

**Витебское коммунальное производственное унитарное
предприятие котельных и тепловых сетей «ВПКиТС»**

Администрация
Железнодорожного района г. Витебска
Регистрация коллективного договора

ПРОЙДЕНА

Занесено в журнал регистрации
коллективных договоров

№ 541 от 10.10.2025

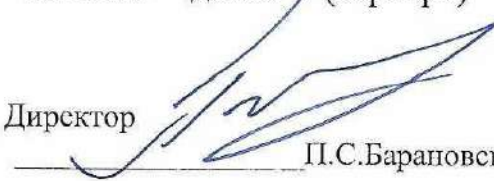
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 – 2028 годы**

С электронной версией коллективного договора на 2025 – 2028 годы и всеми изменениями к нему можно ознакомиться на сайте <http://vpkits.vitebsk.by/профком-2/> или на сетевом диске (сервере) Т-Коллективный договор на 2025-2028 годы

Председатель профкома


Ю.И.Скородилко

Директор


П.С.Барановский

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	7
Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность предприятия	9
Раздел 3. Трудовые отношения	10
Раздел 4. Оплата труда	13
Раздел 5. Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам – членам профсоюза	20
Раздел 6. Охрана труда	26
Раздел 7. Режим труда и отдыха	32
Раздел 8. Обеспечение правовых гарантий деятельности профкома и профсоюзного актива	36
Раздел 9. Кадровое обеспечение. Обеспечение занятости	39
Раздел 10. Социальная защита молодежи	41
Раздел 11. Социальная защита ветеранов войны и труда предприятия, пенсионеров, инвалидов	43
Раздел 12. Развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма	44
Раздел 13. Обеспечение выполнения договора	45

ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с работниками предприятия	47
2. Положение о премировании руководителей, специалистов и других служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия	56
3. Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год работникам предприятия	72
4. Положение о порядке выплаты надбавок за продолжительность непрерывной работы (общий стаж работы)	75
5. Положение о порядке повышения тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно	78
6. Положение о премировании работников предприятия за сбор, сортировку, хранение и сдачу вторичного сырья	81
7. Положение о премировании рабочих, руководителей, специалистов и служащих предприятия за экономию и рациональное использование топливно- энергетических и сырьевых ресурсов	82

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

8. Положение о единовременном премировании работников предприятия за выполнение особо важных и специальных производственных заданий.....	86
9. Положение о распределении бригадного заработка с учетом коэффициента трудового участия (КТУ)	89
10. Положение о премировании рабочих за производственные результаты	92
11. Положение о стимулировании инициативы работников предприятия по внедрению технически обоснованных норм труда и своевременному их пересмотру с целью снижения себестоимости продукции (работ, услуг)	109
12. Положение об оплате труда рабочих со сдельной оплатой труда.....	111
13. Положение об ответственности исполнителей за неисполнение решений и распоряжений, поставленных на контроль	113
14. Положение о премировании работников предприятия за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов для государственных (республиканских) нужд.....	114
15. Положение о бригаде (бригадирах и старших рабочих)	115
16. Положение о единовременном поощрении работников предприятия за счет средств предприятия и средств, не относимых на себестоимость	119
17. Положение о премировании рабочих участка по заготовке дров за производственные результаты	120
18. Положение об оплате труда за подготовку, повышение квалификации кадров и руководство практикой	123
19. Положение о выплате надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели.....	125
20. Положение о тарификации работников предприятия	128
21. Положение о порядке применения коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) работников Государственного предприятия «ВПК и ТС» по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.....	133
22. Положение об установлении надбавок за профессиональное мастерство рабочим.....	136
23. Положение об индексации доходов работников предприятия в связи с инфляцией, вызываемой ростом цен на потребительские товары и тарифов на услуги на территории Республики Беларусь	138
24. Положение о стимулировании работников предприятия за создание и внедрение новой техники и передовых технологий	141

Председатель профкома

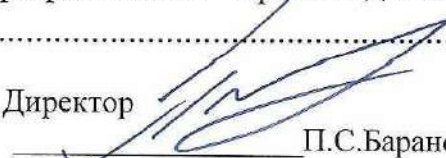
Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

25. Положение о материальном стимулировании и моральном поощрении работников за выполнение планов модернизации производства на период реализации инвестиционных и инновационных проектов.....	143
26. Положение о единовременной выплате на оздоровление при предоставлении трудового отпуска.....	145
27. Положение об оплате труда работников проектного отдела.....	146
28. Положение о тарификации работ.....	150
29. Положение о порядке и условиях присвоения (повышения или снижения) классов водителям автомобилей.....	152
30. Положение об оплате труда инженера по наладке и испытаниям производственно-технического отдела.....	154
31. Положение о порядке установления, введения и пересмотра действующих норм времени и выработки на Государственном предприятии «ВПК и ТС»	157
32. Положение о порядке повышения тарифной ставки первого разряда на Государственном предприятии «ВПК и ТС».....	170
33. Положение по совершенствованию состава заработной платы работников Государственного предприятия «ВПК и ТС» путем увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам).....	172
34. Положение о премировании машинистов рубительной машины участка по заготовке дров за производственные результаты.....	175
35. Положение об оказании материальной помощи работникам предприятия за добросовестный и безупречный труд в честь юбилейных дат и в связи с наступлением права на получение трудовой пенсии по возрасту.....	178
36. Положение о поощрении работников предприятия за многолетний и добросовестный труд ценным подарком (подарками) при наступлении права на получение трудовой пенсии по возрасту (при увольнении работника с предприятия).....	179
37. Положение о единовременном поощрении работников предприятия за добросовестный, безупречный и многолетний труд в честь юбилейных дат предприятия.....	181
38. Положение о материальной помощи работникам предприятия за добросовестный, безупречный труд в честь их юбилейных дат непрерывного рабочего стажа на предприятии.....	182
39. Положение о наставничестве.....	183
40. Положение о стимулировании работников предприятия за соблюдение требований по охране труда и профилактике производственного травматизма.....	191

Председатель профкома
 Ю.И.Скородилко

Директор
 П.С.Барановский

41. Положение о проведении ежегодного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда среди структурных подразделений предприятия и участия в ежегодных районных, городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы по охране труда.....	196
42. Положение о порядке обеспечения работников Государственного предприятия «ВПКИТС» средствами индивидуальной защиты.....	200
43. Положение о бесплатном обеспечении работников Государственного предприятия «ВПКИТС» молоком или равноценными пищевыми продуктами.....	212
44. Положение о нормах и порядке обеспечения работников Государственного предприятия «ВПКИТС» смывающими и обезвреживающими средствами....	214
45. Положение о порядке частичного возмещения стоимости путевок	216
46. Положение о компенсации банно-оздоровительных услуг работникам предприятия – членам профсоюза	218
47. Положение о порядке предоставления займа работникам Государственного предприятия «ВПКИТС»	223
48. Положение о добровольном страховании медицинских расходов работникам предприятия	227
49. Положение о материальном и моральном стимулировании членов добровольной дружины предприятия.....	230
50. Положение по проведению проверок по использованию рабочего времени, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка на предприятии	231
51. Положение об организации дежурств на предприятии и их компенсации .	234
52. Положение о круглогодичной Спартакиаде предприятия	238
53. Положение о предоставлении работникам предприятия социального отпуска с сохранением среднего заработка	241
54. Положение о фонде помощи Профсоюза.....	244

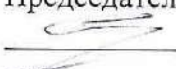
ПРИЛОЖЕНИЯ

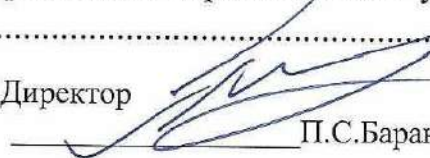
Приложение № 1. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками предприятия, с которыми наниматель имеет право заключать письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности материальных ценностей	249
Приложение № 2. Перечень работ, при выполнении которых вводится коллективная материальная ответственность.....	250

Председатель профкома
 Ю.И.Скородилко

Директор
 П.С.Барановский

Приложение № 3. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям Государственного предприятия «ВПКИТС», на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списка N 1 и списка N 2 и влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников.....	251
Приложение № 4. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям Государственного предприятия «ВПКИТС», на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.....	252
Приложение №5. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих Государственного предприятия «ВПКИТС», на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.....	257
Приложение № 6. Нормы средств индивидуальной защиты для работников Государственного предприятия «ВПКИТС».....	261
Приложение № 7. Перечень профессий и должностей, дающих право работникам предприятия на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов при работе с вредными веществами.....	284
Приложение №8. Перечень профессий и должностей работников Государственного предприятия «ВПКИТС», которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами	287
Приложение № 9. Перечень профессий и должностей работников Государственного предприятия «ВПКИТС», которые должны обеспечиваться стиральным порошком для ухода за СИЗ	291
Приложение № 10. Перечень профессий и должностей работников Государственного предприятия «ВПКИТС», которым по условиям работы разрешено оставлять у себя (за пределами предприятия) средства индивидуальной защиты после окончания работы.....	294
Приложение № 11. Перечень работ, связанных с опасностью травмирования глаз, для проведения которых требуется применение защитных очков.....	295
Приложение № 12. Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.....	296
Приложение № 13. План мероприятий по охране труда на 2025 год	298
Приложение №14. Тарифная сетка Государственного предприятия «ВПКИТС»..	304
Приложение №15. Тарифная сетка рабочих ремонтно-строительного участка Государственного предприятия «ВПКИТС».....	306

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Витебского коммунального производственного унитарного предприятия котельных и тепловых сетей «ВПКиТС», являющимися членами Первичной профсоюзной организации Витебского коммунального производственного унитарного предприятия котельных и тепловых сетей «ВПКиТС» (Государственного предприятия «ВПКиТС») Белорусского профессионального союза работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы обслуживания (далее – Профсоюз), от имени которых выступает председатель профсоюзного комитета (далее – Профком) Скородилко Юрий Игоревич, и Витебским коммунальным производственным унитарным предприятием котельных и тепловых сетей «ВПКиТС» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Барановского Петра Станиславовича, директора.

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

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения предприятия и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

1.4. Наниматель признает Профком (далее – Стороны) единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

1.5. При разработке настоящего Договора Стороны учитывали нормы и положения местного Соглашения между главным управлением жилищно-коммунального хозяйства Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы обслуживания (далее – Соглашение).

На предприятии применяются положения и гарантии Соглашения в той части, в которой они согласованы Сторонами и прямо закреплены в Договоре. Иные положения Соглашения действуют только при их последующем включении в Договор.

Стороны будут стремиться к последовательному включению в Договор всех норм и положений Соглашения. При этом нормы и гарантии, закрепленные в Соглашении и Договоре, не могут быть изменены в сторону снижения уровня социальной, правовой и экономической защищенности работников.

1.6. Договор вступает в силу с «01» октября 2025 года и действует до «30» сентября 2028 года, но не более шести месяцев после окончания срока его действия. С согласия Сторон действие Договора продлевается на срок не более

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

1.8. Договор заключается от имени работников – членов Профсоюза.

Договор распространяется на Нанимателя, директора Нанимателя в части вопросов, не урегулированных его контрактом, и работников – членов Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания.

На работников, вступивших в Профсоюз после подписания Договора, его нормы и положения распространяются в полном объеме со дня вступления в Профсоюз.

1.9. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников предприятия.

1.10. Положения Договора, устанавливающие дополнительные гарантии работникам (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности за ущерб, причиненный Нанимателю и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных Договором, применяются только в отношении работников – членов Профсоюза.

Указанные положения Договора в данном пункте распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался, со дня вступления их в Профсоюз.

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

1.11. Положения и гарантии, включенные в настоящий Договор, не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

1.12. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.13. Стороны обязуются:

1.13.1. При заключении, изменении Договора и его дополнении руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие Сторон;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

добровольность принятия обязательств;
 учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
 обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
 взаимное информирование Сторон об изменении ситуации.

1.13.2. Создать комиссию по ведению коллективных переговоров для подготовки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением.

1.13.3. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

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

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

1.14. Наниматель:

1.14.1. Направляет в Витебскую областную организацию Белорусского профессионального союза работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы обслуживания (далее – Областная организация профсоюза) проект Договора для проведения экспертизы, а также вносимые в Договор изменения и дополнения.

1.14.2. Обеспечивает регистрацию подписанного Договора, а также вносимых в него изменений и дополнений в администрации Железнодорожного района города Витебска в течение месяца с момента его (их) принятия или подписания.

1.14.3. Ознакомливает вновь принятых работников с Договором под подпись в день принятия на работу.

1.15. На период процедуры экономической несостоятельности (банкротства) предприятия действие Договора сохраняется.

Раздел 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Производственно-экономическая деятельность предприятия формируется на основе доходной части предприятия. Наниматель, трудовой коллектив обеспечивает в 2025, 2026, 2027, 2028 годах получение прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет.

2.2. Наниматель:

принимает меры по обеспечению выполнения нормативных правовых актов, затрагивающих интересы предприятия;

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

осуществляет необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных показателей социально-экономического развития предприятия;

совершенствует структуру управления, организацию производства, обеспечивает рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли;

осуществляет необходимые меры по обеспечению на предприятии экономного расходования топливных, энергетических, материальных и других видов ресурсов;

информирует работников, Профком о ходе выполнения производственной программы, финансовом положении предприятия, использовании прибыли, о долгосрочных и текущих планах.

2.3. Наниматель и Профком организуют проведение учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, обеспечивая сочетание профессионального, экономического и правового обучения.

2.4. Профком:

содействует мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию задач по обеспечению устойчивой работы предприятия и мер по повышению эффективности и развитию производства;

контролирует выполнение Договора;

осуществляет общественный контроль за обеспечением законных трудовых прав и социально-экономических интересов работников-членов профсоюза;

осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

принимает участие в областных смотрах-конкурсах;

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

2.5. Работники предприятия:

выполняют производственные задания по выпуску продукции с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

строго соблюдают производственную, трудовую дисциплину, бережно относятся к имуществу предприятия;

выполняют правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;

несут ограниченную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю, в размере нанесенного ущерба, но не свыше их месячной тарифной ставки (тарифного оклада), рассчитанного по ТС, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс). При этом нормы статьи 402 Трудового кодекса применяются в случаях, установленных законодательством.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны установили, что:

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

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

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

Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием председателя (представителя) Профсоюза.

3.3. Контракты с работниками Наниматель заключает согласно Положению о порядке и условиях заключения контрактов с работниками предприятия.

3.4. В контрактах, при приеме на работу или с работниками, трудовой договор с которыми заключен на неопределенный срок, Наниматель обязан предусматривать дополнительные меры стимулирования труда: повышение тарифной ставки (тарифного оклада) до 50% включительно, но не менее 35,0%.

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

3.6. В случае досрочного расторжения контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Договора, контракта, работнику выплачивается компенсация за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработков.

3.7. 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 (военную службу) в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы;

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

избрания на выборную должность;

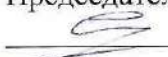
по заявлению одинокой матери (одинокоего отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

в случае занятости работника менее 50 процентов от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;

поступления на военную службу по контракту;

по желанию работника в случае перевода его на более оплачиваемую работу, если доход на члена его семьи ниже бюджета прожиточного минимума.

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

3.8. Каждая из Сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

3.11. 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 на предприятии;

с беременными женщинами;

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

3.12. Прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя в продолжении трудовых отношений производится с предварительного согласия Профкома, с работником:

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

получившим на данном предприятии травму, приведшую к снижению трудоспособности;

одиноким родителем, опекуном, попечителем, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

3.13. Наниматель вправе по окончании срока действия контракта заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, добросовестно проработавшего у Нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

работнику достигнутый размер оплаты труда, кроме работников, к которым законодательством установлена обязательная контрактная форма найма на работу.

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

3.15. Наниматель может предусматривать при заключении с работником контракта (трудового договора) возможность дистанционной работы.

3.16. Наниматель согласовывает с Профкомом перечень должностей и работ о полной индивидуальной материальной ответственности в соответствии с Приложением №1 и перечень работ, при выполнении которых вводится коллективная ответственность в соответствии с Приложением №2.

3.17. Профком обязуется защищать трудовые права и интересы работников-членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

3.18. Работникам запрещается:

Принимать участие в несанкционированных акциях протеста и иных деструктивных проявлениях политизированного толка;

Принуждать работников к участию в забастовке, создавать другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призывать работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

Участвовать в незаконной забастовке, а также в иных формах отказа от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.

Нарушение указанных требований является основанием расторжения трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

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

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении и перевыполнении производственных планов, в росте производительности труда, улучшении качества работ на предприятии применяется сдельно-премиальная, повременно-премиальная системы оплаты труда.

4.1. Наниматель по согласованию с Профкомом утверждает следующие положения по вопросам оплаты труда:

о порядке и условиях заключения контрактов с работниками предприятия;

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

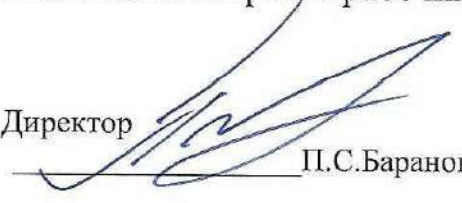
П.С.Барановский

- о премировании руководителей, специалистов и других служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- о порядке и условиях выплаты вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год работникам предприятия;
- о порядке выплаты надбавок за продолжительность непрерывной работы (общий стаж работы);
- о порядке повышения тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно;
- о премировании работников предприятия за сбор, сортировку, хранение и сдачу вторичного сырья;
- о премировании рабочих, руководителей, специалистов и служащих предприятия за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и сырьевых ресурсов;
- о единовременном премировании работников предприятия за выполнение особо важных и специальных производственных заданий;
- о распределении бригадного заработка с учетом коэффициента трудового участия (КТУ);
- о премировании рабочих за производственные результаты;
- о стимулировании инициативы работников предприятия по внедрению технически обоснованных норм труда и своевременному их пересмотру с целью снижения себестоимости продукции (работ, услуг);
- об оплате труда рабочих со сдельной оплатой труда;
- об ответственности исполнителей за неисполнение решений и распоряжений, поставленных на контроль;
- о премировании работников предприятия за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов для государственных (республиканских) нужд;
- о бригаде (бригадирах и старших рабочих);
- о единовременном поощрении работников предприятия за счет средств предприятия и средств, не относимых на себестоимость;
- о премировании рабочих участка по заготовке дров за производственные результаты;
- об оплате труда за подготовку, повышение квалификации кадров и руководство практикой;
- о выплате надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели;
- о тарификации работников предприятия;
- о порядке применения коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) работников Государственного предприятия «ВПКиТС» по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям;
- об установлении надбавок за профессиональное мастерство рабочим;

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

об индексации доходов работников предприятия в связи с инфляцией, вызываемой ростом цен на потребительские товары и тарифов на услуги на территории Республики Беларусь;

о стимулировании работников предприятия за создание и внедрение новой техники и передовых технологий;

о материальном стимулировании и моральном поощрении работников за выполнение планов модернизации производства на период реализации инвестиционных и инновационных проектов;

о единовременной выплате на оздоровление при предоставлении трудового отпуска;

об оплате труда работников проектного отдела;

о тарификации работ;

о порядке и условиях присвоения (повышения или снижения) классов водителям автомобилей;

об оплате труда инженера по наладке и испытаниям бюро главного энергетика;

о порядке установления, введения и пересмотра действующих норм времени и выработки на Государственном предприятии «ВПКИТС»;

о порядке повышения тарифной ставки первого разряда на Государственном предприятии «ВПКИТС»;

по совершенствованию состава заработной платы работников Государственного предприятия «ВПКИТС» путем увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам);

о премировании машинистов рубительной машины участка по заготовке дров за производственные результаты;

об оказании материальной помощи работникам предприятия за добросовестный и безупречный труд в честь юбилейных дат и в связи с наступлением права на получение трудовой пенсии по возрасту;

о поощрении работников предприятия за многолетний и добросовестный труд ценным подарком (подарками) при наступлении права на получение трудовой пенсии по возрасту (при увольнении работника с предприятия);

о единовременном поощрении работников предприятия за добросовестный, безупречный и многолетний труд в честь юбилейных дат предприятия;

о материальной помощи работникам предприятия за добросовестный, безупречный труд в честь их юбилейных дат непрерывного рабочего стажа на предприятии;

о наставничестве;

о стимулировании работников предприятия за соблюдение требований по охране труда и профилактике производственного травматизма;

о проведении ежегодного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда среди структурных подразделений предприятия и участии в ежегодных районных, городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы по охране труда;

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

о предоставлении работникам предприятия социального отпуска с сохранением среднего заработка.

4.2. Наниматель обязан:

4.2.1. Устанавливать тарифные ставки (оклады) работников на основании тарифной сетки (далее ТС), утвержденной на предприятии (Приложение № 14).

Распределение работников по тарифным разрядам осуществляется согласно утвержденной ТС.

Тарифные ставки (тарифные оклады), рассчитанные по ТС, определяются путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии (должности) и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям, в соответствии с Положением о порядке применения коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) работников Государственного предприятия «ВПКИТС» по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.

Окончательный размер тарифных ставок (должностных окладов) формируется путем умножения тарифной ставки (тарифного оклада), рассчитанной по ТС, на сумму увеличений в соответствии с Положением о порядке повышения тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300% включительно, статьей 261² Трудового кодекса и по иным нормативно-правовым актам (по каждому основанию отдельно).

Сдельные расценки определяются путем умножения часовой тарифной ставки, рассчитанной по ТС, соответствующей разрядам выполняемых работ, на установленную норму времени в часах.

При определении сдельных расценок на работы, выполняемые ремонтно-строительным участком применяется тарифная сетка согласно приложению 15.

Тарифная ставка 1-го разряда, установленная на предприятии, повышается в соответствии с Положением о порядке повышения тарифной ставки первого разряда на Государственном предприятии «ВПКИТС».

4.2.2. В зависимости от условий труда устанавливать работникам доплаты:

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 0,10% - 0,14% тарифной ставки первого разряда, установленной на предприятии по соответствующей специальности, за каждый час работы во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест (Постановление Министерства труда и социальной защиты от 22.02.2008 №35 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда»).

за работу в ночное время или ночную смену при сменном режиме работы в размере 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) работника за каждый час работы в ночное время или в ночную смену. При этом

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время (статья 70 Трудового кодекса).

4.2.3. Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с пятого разряда), тарифицируемым по разрядам, устанавливать тарифные ставки исходя из тарифного коэффициента 2,48. Решение об установлении вышеуказанного тарифного коэффициента принимается Нанимателем по представлению руководителя структурного подразделения.

4.2.4. Применять коэффициенты повышения тарифных ставок по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям в соответствии с Положением о порядке применения коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) работников Государственного предприятия «ВПКИТС» по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.

4.2.5. Стремиться к соответствию средней заработной платы по предприятию со средней заработной платой по республике, не допуская ее снижения по предприятию.

4.2.6. В целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности в выполнении производственных заданий устанавливать надбавки за высокое профессиональное мастерство рабочим в соответствии с Положением об установлении надбавок за профессиональное мастерство рабочим.

4.2.7. Устанавливать доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника (вакантной должности) в размере до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ в пределах фонда заработной платы. Конкретный размер доплат каждому работнику устанавливается приказом по предприятию в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.2.8. Начисление премий производить на все виды доплат (за совмещение профессий, обязанностей временно отсутствующего работника, расширенную зону обслуживания, дополнительный объем работ, за работу в ночное время, за специфику труда для водителей, за руководство бригадой, за работу во вредных и тяжелых условиях труда) и надбавок (за профессиональное мастерство, за классность, за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных и срочных работ на срок их выполнения и другие показатели).

4.2.9. С учетом финансового состояния организации устанавливать работникам повышения их тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 процентов включительно в соответствии с Положением о порядке повышения тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300% включительно.

4.2.10. Устанавливать надбавки руководителям, специалистам и другим служащим предприятия за высокие достижения в труде, сложность и

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной) работы на срок ее проведения и другие показатели до 150 % включительно в соответствии с Положением о выплате надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели.

4.2.11. Устанавливать надбавки за квалификационные классы водителям первого класса, работающим на грузовых и легковых автомобилях, автобусах, в размере 25%, второго класса – 10% тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.2.12. Производить оплату простоя по независящим от работника причинам в размере $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада) (статья 71 Трудового кодекса).

4.2.13. Выплачивать вознаграждение работникам предприятия по итогам работы за год с учетом продолжительности работы за фактически отработанное время согласно Положению о порядке и условиях выплаты вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год работникам предприятия.

4.2.14. Выплату заработной платы производить в следующем порядке:
первую часть заработной платы – 25 числа месяца, следующего за отчетным;

вторую часть заработной платы – в последнее число месяца, следующего за отчетным (январь, март, май, июль, август, октябрь, декабрь – 31 числа; февраль – 28 числа, в високосный год – 29 февраля; апрель, июнь, сентябрь, ноябрь – 30 числа).

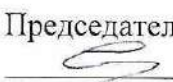
При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплату заработной платы производить накануне их, то есть не позднее последнего рабочего дня перед этими днями. В отдельных случаях, по заявлению работника, с согласия нанимателя, возможна выплата третьей части заработной платы.

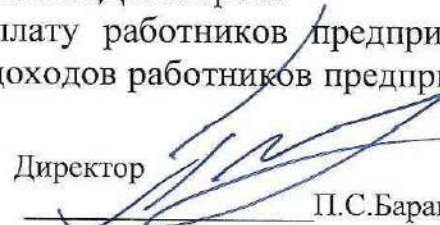
4.2.15. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

4.2.16. В случае задержки заработной платы на один календарный месяц и более, по сравнению со сроками, установленными в Договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм заработной платы в соответствии с законодательством.

4.2.17. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных Договором.

4.2.18. Индексировать заработную плату работников предприятия в соответствии с Положением об индексации доходов работников предприятия в

Председатель профкома
 Ю.И.Скородилко

Директор
 П.С.Барановский

связи с инфляцией, вызываемой ростом цен на потребительские товары и тарифов на услуги на территории Республики Беларусь.

4.2.19. Работникам, у которых начисленная заработная плата по тарифным ставкам и окладам с учетом дополнительных выплат стимулирующего характера при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда окажется ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, производить ежемесячно доплату до соответствующего уровня с отнесением ее на себестоимость продукции (работ, услуг).

4.2.20. С целью повышения качества действующих норм и снижения трудоемкости работ по их установлению формировать на предприятии банк норм и нормативов, используя при этом в качестве основы межотраслевые, отраслевые и местные нормативы для нормирования труда. Систематически обновлять и совершенствовать местную нормативную базу.

Ежегодно разрабатывать график пересмотра норм труда.

Совершенствовать организационно-технические условия производства, устанавливать новые, производить замену и пересмотр действующих норм труда рабочих основного, вспомогательного и подсобного производства в соответствии с действующим законодательством.

Устанавливать временные нормы на период освоения новой продукции, техники, технологии, организации производства и труда при отсутствии норм и нормативных материалов для нормирования труда (срок освоения – 6 месяцев).

Устанавливать разовые нормы на отдельные работы, носящие единичный характер.

4.2.21. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

4.2.22. Способствовать увеличению доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) в среднемесячной заработной плате, в том числе за счет совершенствования ее состава.

4.2.23. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, доплату за время, отработанное сверх установленной нормы, производить исходя их ставки (оклада), установленной для данного работника на последнее число квартала, за который производится расчет.

4.2.24. Устанавливать специалистам повышения их тарифных окладов в зависимости от наличия присвоенной квалификационной категории: первой категории – в размере 23%; второй категории – в размере 15%.

Специалистам производной должности «ведущий» повышение за присвоенную категорию не устанавливается.

4.2.25. Предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам организации труда, заработной платы работников, охраны труда и другим социально-экономическим вопросам деятельности предприятия.

4.3. Предприятие вправе дифференцировать тарифную ставку первого разряда по специальностям в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы.

Председатель профкома
 Ю.И.Скородилко

Директор
 П.С.Барановский

4.4. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя, производятся в день увольнения за исключением оспариваемых сумм. Работникам со сдельной оплатой труда в день увольнения выплачивается тарифная ставка за отработанное время, а окончательный расчет производится до 25 числа месяца, следующего за расчетным.

4.5. 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 – в размере сдельных расценок;
работникам с повременной оплатой труда – в размере часовых тарифных ставок (окладов).

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

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

4.6. Вопросы, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников-членов Профсоюза, оплату труда, установление стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, премирования в предприятии решаются с участием (по согласованию) Профкома в порядке, установленном законодательством.

4.7. Профком обязуется:

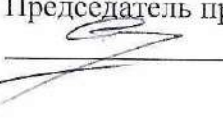
4.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением Нанимателем требований законодательства, соглашений и настоящего Договора, касающихся оплаты труда.

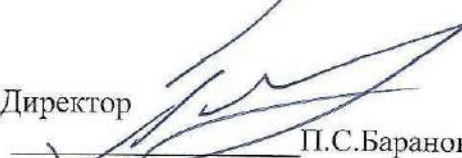
4.7.2. Вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

Раздел 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ-ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

5.1. Стороны установили, что Наниматель при наличии средств:

Единовременная выплата на оздоровление производится один раз в календарном году по личному заявлению работника при предоставлении ежегодного трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), в размере одной базовой величины, независимо от количества отпусков и периода, за который они предоставляются

Председатель профкома
 Ю.И.Скородилко

Директор
 П.С.Барановский

5.1.1. Осуществляет единовременную выплату на оздоровление один раз в календарном году по личному заявлению работника при предоставлении ежегодного трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), в размере одной базовой величины, установленной постановлением Совета Министров Республики Беларусь и действующей на дату выплаты (далее – базовая величина), в соответствии с Положением о единовременной выплате на оздоровление при предоставлении трудового отпуска.

5.1.2. Оказывает материальную помощь к юбилейным датам и по достижению пенсионного возраста работников в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам предприятия за добросовестный и безупречный труд в честь юбилейных дат и в связи с наступлением права на получение трудовой пенсии по возрасту.

5.1.3. Осуществляет единовременную выплату в честь профессионального праздника «День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства» и праздничными днями: «День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь», «День женщин» и другими общереспубликанскими праздничными днями, государственными праздниками, по решению Нанимателя при согласовании с Профкомом, а также за награждение государственными наградами, нагрудными знаками, почетными грамотами, благодарностями, занесением на районную (городскую, областную, республиканскую) доску Почета и в иных случаях в размерах, определенных Нанимателем по согласованию с Профкомом.

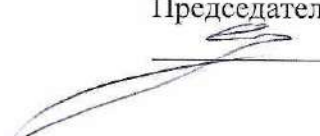
Выплаты не производятся работникам, нарушившим трудовую дисциплину (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, прогул без уважительных причин) и имеющим стаж работы менее одного года в системе жилищно-коммунального хозяйства на дату выплаты.

5.1.4. Выплачивает материальную помощь в иных случаях и размерах определенных Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Источником средств, направляемых на оказание материальной помощи, являются средства предприятия (прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия).

5.1.5. Поощряет работников предприятия за добросовестный, безупречный труд в честь юбилейных дат предприятия в соответствии с Положением о единовременном поощрении работников предприятия за добросовестный, безупречный труд в честь юбилейных дат предприятия.

5.1.6. Поощряет работника предприятия за многолетний и добросовестный труд единовременной выплатой при наступлении права на получение трудовой пенсии по возрасту и при увольнении работника с предприятия в соответствии с Положением о поощрении работников предприятия за многолетний и добросовестный труд единовременной выплатой при наступлении права на получение трудовой пенсии по возрасту (при увольнении работника с предприятия).

Председатель профкома
 Ю.И.Скородилко

Директор
 П.С.Барановский

5.1.7. Предоставляет женщинам право ухода в отпуск по беременности и родам на два месяца раньше установленного законом срока с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на облегченный труд и невозможностью нанимателя предоставить такую работу.

5.1.8. Оказывает материальную помощь работникам, прерывающим трудовой договор (контракт) по болезни при установлении группы инвалидности, в размере 4 базовых величин.

5.1.9. Предоставляет автотранспорт для выезда на рыбалку, на спортивные соревнования, туристические слеты, в случаях организованного отдыха работников предприятия.

5.1.10. Приобретает (оплачивает) новогодние подарки работникам, имеющим на иждивении детей в возрасте не старше 16-летнего возраста (включительно), в том числе детям бывших работников, погибших или ставших инвалидами в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя, уволенных в связи с инвалидностью (инвалидность которых наступила по причинам, не связанным с состоянием алкогольного, наркотического или токсического опьянения), профзаболеванием, инвалидов - участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий.

5.1.11. В целях частичной компенсации затрат по ритуальным услугам, оказывает материальную помощь лицу, обратившемуся с заявлением к Нанимателю:

в случае смерти работника предприятия – в размере, определяемом Нанимателем, но не менее 10 базовых величин;

в случае смерти бывшего работника предприятия, ушедшего с предприятия на пенсию и отработавшего на предприятии не менее 3-х лет – в размере, определяемом Нанимателем, но не менее 5 базовых величин.

5.1.12. Возмещает родителю часть стоимости путевки в лагерь, определяемая как вычитание из полной стоимости путевки суммы средств удешевления путевки за счет средств республиканского бюджета и средств родительской платы (в палаточные лагеря – в размере 5 процентов от ее полной стоимости; в стационарные лагеря – в размере 10 процентов от ее полной стоимости; в образовательно-оздоровительные центры – в размере 60 процентов денежной нормы расходов на питание в день на одного ребенка соответствующей возрастной группы за каждый день пребывания этого ребенка на оздоровлении) исходя из финансовой возможности предприятия.

5.1.13. При оказании работникам предприятия услуг (работ) расчет стоимости данных услуг производить с учетом 5% рентабельности.

5.1.14. По своему решению производит компенсацию затрат на автотранспорт для ритуальных услуг в случае смерти работника предприятия или бывшего работника, ушедшего с предприятия на пенсию и отработавшего на предприятии не менее 3-х лет, при предоставлении соответствующих документов.

5.1.15. Один раз в год выплачивает премию из средств, остающихся после налогообложения, участникам круглогодичной Спартакиады

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

предприятия по результатам соревнований в соответствии с Положением о круглогодичной спартакиаде предприятия.

5.1.16. Предоставляет работнику, нуждающемуся в улучшении жилищных условий, займа в соответствии с Положением о порядке предоставления займа работникам Государственного предприятия «ВПКИТС».

5.1.17. Поощряет работников, являющихся председателями и активными членами комиссий (созданных на предприятии приказами руководителя), в результате деятельности которых достигнута оптимизация затрат или экономия материальных ресурсов предприятия или деятельность которых связана с материальной и другой ответственностью.

5.1.18. Поощряет работников предприятия денежными выплатами за образцовое выполнение своих обязанностей и другие достижения в труде в размерах, определенных Нанимателем.

5.1.19. Оказывает материальную помощь в других случаях материального затруднения работников предприятия по решению Нанимателя по согласованию с Профкомом.

5.1.20. Освобождает работников от работы в связи с их болезненным состоянием на срок до трех календарных дней суммарно без оплаты и предоставления работниками листка нетрудоспособности в течение срока действия Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 №143 «О поддержке экономики».

5.1.20.1. При предоставлении подтверждающих документов о прохождении полного курса вакцинации и ревакцинации против коронавирусной инфекции, а также вакцинации от гриппа оплату одного календарного дня (в связи с болезненным состоянием) производит в размере среднего дневного заработка.

5.1.21. Выплачивает работникам дополнительные выплаты, не предусмотренные Договором, на основании распоряжений, ходатайств, постановлений, решений или других нормативных правовых актов уполномоченного государственного органа.

5.1.22. Предоставляет работникам предприятия бесплатно или по сниженным ценам товары, продукцию услуги (в том числе сторонних организаций) на сумму определенную Нанимателем путем выдачи сертификатов, талонов, подарочных карт и др.

5.1.23. Оплачивает расходы по добровольному медицинскому страхованию в соответствии с Положением о добровольном страховании медицинских расходов работникам предприятия.

5.1.24. Оказывает материальную помощь работникам предприятия в честь юбилейных дат их непрерывного рабочего стажа на предприятии в соответствии с Положением о материальной помощи работникам предприятия за добросовестный, безупречный труд в честь их юбилейных дат непрерывного рабочего стажа на предприятии.

5.1.25. Предоставляет работнику три календарных дня с сохранением среднего заработка в случае рождения ребенка, регистрации заключения брака (если брак заключается впервые), смерти близких родственников (членов

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

семьи), по каждой из причин, в соответствии с Положением о предоставлении работникам предприятия социального отпуска с сохранением среднего заработка.

5.1.26. При наличии средств (совместно с выплатой заработной платы за январь года, следующего за отчетным) производит единовременную выплату в размере 5 базовых величин (установленных Постановлением Совета Министров Республики Беларусь на 31 декабря отчетного года) работникам, которые отработали на предприятии полный календарный год (с 1 января по 31 декабря включительно, начиная с 01.01.2026) и в указанный период не отсутствовали по причине временной нетрудоспособности (в том числе по уходу за больным членом семьи).

Выплата не производится:

совместителям;

работающим неполное рабочее время;

работникам, находившимся в отчетном календарном году в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; отпуске по беременности и родам; отпуске без сохранения заработной платы свыше 30 дней;

работникам, нарушившим трудовую дисциплину (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, прогул без уважительных причин) в календарном году, за который производится выплата; в случае совершения хищения имущества.

5.1.27. Выплачивает единовременное денежное вознаграждение работникам предприятия, награжденным:

5.1.27.1. Почетной грамотой:

Национального собрания Республики Беларусь – в размере 10 базовых величин;

Администрации Президента Республики Беларусь – в размере 20 базовых величин;

Совета Министров Республики Беларусь – в размере 20 базовых величин;

Министерства жилищно-коммунального хозяйства – в размере 15 базовых величин;

Исполнительного комитета областного территориального уровня – в размере 12 базовых величин;

Исполнительного комитета базового территориального уровня – в размере 10 базовых величин;

Исполнительного комитета первичного территориального уровня – в размере 5 базовых величин.

5.1.27.2. Благодарностью:

Главы Администрации Президента Республики Беларусь – в размере 10 базовых величин;

Председателя Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь – в размере 5 базовых величин;

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

Премьер-министра Республики Беларусь – в размере 10 базовых величин;

Министра жилищно-коммунального хозяйства – в размере 5 базовых величин;

Председателя исполнительного комитета областного территориального уровня – в размере 5 базовых величин;

Председателя исполнительного комитета базового территориального уровня – в размере 3 базовых величин;

Председателя исполнительного комитета первичного территориального уровня – в размере 2 базовых величин.

5.1.28. Выплачивает единовременную премию в размере 20 базовых величин, а также по своему решению может устанавливать надбавки к заработной плате из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, предоставляет социальные гарантии и льготы работникам, награжденным, нагрудным знаком Министерства жилищно-коммунального хозяйства «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі» в соответствии с положением о нагрудном знаке Министерства жилищно-коммунального хозяйства «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі».

5.1.29. Работников, награжденных ценным подарком Министерства жилищно-коммунального хозяйства в знак признания заслуг в сфере жилищно-коммунального хозяйства, поощряет ценным подарком, стоимость которого не превышает 5 базовых величин.

5.1.30. Выплачивает наставнику, награжденному нагрудным знаком «Лучший наставник ЖКХ», в соответствии с Положением о республиканском смотре-конкурсе «Лучший наставник жилищно-коммунального хозяйства» дополнительное денежное вознаграждение в размере 10 базовых величин.

5.1.31. Выплачивает выходное пособие лицам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, приведшего к стойкой утрате нетрудоспособности, или получившим профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, в размере не менее одного среднемесячного заработка.

5.1.32. Осуществляет материальные выплаты воинам-афганцам и участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работающим на предприятии, ко Дню Памяти воинов-интернационалистов, Дню Чернобыльской трагедии соответственно, в размерах, определяемых Нанимателем.

5.2. Работники, допустившие грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), хищение, лишаются всех премий и поощрительных выплат, производимых из прибыли, в течение календарного года, если на момент выплат взыскание является не погашенным.

5.3. Размер единовременной выплаты или материальной помощи может быть изменен по решению Нанимателя по согласованию с Профкомом, при

Председатель профкома
 Ю.И.Скородилко

Директор
 П.С.Барановский

условии соблюдения минимальных размеров выплат, установленных Договором.

5.4. Наниматель обязан предоставлять для прохождения диспансеризации:

один рабочий день, оплачиваемый по среднему заработку работникам в возрасте от 18 до 40 лет (один раз в три года) и работникам, достигшим возраста 40 лет (один раз в год);

два рабочих дня, оплачиваемых по среднему заработку работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста и работникам в течение пяти лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста (один раз в год).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Нанимателем.

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

5.5. Профком обязуется:

5.5.1. Организовывать для работников предприятия посещение спортивно-оздоровительных комплексов и производить частичную или полную оплату их услуг с целью обеспечения выполнения решений государственных органов по приобщению населения к занятиям физкультурой и спортом, ведению здорового образа жизни.

5.5.2. Производить оплату услуг бань Государственного предприятия «ВПК и ТС» в соответствии с Положением о компенсации банно-оздоровительных услуг работникам предприятия – членам Профсоюза.

5.5.3. Организовывать культурно-массовые мероприятия для работников в честь праздничных дат и профессионального праздника.

5.5.4. Осуществлять частичную оплату экскурсионных программ, туристско-экскурсионных поездок и культурно-массовых мероприятий работникам предприятия и их одному близкому родственнику.

5.5.5. Оказывать материальную помощь в размерах и случаях, определяемых Положением о фонде помощи Профсоюза.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда, снижения производственного травматизма, Стороны обязуются:

6.1. Проводить совместную работу по реализации государственной политики охраны труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь по охране труда.

6.2. Добиваться строгого и точного выполнения всеми руководителями, специалистами и другими работниками своих обязанностей по охране труда,

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

ориентированных на своевременное выявление и предупреждение несоответствия факторов, влияющих на безопасность труда.

6.3. Обсуждать не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации и профсоюзного комитета вопросов, связанных с выполнением Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где имеются случаи производственного травматизма, нарушаются требования правил охраны труда, трудовой и производственной дисциплины, не обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

6.4. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать и проводить смотры-конкурсы среди подразделений на лучшие санитарно-бытовые и производственные помещения, благоустройство территорий, профессионального мастерства, на лучшую организацию работы по охране труда среди структурных подразделений, с поощрением победителей, принимать участие в областных смотрах-конкурсах.

6.5. Осуществлять постоянный административно-общественный контроль за состоянием и условиями охраны труда на предприятии.

6.6. Разрабатывать экономические механизмы заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда.

6.7. Совершенствовать работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, соблюдению производственно-технологической дисциплины и безопасности производственной деятельности, а также профилактике производственного травматизма в рамках Концепции «нулевого травматизма».

6.8. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам личной безопасности и состояния здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, содействовать обучению работников методам оказания первой помощи при состояниях, представляющих угрозу для жизни и (или) здоровья человека.

6.7. Наниматель обязан:

6.7.1. Осуществлять контроль за:

соблюдением политики в области охраны труда и реализации мероприятий программы по улучшению условий и охраны труда;

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

сроками подтверждения сертификата соответствия системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности государственному стандарту Республики Беларусь СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению».

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

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

6.7.2. Выполнять комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда и предупреждение несчастных случаев и заболеваемости работников по ежегодно утверждаемому плану мероприятий по охране труда и обеспечивать их финансирование не менее трех процентов от годового фонда оплаты труда.

6.7.3. Обеспечивать в установленные сроки:

обучение, стажировку, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников предприятия, переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников и общественных инспекторов по охране труда. Включать в состав комиссий предприятия по проверке знаний по вопросам охраны труда представителей Профсоюза.

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с законодательством и установление по ее результатам компенсаций. Обязательное включение в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителей Профсоюза.

Предоставлять работникам установленные по результатам аттестации компенсации: льготное пенсионное обеспечение согласно Приложению №3, доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам согласно Приложению №4, дополнительные отпуска за вредные условия труда согласно Приложению №5.

6.7.4. Обеспечивать бесплатно не ниже установленных норм:

спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты работников в соответствии с Приложением №6 и Положением о порядке обеспечения работников предприятия средствами индивидуальной защиты;

молоком или другими равноценными пищевыми продуктами работников, занятых на работах, где применяются вредные химические вещества в соответствии с Приложением №7 и Положением о бесплатном обеспечении работников Государственного предприятия «ВПК и ТС» молоком или равноценными пищевыми продуктами;

мылом работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, согласно Приложению №8 и в соответствии с Положением о нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами.

6.7.5. Обеспечивать ремонт и хранение спецодежды и спецобуви, а также регулярную стирку (чистку) спецодежды на работах, связанных с загрязнением, в целях компенсации расходов, связанных с осуществлением ухода за спецодеждой (стирки), выдавать стиральный порошок по установленным нормам согласно Приложению №9.

6.7.6. Обеспечивать проведение обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров работников. Обеспечивать проведение освидетельствования работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

6.7.7. Обеспечивать создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, а также оборудование санитарно-бытовых помещений, их оснащение необходимыми устройствами и средствами.

6.7.8. Организовать содержание закреплённой территории в соответствии с требованиями пожарной безопасности и санитарии.

6.7.9. Обеспечивать содержание и оснащение кабинета по охране труда наглядными пособиями, техническими средствами обучения, персональными компьютерами.

6.7.10. Создавать условия для обеспечения работников горячим питанием (удешевление стоимости горячего питания, организация работы объекта общественного питания, оборудование мест для приема пищи и др.).

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

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

6.7.12. Приводить численность службы охраны труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь по охране труда, обеспечивать условия для ее эффективной работы. Привлекать специалистов по охране труда, кроме выполнения ими своих трудовых функций, утвержденных Типовым положением о службе охраны труда, только для ликвидации чрезвычайных ситуаций.

6.7.13. Обеспечивать своевременное представление в вышестоящие органы управления, Областную организацию профсоюза:

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

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

документов специального расследования несчастного случая - в течение 3 дней по окончании расследования несчастного случая;

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

государственной статистической отчетности по форме 1-Т (травматизм) до 15 января года, следующего за отчетным, о численности потерпевших при несчастных случаях на производстве – главному статистическому управлению области.

6.7.14. При потере трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания, возмещать ущерб в соответствии с законодательством.

6.7.15. Работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание, выплачивать единовременную компенсацию в соответствии с законодательством.

6.7.16. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности, в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, предоставлять работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечивать обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию.

6.7.17. Оказывать содействие Профсоюзу в организации работы общественных инспекторов, общественных комиссий по охране труда в осуществлении периодического контроля.

6.7.18. Предоставлять не освобожденным от основной работы председателю, заместителю председателя Профсоюза, казначею, председателю комиссии по охране труда, общественным инспекторам по охране труда возможности осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в рабочее время (до 4 часов в неделю) с выплатой в размере среднего заработка по основному месту работы.

6.7.19. Оказывать содействие Профсоюзу в организации обучения (обучающие курсы, повышения квалификации и переподготовка) председателей комиссий предприятия по охране труда, общественных инспекторов по охране труда.

6.7.20. Производить премирование работников предприятия за соблюдение требований по охране труда согласно Положению о стимулировании работников предприятия за соблюдение требований по охране труда и профилактике производственного травматизма и Положению о проведении ежегодного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда среди структурных подразделений предприятия и участия в ежегодных районных, городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы по охране труда.

6.8. Стороны договорились, что Наниматель при наступлении несчастного случая на производстве помимо установленного законодательством возмещения ущерба выплачивает дополнительно из средств предприятия:

материальную помощь семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника в размере не менее 12-кратного среднемесячного заработка погибшего работника, исчисленного за 12 последних месяцев

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника;

материальную помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя или (профессионального заболевания, полученного на предприятии), в размере одного среднемесячного заработка работника (исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором он произошел) за каждый процент утраты трудоспособности;

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

Указанные в части первой настоящего пункта выплаты не производятся в случае, если погибший работник или работник, получивший трудовое увечье, находился при наступлении несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

Выплата сумм материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при утрате трудоспособности – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений предприятия стороны могут принять решение о выплате материальной помощи в течение не более трех лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

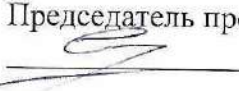
6.9. Профком обязуется:

6.9.1. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на предприятии, соблюдением трудового законодательства.

6.9.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда и общественных комиссий по охране труда, проводить их обучение.

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

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

6.9.4. 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.

6.10. Стороны договорились, что работники предприятия обязуются:

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

6.10.2. Выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные Договором, Соглашением, трудовым договором (контрактом), должностными обязанностями, рабочими инструкциями, инструкциями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.10.3. Использовать и правильно применять предоставленные им средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя.

6.10.4. Проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда.

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

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

6.10.7. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

6.10.8. Проводить совместно работу, направленную на формирование у работников личной ответственности над соблюдением требований по охране труда, бережного отношения к жизни и здоровью, а также жизни и здоровью коллег по работе.

Раздел 7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны согласились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда и другие трудовые и социально-экономические права работников решаются Нанимателем по согласованию с

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

Профкомом в соответствии с законодательством Республики Беларусь и регулируются Соглашением, Договором и иными локальными правовыми актами.

Наниматель обязуется:

7.1. На предприятии применять пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Продолжительность рабочей недели – 40 часов.

7.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю;

для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии со статьями 112-114 Трудового кодекса;

продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов I и II группы – семь часов.

7.3. Установить сменный режим работы с продолжительностью рабочей смены до 12 часов: начальникам смен аварийно-диспетчерского участка; заведующим бань; контролерам на контрольно-пропускном пункте; рабочим по обслуживанию в бане; гардеробщикам; кассирам билетным; монтажникам санитарно-технических систем и оборудования; электромонтерам по ремонту и обслуживанию электрооборудования, работающим на банях, уборщикам помещений бань.

Установить сменный режим работы с продолжительностью рабочей смены свыше 12 часов, но не более 24 часов, в соответствии Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 № 104 и графиками сменности: сторожам; рабочему персоналу, обеспечивающему работу котельных (машинистам (старшим машинистам) и операторам (старшим операторам) котельных, подсобным рабочим, водителям автомобиля, машинистам экскаватора, слесарям по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов и т.д.); слесарям аварийно-восстановительных работ, слесарям по КИП и автоматике аварийно-диспетчерского участка, осуществляющих и обеспечивающих проведение аварийно-ремонтных (восстановительных) работ.

Для всех вышеуказанных работников предприятия, работающих по графику, в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса установить суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – квартал.

Режим рабочего времени при сменной работе определять по графикам сменности, которые утверждены руководителем подразделения и согласованы с Профкомом.

Председатель профкома
Ю.И.Скородилко

Директор
П.С.Барановский

Работники должны чередоваться по сменам равномерно, работа в течение двух смен подряд запрещена.

Разрешить сторожам, контролерам на КПП, операторам котельных и машинистам котельных, и дежурному персоналу АДУ (всем профессиям), принимать пищу в течение рабочего времени на рабочем месте. Время приема пищи работник определяет сам.

Установить на предприятии дистанционную работу, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется действие законодательства о труде и иных актов законодательства с учетом особенностей.

Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением прекращением трудового договора, определяются трудовым договором.

Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается по согласованию с нанимателем трудовым договором либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре. Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течении рабочего дня определяются трудовым договором.

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом Нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника.

7.4. Установить продолжительность основного отпуска 24 календарных дня. Трудовой отпуск предоставлять по графику, утвержденному Нанимателем и согласованному с Профкомом. При составлении графика трудовых отпусков учитывать мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а так же запланировать отпуск по желанию работников согласно статье 168 Трудового кодекса и награжденных нагрудным знаком Министерства ЖКХ «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі».

Знакомить работников с графиком отпусков не позднее 5 января, уведомлять работников о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней.

7.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять дополнительный отпуск в соответствии с

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

перечнем рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих Государственного предприятия «ВПКИТС», на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда Приложение №5 до момента вступления в силу результатов новой аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.6. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день согласно Приложению №12.

7.7. Работникам предприятия, с которыми заключены контракты, предоставлять дополнительный поощрительный отпуск, в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии, продолжительностью:

- при стаже работы до двух лет – один календарный день;
- при стаже работы от двух до трех лет – три календарных дня;
- при стаже работы от трех до пяти лет – четыре календарных дня;
- при стаже работы пять и более лет – пять календарных дней.

При совершении работником в течение периода, за который предоставляется трудовой отпуск, прогулов (в том числе при отсутствии на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, дополнительный поощрительный отпуск предоставляется за вышеуказанный период продолжительностью 1 календарный день.

7.8. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску с соблюдением порядка суммирования отпусков в соответствии с нормативными актами Правительства Республики Беларусь.

7.9. Предоставлять работникам трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год не ранее чем через 6 месяцев работы у нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 166 Трудового кодекса, когда Наниматель обязан предоставить отпуск по желанию работника.

7.10. Перенос трудового отпуска на следующий год производить в исключительных случаях с соблюдением норм статьи 170 Трудового кодекса.

7.11. Предоставлять право работникам на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года согласно нормам статьи 171 Трудового кодекса.

7.12. При изменении графиков остановки котельных, бань на летний ремонтный период предоставлять трудовые отпуска работникам котельных, бань с отступлением от графика по договоренности между работником и Нанимателем.

7.13. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на 3 части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

7.14. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по их письменным заявлениям:

Председатель профкома
 Ю.И.Скородилко

Директор
 П.С.Барановский

категориям работников, определенным в статье 189 Трудового кодекса – до 14 календарных дней в календарном году;

при организации проводов в армию – до 2 календарных дней;

при регистрации заключения брака (если брак заключается повторно) – до 3 календарных дней;

при организации похорон родителей супруга (супруги), родных братьев и сестер супруга (супруги), иных приравненных лиц – до 3 календарных дней.

Наниматель по письменному заявлению работника может предоставить отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам, к которым законодательство относит в том числе и семейно-бытовые, на большее количество дней, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев (не более 90 календарных дней) в течение календарного года согласно статье 190 Трудового кодекса.

7.15. Предоставлять ежемесячно матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, свободный от работы день с выплатой в размере среднего заработка по ее (его) заявлению.

7.16. Предоставлять по заявлению женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы), 1-го сентября выходной день без сохранения заработной платы.

7.17. Предоставлять другие социальные отпуска в соответствии с Трудовым кодексом и Договором.

7.18. Предоставлять супругам, работающим на предприятии, по их заявлению, трудовые отпуска в одно время, при наличии права на трудовой отпуск.

7.19. Переносить отпуск на зимнее время работникам, совершившим прогулы (в том числе при отсутствии на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, появившимся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Трудовой отпуск уменьшать на количество дней прогула с учетом того, что продолжительность отпуска должна быть не менее продолжительности основного отпуска.

7.20. Проводить проверки по использованию рабочего времени, трудовой дисциплины согласно Положению по проведению проверок по использованию рабочего времени, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка на предприятии.

7.21. С целью предупреждения возникновения и оперативной ликвидации возможных аварий и других чрезвычайных ситуаций на объектах предприятия установить единый порядок привлечения работников к дежурству и компенсации за дежурство в соответствии с Положением об организации дежурств на предприятии и их компенсации.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

8.1. Стороны установили, что Наниматель:

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

8.1.1. Создает условия для деятельности Профсоюза и его органов в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, Соглашением и Договором.

8.1.2. Обеспечивает удержание и безналичное перечисление членских профсоюзных взносов по личным заявлениям работников-членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», постановлением Президиума Совета ФПБ от 24.06.2022 №132 «Об утверждении Положения о порядке уплаты членских профсоюзных взносов».

8.1.3. Перечисляет одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков) членские профсоюзные взносы путем безналичного перечисления денежных средств в установленном порядке через бухгалтерию предприятия в размере:

семьдесят процентов от суммы удержанных членских профсоюзных взносов на счет Профсоюза;

тридцать процентов от суммы удержанных членских профсоюзных взносов на счет Областной организации профсоюза.

8.1.4. Отчисляет Профсоюзу ежемесячно денежные средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры и иные социально-значимые цели в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

8.1.5. Производит ежемесячно индексацию отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен, при несвоевременных расчетах с организационными структурами Профсоюза по отчислениям им собранных членских профсоюзных взносов, а также утвержденных Договором отчислений денежных средств для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально-значимых целей.

8.1.6. Предоставляет возможность не освобожденным от основной работы членам Профкома, общественным инспекторам по охране труда, представителям - членам профсоюза, членам молодежного совета участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах и краткосрочной учебы для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых Областной организацией профсоюза, Профсоюзом, с сохранением среднего заработка и выплатой командировочных расходов в порядке и на условиях, установленных законодательством.

8.1.7. Сохраняет средний заработок за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

за выполнением Договора, на весь период переговоров, если по согласованию Сторон переговоры ведутся в рабочее время.

8.1.8. Продлевает контракты с работниками, избранными в состав профсоюзного комитета предприятия, на срок их полномочий, либо заключает новый контракт на срок их полномочий, но не менее чем на один год, а с неосвобожденными от работы председателем (заместителем председателя) профсоюзного комитета – не менее чем на два года.

8.1.9. Не допускает привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения существенных условий труда работников, избранных председателем (заместителем председателя) Профсоюза и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия Областной организации профсоюза, а общественных инспекторов по охране труда, председателей и членов комиссии по охране труда предприятия, уполномоченных представителей Профсоюза в сфере общественного контроля за соблюдением законодательства о труде без письменного предварительного согласия Профкома.

8.1.10. Не прекращает трудовой договор (не расторгает контракт) с работниками, избранными в состав профсоюзного комитета предприятия и не освобожденными от работы, без письменного предварительного уведомления (не позднее, чем за два месяца) Профсоюза (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а с работниками, избранными руководителями (председатель и его заместитель) Профсоюза и не освобожденными от работы, прекращение трудового договора (расторжение контракта) производится только с предварительного согласия Областной организации профсоюза.

8.1.11. Предоставляет профсоюзному комитету предприятия в безвозмездное пользование необходимые помещения, оборудование, транспорт, средства связи, оргтехнику, осуществляют оплату коммунальных услуг, согласно Соглашению, в порядке и на условиях, установленных законодательством.

8.1.12. Предоставляет возможность представителям Профсоюза и его организационных структур беспрепятственно посещать подразделения предприятия, где работают члены Профсоюза.

8.1.13. Устанавливает неосвобожденным от работы профсоюзным активистам надбавку за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе:

председателю Профсоюза – в размере не менее 20 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

заместителю председателя Профсоюза – в размере не менее 10 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

казначее Профсоюза – в размере не менее 10 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы.

8.1.14. 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

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

предложений Профкома ежемесячную надбавку в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) по основному месту работы.

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

8.1.16. Предоставляет Профсоюзу, его организационным структурам необходимую информацию о финансово-экономической деятельности предприятия, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих коммерческую тайну.

8.1.17. Признает право Профкома созывать собрания или конференции трудового коллектива по согласованию с ним.

8.1.18. Включает представителей Профсоюза, делегированных решением Профкома, а также с их согласия, в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий предприятия, а также комиссий по разработке и изменению Устава предприятия, обеспечивает присутствие вышеуказанных представителей на производственных совещаниях.

8.2. Наниматель при подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников и связанные с ними экономические интересы Нанимателя, направляет соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений в профсоюзный комитет предприятия и рассматривает их позицию.

Раздел 9. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

9.1. Стороны договорились о выполнении следующих мероприятий по кадровому обеспечению:

систематически проводить анализ кадрового обеспечения предприятия, причин текучести кадров, в том числе путем проведения анкетирования работников;

осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

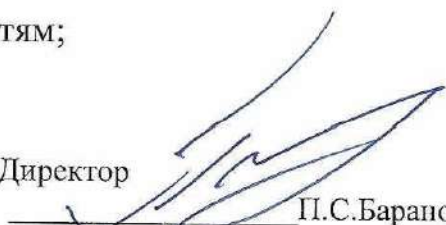
9.2. В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации предприятия и структурных подразделений предприятия, если это влечет за собой сокращение штатной численности, Наниматель обязан уведомлять об этом Профком не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения) и совместно с Профкомом разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

- гарантии выплат и компенсации;
- перевод на вакансии;
- переподготовку по новым специальностям;
- другие социальные гарантии.

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

9.3. Стороны не допускают массового экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест на предприятии (под массовым сокращением понимать одновременное увольнение по инициативе Нанимателя более 5 процентов численности трудового коллектива).

9.4. Стороны установили, что Наниматель:

9.4.1. Не допускает увольнения по сокращению численности или штата (без письменного согласия работника):

работников, получивших на предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье;

работников, предпенсионного возраста (за три и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);

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

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

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

женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу, направлены на альтернативную службу;

женщин, не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) детей до 18 лет;

работников, избранных в профсоюзные органы;

работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком.

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

9.4.3. Предоставляет работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, 1 свободный день в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы, содействуют переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора (контракта).

9.4.4. Устанавливает доплаты бывшим работникам сверх установленных размеров пособий по безработице с учетом возможностей предприятия на время выплаты пособий по безработице.

9.4.5. Предоставляет возможность работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, пользоваться социальными льготами как членам трудового коллектива, до нового трудоустройства, но не более одного года.

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

9.4.6. Устанавливает режим неполного рабочего времени, гибкого рабочего времени, дистанционной работы, надомный труд, и др. в отношении работника, воспитывающего ребенка (детей) до 14 лет.

9.4.7. Не допускает без согласования с Профкомом ликвидации, продажи или перепрофилирования столовых, буфетов, здравпунктов, комнат отдыха и других объектов социально-культурного назначения, находящихся на балансе предприятия.

9.4.8. Оговаривает в договорах в случаях передачи объектов социальной инфраструктуры (общежитий, физкультурно-оздоровительных комплексов и др.), находящихся на балансе предприятия, в безвозмездное пользование иному юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю), условия их целевого использования и право первоочередного пользования для работников предприятия.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны установили, что Наниматель:

10.1.1. Устанавливает молодым специалистам, молодым рабочим, выпускникам учреждений профессионально-технического образования пониженные нормы выработки в течение 6 месяцев с начала их самостоятельной работы.

10.1.2. Производит работникам моложе восемнадцати лет, имеющим сокращенную продолжительность рабочего времени, оплату труда в размере, устанавливаемом для соответствующих категорий при полной норме продолжительности рабочего времени.

10.1.3. Оказывает единовременную материальную помощь работникам, призванным на военную службу, направленным на альтернативную службу и возвратившимся в течение трех месяцев после ее окончания на прежнее место работы, в размере в размере 2-х минимальных заработных плат.

10.1.4. Обеспечивает трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений образования, направленных на учебу предприятием, и оказывает им иную помощь в соответствии с Договором.

10.1.5. Внедряет на предприятии Положение о наставничестве, утвержденное постановлением Коллегии МЖКХ и профсоюза «О развитии наставничества в государственных организациях, входящих в систему Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь»;

закрепляет за молодыми специалистами, молодыми рабочими наставников из числа опытных работников предприятия;

предусматривает в Договоре нормы материального стимулирования и морального поощрения работы наставников.

10.1.6. Выделяет жилые помещения, в первую очередь, молодым специалистам молодым рабочим, работникам из числа молодежи, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в порядке и на условиях, определенных законодательством, локальными правовыми актами предприятия;

Председатель профкома

Ю.И.Скородитко

Директор

П.С.Барановский

10.1.6.1. Оказывает содействие в решении вопросов обеспечения жильем выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями;

10.1.6.2. При наличии средств предоставляет молодым специалистам (рабочим) – выпускникам, распределенным (направленным) либо перераспределенным учреждением образования на работу, ежемесячные выплаты в целях частичной компенсации расходов на проживание в общежитии либо арендном жилье.

Компенсация предоставляется в течение срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, а также не менее трех лет после его окончания при условии продолжения работы у Нанимателя, к которому выпускник был распределен (направлен) или перераспределен.

Размер компенсации устанавливается в пределах до 50 процентов расходов.

Денежные средства выделяются при условии предоставления работником заявления о частичной компенсации расходов и договора найма жилого помещения, подтверждающего проживание в общежитии либо в арендном жилье.

10.1.7. Предоставляет гарантии работникам предприятия из числа молодежи, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего или среднего специального образования, в вечерней или заочной формах обучения, и получающим высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом.

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

10.1.9. Освещает через средства массовой информации систематически работу хозяйственных и профсоюзных органов с молодежью, пропагандирует лучший опыт работы молодых специалистов, молодых рабочих и профсоюзных лидеров, и активистов из числа молодежи.

10.1.10. Выделяет средства на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ.

10.1.11. Молодым специалистам (рабочим) – выпускникам учреждений образования, распределенным (направленным) либо перераспределенным на работу на предприятие, по завершении установленного в свидетельстве о направлении (распределении) срока обязательной работы и при продлении трудовых отношений с Нанимателем до максимального пятилетнего срока

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

действия контракта, предоставляется материальная помощь в размере 5 базовых величин.

Материальная помощь выплачивается однократно при заключении (продлении) контракта до пятилетнего срока его действия при условии добросовестного исполнения работником своих трудовых обязанностей в течение всего периода работы по распределению.

10.2. Профком обязуется:

выделять средства на:

оказание материальной помощи, нуждающимся в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию) либо приобретение жилых помещений;

оказание материальной помощи для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь и в детские оздоровительные лагеря;

оказание материальной помощи к 1 сентября для подготовки детей к школе;

на поддержку молодежных инициатив, развитие самостоятельного художественного творчества.

Раздел 11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ВЕТЕРАНОВ ВОЙНЫ И ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ

К неработающим пенсионерам относятся неработающие граждане (лица, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, ветераны войны и труда, инвалиды), зарегистрированные и проживающие на территории Республики Беларусь, последним местом работы которых перед назначением трудовой (профессиональной) пенсии, пенсии по инвалидности являлось предприятие и состоящие на профсоюзном учете в Профсоюзе (при непрерывном стаже работы на предприятии не менее 10 лет до назначения пенсии).

11.1. Наниматель обязуется:

11.1.1. Оказывать материальную помощь ко Дню пожилых людей неработающим пенсионерам в размере не более 2 базовых величин.

11.1.2. Предоставлять автотранспорт для личных нужд неработающим пенсионерам в соответствии с п. 5.1.13. настоящего Договора.

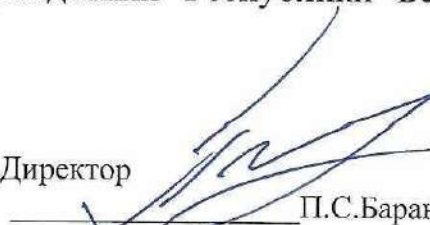
11.1.3. Одиноким неработающим пенсионерам, не имеющим на территории Республики Беларусь совершеннолетних трудоспособных родственников, устанавливать автономные пожарные извещатели в жилых помещениях за счет собственных средств предприятия.

11.1.4. Оказывать материальную помощь для приобретения (компенсации стоимости полностью, либо частично) путевок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь ветеранам труда.

Председатель профкома

 Ю.И.Скородилко

Директор

 П.С.Барановский

11.2. Наниматель по своему решению оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам, однократно, в исключительном порядке, в размере до 50 базовых величин.

11.2. Профком обязуется:

11.2.1. Оформлять бесплатную или льготную подписку на еженедельник «Беларускі час» ветеранам труда, награжденным знаком «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства».

11.2.2. Организовывать встречи с ветеранами труда и войны на День пожилых людей, День Победы, Международным день инвалидов.

11.2.3. Оказывать материальную помощь в размере возмещения частичной стоимости понесенных расходов на оплату стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения УП «Белпрофсоюзкурорт», в случае приобретения путевки полностью за счет собственных средств, с количеством дней пребывания от 7 и выше для неработающих пенсионеров, состоящих на учете в Профсоюзе, в соответствии с Положением о фонде помощи Профсоюза.

Раздел 12. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, СПОРТА И ТУРИЗМА

12.1. Стороны обязуются:

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

12.1.2. Повышать качество организации массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий на основе сложившихся традиций, добиваться увеличения их массовости.

12.1.3. Проводить ежегодное обучение, переподготовку и повышение квалификации инструктора-методиста по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе.

12.2. Стороны установили, что Наниматель:

12.2.1. Вводит в штатное расписание предприятия должность служащего «Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе» в количестве 1 единица.

12.2.2. Предусматривает выделение средств на:

ежегодное пополнение библиотечного фонда предприятия;

создание и содержание музеев предприятия;

частичное финансирование расходов, связанных с проведением городских, областных спартакиад и турслетов;

финансовую поддержку коллективов художественного творчества;

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

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

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

12.2.3. Принимает меры по совершенствованию работы коллективов физической культуры и укреплению их материальной базы на предприятии.

12.2.4. Направляет работников предприятия для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, Законом Республики Беларусь от 04 января 2014 № 125-З «О физической культуре и спорте» с сохранением среднего заработка.

12.2.5. Предоставляет работнику возможность для получения медицинской справки о состоянии здоровья для участия в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

12.2.6. Сохраняет среднюю заработную плату при наличии чистой прибыли за работниками на период их участия в проводимых городских, областных, республиканских спортивных, культурно-массовых мероприятиях с возмещением командировочных расходов.

12.3. Профком:

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

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

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

13.2. Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его реализации, осуществляет комиссия по коллективным переговорам, сформированная Сторонами в равном представительстве.

13.3. Стороны взаимно предоставляют своевременную и полную информацию по всем вопросам выполнения Договора.

13.4. При выявлении нарушений выполнения Договора Стороны не позднее, чем в 2-х недельный срок проводят взаимные консультации и вырабатывают меры по их устранению.

13.5. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения Договора, о результатах рассмотрения информировать коллектив предприятия и Областную организацию профсоюза.

13.6. За невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, виновные в этом должностные лица несут ответственность в виде:

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

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

Директор

П.С.Барановский

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

13.7. Профсоюз обязуется участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников-членов профсоюза в суде.

13.8. В течение срока действия Договора, при условии его выполнения, Профсоюз воздерживается от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством.

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

13.10. Стороны обязуются текст настоящего Договора довести до сведения всех работников предприятия.

13.11. Право толкования Договора принадлежит Нанимателю и Профкому.



Ю.И.Скородилко



П.С.Барановский



Ю.И.Скородилко

10 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
предприятия «ВЕТКИТС»

И.С.Барановский

10 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях заключения контрактов с работниками предприятия

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано на основании главы 18¹ Трудового кодекса «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты».

1.2. Положение устанавливает: порядок и условия заключения контрактов с работниками предприятия, порядок установления в контрактах мер стимулирования труда и порядок их выплаты с учетом результатов труда каждого работника.

2. Порядок заключения контрактов с работниками предприятия.

2.1. Контракт может заключаться по соглашению сторон:

при приеме работника на работу;

с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор;

в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законодательными актами.

В случаях, предусмотренных законодательством, заключение контрактов является обязательным.

Типовая форма контракта предприятия разработана на основе примерной формы, утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02 августа 1999 г. № 1180 (Приложение № 1 к настоящему положению).

2.2. Прием работника на работу на предприятие производится по контрактной форме найма, кроме лиц, принимаемых на работу по срочному трудовому договору на срок менее года.

В контракте, заключаемом с работником при приеме на работу, предусматриваются дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с законодательством: увеличение тарифной ставки или тарифного оклада до 50 %, но не менее 35%, предоставление дополнительного поощрительного отпуска от 1 до 5 календарных дней.

2.3. Перевод на контрактную форму найма работника, с которым был заключен срочный трудовой договор или трудовой договор на неопределенный срок, производится в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и по заявлению работника.

Если работник отказался от продолжения работы по контрактной форме найма, он увольняется по пункту 5 статьи 35 Трудового Кодекса по основанию «отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда» с выплатой выходного пособия в размере 2-недельного среднего заработка.

Размеры увеличения тарифного оклада, рассчитанного по ТС (тарифной ставки, рассчитанной по ТС) работнику, установление надбавок и других стимулирующих выплат производится с учетом предложений руководителя структурного подразделения.

2.4. Контракт с работником заключается в письменной форме в 2-х экземплярах (хранится у каждой из сторон) на срок не менее одного года и не более 5-ти лет. Конкретный срок контракта в каждом случае определяется по соглашению сторон с учетом ходатайства руководителя подразделения, в котором работает работник.

2.5. Изменение условий, продление или заключение нового контракта производится по соглашению сторон в соответствии с действующим законодательством. Изменение условий контракта оформляется дополнительным соглашением (в 2-х экземплярах). Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

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

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

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

- с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более трех лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

- с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

2.7. Действие контракта кроме истечения его срока может прекращаться и по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь, законодательством о труде.

2.8. После подписания сторонами условий о заключении продлении или изменении условий контракта, руководитель предприятия подписывает подготовленный бюро по кадрам приказ.

2.9. В приказе по заключению (продлению) контракта с работником указывается:

Ф.И.О.;

наименование должности (профессии) по штатному расписанию;

наименование подразделения, в котором работает работник;

срок, на который заключен (продлен) контракт;

дополнительные меры стимулирования труда.

2.10. Бюро по кадрам отслеживает сроки окончания контрактов и выдает руководителям подразделений подготовленные бланки уведомлений на работников предприятия для внесения ими предложений по срокам продления, заключения нового контракта, а так же изменению условий контракта и ознакомлению работника с указанными условиями. Руководители подразделений не позднее чем за один месяц до истечения срока контракта работников возвращают уведомления в бюро по кадрам для принятия окончательного решения руководителем предприятия. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. В случае расторжения контракта бюро по кадрам готовит уведомление о расторжении контракта, подписывает его у нанимателя, регистрирует и выдает руководителю подразделения для ознакомления с ним работника. Работник должен быть ознакомлен с указанным уведомлением не позднее один месяца до истечения срока контракта.

2.11. Для учета контрактов и своевременного отслеживания сроков истечения контрактов в бюро по кадрам ведется следующая документация:

2.11.1. Журнал регистрации контрактов, который содержит следующие сведения:

Ф.И.О. работника;

наименование должности (профессии);

наименование подразделения, в котором работает работник;

номер контракта;

дата заключения контракта;

дата окончания контракта;

сведения о перезаключении, продлении и расторжении контракта.

2.11.2. Список работников в электронном виде, работающих по контрактной форме найма, который содержит следующие сведения:

номер контракта;

дата заключения контракта;

Ф.И.О. работника;

наименование должности (профессии);

наименование подразделения, в котором работает работник;

сроки действия контракта;

процент увеличения оклада, рассчитанного по ТС (тарифной ставки, рассчитанной по ТС) по контракту;

размеры увеличения в % должностного оклада, рассчитанного по ТС (тарифной ставки, рассчитанной по ТС), зависящие от выполнения показателей эффективности.

3. Порядок и условия предоставления и выплаты дополнительных мер стимулирования труда.

3.1. Дополнительные меры стимулирования труда, внесенные в контракты, включают в себя:

повышение тарифного оклада, рассчитанного по ТС (тарифной ставки, рассчитанной по ТС) в процентах (не более 50% но не менее 35%);

предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска (не более 5 дней) в календарных днях с сохранением заработной платы (продолжительность отпуска зависит от стажа работы на предприятии).

4. Порядок оплаты по условиям, указанным в контракте.

4.1. В настоящем разделе определен порядок оплаты по следующим условиям, указанным в контракте:

повышение тарифного оклада, рассчитанного по ТС (тарифной ставки, рассчитанной по ТС).

4.2. Повышение по контракту проводится путем увеличения тарифного оклада, рассчитанного по ТС (тарифной ставки, рассчитанной по ТС) по штатному расписанию на общий процент повышения.

Начальник ПЭО

Начальник БК

Ведущий юрисконсульт

А.В.Дударь

Т.И.Шарендо

Н.В.Никитина

Приложение 1 к положению о порядке
и условиях заключения контрактов с
работниками предприятия

К О Н Т Р А К Т № _____

г. Витебск

Витебское коммунальное производственное унитарное предприятие котельных и тепловых сетей "ВПКиТС" в лице _____ (далее именуемый Нанимателем), действующего на основании Устава, и гражданин _____ (далее именуемый Работником) заключили настоящий контракт о нижеследующем:

1. Наниматель заключает настоящий контракт с _____ на работу в должности (профессии) _____ сроком на _____ год без предварительного испытания (с предварительным испытанием. Срок предварительного испытания - _____ месяцев (_____ дней))

2. Обязанности Работника:

2.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, перечисленные в должностной инструкции;

2.2. подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) Нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

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

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

2.5. соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты, выполнять другие обязанности, предусмотренные с статье 19 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. №356-З «Об охране труда»;

2.6. бережно относиться к имуществу Нанимателя, принимать меры по предотвращению ущерба;

2.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и другое), и немедленно сообщать о случившемся Нанимателю;

2.8. поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

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

2.10. хранить государственную и служебную тайну, соблюдать иные требования законодательства о государственных секретах, не разглашать коммерческую тайну Нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой Наниматель получил доступ;

2.11. не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить Нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

2.12. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и настоящего контракта.

3. Работник имеет право на:

3.1. труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;

3.2. защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;

3.3. участие в собраниях;

3.4. участие в управлении организацией;

3.5. гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего Работнику и его семье свободное и достойное существование;

3.6. ежедневный и еженедельный отдых, в том числе в выходные дни, во время государственных праздников и праздничных дней, и отпуска продолжительностью не ниже установленной Трудовым кодексом Республики Беларусь;

3.7. государственное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы;

3.8. невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

3.9. судебную и иную защиту трудовых прав.

4. Наниматель обязан:

4.1. организовать труд Работника;

4.2. рационально использовать труд Работника;

4.3. обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;

4.4. вести учет фактически отработанного Работником времени;

4.5. не реже двух раз в месяц выплачивать Работнику заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или настоящим контрактом;

4.6. обеспечивать на рабочем месте Работника условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе в технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности Работника в процессе трудовой деятельности;

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

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

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

4.10. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, соглашением, другими локальными правовыми актами и настоящим контрактом;

4.11. своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях Работника и знакомить его с ними под подпись, создавать условия для ознакомления Работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности;

4.12. обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку Работника в соответствии с законодательством;

4.13. создавать Работнику необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь;

4.14. обеспечивать участие Работника в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания Работника и сообщать ему о принятых мерах;

4.15. представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

4.16. оформлять изменения условий и прекращение контракта с Работником приказом (распоряжением) и объявлять его Работнику под подпись;

4.17. отстранять Работника от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства;

4.18. создавать Работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

4.19. проводить аттестацию Работника, занимающего должность служащего, не реже одного раза в три года;

4.20. не позднее чем за один месяц до истечения срока действия настоящего контракта письменно предупредить Работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо трудового договора на неопределенный срок (при соблюдении Работником условий, установленных в части первой статьи 261⁴ Трудового кодекса Республики Беларусь);

4.21. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и настоящего контракта _____.

5. Наниматель имеет право:

5.1. расторгнуть настоящий контракт в порядке и по основаниям, установленным Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными законодательными актами;

5.2. поощрять Работника;

5.3. требовать от Работника выполнения условий контракта и правил внутреннего трудового распорядка;

5.4. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством;

5.5. уменьшать Работнику трудовой отпуск за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом трудовой отпуск должен быть не менее 24 календарных дней;

5.6. уменьшать (лишать) премии всех видов независимо от привлечения Работника к дисциплинарной ответственности за:

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

использование государственного имущества не в служебных целях;

5.7. обращаться в суд для защиты своих прав;

5.8. иные права в соответствии с законодательством, локальными правовыми актами.

6. Работнику устанавливаются следующие условия оплаты труда и иные выплаты:

6.1. тарифный оклад (тарифная ставка), рассчитанный по ТС (_____ разряд по ТС), согласно штатному расписанию в размере _____ рублей на день подписания настоящего контракта.

В дальнейшем тарифный оклад (тарифная ставка) изменяется в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением или по соглашению сторон;

6.2. повышение тарифного оклада (тарифной ставки) на (35-50) процентов в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь;

иные увеличения тарифного оклада (тарифной ставки), предусмотренные Коллективным договором, положениями, действующими на предприятии, устанавливаются приказом по предприятию;

6.3. иные стимулирующие, компенсирующие и другие выплаты, установленные законодательством, коллективным договором, локальными правовыми актами;

6.4. надбавка за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда в размере _____%; указанная надбавка уменьшается либо отменяется полностью приказом руководителя по предприятию при ухудшении качества работы (несоответствие качества работы критериям оценки труда);

6.5. доплата за вредные условия труда согласно коллективному договору;

6.6. премия в зависимости от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка – согласно положению о премировании;

6.7. единовременная выплата на оздоровление – согласно коллективному договору.

7. Выплату заработной платы производить в следующем порядке: первую часть заработной платы – 25 числа месяца, следующего за отчетным; вторую часть заработной платы – в последнее число месяца, следующего за отчетным (январь, март, май, июль, август, октябрь, декабрь – 31 числа; февраль – 28 числа,

в високосный год – 29 февраля; апрель, июнь, сентябрь, ноябрь – 30 числа). При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями и государственными праздниками и праздничными днями она должна выплачиваться накануне их, то есть не позднее последнего рабочего дня перед этими днями. В отдельных случаях, по заявлению работника, с согласия нанимателя, возможна выплата третьей части заработной платы. По желанию Работника с его письменного согласия денежные средства по начисленной заработной плате перечисляются на карт-счет работника предприятия, обслуживаемый в дирекции ОАО «Белинвестбанк» по Витебской области, БИКВЛБВВY2X.

8. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

Заработная плата полностью или частично может быть заменена натуральной оплатой _____, которая в денежном выражении _____,

(указывается перечень товаров, которыми будет производиться натуральная оплата)
составляет _____.

9. Наниматель устанавливает Работнику в соответствии с законодательством следующий режим рабочего времени и времени отдыха:

9.1. согласно правилам внутреннего трудового распорядка;

9.2. пятидневная рабочая неделя (по графику работ сменности):

время начала рабочего дня – _____;

время окончания рабочего дня – _____;

перерыв для отдыха и питания – с _____;

9.3. суммированный учет рабочего времени _____;

(указывается учетный период)

9.4. разделение рабочего дня на части _____;

(указывается продолжительность каждой части рабочего дня)

9.5. выходные дни – суббота, воскресенье (по графику);

9.6. отдых во время государственных праздников и праздничных дней, установленных и объявленных в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими.

10. Работнику устанавливаются в соответствии с законодательством и коллективным договором:

10.1 трудовой отпуск продолжительностью до _____ календарных дней, в том числе:

основной отпуск продолжительностью _____ календарных дней;

дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии с абзацем вторым пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь продолжительностью от 1 до 5 календарных дней в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии; порядок предоставления данного отпуска определен в коллективном договоре.

Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается Нанимателем не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок выплачивается Нанимателем с согласия Работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

11. Наниматель предоставляет Работнику гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, _____ коллективным _____ договором, соглашением _____.

12. Дополнительные условия: _____.

13. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей Работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности, установленной законодательством.

14. За противоправное, виновное причинение ущерба Нанимателю при исполнении трудовых обязанностей Работник может быть привлечен к материальной ответственности в порядке и на условиях, определенных Трудовым кодексом Республики Беларусь.

15. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей Наниматель несет ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными законодательными актами.

16. Изменение условий контракта производится в установленном порядке по соглашению сторон либо по основаниям, предусмотренным законодательством.

17. Продление контракта или заключение нового контракта производится по соглашению сторон в соответствии с законодательством.

18. Контракт может быть прекращен (расторгнут) по основаниям, предусмотренным законодательством.

19. Вопросы, не предусмотренные настоящим контрактом, регулируются законодательством о труде.

20. Настоящий контракт составлен в двух экземплярах, один хранится у Работника, а другой - у Нанимателя.

Наниматель _____

Работник _____

Контракт продлен на _____ год с "____" _____ г. по "____" _____ г.

Наниматель _____

Работник _____

Второй экземпляр получил (а):

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома



Ю.И.Скородилко
2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»
П.С.Барановский
« 01 » 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей, специалистов и других служащих по
результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов» и в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса.

1.2. Настоящее положение вводится с целью достижения единства интересов всех служащих предприятия в обеспечении высоких конечных результатов производственной и финансово-хозяйственной деятельности организации в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

2.1. Основанием для начисления премии руководителям, специалистам и другим служащим являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а те, которые не предусмотрены бухгалтерской или статистической отчетностью, - данные оперативного учета. О выполнении показателей и условий премирования представляются отчеты, завизированные главными специалистами, начальниками функциональных отделов. Учет показателей и условий премирования производится нарастающим итогом с начала года.

2.2. При наличии роста убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в абсолютном выражении, нарастающим итогом с начала года, по сравнению с соответствующим периодом прошлого года и наличии задолженности по заработной плате, мера ответственности руководителей, специалистов и других служащих определяется нанимателем в приказе по предприятию.

2.3. Размер премии составляет 10% установленного должностного оклада с учетом всех видов доплат (за совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширенную зону обслуживания, дополнительный объем работ, за работу в ночное время, за

специфику труда для водителей, за руководство бригадой, за работу во вредных и (или) тяжелых условиях труда) и надбавок (за профессиональное мастерство, за классность, за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной) работы на срок ее проведения и другие показатели) за фактически отработанное время.

2.3.1. Дополнительно, по решению руководителя предприятия, выплачивается премия каждому работнику соответствующего подразделения в следующих размерах:

лаборатория неразрушающего контроля – 2%;

участок метрологии – 1%;

ремонтно-строительный участок – 1%;

в зависимости от среднегодового размера прибыли от оказания услуг сторонним потребителям, с последующим прогрессивным повышением размера премирования на 0,5 % за прирост прибыли на каждые 5000,00 рублей к уровню прошлого отчетного периода.

При снижении уровня прибыли к прошлому году данный вид премии не начисляется.

По решению руководителя предприятия указанная премия может не выплачиваться либо ее размер может быть уменьшен.

2.4. Руководители, специалисты и другие служащие предприятия премируются по результатам финансово-хозяйственной деятельности за квартал.

Премирование производится за выполнение основных и дополнительных показателей премирования согласно Приложению № 1 к данному положению.

Порядок начисления премии:

первая часть премии: за первый месяц отчетного квартала – в первом месяце квартала, следующего за отчетным;

вторая часть премии: за второй месяц отчетного квартала – во втором месяце квартала, следующего за отчетным;

третья часть премии: за третий месяц отчетного квартала – в третьем месяце квартала, следующего за отчетным.

2.5. За работу в выходные и праздничные дни, сверхурочное время премия начисляется на заработок по одинарным сдельным расценкам или одинарную тарифную ставку (должностной оклад).

2.6. Работники, работающие по совместительству, премируются в порядке, установленном для работников организации.

2.7. При увольнении работников, проработавших неполный месяц в связи с уходом на пенсию, на службу в армию, увольнением в связи со смертью, увольнением по сокращению штатов или неявки на работу в течение более 4-х месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, с переводом, с переходом на выборную должность в порядке перевода, истечением срока трудового договора (контракта), премии начисляются за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Начисление премии производится в полном объеме в первом месяце квартала следующего за отчетным кварталом.

Во всех остальных случаях, при увольнении работников, проработавших неполный месяц, премия за отчетный период не начисляется.

2.8. Премия не выплачивается за:

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

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

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

нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

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

участие работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

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;

неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) предоставление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

несоблюдение обязательств по соблюдению ограничений, установленных для государственных должностных и приравненных к ним лиц, согласно Закону Республики Беларусь от 15 июля 2015г. №305-З «О борьбе с коррупцией»;

другие случаи нарушения трудовой дисциплины и (или) неисполнения должностных обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя.

2.9. Отдельные работники, допустившие в отчетном периоде нарушения трудовой дисциплины или производственные упущения в работе, лишаются премии до 100% согласно перечню производственных упущений (Приложение № 2 к положению), а также в соответствии с Положением об исполнительской дисциплине.

2.10. Директор предприятия может повышать отдельным руководителям, специалистам и служащим премию с учетом их вклада в общие результаты работы, но не более чем на 50%.

2.11. Премии руководителям, специалистам и другим служащим включаются в себестоимость продукции, товаров (работ, услуг) в пределах,

установленных Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда».

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт



С.В.Давидович

А.В.Дударь



Н.В.Никитина

Приложение 1 к положению о премировании руководителей, специалистов и других служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия

ПОКАЗАТЕЛИ

премирования руководителей, специалистов и других служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности

п/п	Наименование должностей и отделов	Основной показатель премирования	Уд. вес в общей сумме премии	Дополнительные показатели премирования	Уд. вес в общей сумме премии	Подпись лица, контролирующего показатели
1.	Главный инженер	1.1. Уровень себестоимости жилищно-коммунальной услуги в пределах установленной плановой расчетной цены по теплоснабжению	50	1.2. Выполнение показателя по энергосбережению	10	Директор
				1.3. Выполнение задания по доле местных видов топливно-энергетических ресурсов в котельно-печном топливе	10	
				1.4. Выполнение задания по чистой прибыли	5	
				1.5. Выполнение задания по соотношению инвестиций в основной капитал за счет собственных и заемных средств к сумме начисленной амортизации.	5	
				1.6. Выполнение установленных планов по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям подразделениями: проектный отдел, РМУ, РСУ, транспортный цех, участок химвоочистки, энергоцех, участок метрологии (при выполнении задания всеми подразделениями).	10	
				1.7. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	5	
				1.8. Технологические потери тепловой энергии в сетях	5	

2.	Заместитель главного инженера	2.1. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	50	2.2. Выполнение установленных планов по выручке от реализации услуг по Проектному отделу, РМУ, РСУ по оказанию услуг сторонним потребителям (при выполнении задания по каждому участку)	10	Директор
				2.3. Технологические потери тепловой энергии в сетях	10	
				2.4. Уровень себестоимости единицы жилищно-коммунальной услуги в пределах установленной планово-расчетной цены по теплоснабжению	10	
				2.5. Обеспечение прироста на 15 процентов выручки от реализации продукции товаров (работ, услуг) в расчете на одного среднесписочного работника нарастающим итогом с начала года к уровню прошлого года	10	
				2.6. Выполнение плана по заготовке дров рубительными машинами (при выполнении плана каждой – мобильной рубительной машины Reband, стационарной рубительной машиной ЕРС-2400)	10	
3.	Заместитель директора по идеологи- ческой работе	3.1. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	50	3.2. Обеспечение безубыточного уровня работы спортивного зала	10	Директор
				3.3. Отсутствие убытков по всем видам оказанных услуг участка «Бани»	5	
				3.4. Обеспечение прироста на 15 процентов выручки от реализации продукции товаров (работ, услуг) в расчете на одного среднесписочного работника нарастающим итогом с начала года к уровню прошлого года	10	
				3.5. Выполнение задания по рентабельности продаж	10	
				3.6. Снижение убытков по всем видам оказанных услуг участка «Бани»	10	
4.1	Главный бухгалтер	4.1.1. Уровень себестоимости единицы жилищно-коммунальной услуги в пределах установленной планово-расчетной цены по теплоснабжению	50	3.7. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению (выполнение задания по участку «Бани», спортивный зал)	5	Директор
				4.1.2. Выполнение задания по чистой прибыли	20	
				4.1.3. Выполнение задания по сокращению удельного веса просроченной дебиторской задолженности в общей сумме дебиторской задолженности	10	
				4.1.4. Выполнение задания по сокращению удельного веса просроченной кредиторской задолженности в общей сумме кредиторской задолженности	10	
				4.1.5. Выполнение задания по собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги, оказанные юридическим лицам	10	

4.2	Бухгалтерия	4.2.1. Уровень себестоимости единицы жилищно-коммунальной услуги в пределах установленной плановой расчетной цены по теплоснабжению	50	4.2.2. Выполнение задания по чистой прибыли 4.2.3. Выполнение задания по сокращению удельного веса просроченной дебиторской задолженности в общей сумме дебиторской задолженности 4.2.4. Выполнение задания по собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги, оказанные юридическим лицам	20 20 10	Директор
5.	Юридическая служба	5.1. Выполнение задания по снижению уровня просроченной дебиторской задолженности юридических лиц за оказанные ЖКУ	50	5.2. Выполнение задания по собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги, оказанные юридическим лицам 5.3. Выполнение задания по сокращению удельного веса просроченной дебиторской задолженности в общей сумме дебиторской задолженности	25 25	Директор
6.	Отдел АСУП	6.1. Отсутствие претензий по работе аппаратно-программного комплекса системы контроля доступа и учета рабочего времени «ЭПИКУР»	50	6.2. Отсутствие претензий по качеству работы системы видеонаблюдения и видеоархива 6.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах. 6.4. Обеспечение качественного технического состояния и ремонта средств АСУ и связи, своевременное выполнение поступающих заявок	25 5 20	Директор
7.	Бюро по кадрам	7.1. Выполнение задания по текучести кадров	50	7.2. Выполнение задания по соотношению роста производительности труда и среднемесячной заработной платы (более 1,0) 7.3. Выполнение задания по обучению персонала 7.4. Обеспеченность укомплектованности штата кадрами (не менее 96% от штатной численности) 7.5. Недопущение наличия вакансий штатной единицы на период более трех месяцев	20 20 5 5	Директор
8.1.	Начальник ПЭО	8.1.1. Уровень себестоимости единицы жилищно-коммунальной услуги в пределах установленной плановой расчетной цены по теплоснабжению	50	8.1.2. Выполнение доведенного задания по росту заработной платы 8.1.3. Выполнение задания по чистой прибыли 8.1.4. Выполнение задания по снижению уровня затрат на оказание ЖКУ населению (теплоснабжения) в сопоставимых условиях 8.1.5. Выполнение задания по рентабельности продаж	10 10 20 10	Директор

8.2.	Начальник сектора экономики, ведущий экономист по труду, ведущий инженер по ОиНТ	8.2.1. Уровень себестоимости жилищно-коммунальной услуги в пределах установленной плановой расчетной цены по теплоснабжению	50	8.2.2. Выполнение доведенного задания по росту заработной платы	10	Директор
				8.2.3. Выполнение задания по чистой прибыли	10	
				8.2.4. Выполнение задания по снижению уровня затрат на оказание ЖКУ населению (теплоснабжения) в сопоставимых условиях	20	
				8.2.5. Выполнение задания по рентабельности реализованной продукции	10	
				8.3.2. Выполнение доведенного задания по росту заработной платы	10	
8.3.	Экономист по планированию ПЭО (по основным видам деятельности)	8.3.1. Уровень себестоимости жилищно-коммунальной услуги в пределах установленной плановой расчетной цены по теплоснабжению	50	8.3.3. Выполнение задания по чистой прибыли	10	Директор
				8.3.4. Выполнение задания по снижению уровня затрат на оказание ЖКУ населению (теплоснабжения) в сопоставимых условиях	20	
				8.3.5. Выполнение задания по рентабельности реализованной продукции (по теплоснабжению, передаче тепловой энергии, реализации электрической энергии)	10	
				8.4.2. Выполнение доведенного задания по росту заработной платы	10	
				8.4.3. Выполнение задания по чистой прибыли	10	
8.4.	Экономист по планированию ПЭО (по прочим видам деятельности)	8.4.1. Уровень себестоимости жилищно-коммунальной услуги в пределах установленной плановой расчетной цены по теплоснабжению	50	8.4.4. Выполнение задания по снижению уровня затрат на оказание ЖКУ населению (теплоснабжения) в сопоставимых условиях	20	Директор
				8.4.5. Выполнение задания по рентабельности реализованной продукции (по прочей деятельности)	10	
				9.2. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	25	
				9.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на оказание ЖКУ населению (теплоснабжения) в сопоставимых условиях	25	
				10.2. Выполнение показателя по энергосбережению	10	
9.	Канцелярия	9.1. Обеспечение качественного документооборота на предприятии	50	10.3. Технологические потери тепловой энергии в сетях	10	Главный инженер
				10.4. Выполнение задания по доле местных видов топливно-энергетических ресурсов в котельно-печном топливе	10	
				10.5. Выполнение Плана мер по сдерживанию роста затрат на предоставленные жилищно-коммунальные услуги	10	
				10.6. Соблюдение удельной нормы расхода электроэнергии на выработку тепловой энергии	10	
					10	
10.	Производственный о-технический отдел	10.1. Соблюдение удельной нормы расхода топлива на выработку тепловой энергии	50			

11.	Бюро по охране труда	11.1. Отсутствие случаев травматизма	50	11.2. Выполнение плана мероприятий по охране труда 11.3. Своевременное обеспечение подразделений и служб предприятия нормативной документацией по охране труда.	25 25	Главный инженер
12.	ТЭР № 1, ТЭР № 2, ТЭР № 3 (начальники районов, старшие мастера)	12.1. Выполнение показателя по энергосбережению	50	12.2. Выполнение задания по доле местных видов топливно-энергетических ресурсов в котельно-печном топливе 12.3. Технологические потери тепловой энергии в сетях 12.4. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг 12.5. Соблюдение удельной нормы расхода топлива на выработку тепловой энергии 12.6. Соблюдение удельной нормы расхода электроэнергии на выработку тепловой энергии	10 10 10 10 10	Главный инженер
12.1	ТЭР № 1, ТЭР № 2, ТЭР № 3 (мастера участков по обслуживанию ТС)	12.1.1. Выполнение задания по замене сетей	50	12.1.2. Выполнение показателя по энергосбережению 12.1.3. Технологические потери тепловой энергии в сетях 12.1.4. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	25 20 5	Начальник района
12.2	ТЭР № 1, ТЭР № 2, ТЭР № 3 (мастера энергоучастков)	12.2.1. Выполнение показателя по энергосбережению	50	12.2.2. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг 12.2.3. Технологические потери тепловой энергии в сетях 12.2.4. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах	20 20 10	Начальник района

12.3	ТЭР № 1, ТЭР № 2, ТЭР № 3 (мастера участка по обслуживанию ЦТП)	12.3.1. Выполнение показателя энергосбережению по	50	12.3.2. Отсутствие прироста потребления электроэнергии по ЦТП к уровню прошлого года (по каждому ТЭР)	20	Начальник района
				12.3.3. Отсутствие претензий к техническому состоянию зданий, сооружений, оборудования и прочих основных средств ЦТП, а также прилегающей к ним территории	20	
				12.3.4. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах	5	
				12.3.5. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	5	
				12.4.2. Выполнение показателя по энергосбережению	20	
12.4	ТЭР № 1, ТЭР № 2, ТЭР № 3 (мастера котельных, начальники участка котельных)	12.4.1. Соблюдение удельной нормы расхода топлива на выработку тепловой энергии	50	12.4.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах	5	Начальник района
				12.4.4. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	5	
				12.4.5. Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы оборудования котельных	20	
				13.2. Обеспечение безубыточности работ по определению влажности дров по оказанию услуг сторонним потребителям	25	
				13.3. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям	25	
13.1.	Начальник лаборатории (электротехниче ская лаборатория)	13.1.1. Выполнение показателя энергосбережению	50	13.1.2. Обеспечение безубыточности работ по определению влажности дров по оказанию услуг сторонним потребителям.	25	Главный инженер
				13.1.3. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям (участок химвоочистки)	15	
				13.1.4. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям («Электротехническая лаборатория»)	10	
				14.1.2. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям.	15	
				14.1.3. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению.	10	
14.1.	Начальник транспортного цеха	14.1.1. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работников транспортного цеха	50	14.1.4. Своевременное прохождение технического осмотра транспортных средств	15	Главный инженер
				14.1.5. Выполнение плана по вывозу дров и щепы из лесхозов и др. поставщиков	10	

14.2.	Механик транспортного цеха	14.2.1. Выполнение показателя по экономии светлых нефтепродуктов	50	14.2.2. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям. 14.2.3. Своевременное прохождение технического осмотра транспортных средств 14.2.4. Обеспечение технической готовности транспортных средств (К не менее 0,97) 14.2.5. Выполнение плана по сдаче (заготовке) отработанного масла	10 20 10 10	Главный инженер
14.3	Транспортный цех (за исключ. начальника цеха, механика)	14.3.1. Выполнение показателя по экономии светлых нефтепродуктов	50	14.2. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям 14.3. Обеспечение эффективного использования транспорта (К не менее 0,75) 14.4. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению 14.5. Выполнение плана по вывозу дров и щепы из лесхозов	15 15 10 10	Главный инженер
15.	Бюро главного энергетика	15.1. Выполнение показателя по энергосбережению	50	15.2. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах 15.3. Соблюдение удельной нормы расхода электроэнергии на выработку тепловой энергии	10 40	Главный инженер
16.	Энергоцех	16.1. Соблюдение удельной нормы расхода электроэнергии на выработку тепловой энергии	50	16.2. Выполнение показателя по энергосбережению 16.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах 16.4. Выполнение доведенного плана по выручке	30 5 15	Главный инженер
17.	Отдел капитального строительства	17.1. Выполнение задания по соотношению инвестиций в основную капитал за счет собственных и заемных средств к сумме начисленной амортизации	50	17.2. Выполнение показателя по энергосбережению 17.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах 17.4. Отсутствие претензий на качество выполненных строительных монтажных работ собственными силами и подрядными организациями	25 5 20	Главный инженер
18.	Ремонтно-механический участок	18.1. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям	50	18.2. Своевременное выполнение плана работ в каждом месяце квартала 18.3. Выполнение задания по снижению уровня материалоемкости продукции (работ, услуг) в промышленности 18.4. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению 18.5. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах	15 10 20 5	Зам. главного инженера

19.	Ремонтно-строительный участок	19.1. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям.	50	19.2. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах	20	Зам. главного инженера
				19.3. Обеспечение безубыточного уровня работы по оказанию услуг сторонним потребителям.	10	
				19.4. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению.	10	
				19.5. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	10	
20.	Ведущий инженер по тех. контролю	20.1. Обеспечение производства продукции надлежащего качества.	50	20.2. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах	15	Зам. главного инженера
				20.3. Отсутствие рекламаций на качество продукции собственного производства со стороны покупателей.	35	
21.	Лаборатория неразрушающего контроля	21.1. Обеспечение безубыточного уровня работы ЛПК по оказанию услуг сторонним потребителям	50	21.2. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям	15	Директор
				21.3. Обеспечение роста прибыли от реализации продукции (работ, услуг) к уровню аналогичного периода прошлого года	35	
22.	Участок по заготовке дров	22.1. Выполнение плана по заготовке дров бригадой и рубительными машинами (стационарной и мобильной)	50	22.2. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах	25	Зам. главного инженера
				22.3. Выполнение установленного плана по выручке от реализации дров топливных	25	
23.	Начальник охраны объекта	23.1. Обеспечение сохранности собственности предприятия	50	23.2. Качественное оформление документов по приему (выдаче) и оплате хранения транспортных средств, изъятых, арестованных или обращенных в доход государства, на охраняемой стоянке предприятия.	25	Заместитель директора по идеологической работе
				23.3. Отсутствие претензий по содержанию в надлежащем техническом и эстетическом состоянии административных зданий (в т.ч. их фасадов) и прилегающих к ним территорий	25	

24.1	Отдел снабжения	24.1.1. Своевременное выполнение заявок на обеспечение материалами и оборудованием подразделений предприятия в соответствии с действующим законодательством	50	24.1.2. Обеспечение сохранности имущества на центральном складе 24.1.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах 24.1.4. Выполнение задания по сбору (заготовке) вторичных материальных ресурсов (стекло, бумага и картон, лом черных и цветных металлов и др.)	15 5 30	Директор
24.2	Ведущий маркетолог	24.2.1. Выполнение установленного плана по выручке от реализации работ (услуг) не связанных с основным видом деятельности	50	24.2.2. Обеспечение прироста на 15 процентов выручки от реализации продукции товаров (работ, услуг) в расчете на одного среднесписочного работника нарастающим итогом с начала года к уровню прошлого года 24.2.3. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению (выполнение задания по участку «Бани», спортивный зал, РМУ) 24.2.4. Выполнение задания по рентабельности продаж	20 20 10	Директор
25.	Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе массовой работы предприятия	25.1. Обеспечение безубыточного уровня работы спортивного зала	50	25.2. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах 25.3. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг сторонним потребителям 25.4. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению	10 10 20 20	Заместитель директора по идеологической работе
26.	Специалист по работе с молодежью	26.1. Организация и проведение спортивных соревнований (турниров), конкурсов самодетельности, интеллектуальных викторин и проч. культурно-массовых мероприятий согласно действующему годовому плану идеологической работы	50	26.2. Выполнение задания по текучести кадров 26.3. Выполнение установленного плана по подписке на печатные издания	20 30	Заместитель директора по идеологической работе
27.1	Участок «Бани» ("Верховье", "Руба")	27.1.1. Выполнение установленного плана по выручке по тарифам на оказание услуг бань (по каждой бане отдельно)	50	27.1.2. Отсутствие претензий на качество оказываемых услуг 27.1.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах. 27.1.4. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению	20 10 20	Заместитель директора по идеологической работе

27.2	Участок «Бани» (Баня №4, баня №6, БОК, за искл. зав. баром)	27.2.1. Выполнение установленного плана по выручке по тарифам на оказание услуг бань (по каждой бане отдельно)	50	27.2.2. Отсутствие претензий на качество оказываемых услуг	10	Заместитель директора по идеологической работе
				27.2.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах.	10	
				27.2.4. Выполнение задания по дополнительным платным услугам населению	20	
				27.2.5. Выполнение задания по розничной торговле	10	
28.	Участок метрологии	28.1. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг по оказанию услуг сторонним потребителям (в части технического обслуживания приборов, ремонтных приборов, проливки)	50	28.2. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах	20	Главный энергетик
				28.3. Обеспечение безубыточного уровня работы по оказанию услуг сторонним потребителям	20	
				28.4. Обеспечение роста прибыли от реализации продукции (работ, услуг) к уровню аналогичного периода прошлого года	10	
29	Инженер по безопасности движения	28.1. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работников транспортного цеха	50	29.2. Эксплуатация автомобильных кранов, грузоподъемных механизмов, автомобильных вышек в соответствии с правилами промышленной безопасности	40	Зам. главного инженера
				29.3. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах	10	
30.	Конструкторское бюро	30.1. Выполнение задания по снижению уровня материалоемкости продукции (работ, услуг) в промышленности	50	30.2. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах	10	Зам. главного инженера
				30.3. Выполнение установленного плана по выручке от реализации услуг сторонним потребителям (РМУ)	40	
31	Аварийно-диспетчерский участок	31.1. Выполнение задания по уменьшению количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг	50	31.2. Выполнение задания по снижению уровня затрат на производство продукции, работ, услуг, в фактических ценах	10	Зам. главного инженера
				31.2. Ликвидация аварийных ситуаций в установленные сроки	40	

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

Приложение № 2 к положению о премировании руководителей, специалистов и других служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
производственных упущений, за которые руководители, специалисты и служащие могут быть лишены премиальной оплаты

№ п/п	Производственные упущения	% снижения
1.	Невыполнение в срок приказов руководства предприятия	До 100
2.	Нарушение действующего законодательства об охране труда, нормативно-правовых актов по ОТ, в том числе технических нормативно-правовых актов по ОТ, инструкций по ОТ	До 50
3.	Невыполнение предписаний по охране труда, эксплуатации оборудования, государственных надзорных органов и вышестоящих организаций	До 50
4.	Несвоевременное принятие мер по итогам производственного совещания	До 30
5.	Неявка на производственное совещание	До 10
6.	Опоздание на производственное совещание	До 5
7.	Несвоевременная сдача табеля и материальных отчетов в бухгалтерию	До 30
8.	Несвоевременная сдача зарплаты по рабочим со сдельной оплатой труда	От 25 до 40
9.	Несвоевременная подача заявок на материалы, запчасти, инструменты, спецодежду и их выполнение	До 25
10.	Невыполнение сроков планово-предупредительных ремонтов	До 35
11.	Нарушение правил хранения материалов	До 20
12.	Несвоевременное обеспечение автотранспортом по предварительным заявкам	От 20 до 30
13.	Нарушение правил эксплуатации автомобилей, тракторной техники, агрегатов	От 25 до 35
14.	Опоздание на работу, преждевременный уход	От 10 до 20
15.	Невыполнение или нарушение должностных инструкций	До 50
16.	Неудовлетворительное оформление документов	До 30
17.	Перерасход топлива и энергоресурсов	До 50
18.	Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение и стажировку на рабочем месте	До 50
19.	Нарушение своими распоряжениями правил, норм, положений, инструкций и приказов по охране труда	От 30 до 50
20.	Производство работ без наряда-допуска и проекта	От 30 до 50

	производства работ	
21.	Нарушение сроков передачи оперативной и периодической информации	До 30
22.	Нарушение сроков оформления договоров (за каждый случай)	От 10 до 15
23.	Нарушение сроков представления материалов для исковой и претензионной работы	До 10
24.	Несвоевременное предоставление планов работ	До 10
25.	Невыполнение планов работ	До 30
26.	Непринятие мер по недопущению превышения сверхурочных часов (свыше 11 часов на чел.) за учетный период-квартал	До 30
27.	Другие упущения	До 50
28.	Превышение за квартал количества ложных срабатываний охранной и/или пожарной сигнализации по вине ответственных за эксплуатацию установок ОПС на объектах (базовое значение – 2 в месяц)	10% за каждое срабатыва- ние
29.	Несвоевременное прохождение проверки знаний в установленный законодательством срок по вопросам охраны труда, промышленной безопасности, и др.	До 100

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного предприятия «ВПКИТС»

П.С.Барановский

2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год работникам предприятия

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано с целью стимулирования конечных результатов работы трудового коллектива, закрепления и снижения текучести кадров, укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Вознаграждение выплачивается после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия за год, но не позднее 31 декабря года следующего за годом подведения итогов.

1.3. Выплата вознаграждения производится за счет прибыли, остающейся после налогообложения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ

2.1. Размер вознаграждения за общие результаты работы по итогам работы за год устанавливается в зависимости от непрерывного стажа работы на Государственном предприятии «ВПКИТС», вклада каждого работника в развитие производства, выполнения заданий, соблюдения трудовой дисциплины.

2.2. В зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии размер вознаграждения работникам определяется по следующей шкале:

Стаж непрерывной работы на предприятии	Коэффициент
До 1-го года включительно	0,5
Свыше 1-го года	1,0

2.3. В стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения за общие результаты труда по итогам за год, включаются:

- время непрерывной работы на предприятии;
- время обучения на курсах (до 3-х месяцев) по подготовке и повышению квалификации с отрывом от производства, если до поступления на курсы и после их окончания работник работает на данном предприятии;
- время работы по исполнению государственных обязанностей.

2.4. Непрерывный стаж работы на предприятии не прерывается, но время перерыва в работе в общий стаж для выплаты вознаграждения, не включается:

- а) при увольнении работника в связи с болезнью, трудовым увечьем, уходом на пенсию, инвалидности, переходе на выборную должность, возвращением его на то же предприятие, независимо от срока перерыва в

работе, при условии, если до возвращения работник не работал на других предприятиях;

б) при увольнении работника, поступившего на учебу в высшее или среднее специальное учебное заведение;

в) время срочной службы в вооруженных силах, если работник поступил на предприятие в течение 3-х месяцев после демобилизации;

г) время межсезонного перерыва для лиц, работающих на котельных только в отопительный сезон.

2.5. Стаж работы на предприятии исчисляется на 31 декабря предыдущего года.

2.6. В состав заработной платы, на которую начисляется вознаграждение, включаются выплаты, произведенные по результатам труда из фонда заработной платы:

оплата по тарифным ставкам (должностным окладам);

сдельным расценкам;

надбавки и доплаты за условия труда;

надбавки за профмастерство, высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели, за продолжительность непрерывной работы;

доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника;

оплата за работу в ночное время;

оплата за классность водителям;

оплата за руководство бригадой;

премии, включаемые в себестоимость (если они выплачиваются за основные результаты труда);

индексация.

2.7. В заработную плату, учитываемую при определении размера вознаграждения, не включаются: оплата отпусков, доплата за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, пособия по временной нетрудоспособности, вознаграждение за общие результаты работы по итогам предыдущего года, материальная помощь, выходное пособие при увольнении, выплаты, носящие разовый характер (за сбор, хранение и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов, за сбор, сортировку, хранение и сдачу вторичного сырья, за создание и внедрение новой техники, внедрение рационализаторских предложений, за ввод в срок и досрочно производственных мощностей и объектов строительства и др.) и прочие выплаты.

2.8. При увольнении работников до даты издания приказа по основаниям, предусмотренным ст. 35 (в п.п. 1-за исключением сезонных работников (машинистов котельной, операторов котельной, аппаратчиков химводоочистки)), п.п. 1,3,4,5,7,8,9 ст. 42, п.п. 4-7 ст. 44, ст. 47 Трудового кодекса, выплата вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год не производится.

2.9. При увольнении работников по основаниям, предусмотренным п.п.2, 6 ст.42, п.п. 1-3 ст.44 вознаграждение за общие результаты работы по

итогах за год выплачивается исходя из заработной платы, фактически полученной работником в году, по итогам которого выплачивается вознаграждение.

2.10. Вознаграждение не выплачивается:

временно работающим и работающим по совместительству;

в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения в течение года, по итогам которого выплачивается вознаграждение;

в случае совершения хищения имущества предприятия;

в случае наличия у работника прогулов без уважительных причин в течение года, по итогам которого выплачивается вознаграждение.

2.11. Уменьшается вознаграждение по итогам работы за год:

а) за неоднократное нарушение правил техники безопасности и технической документации – 30%;

б) за один выговор – 10%, более одного выговора – 30%.

2.12. Руководитель предприятия может повысить размер вознаграждения по итогам работы за год до 50 % с учетом личного вклада в общие результаты труда и качества выполняемых работ.

2.13. Повышение или снижение размеров годового вознаграждения производится приказом по предприятию, согласованным с профкомом с указанием конкретных причин повышения или снижения.

2.14. В связи с сезонной деятельностью предприятия, при наличии средств работникам предприятия может выплачиваться аванс вознаграждения за общие результаты по итогам за год.

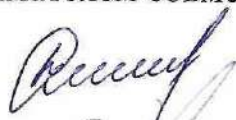
2.15. Основанием для начисления и выплаты вознаграждения по результатам работы за год являются данные бухгалтерской отчетности, т.е. балансовый отчет, настоящее положение и приказ, согласованный с профкомом.

2.16. Сроки и порядок выплаты вознаграждения определяются приказом руководителя предприятия.

2.17. Руководителю предприятия вознаграждение по итогам работы за год выплачивается по согласованию с Органом, заключившим контракт.

2.18. Все остальные вопросы, не предусмотренные настоящим положением, решаются Нанимателем совместно с профсоюзным комитетом.

Главный бухгалтер



С.В.Давидович

Начальник ПЭО



А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт



Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПКИТС»

П.С.Барановский

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты надбавок за продолжительность непрерывной работы
(общий стаж работы)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», Постановлений Совета Министров Республики Беларусь № 937 от 16.06.1998 «О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики» и № 254 от 28.02.2000 «О совершенствовании оплаты труда работников организаций жилищно-коммунального хозяйства и городского электрического транспорта» и определяет размеры, порядок и условия выплаты надбавок за продолжительность непрерывной работы (общий стаж работы).

1.2. Право на получение надбавок к заработной плате за продолжительность непрерывной работы имеют работники предприятия, состоящие в штате предприятия (кроме совместителей и временно принятых на работу).

2. ИСТОЧНИКИ И РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА ОБЩИЙ СТАЖ РАБОТЫ

2.1. Расходы на выплату надбавок к заработной плате за продолжительность непрерывной работы относятся на себестоимость выпускаемой продукции (работ, услуг).

2.2. Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от стажа в следующем порядке:

Стаж работы, дающий право на надбавку	Размер надбавки в процентах к ставке (должностному окладу)
От 1 до 3 лет	30 %
От 3 до 10 лет	35 %
От 10 лет и выше	40 %

3. ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ

3.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавок к заработной плате за продолжительность непрерывной работы (общий стаж работы) включается:

время работы, в период которой работник подлежал государственному обязательному страхованию и другие периоды, указанные в ст.ст. 51, 52, 53 Закона Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1596-ХП «О пенсионном обеспечении».

3.2. Непрерывный стаж работы исчисляется в годах, месяцах, днях.

4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК

4.1. Начисление и выплата надбавок за продолжительность непрерывной работы производится ежемесячно, исходя из ставки (оклада), установленной по каждой профессии (должности), за фактически отработанное время.

Первая выплата надбавок работникам производится за тот месяц, в котором стаж непрерывной работы достиг одного года.

4.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы не выплачивается при увольнении по собственному желанию, по соглашению сторон проработавших неполный месяц и увольнении по инициативе Нанимателя за нарушение трудовой дисциплины.

4.3. Лишение надбавок за продолжительность непрерывной работы за нарушение трудовой дисциплины, при появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, за прогул и за отсутствие на работе более 3-х часов без уважительных причин, за хищение материальных ценностей, оформляется приказом по предприятию в том месяце, в котором совершено нарушение с обязательным указанием причин. Если нарушение своевременно не выявлено, то лишение надбавок за стаж работы производится за тот период, в котором оно обнаружено.

В случае неявок работника по невыясненным обстоятельствам надбавка за продолжительность непрерывной работы не начисляется до момента установления точной причины отсутствия сотрудника. После выяснения причин, если они окажутся уважительными, надбавка доначисляется.

4.4. При исчислении среднего заработка, сохраняемого за работником в соответствии с действующим законодательством (за время отпуска, выполнения государственных или общественных обязанностей и др.), надбавка к заработной плате за продолжительность непрерывной работы учитывается.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы включается в заработок из которого исчисляется пенсия, пособие по временной нетрудоспособности и возмещение ущерба, причиненного работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с их работой.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВОК

5.1. Стаж работы для выплаты надбавки за продолжительность непрерывной работы определяется комиссией по установлению трудового стажа.

5.2. Основным документом при определении стажа работы является трудовая книжка.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт



С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного предприятия «ВПК и ТС»



П.С.Барановский

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке повышении тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно

1. Настоящее положение разработано на основании Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Указа Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», статей 32, 63 Трудового кодекса, пункта 26 Устава предприятия, в целях усиления материальной заинтересованности работников предприятия в повышении производительности труда, возможности максимально учесть сложность выполняемых работ, уровень квалификации работников предприятия, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности предприятия, его предприимчивость, творческий подход.

2. Наниматель с учетом финансового состояния предприятия имеет право устанавливать работникам повышения их тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 процентов включительно:

2.1. тарифных ставок (окладов) в зависимости от:

наличия присвоенной в установленном порядке 1-ой или 2-ой квалификационной категории;

применения производной профессии (должности) «Старший»;

характера и специфики труда, т.е. степени тяжести и напряженности трудового процесса, выраженной наличием психофизических факторов условий труда на рабочем месте, использования дезинфицирующих средств;

сложности, характера и ответственности выполняемых работ и трудовых функций;

участия в разработке и реализации инвестиционных и инновационных проектов, способствующих модернизации производства, внедрению новейших технологий;

внесенного вклада в эффективность работы организации;

совершенствования форм разделения и кооперации труда между работниками (за счет рационального совмещения профессий, расширения зоны обслуживания);

выполнения дополнительного объема работ по руководству бригадой;

разделения рабочего дня на части;

специфики труда (для водителей служебных легковых автомобилей и специальной техники);

высокой производительности и качества выполняемых работ;

в зависимости от грузоподъемности, класса управляемого автомобиля (автобуса);

по прочим основаниям.

Конкретный процент повышения устанавливается работнику (или группе работников) по каждому основанию приказами руководителя предприятия по представлению начальников структурных подразделений.

2.2. сдельных расценок в зависимости от:

уровня выполнения норм труда, их напряженности и прогрессивности (прогрессивность норм – это соответствие норм труда современному уровню техники, технологии, организации производства и труда);

сложности и характера выполняемых работ;

отсутствия брака;

условий производства работ;

по прочим основаниям.

Конкретный процент повышения устанавливается работнику (или группе работников) по каждому основанию приказами руководителя предприятия по представлению начальников структурных подразделений.

2.3. По представлению начальников структурных подразделений руководитель предприятия имеет право дополнительно устанавливать повышение тарифных ставок (окладов) на текущий месяц работникам за:

интенсивный труд.

3. Повышения, устанавливаемые пунктами 2.1. и 2.2., уменьшаются либо отменяются полностью приказом руководителя предприятия с применением норм ст. 32, 65 Трудового кодекса при:

отмене, снятии присвоенной в установленном порядке 1-ой или 2-ой квалификационной категории;

отмене применения производной профессии (должности) «Старший»;

изменении характера и специфики труда, при прекращении использования дезинфицирующих средств;

снижении сложности, изменении характера выполняемых работ и трудовых функций;

неполном, безответственном выполнении работ и трудовых функций, т.е. ухудшении качества работы;

ухудшении эффективности работы организации;

невыполнении норм труда, отсутствии напряженности и прогрессивности;

отмене сложности и изменении характера выполняемых работ;

наличии брака;

прекращении выполнения работы по другим профессиям, должностям (отмены рационального совмещения профессий, расширения зоны обслуживания).

Все вышеуказанные повышения уменьшаются либо отменяются полностью приказом руководителя предприятия при отсутствии финансовой возможности предприятия.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт



С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

Согласовано
Председатель профкома

Ю.И.Скородилко
2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»
П.С.Барановский
« 01 » 10 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников предприятия за сбор, сортировку, хранение и сдачу вторичного сырья

1. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников предприятия, непосредственно занятых сбором, сортировкой, хранением и сдачей вторичного сырья, в выполнении заданий по объемам сбора (заготовки) и поставки вторичного сырья.

2. Работники предприятия, непосредственно занятые сбором, сортировкой, хранением, учетом и сдачей вторичного сырья премируются по результатам сдачи сырья. Премии выплачиваются за своевременное проведение этих операций и сдачу вторичного сырья заготовительным организациям в установленные сроки.

3. На премирование работников предприятия направляется до 60 % сумм, полученных за сдачу макулатуры, и до 40 % сумм, полученных за сдачу вторичного сырья других видов (отходы стекла, вторичные текстильные материалы (тряпье), полимерные отходы и др.).

4. Конкретный перечень профессий и должностей премируемых работников, а также размеры премий устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом учитывается количество и качество вторичного сырья, сдаваемого каждым работником.

5. Премирование производится по итогам за год не позднее 31 декабря года, следующего за отчетным.

6. Сумма премии, выплачиваемой одному работнику, непосредственно занятому сбором, сортировкой, хранением, учетом и сдачей вторичного сырья, в зависимости от результатов его труда не может превышать его двух месячных тарифных ставок (2-х должностных окладов) включительно.

7. Премии выплачиваются всем работникам в пределах сумм, перечисленных на эти цели и независимо от премий, начисляемых по другим положениям.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

« 01 » 10 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании рабочих, руководителей, специалистов и служащих предприятия за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и сырьевых ресурсов

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности рабочих, руководителей, специалистов и других служащих предприятия в экономии топливно-энергетических и сырьевых ресурсов.

1.2. Положение разработано на основании постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 22 февраля 2012 г. № 27/13 «Об утверждении рекомендаций о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов».

1.3. Премирование по настоящему положению производится при наличии:

утвержденных технически обоснованных норм и нормативов расхода топливно-энергетических и материальных затрат на всех стадиях производства;

наличии постоянного достоверного учета расхода материальных и топливно-энергетических ресурсов, осуществляемого на основании показаний контрольно-измерительных приборов и других технических средств;

контроля за поступлением, транспортировкой, хранением и расходованием топливно-энергетических ресурсов, качеством производимой продукции, товаров (работ, услуг), соблюдением стандартов;

разработанных организационно-технических мероприятий, направленных на экономию топливно-энергетических и материальных затрат, снижение норм их расхода и обеспечение эффекта от их внедрения.

1.4. Организация материального стимулирования работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных затрат осуществляется одновременно с техническим переоборудованием производства, введением новых высокоэффективных безотходных технологий, внедрением мероприятий по энергосбережению при условии пересмотра в установленном порядке норм расхода соответствующих видов топливно-энергетических и материальных ресурсов и улучшением конечных результатов деятельности.

2. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование по настоящему положению производится за выполнение следующих показателей:

достижение фактического удельного расхода электроэнергии ниже утвержденной нормы расхода при условии, что экономия электроэнергии не

приведет к ухудшению качества выполняемых работ, снижению требований безопасности и условий труда;

достижение фактического удельного расхода тепловой энергии ниже утвержденной нормы расхода. Премирование при проведении мероприятий, направленных на достижение фактического удельного расхода тепловой энергии ниже утвержденной нормы расхода, на нужды отопления и вентиляции осуществляется только при условии соблюдения нормальных условий микроклимата на предприятии;

достижение фактического удельного расхода котельно-печного топлива ниже утвержденной нормы расхода при условии, что экономия не приведет к ухудшению качества отпускаемой теплоэнергии;

выполнение задания по доле местных топливно-энергетических ресурсов в балансе котельно-печного топлива (задания по увеличению использования топливно-энергетических ресурсов);

достижение фактического удельного расхода воды ниже утвержденной нормы расхода;

достижение фактического удельного расхода бензина и дизельного автотранспортного топлива, моторных масел ниже утвержденных норм их расхода;

достижение фактического удельного расхода материалов ниже утвержденных норм их расхода.

Показатель экономии топливно-энергетических ресурсов устанавливается в натуральном выражении.

3. КАТЕГОРИЯ ПРЕМИРУЕМЫХ РАБОТНИКОВ

3.1. Премированию по настоящему положению подлежат работники, от которых зависит достижение фактических удельных норм расхода топливно-энергетических и сырьевых ресурсов ниже утвержденных норм их расхода, то есть работа которых влияет на снижение себестоимости выпускаемой продукции (работ, услуг).

3.2. Премирование работников за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов осуществляется в зависимости от экономии, достигнутой на конкретном участке производства; руководители и специалисты АУП премируются при условии наличия экономии топливно-энергетических и сырьевых ресурсов в целом по предприятию.

3.3. За достижение фактического удельного расхода электро- и тепловой энергии, котельно-печного топлива, воды, ниже утвержденных норм их расхода премируются:

рабочие, руководители, специалисты, непосредственно обслуживающие электротехническое, энергоемкое производственное оборудование, коммуникации и агрегаты, в которых расходуется тепловая энергия, котельно-печное топливо, вода.

руководители и специалисты служб, отделов, участков непосредственно осуществляющие руководство эксплуатацией электротехнического, энергоемкого оборудования, коммуникаций и агрегатов, а также оказывающие содействие.

3.4. За экономию материалов (достижение удельного расхода ниже утвержденных норм расхода) премируются рабочие цехов, участков, которым

утверждены нормы расхода конкретных видов материалов в натуральном и стоимостном выражениях.

3.5. Из средств, полученных за экономию конкретных видов материалов, могут премироваться мастера, технологи, конструкторы, другие специалисты и руководители, принимавшие участие в разработке и выполнении организационно-технических мероприятий, обеспечивших получение данной экономии.

3.6. За выполнение задания по доле местных топливно-энергетических ресурсов в балансе котельно-печного топлива (задания по увеличению использования топливно-энергетических ресурсов) могут премироваться руководители и специалисты, осуществляющие контроль и руководство по этому направлению деятельности.

3.7. За достижение фактического удельного расхода бензина, дизельного автотранспортного топлива, моторных масел ниже утвержденных норм их расхода премируются:

водители автотранспортных средств, работающих на автомобилях с опломбированным спидометром. Списки водителей представляются начальником транспортного цеха;

руководитель подразделения, механик и др. работники, осуществляющие контроль за расходом автотранспортного топлива.

3.8. Условия премирования:

основным условием премирования руководителей, специалистов и служащих подразделений организации, непосредственно осуществляющих руководство эксплуатацией электротехнического, энергоемкого технологического производственного оборудования, а также работников, непосредственно участвующих в разработке и внедрении организационно-технических мероприятий по экономии энергоресурсов, является выполнение целевого показателя по энергосбережению, по предприятию в целом, установленного вышестоящим органом государственного управления. Выполнение данного показателя должно быть направлено на эффективное использование и экономное расходование топливно-энергетических ресурсов на всех стадиях их производства и потребления.

4. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕМИИ

4.1. Источником премирования за экономию тепловой, электрической энергии, топлива, воды, материалов является фактическая стоимость сэкономленных топливно-энергетических и материальных ресурсов, подтвержденная данными бухгалтерского учета и показаниями приборов. Премия, выплачиваемая за экономию тепловой, электрической энергии, топлива, воды, материалов относится на себестоимость продукции.

4.2. Основанием для начисления и выплаты премий являются данные статистической, бухгалтерской отчетности и данные достоверного оперативного учета, полученные с помощью контрольно-измерительных приборов и других технических средств.

4.3. О выполнении показателей и условий премирования представляется отчет, данные которого подтверждаются главными специалистами или руководителями функциональных подразделений.

4.4. Сумма премии за экономию автотранспортного топлива начисляется по действующим ценам, на основании оперативной отчетности по

экономии дизельного топлива, бензина, моторных масел относительно утвержденных норм расхода по итогам работы за квартал. За перерасход автотранспортного топлива, бензина и моторных масел сверх утвержденных норм по вине водителей автомобильного транспорта, с них удерживается 100 % стоимости перерасходованного топлива. Премия может не выплачиваться полностью или частично водителям, допустившим ДТП и иные нарушения.

4.5. Общая сумма средств, направляемых на выплату работникам предприятия (за исключением руководителя предприятия) премии за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов (далее – премия), при включении в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 80 процентов от суммы экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов при условии пересмотра в установленном порядке норм расхода соответствующих топливно-энергетических и материальных ресурсов.

4.6. При премировании коллектива подразделения за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов до 20 % средств, предназначенных на эти цели, направляется на премирование рабочих и служащих, не являющихся членами подразделения, но принимавших участие в разработке и осуществлении мероприятий, обеспечивших получение данной экономии.

4.7. Премия за экономию топливно-энергетических и сырьевых ресурсов выплачивается по результатам работы за год, независимо от премий, начисляемых по другим показателям работы.

4.8. Начисленная по настоящему положению премия, утверждается руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.9. Размер премии рабочим устанавливается по усмотрению администрации участка, цеха, но не более 50 % его тарифной ставки за фактически отработанное время в учетном периоде.

4.10. Размер премии руководителям, специалистам не должен превышать половины его месячного должностного оклада.

4.11. Директору предприятия предоставляется право не выплачивать премию полностью или частично рабочим или инженерно-техническим работникам, допустившим случаи нерационального и расточительного расхода топливно-энергетических и сырьевых ресурсов, а также аварии или брак в работе, нарушения техпроцесса и производственных инструкций.

4.12. Премирование осуществляется при отсутствии в организации задолженности по платежам за энергоресурсы.

4.13. Материалы на премирование работников предприятия представляются в планово-экономический отдел после утверждения главным инженером.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременном премировании работников предприятия за выполнение
особо важных и специальных производственных заданий

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в качественном выполнении срочных заданий, имеющих особую важность для нормальной деятельности предприятия и специальных производственных работ.

В соответствии с настоящим положением может производиться единовременное поощрение рабочих, руководителей, специалистов и других служащих предприятия за выполнение особо важных производственных заданий и специальных производственных работ с отличным качеством. При этом общая сумма средств единовременного поощрения распределяется между категориями работающих согласно решению Директора предприятия по предложению непосредственного руководителя. Премия выплачивается из фонда потребления.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОСОБО ВАЖНЫХ И СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАНИЙ

К особо важным производственным заданиям, за выполнение которых может быть произведено единовременное поощрение, относятся:

эффективное использование нового высокопроизводительного оборудования;

досрочное и качественное выполнение работ по выпуску осваиваемой продукции;

повышение эффективности производства на основе внедрения мероприятий по совершенствованию организации производства, внедрения технически обоснованных норм трудовых и материальных затрат;

оперативное выполнение работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;

сокращение сроков проведения с высоким качеством работ капитального ремонта основного технологического оборудования цехов и участков;

своевременное и качественное проведение работ по подготовке транспортных средств к техосмотру и ремонту транспортных средств;

оперативное и качественное выполнение работ на объектах, имеющих особую значимость;

другие разовые поручения, важные в данный период для предприятия.

К специальным производственным работам относятся работы, способствующие более эффективной работе предприятия и проведенные по собственной инициативе исполнителей.

3. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ НА ПРЕМИРОВАНИЕ

на выполнение особо важного производственного задания при необходимости выдается поручение по форме, указанной в Приложении к данному положению;

после выполнения особо важного производственного задания составляется акт выполненных работ (с указанием качества выполненных работ).

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт



С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

Приложение к положению о
единовременном премировании
работников предприятия за
выполнение особо важных и
специальных производственных
заданий

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

«___» _____ 20__ г.

ПОРУЧЕНИЕ
на выполнение особо важного производственного задания

1. Описание работы _____

2. Срок выполнения _____

3. Исполнитель работы (Ф.И.О., должность или профессия, участок,
отдел) _____

4. Сумма премии за качественное выполнение работы в срок
(прописью) _____

Задание выдано (дата) _____

Руководитель подразделения _____

Задание выполнено (дата) _____

Качество выполнения работ _____

Руководитель подразделения _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

«01» 10 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении бригадного заработка с учетом коэффициента трудового участия (КТУ)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. КТУ представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого рабочего в общие результаты труда бригады.
2. С помощью КТУ может распределяться как весь бригадный заработок, так и остальные его составляющие - сдельный приработок, премия. Решение о том, какую часть бригадного заработка необходимо распределять с помощью КТУ, принимает бригада на общем собрании ее членов.
3. Фактический коэффициент трудового участия устанавливается по итогам работы каждого месяца, утверждается Советом бригады и оформляется протоколом.
4. Для предотвращения необоснованных различий в заработной плате членам бригады устанавливается максимальный и минимальный размеры КТУ, повышающие и понижающие показатели.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ КТУ

5. Базовый коэффициент трудового участия для членов бригады принимается равным 1.
6. Содержание КТУ определяется системой показателей, понижающих и повышающих КТУ.
7. Показатели, повышающие КТУ:
 - высокий уровень выполнения производственных заданий, выполнение работ по смежным профессиям, высокая интенсивность труда, эффективное использование оборудования, оснастки, обеспечивающих более высокую выработку: до 0,25;
 - высокое профессиональное мастерство, выражающееся в более высоком качестве работ: до 0,15;
 - сокращение потерь рабочего времени, высокая культура производства: до 0,1.
8. Показатели, понижающие КТУ:
 - невыполнение производственных заданий, слабая интенсивность труда, неэффективное использование оборудования, инструмента, оснастки: до 0,25;
 - недостаточное профессиональное мастерство, выражающееся в некачественном проведении работ, нарушения техники безопасности: до 0,15;

нарушение трудовой дисциплины, низкая культура производства, невыполнение распоряжений мастера: до 0,1.

9. Максимальный КТУ устанавливается не выше 1,5, минимальный – не ниже 0,5.

10. Расчет КТУ производится мастером.

11. Коэффициент трудового участия рабочего определяется в соответствии с показателями на основе ежедневного и месячного учета выполнения показателей (по вышеприведенному перечню)

$$КТУ = 1 + \text{СУММА } K_{п} + \text{СУММА } K_{с},$$

где $K_{п}$ и $K_{с}$ – повышение (снижение) оценки показателей, учитываемых ежедневно и за месяц (за каждый случай).

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТКА С УЧЕТОМ КТУ.

12. С учетом коэффициента трудового участия может распределяться: весь коллективный заработок;

сдельный приработок (сверхтарифная часть заработной платы, образуемая за счет перевыполнения норм выработки у рабочих со сдельной оплатой труда);

коллективная премия.

13. Коэффициент трудового участия не распространяется на премии единовременного характера, а также доплаты за неблагоприятные условия труда, высокое профессиональное мастерство, доплаты за работу в вечернюю и ночную смены, сверхурочное время, праздничные и выходные дни, выполнение государственных или общественных поручений.

14. Распределение заработной платы с помощью КТУ зависит от степени распространения КТУ (на весь коллективный заработок или его часть).

15. При распределении всего коллективного заработка между членами бригады, рассчитывается цена одного коэффициента – часа по составляющим заработка: сдельному заработку и премии.

$$K_{з.пл.} = C_{з}: \text{СУММА } (T_{п} * V_{р} * КТУ);$$

$$K_{пр} = П_{пр}: \text{СУММА } (T_{п} * V_{р} * КТУ),$$

где $C_{з}$ – сдельный заработок бригады;

$V_{р}$ – время, отработанное каждым работником;

КТУ – коэффициент трудового участия;

$П_{пр}$ – сумма премии, начисленная бригаде;

$T_{п}$ – тарифная ставка каждого рабочего.

Затем определяется сумма сдельной заработной платы и сумма премии, начисляемые рабочими:

$$C_{з} = T_{п} * V_{р} * КТУ * K_{з.пл.};$$

$$П_{пр} = T_{п} * КТУ * V_{р} * K_{пр}.$$

16. При распределении сдельного приработка между членами бригады определяется расчетный коэффициент сдельного приработка по формуле:

$$K_{р.пр.} = П_{бр.} / \text{СУММА } T_{п} * V_{р} * КТУ,$$

где $П_{бр.}$ – сдельный приработок бригады, который определяется как разница между суммой, начисленной по единому наряду и заработком по тарифным ставкам за фактически отработанное время;

ПР – сдельный приработок рабочего.

Сумма сдельного приработка, начисляемого рабочему:

$$\text{ПР} = \text{Тп} * \text{КТУ} * \text{Вр} * \text{Кр.пр.}$$

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт



С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного предприятия «ВНКиТС»

П.С.Барановский

«01» 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании рабочих за производственные результаты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» и в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса.

1.2. Настоящее положение вводится в целях стимулирования своевременного и качественного выполнения производственных заданий и обеспечения подачи населению и другим потребителям тепловой энергии, горячей воды, поддержания электрооборудования, станков, средств измерений и механизмов в технически исправном состоянии, оказания других услуг.

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

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

2.1. Основанием для начисления премии являются данные оперативного учета.

2.2. Показатели, условия и размеры премирования рабочих за производственные результаты, устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с профкомом предприятия согласно Приложению № 1 к данному положению (за исключением рабочих со сдельной оплатой труда участка по заготовке дров).

2.3. За проведение работ по ремонту, капитальному ремонту, модернизации тепловых сетей и др. производственным работам производится дополнительное начисление премии в размерах, установленных Приложением № 2 к настоящему положению.

Обязательным условием для дополнительного начисления премии являются своевременность и качество выполненных работ.

2.4. За заготовку дров на рубительных машинах производится дополнительное начисление премии в размерах, установленных Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.5. Для улучшения показателей производственной деятельности и с целью материальной заинтересованности рабочих в качественном выполнении производственных заданий, имеющих особую важность для нормальной деятельности предприятия и специальных производственных работ, производится дополнительное единовременное начисление премии за

выполнение особо важных производственных заданий и специальных производственных работ с отличным качеством.

При этом размер единовременного дополнительного начисления премии устанавливается директором по предложению непосредственного руководителя приказом по предприятию.

К особо важным производственным заданиям, за выполнение которых может быть произведено дополнительное единовременное начисление премии, относятся:

эффективное использование нового высокопроизводительного оборудования;

досрочное и качественное выполнение работ по выпуску осваиваемой продукции;

повышение эффективности производства на основе внедрения мероприятий по совершенствованию организации производства, внедрения технически обоснованных норм трудовых и материальных затрат;

оперативное выполнение работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;

сокращение сроков проведения с высоким качеством работ капитального ремонта основного технологического оборудования цехов и участков;

своевременное и качественное проведение работ по подготовке транспортных средств к техосмотру и ремонту транспортных средств;

оперативное и качественное выполнение работ на объектах, имеющих особую значимость;

другие, важные в данный период для предприятия, производственные работы.

2.6. Премия начисляется по результатам работы за месяц за фактически отработанное время и выплачивается не позднее месячного срока после окончания отчетного периода при выдаче заработной платы.

2.7. Премия начисляется на заработок по сдельным расценкам, тарифным ставкам, включая надбавки и доплаты, выплачиваемые за:

совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ;

выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в особых условиях труда;

за руководство бригадой, сменой;

классность;

профессиональное мастерство;

за работу в ночное время;

за специфику труда.

2.8. За работу в выходные, праздничные дни и сверхурочное время, начисление премии производится на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

2.9. При увольнении работников, проработавших неполный месяц в связи с уходом на пенсию, на службу в армию, увольнением по сокращению штатов или неявки на работу в течение более 4-х месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, с переводом, с переходом на выборную

должность в порядке перевода, истечением срока трудового договора (контракта), со смертью, премии начисляются за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Во всех остальных случаях, при увольнении работников, проработавших неполный месяц, премия за отчетный период не начисляется.

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

2.11. Работники, допустившие в отчетном периоде нарушения трудовой дисциплины или производственные упущения в работе, лишаются премии полностью или частично, согласно перечню производственных упущений в соответствии с Приложением № 3.

2.12. В связи с тем, что в период стажировки, переподготовки рабочие не в полном объеме выполняют свои обязанности, начисление премии не производится за дни, в которых производилась стажировка или переподготовка.

Работникам, вновь принятым на работу в отчетном периоде, премия может быть начислена по решению директора предприятия.

2.13. Снижение размера или лишение премии полностью оформляется приказом директора с обязательным указанием конкретных причин и производится за тот отчетный период, в котором имело место упущение в работе или нарушение трудовой дисциплины.

В случае неявок работника по невыясненным обстоятельствам премия не начисляется до момента установления точной причины отсутствия сотрудника. После выяснения причин, если они окажутся уважительными, премия доначисляется.

2.14. Директор предприятия может повышать отдельным работникам с учетом их вклада в общие результаты работы размер начисленной премии, но не более чем на 50 %.

2.15. Премия рабочим включается в себестоимость продукции, товаров (работ, услуг) в пределах, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда».

2.16. Премия не выплачивается за:

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

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

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

нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

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

участие работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

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;

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

нарушение технологической дисциплины, температурного и гидравлического режимов;

самовольное оставление рабочего места машинистами и операторами котельной без уважительной причины;

другие случаи нарушения трудовой дисциплины и (или) неисполнения должностных обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт



С.В.Давидович



А.В.Дударь



Н.В.Никитина

Показатели, условия и размеры премирования рабочих за производственные результаты

Наименование участка	Профессия рабочего	Показатели премирования	Размер премии, %	Всего премии	Лицо, отвечающее за достоверность данных
По предприятию	1. Электрогазосварщик	1.1.Своевременное и качественное выполнение заданий мастера	7	15	Начальник подразделения
		1.2.Соблюдение правил ТБ	8		
	2. Уборщик помещений	2.1.Качественная и своевременная уборка производственных и служебных помещений	16	32	Начальник подразделения
		2.2.Своевременная транспортировка мусора в установленное место	16		
	3. Грузчик	3.1.Своевременное выполнение заданий	10	10	Начальник подразделения

	4. Дворник	4.1. Качественная и своевременная уборка закрепленных территорий 4.2. Своевременная подготовка инвентаря (согласно времени года)	19 19	38	Начальник подразделения
	5. Кладовщик	5.1. Своевременная выдача и прием материалов 5.2. Обеспечение хранения материалов в соответствии с требованиями бух. учета 5.3. Качественная и своевременная проверка ведения документации оператором	6 6 4	16	Начальник подразделения
	6. Монтажник санитарно-технических систем и оборудования (кроме РСУ)	6.1. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий 6.2. Оперативное обслуживание сан.-технического оборудования	7 8	15	Начальник подразделения
	7. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7.1. Своевременное и качественное обслуживание электрооборудования котельных и ЦТП 7.2. Отсутствие претензий по качеству выполненных работ	7 6	13	Начальник подразделения
ТЭРы	8. Старший котельной, оператор котельной.	8.1. Соблюдение температурного графика, режима работы котлов и вспомогательного оборудования 8.2. Безаварийность работы оборудования	8 8	16	Начальник ТЭР
	8.а. Старший машинист котельной, машинист котельной.	8.1а. Соблюдение температурного графика, режима работы котлов и вспомогательного оборудования 8.2а. Безаварийность работы оборудования	9 9	18	Начальник ТЭР

9. Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов	9.1.Своевременное и качественное выполнение плановых заданий 9.2.Оперативное обслуживание технологического оборудования	8 8	16	Начальник ТЭР
10. Слесарь по обслуживанию и ремонту газиспользующего оборудования	10.1.Своевременное и качественное выполнение плановых заданий	7	14	
	10.2.Оперативное обслуживание технологического оборудования	7		
11. Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	11.1.Оперативное и качественное выполнение ремонта ТС, выполнение графика ППР	6	12	Начальник ТЭР
	11.2.Постоянное обеспечение плотности ТС, поступления сырой воды в сеть, оперативное выявление источника увеличения утечки и жесткости сетевой воды и его локализации в течение 5-ти дней	6		
12. Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов	12.1.Оперативное и качественное выполнение ремонта ТП, выполнение графика ППР	6	12	Начальник ТЭР
	12.2.Оперативное выявление нарушения плотности трубок водоподогревателей, а т.ж. утечки сетевой воды в подвальных помещениях жилых и промышленных зданий в течение суток	6		
13. Сторож	13.1.Обеспечение сохранности собственности предприятия	21	21	Начальник ТЭР
14. Слесарь по КИП и А	14.1.Своевременное и качественное	7		Главный

		обслуживание оборудования КИП и А 14.2.Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	6	13	энергетик, начальник ТЭР
	15. Подсобный рабочий	15.1.Выполнение плана работ по заготовке дров (выполнение норм выработки)	30	30	Начальник ТЭР
Транспортный цех	16. Машинист компрессора передвижного	16.1.Своевременное выполнение плановых заданий	9	18	Начальник ТЦ
		16.2.Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	9		
	17. Машинисты экскаватора, автовышки и автогидроподъемника, крана автомобильного	17.1.Своевременное и качественное выполнение плановых заданий	9	19	Начальник ТЦ
		17.2.Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	10		
	18. Тракторист	18.1.Своевременное выполнение плановых заданий	7	15	Начальник ТЦ
		18.2.Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	8		
	19. Водитель автомобиля	19.1.Качественное техническое обслуживание агрегатов, установленных на спец. автомобилях, соблюдение правил дорожного движения.	2	7	Начальник ТЦ
		19.2.Своевременное выполнение плановых заданий.	2		
		19.3. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий.	3		
	20. Водитель погрузчика	20.1.Своевременное выполнение погрузочно-разгрузочных работ	3	7	Начальник ТЦ

		20.2. Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	4		
	21. Слесарь по ремонту а/м, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь-электрик по ремонту эл. оборудования, слесарь по ремонту дорожно-строит. машин и тракторов	21.1.Своевременный и качественный ремонт автомобилей и погрузчиков 21.2.Выполнение плановых заданий и ТО	12 11	23	Начальник ТЦ
	22. Машинист рубительной машины	22.1. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий 22.2. Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	13 13	26	Начальник ТЦ
Складское хозяйство	23. Оператор ЭВМ	23.1. Своевременная и качественная обработка документации на приход и расход ТМЦ и сдача отчетности по движению ТМЦ 23.2. Своевременная выдача и прием инструментов на складе	8 7	15	Начальник ОС
Ремонтно-механический участок	24. Слесарь-ремонтник, токарь, фрезеровщик, слесарь по сборке металлоконструкций	24.1.Оперативное выполнение плановых заданий 24.2.Отсутствие замечаний по качеству работ.	7 8	15	Начальник РМУ
РСУ	25. Плотник, каменщик, изолировщик на штукатур, термоизоляции, штукатур, маляр, бетонщик, станочник деревообрабатывающих станков, дорожный рабочий, облицовщик-плиточник, кровельщик по рулонным	25.1.Выполнение плана работ по трудоемкости (выполнение норм выработки) 25.2.Отсутствие замечаний по качеству	9 9	18	Начальник РСУ

	кровлям и по кровлям из штучных материалов					
	26. Исполнитель художественных оформительских работ	26.1.Своевременное плановых заданий 26.2.Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ	2 2	4		Начальник РСУ
	27. Огнеупорщик, котельщик	27.1.Выполнение плана работ по трудоемкости (выполнение норм выработки) 27.2.Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ	6 5	11		Начальник РСУ
	28. Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	28.1.Выполнение плана работ по трудоемкости (выполнение норм выработки) 28.2.Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ	10 9	19		Начальник РСУ
	29. Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	29.1.Выполнение плана работ по трудоемкости (выполнение норм выработки) 29.2.Качественное ремонтных работ	5 5	10		Начальник РСУ
Подразделение охраны и контроля	30. Контролер на КПП	30.1.Обеспечение сохранности собственности предприятия 30.2.Отсутствие замечаний по пропускному режиму 30.3.Учет выхода и возвращения автотранспорта	7 6 6	19		Начальник подразделения
		31.1.Обеспечение сохранности собственности предприятия	10			Начальник подразделения

		31.2.Контроль за соблюдением контрольно-пропускного режима	11	21	
	32. Цветовод	32.1.Своевременная посадка декоративных и кустарниковых растений, газонных трав 32.2.Прополка и уход за растениями	10 10	20	Начальник службы охраны
Лаборатория КИПиА	33. Слесарь КИП и А,	33.1.Своевременное обслуживание технологического и КИП и А оборудования 33.2.Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ	7 7	14	Начальник участка
	34. Контролер измерительных приборов и специального оборудования	34.1. Отсутствие пропуска продукции с браком 34.2.Отсутствие рекламаций от потребителей	10 10	20	Начальник участка
Энергоцех	35. Слесарь по КИП и А	35.1.Своевременное обслуживание оборудования КИПиА 35.2.Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ	7 7	14	Начальник цеха
	36. Обмотчик элементов электромашин	36.1.Своевременное выполнение заданий 36.2.Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ	3 3	6	Начальник цеха
	37. Электромонтер по охранно-пожарной сигнализации	37.1.Своевременное обслуживание и оперативный ремонт охранно-пожарной сигнализации 37.2.Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ 37.3 Наличие ложных срабатываний охранной и/или пожарной сигнализации (по вине работника (акт обследования))	7 3 3	13	Начальник цеха

Аварийно-диспетчерский участок	38. Слесарь аварийно-восстановительных работ	38.1.Оперативное устранение аварийных ситуаций 38.2.Оперативное выполнение заявок от ЖЭУ и ЦАДС	7 7	14	Начальник смены
	39. Слесарь по КИП и А	39.1.Своевременное и качественное обслуживание оборудования КИП и А 39.2.Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ 39.3. Оперативное устранение аварийных ситуаций	4 4 6	14	
	40. Оператор электронных вычислительных машин	40.1.Своевременный отчет руководителю об отклонении от маршрута движения водителей. 40.2.Обеспечение информационной безопасности.	8 8	16	
	41. Рабочий по обслуживанию в бане	41.1.Отсутствие претензий по содержанию в надлежащем порядке помывочного инвентаря, мыльного, парильного, раздевального отделения, душевых кабин. 41.2.Своевременное обеспечение подачи пара.	13 13	26	
	42. Кассир билетный	42.1.Своевременное составление кассовых отчетов по продаже билетов. 42.2.Отсутствие претензий на некорректное поведение	10 11	21	Заведующий баней
	43. Гардеробщик	43.1.Обеспечение сохранности сданных вещей 43.2.Отсутствие претензий со стороны посетителей	17 17	34	

	44. Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	44.1.Выполнение плана работ по трудоемкости (выполнение норм выработок) 44.2.Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ	5 5	10	Заведующий баней
Участок химводоочистки	45. Лаборант химического анализа	47.1.Своевременное и качественное проведение анализов 47.2.Отсутствие замечаний по выполняемой работе	8 7	15	Старший мастер
	46. Аппаратчик химводоочистки	48.1.Обеспечение качества воды котельных и ТС. 48.2.Своевременное и качественное выполнение рабочих инструкций.	8 9	17	Старший мастер

Главный бухгалтер

С.В.Давидович

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

Ведущий юрист-консульт

Н.В.Никитина

Приложение № 2 к положению
о премировании рабочих за
производственные результаты

Показатели для дополнительного начисления премии рабочим за проведение работ по текущему ремонту, капитальному ремонту, реконструкции, модернизации тепловых сетей и другие производственные работы

№ п/п	Показатель премирования	Процент премии
1.	Текущий или капитальный ремонт теплотрассы за каждый 1 м в однострубно́м исчислении на 1-го рабочего бригады (при диаметре трубы менее 100 мм применяется понижающий коэффициент 0,7)	1%
2.	Капитальный ремонт теплотрассы за каждый смонтированный стык, установленную точку контроля в однострубно́м исчислении на 1-го рабочего бригады	0,3%
3.	При проведении ремонта теплотрассы за каждый отремонтированный стык, точку контроля в однострубно́м исчислении (при условии восстановления ОДК) на 1-го рабочего бригады	0,3%
4.	При проведении ремонта теплотрассы за каждый установленный кабель-вывод с ремонтом (терминала) на 1-го рабочего бригады	1,7%

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина