имеют целью обеспечение труда, укрепление его дисциплины, рациональное использование рабочего времени, улучшение качества работ, содействие росту производительности труда.

4. На основе законодательства о труде и настоящих Типовых правил внутреннего трудового распорядка наниматели с участием профсоюзов устанавливают свои правила внутреннего трудового распорядка.

5. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

6. Наниматель может требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

Утвержденные правила внутреннего трудового распорядка обязательны как для работников, так и для нанимателей.

7. От имени нанимателя его права и обязанности осуществляют уполномоченные должностные лица – руководитель (директор)(его заместители) предприятия (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

8. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть вывешены нанимателем на видном месте.

2. Порядок приема и увольнения работников

1. При заключении трудового договора (приеме на работу) наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

1.1. документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета (для

военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

1.2. трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

1.3. диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

1.4. направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

1.5. индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

1.6. декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством Республики Беларусь.

Работник вправе предоставить нанимателю рекомендательное письмо и другие документы, характеризующие предшествующую работу.

2. При приеме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу наниматель обязан:

2.1. ознакомить работника под роспись с порученной работой, с должностной или рабочей инструкцией, с условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

2.2. ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя;

2.3. провести вводный инструктаж по охране труда.

3. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

При переводе с работником заключается трудовой договор (контракт) в соответствии с требованиями статей 18 и 19 Трудового кодекса.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора оформляется приказом нанимателя и объявляется работнику под роспись.

5. О приеме на работу, переводах (кроме временных), увольнении должна быть внесена запись в трудовую книжку работников соответствии с законодательством Республики Беларусь.

В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Днем увольнения считается последний день работы.

3. Обязанности работника

1. Для работников устанавливаются следующие обязанности:

1.1. добросовестно исполнять свои должностные (функциональные) обязанности, в том числе выполнять установленные нормы выработки (труда);

1.2. подчиняться установленному внутреннему трудовому распорядку, выполнять не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя;

1.3. не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

1.4. обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

1.5. соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты.

1.6. бережно относиться к имуществу нанимателя, рационально его использовать, принимать меры к предотвращению ущерба;

1.7. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.п.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

1.8. содержать оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать порядок и чистоту на своем рабочем месте и на территории предприятия;

1.9. соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

1.10. хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

1.11. соблюдать правила служебной этики, деловой стиль общения, быть вежливым по отношению к руководителям и другим работникам предприятия, а также к другим гражданам;

1.12. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

2. Круг функциональных видов обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации, определяется квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке, соответствующими техническими правилами, должностными инструкциями, положениями, иными локальными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором (контрактом).

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными законодательными актами Республики Беларусь.

4. Обязанности нанимателя

1. Наниматель обязан:

1.1. рационально использовать труд работников;

1.2. обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;

1.3. вести учет фактически отработанного работником времени;

1.4. выплачивать заработную плату в сроки и в размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором (контрактом);

1.5. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования

по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

При отсутствии в нормативных правовых актах требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

1.6. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;

1.7. в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

1.8. обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

1.9. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами;

1.10. своевременно оформлять изменения в трудовых договорах (контрактах) работника и знакомить его с ними;

1.11. обеспечивать повышение квалификации или переподготовку работников;

1.12. создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь;

1.13. обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

1.14. представлять статистические данные о труде в объеме и порядке, определяемых законодательством Республики Беларусь;

1.15. оформлять изменения условий и прекращение трудового договора (контракта) с работником приказом (распоряжением), постановлением;

1.16. отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь;

1.17. создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

1.18. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудовых договоров (контрактов).

2. Наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом и иными законодательными актами Республики Беларусь.

5. Рабочее время и его использование

1. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои должностные и (или) функциональные обязанности.

К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

2. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь и коллективным договором.

3. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1. Табеля учёта рабочего времени и графики работы составляются ежемесячно начальниками участков (лицами замещающими их в отсутствии) и мастерами участков и предоставляются в бухгалтерию по заработной плате не позднее 5 числа месяца следующего за отчётным.

4. Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие, выходные дни.

Время начала рабочего дня – 8.00; Время перерыва для отдыха и питания с 13.00 до 14.00; Время окончания рабочего дня – 17.00

5. Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя, и определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

5. Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6. Организации вправе в установленном порядке вводить суммированный

учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, сменную работу и иные режимы рабочего времени, отличающиеся от установленных в отрасли, на основании правил внутреннего трудового распорядка.

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112–114 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов.

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать норму часов за этот период, рассчитанную в соответствии со статьями 112–117 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112–114 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

7. Работник обязан в порядке, установленном у нанимателя, отметить в журнале регистрации прихода и ухода с работы:

приход на работу;

уход с работы;

отлучку с работы в течение рабочего дня (смены).

8. Наниматель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

9. В рабочее время запрещается отвлекать работников от непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

10. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюзов.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

6. Поощрения за успехи в работе

1. Виды и порядок применения поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Поощрения могут объявляться приказом (распоряжением), постановлением

нанимателя и доводятся до сведения работников.

Объявленные приказом (распоряжением), постановлением поощрения заносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника.

2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

1. За совершение дисциплинарного проступка Наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев;
- 4) увольнение.

Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

- неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

- прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

- отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;

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

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

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

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

- участие работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

- нарушения требований охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников;
- причинение работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;
- неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;
- незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;
- неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;
- нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;
- нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;
- неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо неприятия мер по установлению указанных в них нарушений;
- нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.

Исключается необходимость предварительного уведомления Нанимателем профсоюзного комитета при расторжении трудового договора (контракта):

- с работником, отсутствующим на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;
- с работником принуждавших работников к участию в забастовке, создававших другим работникам препятствия для выполнения трудовых обязанностей, призывавших работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;
- с работником, участвовавшим в незаконной забастовке, а также при иных

формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.

2. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

Равным образом считаются прогульщиками работники, отсутствовавшие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним могут применяться меры ответственности, установленные за прогул.

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше двадцати четырех календарных дней.

3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано письменное объяснение.

Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Отказ работника от дачи объяснений оформляется актом с указанием присутствовавших свидетелей.

4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или (и) пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

6. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляются работнику под роспись в пятидневный срок.

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

7. 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.

Дисциплинарное взыскание может быть снято нанимателем досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

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

Начальник ЮиКС

И.В.Петрунин

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации деятельности добровольной дружины государственного
предприятия «Хойникский коммунальник» по охране общественного
порядка г.Хойники

Настоящее положение определяет организацию деятельности добровольных дружин по охране общественного порядка, созданных на Государственном предприятии «Хойникский коммунальник», и материальное стимулирование командиров и членов добровольных дружин из числа работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник».

Порядок и условия организации деятельности добровольных дружин по
охране общественного порядка, созданных на Государственном
предприятии «Хойникский коммунальник» и материального
стимулирования командировки членов добровольных дружин

1. Командиры и члены добровольных дружин по охране общественного порядка избираются на собрании коллектива с последующим изданием приказа по предприятию.

2. Дежурство членов добровольных дружин осуществляется совместно с представителем РОВД в соответствии с предоставленным графиком и регулируется и контролируется командирами дружин.

3. При условии соблюдения всех требований по участию в работе добровольных дружин по охране общественного порядка в г.Хойники и отсутствия замечаний со стороны РОВД командирам и членам добровольных дружин гарантируются следующие меры стимулирования:

- предоставление отгула в течение недели со дня дежурства (отгулы к отпуску не суммируются);
- предоставление дополнительно 1 календарного дня к трудовому отпуску;
- предоставление трудового отпуска в удобное для работника время;
- выплата единовременной денежной премии в размере 3-х базовых величин, при 5-ти дежурствах в течение года, при уходе в трудовой отпуск;
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Положение вводится с момента его подписания и действует до его обоснованной отмены.

Заместитель директора

Е.А.Волконович

ПОЛОЖЕНИЕ

о дополнительном страховании жизни работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с коллективным договором, тарифным соглашением по отрасли и действующим законодательством о страховании.

2. Положение определяет порядок заключения договора страхования жизни работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» (далее Предприятия) за счет средств Предприятия, основания для включения работников Предприятия в список застрахованных лиц, порядок учета застрахованных лиц, составления списков работников, подлежащих страхованию (далее Списков) и перечисления страховых взносов.

3. Договор страхования жизни работников Предприятия заключается со страховой организацией, имеющей лицензию на право осуществления страховой деятельности по добровольному страхованию жизни, выданную в установленном порядке Министерством финансов Республики Беларусь (далее Страховщик).

4. Страхование жизни работников Предприятия производится с целью осуществления мер по социальной защите и повышению жизненного уровня работников Предприятия.

2. Основные условия договора страхования

2.1. Список работников, подлежащих страхованию.

1. Добровольное страхование жизни работников Предприятия проводится путем заключения договора страхования в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях с Предприятием, имеющих стаж работы на предприятии не менее 5 лет (и более) на 1 января календарного года, а также работающих пенсионеров.

2. При исчислении стажа работы работников Предприятия для включения в Список учитываются:

- период непрерывной работы на предприятии;
- период непрерывной работы в других отраслях Республики Беларусь и бывшего СССР, если работник принят на Предприятие в порядке перевода, учетом всех предыдущих переводов;
- период действия военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на Предприятии и не позднее трех месяцев после окончания службы был принят на работу на Предприятие;
- время трудовых и социальных отпусков, предоставляемых соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, а также периоды временной нетрудоспособности, выполнение государственных и общественных обязанностей, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. В Списки не включаются и страховые взносы не перечисляются за работников предприятия, принятых на время прохождения практики, внешних совместителей, временных работников.

4. При формировании Списков обязательной является следующая информация: фамилия, имя, отчество работника, подлежащего страхованию паспортные данные (номер паспорта, орган выдавший паспорт, дата выдачи паспорта, личный номер, место прописки с указанием почтового индекса пол; число, месяц и год рождения.

5. Работник исключается из Списка в случае:

- прекращения трудовых отношений с Предприятием до наступления страхового случая по причинам, предусмотренным законодательством;
- совершения хищения или попытки хищения имущества Предприятия личных вещей работников Предприятия;
- неоднократного нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.

6. С письменного согласия застрахованного лица Предприятие может назначить в договоре страхования Выгодоприобретателя - лицо, в пользу которого заключается договор страхования в отношении данного застрахованного лица.

7. Список работников, подлежащих страхованию на Предприятии составляется работниками отдела кадров в автоматизированном режиме соответствии с программным модулем, разработанным и предоставленным Страховщиком.

8. Ответственность за правильность исчисления стажа работы составления Списков для перечисления страховых взносов несет руководитель отдела кадров.

2.2. Срок страхования.

1. Договор добровольного страхования жизни работников в соответствии с действующим законодательством не может быть заключен на срок менее трех лет.

2. Право на получение страхового обеспечения наступает с момента наступления страхового случая.

2.3. Страховой взнос.

1. Размер ежемесячных страховых взносов, уплачиваемых в пользу работников определенных в п.1 раздела 2.1. настоящего Положения устанавливается в размере до одной базовой величины.

В соответствии с п. 1.2.2. Указа Президента Республики Беларусь от 12.05.2005 года № 219 страховые взносы по договору добровольного страхования жизни работников, уплачиваемые в пользу работников Предприятия в размере до одной базовой величины включаются в затраты по производству продукции, товаров (работ, услуг) при условии заключения договора страхования с государственной страховой организацией.

2. Размер индивидуального страхового взноса, уплачиваемого за работника, определяется в зависимости от его вклада в результаты деятельности Предприятия и может изменяться по решению директора Предприятия.

3. Страховые взносы не перечисляются за работников Предприятия, если они на момент перечисления или в течение предшествующего месяца (года):

- нанесли ущерб имиджу Предприятия или разгласили коммерческую тайну, чем нанесли экономический ущерб;
- совершили хищение или попытку хищения имущества Предприятия;
- привлекались к дисциплинарной ответственности за нарушение производственной или трудовой дисциплины;
- не выполняли возложенные на них обязанности, за что имели дисциплинарные взыскания;

- нарушили правила внутреннего трудового распорядка в рабочее или в нерабочее время на территории Предприятия.

4. При исключении работника из Списка до наступления страхового случая Предприятие в праве по решению директора:

- уменьшить размер страхового взноса в отношении данного работника до нулевого, не закрывая его именной лицевой счет, при условии, что к моменту исключения сумма (размер) перечисленного страхового взноса за данное лицо, составляет более 30 рублей или другая сумма;

- вернуть на свой расчетный счет уплаченные за данного работника страховые взносы в соответствии с условиями договора страхования, при условии, что к моменту исключения сумма (размер) перечисленного страхового взноса за данное лицо, составляет менее 30 рублей или другая сумма;

5. По распоряжению директора Страховщик возвращает уплаченные страховые взносы в размере, установленном договором страхования. Исключения работника из Списка происходит по одной из следующих причин:

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

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических веществ на рабочем месте и в рабочее время;

в) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя;

г) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

д) однократного, грубого нарушения правил охраны труда, повлекшие увечье или смерть других работников;

е) однократного, грубого нарушения трудовых обязанности руководителем и его заместителями, главным бухгалтером предприятия и его заместителем;

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

з) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

и) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий

6. Порядок выплаты страхового обеспечения.

6.1. При наступлении страхового случая Застрахованному выплачивать страховое обеспечение в сроки и размерах, установленных договором страхования и указанных в Списке, и бонус, исчисленный в соответствии п. 6.6. настоящего договора.

6.2. Выплата страхового обеспечения в случае установления застрахованному лицу группы инвалидности производится одновременно в следующих размерах:

- 60% от страховой суммы при установлении I группы инвалидности невыплаченный бонус;

- 50% от страховой суммы при установлении II группы инвалидности невыплаченный бонус;

- 30% от страховой суммы при установлении III группы инвалидности невыплаченный бонус.

6.3. Для получения страхового обеспечения в связи со смертью Застрахованного лица выгодоприобретатель предъявляет Страховщику паспорт и представляет следующие документы:

- а) заявление о выплате страхового обеспечения;
- б) нотариально удостоверенную копию свидетельства о смерти застрахованного лица, выданного органами ЗАГС;
- в) нотариально удостоверенную копию свидетельства о праве на наследство (если выгодоприобретателем является наследник застрахованного лица);
- г) подтверждение Страхователя о том, что данное лицо застраховано.

6.3.1. Для получения страхового обеспечения в связи с установлением Застрахованному лицу группы инвалидности Застрахованный предъявляет Страховщику свой паспорт и представляет следующие документы:

- а) подтверждение Страхователя о том, что данное лицо застраховано;
- б) заявление о выплате страхового обеспечения;
- в) заключение МРЭК об установлении группы инвалидности.

6.3.2. По истечению срока действия договора страхования, по которому ранее выплачивалось страховое обеспечение согласно п.6.2. выплачивается разница между суммой страхового обеспечения, установленной договором страхования по дожитию и суммой полученного страхового обеспечения по инвалидности, а также невыплаченный бонус, начисленный согласно п.6.6. настоящего Договора.

6.3.3. При наступлении смерти в результате страхового случая по договору, по которому ранее выплачивалось страховое обеспечение согласно п.6.2. выплачивается разница между суммой страхового обеспечения, установленной по договору на случай смерти и суммой полученного страхового обеспечения по инвалидности, а также не выплаченный бонус, начисленный согласно п.6.6. настоящего Договора.

6.4. Страховое обеспечение, в связи с дожитием застрахованного лица до окончания срока страхования, выплачивается по заявлению выгодоприобретателя о выплате страхового обеспечения в отношении конкретного застрахованного лица или заявлению страхователя в отношении всех или нескольких застрахованных по договору лиц.

6.5. Выплата страхового обеспечения производится Страховщиком Страхователю в течение 10 рабочих дней со дня получения всех необходимых для выплаты документов.

6.6. Страховщик ежемесячно начисляет бонус в течение срока страхования на уплаченные страховые взносы, исходя из показателя участия Страхователя в прибыли Страховщика, установленного на 2008 год в размере 70 процентов ставки рефинансирования Национального банка Республики Беларусь с учётом нормы доходности, предусмотренной страховыми тарифами.

По итогам финансового года ежегодно до 1 апреля года, следующего за отчетным, Страховщик сообщает Страхователю устанавливаемый показатель участия Страхователя в прибыли Страховщика.

6.7. Выплата страхового обеспечения производится по желанию Застрахованного либо Выгодоприобретателя наличными денежными средствами через кассу Страховщика либо почтовым переводом, либо в безналичном путем перечисления на счет, открытый в банках Республики Беларусь.

2.4. Порядок предоставления Списков.

1. Изменения в Список составляются ежемесячно работниками отдел; кадров на последнее число месяца в автоматизированном режиме утверждаются директором Предприятия или уполномоченными на это лицами.

2. Предприятие до 15 числа каждого месяца представляет Страховщику сведения о работниках, исключаемых из Списка с начала следующей календарного месяца, а также о работниках, в отношении которых; изменились личные данные, размер страхового взноса и страховой суммы.

3. Предприятие до 15 декабря каждого года представляет Страховщику сведения о работниках, включаемых в Список и подлежащих страхованию на начало следующего календарного года, а также о работниках, в отношении которых изменился размер страхового взноса и страховой суммы, личные данные.

4. Предприятие до 15 числа каждого месяца представляет Страховщику сведения о работниках, в отношении которых в течение следующего календарного месяца истекает срок страхования.

3. Ответственные лица за ведение договора страхования.

1. При заключении договора страхования на Предприятии приказом назначаются следующие ответственные лица:

а) руководитель (сотрудник) финансового отдела и бухгалтерии для осуществления расчетов, контроля за перечислением взносов и т.п.;

б) руководитель (сотрудник) отдела кадров, ответственный за достоверность и своевременность представления Списков, за своевременное сообщение Страховщику о произошедших в Списках изменениях;

в) руководитель (сотрудник) службы вычислительной техники для подготовки и передачи информации в электронном виде.

Заместитель директора

Е.А.Волконович

ПОЛОЖЕНИЕ
о дополнительном пенсионном страховании работников
Государственного предприятия «Хойникский коммунальник»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с коллективным договором, тарифным соглашением по отрасли и действующим законодательством о страховании.

2. Положение определяет порядок заключения договора страхования дополнительной пенсии работников Государственного предприятия «Хойникский коммунальник» (далее Предприятия) за счет средств Предприятия, основания для включения работников Предприятия в список застрахованных лиц, порядок учета застрахованных лиц, составления списков работников, подлежащих страхованию (далее Списков) и перечисления страховых взносов.

3. Договор страхования дополнительной пенсии работников Предприятия заключается со страховой организацией, имеющей лицензию на право осуществления страховой деятельности по добровольному страхованию дополнительной пенсии, выданную в установленном порядке Министерством финансов Республики Беларусь (далее Страховщик).

4. Страхование работников Предприятия производится с целью осуществления мер по социальной защите и повышению жизненного уровня работников Предприятия при достижении пенсионного возраста.

5. Под страхованием дополнительной пенсии подразумевается вид личного страхования, объектом которого является имущественный интерес граждан, предусматривающий выплату страхового обеспечения (дополнительной пенсии) в случае достижения Застрахованным лицом пенсионного возраста в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

2. Основные условия договора страхования.

2.1. Список работников, подлежащих страхованию.

1. Добровольное страхование дополнительной пенсии работников Предприятия проводится путем заключения договора страхования в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях с Предприятием, имеющих стаж работы на предприятии не менее 5 лет и более на 1 января календарного года.

2. При исчислении стажа работы работников Предприятия для включения в Список учитываются: включения в Список учитываются:

- период трудовой деятельности работника на Предприятии;

- период непрерывной работы в других отраслях Республики Беларусь и бывшего СССР, если работник принят на Предприятие в порядке перевода, с учетом всех предыдущих переводов;

- период действия военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на Предприятии и не позднее трех месяцев после окончания службы был принят на работу на Предприятие;

- время трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, а также периоды временной нетрудоспособности, выполнения государственных и общественных обязанностей, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. В Списки не включаются и страховые взносы не перечисляются за работников предприятия:

- принятых на время прохождения практики;
- внешних совместителей;
- временных работников.

4. При формировании Списков обязательной является следующая информация: фамилия, имя, отчество работника, подлежащего страхованию; паспортные данные (номер паспорта, орган выдавший паспорт, дата выдачи паспорта, личный номер, место прописки с указанием почтового индекса); пол; число, месяц и год рождения.

5. Работник исключается из Списка в случае:

- прекращения трудовых отношений с Предприятием до наступления страхового случая по причинам, предусмотренным законодательством;
- совершения хищения или попытки хищения имущества Предприятия, личных вещей работников Предприятия;
- нанесения ущерба имиджу Предприятия или разглашения коммерческой тайны, чем нанес экономический ущерб;
- неоднократного нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.

6. С письменного согласия застрахованного лица Предприятие может назначить в договоре страхования Выгодоприобретателя - лицо, в пользу которого заключается договор страхования в отношении данного застрахованного лица.

7. Список работников, подлежащих страхованию на Предприятии, составляется работниками отдела кадров в автоматизированном режиме в соответствии с программным модулем, разработанным и предоставленным Страховщиком.

8. Ответственность за правильность исчисления стажа работы и составления Списков для перечисления страховых взносов несет руководитель отдел кадров.

2.2. Срок страхования

1. Договор добровольного страхования дополнительной пенсии в соответствии с действующим законодательством не может быть заключен на срок менее трех лет.

2. Право на получение дополнительной пенсии наступает с момента наступления страхового случая, т.е. достижения работником Предприятия,

включенным в Список, пенсионного возраста в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

В отношении застрахованных лиц мужского пола в возрасте от 57 лет и старше и женского пола в возрасте 52 лет и старше договор страхования заключается не менее чем на 3 года.

В отношении застрахованных, имеющих право досрочного выхода на пенсию, договор страхования заключается на срок не менее 3-х лет.

2.3. Страховой взнос

1. Размер ежемесячных страховых взносов, уплачиваемых в пользу работников определенных в п.1 раздела 2.1. настоящего Положения устанавливается в размере до двух базовых величин.

В соответствии с п. 1.2.2. Указа Президента Республики Беларусь от 12.05.2005 года № 219 страховые взносы по договору добровольного страхования дополнительной пенсии, уплачиваемые в пользу работников Предприятия в размере до двух базовых величин включаются в затраты по производству продукции, товаров (работ, услуг) при условии заключения договора страхования с государственной страховой организацией.

2. Размер индивидуального страхового взноса, уплачиваемого за работника, определяется в зависимости от его вклада в результаты деятельности Предприятия и может изменяться по решению директора Предприятия.

3. Страховые взносы не перечисляются за работников Предприятия, если они на момент перечисления или в течение предшествующего месяца (года):

- нанесли ущерб имиджу Предприятия или разгласили коммерческую тайну, чем нанесли экономический ущерб;
- совершили хищение или попытку хищения имущества Предприятия;
- привлекались к дисциплинарной ответственности за нарушение производственной или трудовой дисциплины;
- не выполняли возложенные на них обязанности, за что имели дисциплинарные взыскания;
- нарушили правила внутреннего трудового распорядка в рабочее или в нерабочее время на территории Предприятия.

4. При исключении работника из Списка до наступления страхового случая Предприятие в праве по решению директора:

- уменьшить размер страхового взноса в отношении данного работника до нулевого, не закрывая его именной лицевой счет, при условии, что к моменту исключения сумма (размер) перечисленного страхового взноса за данное лицо, составляет более 30 рублей или другая сумма;
- вернуть на свой расчетный счет уплаченные за данного работника страховые взносы в соответствии с условиями договора страхования, при условии, что к моменту исключения сумма (размер) перечисленного страхового взноса за данное лицо, составляет менее 30 рублей или другая сумма.

5. По распоряжению директора Страховщик возвращает уплаченные страховые взносы в размере, установленном договором страхования, в случае исключения работника из Списка по одной из следующих причин:

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

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических веществ на рабочем месте и в рабочее время;

в) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя.

г) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

д) однократного, грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

е) однократного, грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем и его заместителями, главным бухгалтером предприятия и его заместителями;

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

з) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

и) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий

6. В случае смерти работника в период накопления пенсии Страховщик возвращает Предприятию уплаченные за данного работника страховые взносы в размере, установленном договором страхования. По распоряжению директора полученная сумма (часть) может быть выплачена семье умершего работника в качестве материальной помощи.

2.4. Порядок предоставления Списков.

1. Изменения в Список составляются ежемесячно работниками отдела кадров на последнее число месяца в автоматизированном режиме, утверждаются директором Предприятия или уполномоченными на это лицами.

2. Предприятие до 15 числа каждого месяца представляет Страховщику сведения о работниках, исключаемых, из Списка с начала следующего календарного месяца, а также о работниках, в отношении которых изменились личные данные, размер страхового взноса и страховой суммы.

3. Предприятие до 15 декабря каждого года представляет Страховщику сведения о работниках, включаемых в Список и подлежащих страхованию с начала следующего календарного месяца истекает срок страхования.

3. Ответственные лица за ведение договора страхования

1. При заключении договора страхования на Предприятии приказом назначаются следующие ответственные лица:

а) руководитель (сотрудник) финансового отдела и бухгалтерии для осуществления расчетов, контроля за перечислением взносов и т.п.;

б) руководитель (сотрудник) отдела кадров, ответственный за достоверность и своевременность представления Списков, за своевременное сообщение Страховщику о произошедших в Списках изменениях;

в) руководитель (сотрудник) службы вычислительной техники для подготовки и передачи информации в электронном виде.

Заместитель директора

Е.А.Волконович

ПОЛОЖЕНИЕ
о подведении итогов работы и поощрении общественных инспекторов
по охране труда в ГП «Хойникский коммунальник»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о подведении итогов работы и поощрении общественных инспекторов по охране труда вводится с целью повышения ответственности и материальной заинтересованности профсоюзного актива в решении вопросов создания безопасных условий и охраны труда в государственном предприятии «Хойникский коммунальник».

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями статей 13, 14, 15 и 38 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 года № 356-З «Об охране труда» и положением №180 от 25 августа 2010 года «Об общественном инспекторе по охране труда (с дополнениями и изменениями, внесенными постановлениями Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 20.04.2016 года №133 и от 30.01.2017 года №11), а также в соответствии требованиями системы ОН&S (менеджмент здоровья и безопасности при профессиональной деятельности), техническим требованиям СТБ ISO 45001-2020 (требования НПА в области охраны труда).

1. Порядок подведения итогов работы и поощрения

1.1. Основными критериями оценки работы общественных инспекторов по охране труда являются:

- количество отраженных в журнале ежедневного контроля, актах проверки и представлениях (установленной формы) нарушений правил охраны труда, снижение уровня вредных производственных факторов;

- отсутствие несчастных случаев на производстве, случаев остановки работ и оборудования представителями органов государственного и общественного контроля в подразделении, где работает общественный инспектор;

2.2. Подведение итогов работы общественных инспекторов проводится ежеквартально на заседании комиссии по охране труда ГП «Хойникский коммунальник» согласно представленным отчетам по установленной форме;

2.3. Выплата доплаты общественным инспекторам осуществляется на основании Положения о материальном стимулировании работников ГП «Хойникский коммунальник» за работу и соблюдение требований по охране труда в размере до 2 (двух) базовых величин за счет прибыли. Остающейся в распоряжении предприятия.

2.4. Бухгалтерия ГП «Хойникский коммунальник» выплачивает доплату по представленным комиссией по охране труда спискам, утвержденным главным инженером.

Ведущий инженер по безопасности движения

В.В.Турчин

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда и
трудовой дисциплины в Государственном предприятии
«Хойникский коммунальник»

1. Настоящее положение вводится с целью повышения ответственности и материальной заинтересованности каждого работника за соблюдение требований охраны труда и трудовой дисциплины.

Положение разработано в соответствии с требованиями Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 года № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», статей 14 и 15 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 года № 356-З «Об охране труда» и положением №180 от 25 августа 2010 года «Об общественном инспекторе по охране труда (с дополнениями и изменениями, внесенными постановлениями Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 20.04.2016 года №133 и от 30.01.2017 №11), а также в соответствии требованиями системы ОН&S (менеджмент здоровья и безопасности при профессиональной деятельности), техническим требованиям СТБ ISO 45001-2020 (требования НПА в области охраны труда).

2. При приеме на работу всем работникам инженером по охране труда выдаются бланки предупреждений согласно форме (Приложение 1), бланки предупреждений пронумеровываются и фиксируются в журнале учета предупреждений согласно форме (Приложение 2).

3. Во время исполнения трудовых обязанностей бланки предупреждений должны находиться у каждого работника при себе.

4. В случае утери бланка предупреждений работнику выдается дубликат. Факт утери, порчи, бланка предупреждений рассматривается комиссией по охране труда (инженером по охране труда).

5. При выполнении своих обязанностей, проведении периодического контроля и контрольных проверок по охране труда, должностные лица и общественные инспекторы, установив нарушения правил охраны труда и нарушения инструкций по охране труда со стороны работников, вносят запись нарушителю в бланк предупреждения, при этом корешок предупреждения в течении 5 дней передается в службу охраны труда. Одновременно делается запись в журнале учета предупреждений.

6. На основании контрольных талонов комиссия по охране труда (инженер по охране труда), проводит анализ нарушений и принимает решение по их устранению и недопущению в дальнейшем.

7. По факту нарушения работающим требований статьи 15 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», инструкций по охране труда и

трудовой дисциплины комиссия проводит разбирательство с последующим представлением документов и предложений директору управления для принятия соответствующих мер.

8. Комиссия по охране труда может ходатайствовать:

- о проведении внеплановой проверки знаний по охране труда у нарушителя (проведении внепланового инструктажа);
- о наложении дисциплинарного взыскания на нарушителя;
- о лишении нарушителя, получившего предупреждение премиальных выплат;
- о лишении премиальных выплат работников подразделения, одним из которых получено предупреждение;
- о поощрении работников и структурного подразделения, которое не нарушало требования по охране труда и трудовой дисциплины в течении месяца.

9. Поощрение работников за соблюдение требований по охране труда и трудовой дисциплины за отчётный период производится в соответствии с Положением о премировании работников предприятия и Положением о подведении итогов работы и премировании общественных инспекторов по охране труда.

10. Для поощрения работников и общественных инспекторов по итогам года проводится смотр работы по охране труда среди прорабских участков согласно Положению о смотре – конкурсе по охране труда.

Инженер по охране труда

В.В.Турчин

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве Государственного предприятия
«Хойникский коммунальник»

1. Общие положения

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

1.2. Положение предназначено для работников организаций, принимающих участие в реализации системы наставничества.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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

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

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цели и задачи:

- 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;

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

- адаптация молодого работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации;
- формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;
- повышение качества подготовки и квалификации молодых работников (специалистов), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

3. Механизм и реализация наставничества

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

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

на срок до 1 года – над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования и среднего специального образования;

на срок до 2 лет – над молодыми работниками, не имеющими профессионального образования.

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

Между наставником и молодым работником заключается соглашение о трудовом сотрудничестве.

3.4. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на руководителя кадрового подразделения, руководителей структурных подразделений.

3.5. Руководитель кадрового подразделения:

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

- рассматривает и утверждает план организации и проведения наставничества;

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

- совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями организации;

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

- вносит предложения о поощрении наставников;

- организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

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

3.7. Руководитель структурного подразделения:

- рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

- проводит инструктаж наставников и молодых работников;

- создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

- осуществляет систематический контроль над ходом обучения;

- совместно с другими лицами участвует в аттестации молодого работника.

3.8. В организации могут применяться формы наставничества:

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

- групповое наставничество, при котором наставник руководит группой или бригадой 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.

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

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

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

3.12. В крупных организациях может быть создан Совет наставников для осуществления совместно с руководством организации функций по координации работы наставников.

3.13. 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.

3.14. 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.

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

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

4. Деятельность наставника

4.1. Требования к подбору наставника.

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

- знает специфику деятельности организации и ее традиции;
- владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого работника;
- имеет продолжительный стаж работы по специальности в организации, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

4.2. 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 оговоренные сроки;
- требовать от молодого работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого работника, вносить предложения в профсоюзные органы, соответствующим руководителям о поощрении молодого работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения молодого работника других сотрудников;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого работника;
- ходатайствовать перед квалификационной (аттестационной) комиссией о присвоении молодому работнику более высокой квалификации, категории по должности.

4.4. Наставник обязан:

- разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;
- ознакомить молодого работника с целями и задачами деятельности организации, производственными и социально-бытовыми условиями подразделения, основами корпоративной культуры;
- ознакомить с требованиями по обучаемой специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

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

- способствовать рациональной организации труда молодого работника, эффективному использованию новой техники и оборудования, 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.

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 в организации.

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

5. Права и обязанности молодого работника

5.1. Молодой работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения и руководителю кадрового подразделения о смене наставника.

5.2. Молодой работник обязан:

- знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности структурного подразделения, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией;
- соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым работником, индивидуальный план наставничества.

6. Система морального и материального стимулирования наставников

6.1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается доплата в размере, определяемым руководителем организации по согласованию с профкомом.

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

Заместитель директора

Е.А.Волконович