

ПЕРЕЧЕНЬ
производственных упущений, за которые рабочие лишаются премии
полностью или частично

№ п/п	Производственные упущения	% снижения
1.	Авария механизмов, выход из строя оборудования по вине рабочего	100
2.	Хищение государственного имущества	100
3.	Прогул без уважительной причины (в том числе отсутствие на работе более 3-х часов)	100
4.	Появление в нетрезвом состоянии на рабочем месте	100
5.	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
6.	Нарушение действующего законодательства об охране труда, нормативно-правовых актов по ОТ, в том числе технических нормативно-правовых актов по ОТ, инструкций по ОТ, вызвавших несчастный случай	100
7.	Опоздание на работу	От 10 до 20
8.	Преждевременный уход	30
9.	Невыполнение предписаний государственных надзорных органов и вышестоящих организаций по охране труда, эксплуатации оборудования	40
10.	Невыполнение в срок приказов, распоряжений руководства подразделения	40
11.	Несвоевременное выполнение работ при установленных сроках, невыполнение нормированного задания	До 50
12.	Невыполнение или нарушение рабочих инструкций	До 50
13.	Простой оборудования по вине обслуживающего персонала	35
14.	Невыполнение объема планово-предупредительного ремонта по вине ремонтного персонала	35
15.	Нерациональное использование электроэнергии и топлива	До 50
16.	Несвоевременное устранение аварий	40
17.	Попадание мазута, масла в ливневый канал по вине обслуживающего персонала	50
18.	Отклонение от маршрута по вине водителя	До 50
19.	Нарушение правил эксплуатации автомобилей, агрегатов	30
20.	Некачественный ремонт автомобилей, агрегатов	30
21.	Несвоевременная сдача и сбор путевых листов, транспортной документации	30

22.	Несвоевременная проверка измерительных аппаратов, инструментов, приборов учета тепла, воды	30
23.	Нарушение правил приема и сдачи смены	До 40
24.	Нарушение сроков передачи оперативной и периодической информации	30
25.	Другие нарушения	До 100

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

Приложение № 4 к положению о
премировании рабочих за
производственные результаты

Показатели для дополнительного начисления премии
трактористу транспортного цеха

№ п/п	Показатель премирования	Размер дополнительной премии (%) за каждый 1 пл.м3. перевыполнения нормы в смену
1.	Заготовка дров на рубительных машинах	2%

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

 С.В.Давидович

 А.В.Дударь

 Н.В.Никитина



Ю.И.Скородилко
2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании инициативы работников предприятия по внедрению технически обоснованных норм труда и своевременному их пересмотру с целью снижения себестоимости продукции (работ, услуг).

Положение вводится в целях усиления заинтересованности работников в разработке, внедрении, освоении технически обоснованных норм труда, в повышении эффективности производства, роста производительности труда и разработано на основании Постановления Министерства экономики, Министерства труда Республики Беларусь от 15.03.2000 № 46/35 «Об утверждении типового положения о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг)».

По настоящему положению премируются работники предприятия: руководители, специалисты и служащие за:

разработку и внедрение организационно-технических мероприятий, способствующих снижению трудоемкости изделий (работ), условному сокращению численности работающих;

разработку, внедрение и освоение прогрессивных норм, а также за увеличение удельного веса технически обоснованных норм в общей совокупности норм на предприятии.

рабочие за:

работу за освоение и работу по технически обоснованным нормам;

содействие в проведении работ по пересмотру устаревших норм труда и внедрению новых норм.

Технически обоснованные нормы предусматривают оптимальную занятость работников в течение рабочей смены, максимальное использование возможности рабочих мест, высокое качество продукции (работ, услуг).

За базовый уровень норм труда по каждой службе, участку принимается фактически достигнутый уровень, который в результате внедрения организационно-технических мероприятий, а также в связи с пересмотром устаревших норм должен приближаться к нормативному, быть равным или выше его.

Источником премирования за экономию трудовых ресурсов является экономия фонда заработной платы, подтвержденная данными бухгалтерского учета и соответствующими расчетами. Премии за экономию трудовых ресурсов относятся на себестоимость продукции. На выплату премии направляется до 50 % экономии фонда заработной платы, полученной в результате пересмотра норм труда.

Основанием для начисления и выплаты премии является:

приказ об изменении норм труда, или уменьшения численности;

расчет экономической эффективности (расчетный период 1 год с момента внедрения).

Списки работников, подлежащих премированию, утверждаются руководителем по представлению начальников структурных подразделений.

Премия за экономию трудовых ресурсов выплачивается сверх премий, установленных за производственные результаты. Премирование всех категорий работников производится за квартал, иной период с момента внедрения новых норм труда. Размеры премии устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени реального вклада каждого работника в работу по повышению уровня нормирования труда и удельного веса технически обоснованных норм в общей совокупности действующих норм в структурном подразделении, в котором он работает (или обслуживает данное подразделение) и предельными размерами не ограничиваются.

Кроме выплаты премии за стимулирование инициативы работников предприятия по внедрению технически обоснованных норм труда и своевременному их пересмотру с целью снижения себестоимости продукции (работ, услуг), в зависимости от суммы полученного годового экономического эффекта в результате пересмотра трудовых затрат работникам может увеличиваться размер вознаграждения по итогам работы за год.

Так же в целях усиления заинтересованности рабочих во внедрении прогрессивных норм им могут вводиться системы премирования за выполнение и перевыполнение норм труда.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

Председатель профкома

2025 г.

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

2025 г.

об оплате труда рабочих со сдельной оплатой труда

1. Сдельная оплата труда осуществляется в соответствии с действующими тарифными ставками (окладами), нормами времени, сдельными расценками, Положениями об оплате труда и премировании, действующим законодательством.

2. Заработная плата рабочих со сдельной оплатой труда состоит из:
сдельной заработной платы;

части тарифной ставки, полученной в результате ее увеличения на суммы повышений по 261² статье Трудового кодекса и иным нормативным правовым актам;

всех видов надбавок и доплат;
премий.

3. По способу начисления заработной платы сдельная оплата труда может быть индивидуальной и коллективной.

При индивидуальной оплате размер сдельного заработка рабочего зависит от количества изготовленных им готовых единиц (продукции) в единицу времени (час, день, месяц), умноженных на установленные расценки за выпуск единицы этих изделий, продукции.

При коллективной оплате сдельный заработок рассчитывается на основе общих результатов труда бригады (на основании нарядов): количество изготовленных бригадой годных единиц (продукции) в единицу времени (час, день, месяц) умножается на комплексную сдельную расценку за единицу этих изделий, продукции. Коллективный сдельный заработок распределяется между членами бригады в соответствии с присвоенными тарифными разрядами (расчетной ставкой по ТС) и фактически отработанным временем.

В целях более полного учета индивидуального вклада каждого работника в результаты коллективного труда бригады по решению ее общего собрания при распределении части заработка может применяться коэффициент трудового участия (в соответствии с Положением о распределении бригадного заработка с учетом КТУ).

4. Кроме сдельной заработной платы рабочим выплачиваются:

доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

часть тарифной ставки, полученной в результате ее увеличения на суммы повышений по 261² статье Трудового кодекса и иным нормативным правовым актам.

Также выплачиваются следующие надбавки и доплаты, рассчитанные от тарифной ставки работника:

доплата за работу в ночное время;

надбавка за профмастерство;

надбавка за продолжительность непрерывной работы (общий стаж работы);

доплата за руководство бригадой, старшего рабочего.

5. Премия рабочим со сдельной оплатой труда начисляется на: сдельный заработок;

часть тарифной ставки, полученной в результате ее увеличения по Декрету Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 и иным нормативным правовым актам;

на все виды надбавок и доплат в соответствии с Договором.

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

об ответственности исполнителей за неисполнение решений и распоряжений, поставленных на контроль

Данное положение регулирует ответственность исполнителей за своевременное исполнение решений и распоряжений, имеющих срок исполнения и гриф контроль.

При выдаче поручения в карточку на компьютере заносятся следующие сведения: фамилия, задание или распоряжение (далее поручение), дата выдачи, срок исполнения, фамилия контролирующего.

Карточка выдается исполнителю под роспись.

При исполнении поручения, исполнитель обязан сделать отметку у контролирующего лица и сдать карточку в канцелярию. При наличии объективных причин невозможности своевременного выполнения поручения, исполнитель обязан сделать перенос сроков исполнения и предъявить карточку в канцелярию для продления.

Ответственность исполнителей за невыполнение поручений в срок наступает со дня, следующего за сроком исполнения, если он не перенесен контролирующим лицом или директором предприятия и автоматически ведет к снижению премии за основные результаты хозяйственной деятельности.

При неисполнении поручения в установленный срок, уменьшается размер премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия на 1% за каждый день просрочки (за исключением выходных и праздничных дней), но не более чем на 50%. В случае перехода невыполненного поручения на новый месяц без переноса сроков исполнения, 1% премии удерживается с первого рабочего дня месяца.

Заведующий канцелярией осуществляет контроль исполнения поручений и представляет отчет в планово-экономический отдел не позднее 25 числа следующего за отчетным месяца.

Планово-экономический отдел готовит проект приказа о премировании руководителей, специалистов и других служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия с учетом снижения премии в соответствии с данным положением.

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт

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 премировании работников предприятия за сбор, хранение, сдачу и отгрузку
лома и отходов черных и цветных металлов для государственных
(республиканских) нужд

1. Настоящее положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников предприятия, занятых сбором, хранением, сдачей и отгрузкой лома и отходов черных и цветных металлов, в выполнении и перевыполнении планов сдачи и отгрузки металлического лома.

2. Работники предприятия, занятые сбором, хранением, учетом, сдачей и отгрузкой лома и отходов черных и цветных металлов премируются за выполнение планов сдачи и отгрузки лома, доведенных на календарный год в установленном порядке, за счет отчисления от суммы средств, получаемых предприятием от реализации лома и отходов черных и цветных металлов.

3. Отчисление на премирование производится в размере до 15% от суммы средств, полученных от реализации лома и отходов черных и цветных металлов.

4. Сумма премии, выплачиваемой по настоящему положению одному работнику, занятому сбором, хранением, сдачей и отгрузкой лома и отходов черных и цветных металлов, в год не может превысить его двух месячных тарифных ставок (2-х должностных окладов) включительно.

5. Величина премии, выплачиваемая каждому работнику, принимающему участие в сборе, хранении, сдаче и отгрузке лома и отходов черных и цветных металлов, зависит от его фактического вклада.

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

7. Директору предприятия предоставляется право лишать работников премии частично или полностью за производственные упущения в работе по сбору, учету, хранению и сдаче в государственный фонд лома и отходов черных и цветных металлов. Лишение премии частично или полностью оформляется приказом по предприятию с обязательным указанием причин.

8. Руководителю предприятия премия выплачивается по согласованию с Органом, заключившим контракт.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

Витебского хозяйственного
производственного участка
предприятия «ВПК и ТС»
территориальной сети
государственного предприятия
«ВПК и ТС»
Витебского профессионального
союза работников
общественных
хозяйств и сферы
обслуживания
г. Витебск

Ю.И.Скородилко
2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

« 04 » 20 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о бригаде (бригадирах и старших рабочих)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Производственная бригада – такая форма организации труда, которая объединяет рабочих одной или нескольких профессий для совместного согласованного выполнения общего производственного задания по выпуску законченной продукции (работ, услуг) при определенных организационно-технических условиях.

1.2. Бригада создается приказом руководителя предприятия при численности не менее 5-ти человек. Зачисление в бригаду производится с согласия работника. Все члены бригады обязаны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, трудовое законодательство, действующие на предприятии положения и требования по организации труда и производства, технологии, эксплуатации машин и оборудования, правила пользования инструментами, техники безопасности и другие специальные инструкции.

1.3. По организационно-технологическому принципу бригады могут быть специализированными и комплексными.

Специализированная бригада объединяет рабочих одной профессии одинаковой или различной квалификации, выполняющих технологически однородные операции.

Комплексные бригады создаются для выполнения комплекса технологически разнородных, но взаимосвязанных операций и состоят из рабочих различных профессий, разной квалификации.

В зависимости от режима работы бригады могут быть сменными или сквозными. Сменные бригады объединяют рабочих только одной смены. А сквозные бригады объединяют рабочих, которые работают в разных сменах и формируются в тех случаях, когда необходимо усилить ответственность рабочих смен за состояние оборудования и приспособлений, а так же когда нет возможности учесть посменные результаты деятельности бригад или отдельных рабочих.

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

1.5. Бригадир из числа рабочих назначается приказом Директора предприятия по представлению мастера и начальника района или участка.

В своей работе бригадир руководствуется указанием мастера, а также настоящим положением.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей бригадир освобождается от руководства бригадой приказом директора.

1.6. Бригадирам из числа рабочих с повременной оплатой труда, не освобожденным от основной работы, доплата производится при условии, что бригада выполняет производственную норму. Бригадирам из числа рабочих со сдельной оплатой труда доплата производится при условии, что бригада выполняет норму выработки. При невыполнении производственных норм или норм выработки не по вине рабочих доплата за руководство бригадой производится в полном объеме.

1.7. В случае производственной необходимости при выполнении ответственных работ рабочими с повременной оплатой труда возможно создание звеньев с численностью менее 5-ти человек.

Для руководства звеном назначается приказом директора старший рабочий.

2. ОБЯЗАННОСТИ БРИГАДИРА, СТАРШЕГО РАБОЧЕГО

2.1. Основные обязанности бригадира (старшего рабочего), как руководителя бригады:

- обеспечивать выполнение производственного плана (задания), установленного бригаде, слаженную и ритмичную работу бригады на основе равномерной загрузки всех ее работников, взаимопомощи и взаимозаменяемости;

- своевременно доводить производственные задания до работников бригады, контролировать выполнение порученных работ;

- обеспечивать соблюдение бригадой технологического процесса, требований, предусмотренных картой организации труда, инструкцией по эксплуатации оборудования, правил по охране труда и техники безопасности;

- проверять обеспеченность рабочих мест сырьем, материалами, инструментом, приспособлением, технической документацией, принимать меры по предупреждению и ликвидации простоев, аварий, поломок оборудования, исправление обнаруженных дефектов и недостатков в работе;

- активно участвовать во внедрении научной организации труда, совмещении профессий, внедрении передовых методов труда, добиваться на этой основе рационального использования оборудования и всех видов производственных ресурсов, повышения производительности труда и снижения себестоимости;

- развивать и поддерживать инициативу рабочих бригады по снижению трудоемкости продукции, осуществлять мероприятия, обеспечивающие внедрение технически обоснованных норм трудовых затрат, вносить с учетом мнения коллектива бригады предложения по пересмотру норм труда, помогать членам бригады осваивать новые нормы, разъяснять им условия оплаты труда;

- укреплять трудовую и производственную дисциплину, всемерно способствовать повышению квалификации членов бригады.

3. ПРАВА БРИГАДИРА, СТАРШЕГО РАБОЧЕГО

3.1. Бригадир (старший рабочий) имеет право:

- давать рабочим бригады необходимые указания по производству работ, имеющие для них обязательный характер, требовать от них своевременного и качественного выполнения порученных работ, соблюдения технологической дисциплины, правил по охране труда и технике безопасности, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

требовать от администрации своевременного обеспечения всем необходимым для нормального хода производственного процесса и выполнения установленного бригаде плана (задания);

получать разъяснения администрации по трудовому законодательству, нормированию и условиям оплаты труда, начисленной заработной платы и другим вопросам, касающимся бригады;

приостанавливать работу в тех случаях, когда нарушение правил по технике безопасности может повлечь за собой угрозу здоровью или жизни работников, не допускать к работе члена бригады, находящегося в состоянии, ведущем к таким же последствиям (нетрезвое состояние, болезнь и др.), немедленно сообщать об этих случаях мастеру или другому руководителю;

вносить администрации предложения о совершенствовании организации работы бригады, ее структуры, улучшении технологии и условий труда, об изменении условий ее оплаты с целью повышения производительности труда;

подготавливать и вносить с учетом мнения мастера на утверждение коллектива (совета) бригады предложения по установлению размера коэффициента трудового участия членов бригады;

представлять предложения администрации о принятии мер общественного воздействия или наложения дисциплинарных взысканий на отдельных членов бригады за неисполнение возложенных на них обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

4. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ БРИГАДИРА, СТАРШЕГО РАБОЧЕГО

4.1. Неосвобожденный от выполнения работ по его должности бригадир (старший рабочий) наряду со знаниями, предусмотренными в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, дополнительно должен знать:

технологию и организацию производства;

нормы и порядок оплаты труда, применяемые в бригаде;

требования, предъявляемые к качеству продукции (работ), а также к используемым сырью и материалам;

правила эксплуатации закрепленного за бригадой производственного оборудования;

инструкции по охране труда, техники безопасности, промышленной санитарии и противопожарной безопасности при выполнении работ, поручаемых бригаде.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производственной бригады осуществляется в соответствии с действующими тарифными ставками (окладами), нормами труда, сдельными расценками и Положениями об оплате труда и премировании.

5.2. Для нормирования труда в бригадах применяются отраслевые и местные нормы трудовых затрат с учетом осуществления мероприятий по снижению трудоемкости изделий.

5.3. Сдельная оплата труда применяется в сочетании с премированием за выполнение и перевыполнение установленных в бригаде количественных и качественных показателей производственного плана, задания.

Распределение коллективного заработка между членами бригады производится в соответствии с присвоенными тарифными разрядами, фактически отработанным временем, установленным коэффициентом трудового участия (КТУ).

5.4. При повременной оплате труда оформляются планы-отчеты (нормируемые задания) с премированием за качественное и своевременное их выполнение.

5.5. Минимальный размер заработной платы членов бригады не может быть ниже размера установленной им тарифных ставок за отработанное время за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (при невыполнении норм выработки, браке продукции (работ) и простое по вине работника и т.д.).

5.6. Бригадирам из числа рабочих не освобожденным от основной работы производится доплата за руководство бригадой согласно положению "о порядке повышении тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно"

Старшим рабочим производится увеличение их тарифных ставок на 15%.

6. СОВЕТ БРИГАДЫ И ЕГО ФУНКЦИИ

6.1. Коллектив производственной бригады на общем собрании избирает открытым голосованием сроком на 1-2 года совет бригады. В состав совета избираются наиболее авторитетные и квалифицированные работники бригады. В работе совета принимает участие мастер. Совет бригады возглавляет бригадир.

6.2. Состав совета бригады объявляется приказом (распоряжением) по цеху (участку) или другому структурному подразделению. Совет бригады направляет свою работу на обеспечение выполнения производственных планов, повышение качества изготавливаемой продукции (услуг, работ), рассматривает вопросы совершенствования оплаты труда, повышения квалификации, определяет трудовой вклад (КТУ) каждого члена бригады в общие результаты ее работы. Совет бригады отчитывается в своей деятельности перед коллективом бригады. Решение совета принимается большинством голосов в присутствии не менее 2/3 его членов. Заседание совета бригады производится по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц, по вопросам, требующим документального оформления, составляется протокол, который доводится до членов бригады. В случае разногласия в совете бригады решение спорных вопросов выносится на общее собрание бригады.

Начальник ПЭО



А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт



Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко
2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВИКИТС»П.С.Барановский
2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременном поощрении работников предприятия за счет средств
предприятия и средств не относимых на себестоимость

Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников предприятия в улучшении общественно-политической, культурно-массовой и воспитательной работы, образцовом выполнении своих трудовых обязанностей и поощрения других достижений в труде.

В соответствии с настоящим положением может производиться единовременное поощрение работников предприятия за выполнение различных работ в размерах, определенных Нанимателем:

- участие в работе избирательных и прочих комиссий;
- сопровождение и обслуживание делегаций;
- организация культурно-массовых мероприятий на предприятии;
- организация отдыха работников предприятия и членов их семей (санаторно-курортное лечение и детские оздоровительные лагеря);
- отмеченные достижения в труде;
- за награждение в установленном порядке государственными наградами, почетными грамотами и т.д.;
- другие работы.

Приказ о премировании оформляется на основании решения директора 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 рабочих участка по заготовке дров 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 усиления материальной заинтересованности рабочих со сдельно-премиальной оплатой труда участка по заготовке дров в увеличении объемов заготавливаемых дров, укрепления трудовой дисциплины, снижения текучести кадров.

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

2.1. Настоящим положением устанавливаются показатели, условия и размеры премии за производственные результаты для рабочих участка по заготовке дров.

2.2. Премирование рабочих по настоящему положению производится ежемесячно в соответствии с Приложением к настоящему положению. Расчет размера премии может производиться как в целом по участку, так и по каждой бригаде отдельно.

2.3. Премия начисляется на заработок работника по сдельным расценкам, на часть тарифной ставки, полученной в результате ее увеличения по Декрету Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 и иным нормативным правовым актам, а также на надбавки и доплаты, выплачиваемые за: работу в особых условиях труда, за руководство бригадой, профессиональное мастерство, за работу в ночное время.

2.4. Старший мастер участка по заготовке дров имеет право вносить свои предложения по лишению отдельных рабочих премии полностью или частично за нарушения производственной и трудовой дисциплины.

Лишение рабочих премии или снижение ее размера отмечается в приказе по предприятию с указанием причин и производится за тот период, результаты которого рассматриваются.

Премия не выплачивается:

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;

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

работникам, не отработавшим полный месяц, и уволенным по собственному желанию или по соглашению сторон;

работникам, уволенным по инициативе Нанимателя.

Старший мастер участка имеет право вносить свои предложения по увеличению размера премии отдельным работникам с учетом их вклада в общие результаты работы, но не более чем на 50% суммы положенной премии.

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт

Н.В.Никитина

Приложение к положению о премировании
рабочих участка по заготовке дров за
производственные результаты

Показатели и размеры премирования из ФЗП для рабочих участка по заготовке дров

Профессия рабочего	Показатели премирования	Размер основной премии, %	Всего основной премии, %	Размер дополнительной премии (%) за перевыполнение плана	
				на 110- 120%	свыше 120%
1. Дровокол	1.1. Выполнение плана работ по трудоемкости (выполнение норм выработки)	19	37	5%	0,5% за каждый процент перевыполнения плана свыше 120%
	1.2. Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	18			
2. Грузчик	2.1. Выполнение плана работ по трудоемкости (выполнение норм выработки)	7	16	5%	0,5% за каждый процент перевыполнения плана свыше 120%
	2.2. Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	9			

Начальник ПЭО

А.В. Дударь

Ведущий юрисконсульт

Н.В. Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда за подготовку, повышение квалификации кадров и
руководство практикой

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение устанавливает систему оплаты труда преподавателей теоретического обучения, рабочих, руководящих обучением, руководителей, специалистов и других служащих, руководящих производственной практикой (не освобожденных от основной работы).

1.2. При выполнении работ, не предусмотренных данным положением, оплата труда производится по договорам подряда.

1.3. Оплата за обучение осуществляется за счет средств, включаемых в себестоимость выпускаемой продукции.

2. ОПЛАТА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

2.1. Оплата труда преподавателей за проведение учебных занятий при повышении квалификации производится следующим образом:

Контингент обучающихся	Ставки почасовой оплаты труда (в процентах) от тарифной ставки 1 разряда, установленной на предприятии
Рабочие, служащие	За каждый час 3,5%

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОЧИХ, РУКОВОДЯЩИХ ОБУЧЕНИЕМ (НЕ ОСВОБОЖДЕННЫХ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ)

3.1. Оплата труда рабочих (не освобожденных от основной работы), осуществляющих производственное обучение рабочих при их стажировке, подготовке, освоении смежных профессий производится ежемесячно в размере 50% тарифной ставки 1-го разряда, установленной на предприятии при численности закрепленных за ним учащихся не более 3-х человек.

3.2. Оплата производится за весь срок обучения, после его окончания.

4. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И ПРОЧИХ СЛУЖАЩИХ, РУКОВОДЯЩИХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКОЙ (НЕ ОСВОБОЖДЕННЫХ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ)

4.1. Оплата труда руководителей, специалистов и прочих служащих, руководящих производственной практикой (не освобожденных от основной работы) производится в процентах к тарифной ставке (должностного оклада за каждого практиканта в зависимости от численности группы:

- 1 человек – 10%;
- 2 человека – 6%;
- 3 человека – 5%;
- 4 человека – 4%.

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 выплатах надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели

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» и в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса с целью усиления ответственности руководителей, специалистов и других служащих за выполненную работу.

1.2. Надбавки руководителям, специалистам и другим служащим предприятия за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной работы) на срок ее проведения и другие показатели устанавливаются в размере до 150% включительно.

2. КРИТЕРИИ И УСЛОВИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ОТМЕНЫ НАДБАВОК

2.1. Надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной работы) на срок ее проведения и другие показатели устанавливаются тем категориям работников, у которых имеются показатели измерения этих достижений, и содержание их труда характеризуется стабильностью выполняемых заданий.

2.2. Надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда.

Оценка качества выполняемых работ специалистов для установления надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда производится на основе учета объема и сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность и инициативность в работе.

Общими критериями оценки работника для установления вышеуказанных надбавок являются:

- образование;
- степень соответствия образования занимаемой должности;
- умение работать на компьютере;
- стаж работы по специальности и знание специфики организации;
- уровень этичности общения в коллективе;
- самостоятельность и творчество в работе;
- своевременность и качество выполнения обязанностей;
- способность доводить дело до конца;

интенсивность труда;

готовность к постоянному повышению квалификации и обучению новому.

2.3. Достижения в труде работников, которым установлены соответствующие надбавки, оцениваются ежегодно руководителем предприятия. Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью приказом руководителя по предприятию при ухудшении качества работы (несоответствие качества работы критериям оценки труда).

2.4. Надбавки за выполнение особо важной (срочной) работы на срок ее проведения.

Данные надбавки устанавливаются специалистам и руководителям подразделений с целью концентрации их усилий на качественном и своевременном выполнении этих работ.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться вышеуказанные надбавки определяется руководителем предприятия.

К числу особо важных работ относятся:

совершенствование и внедрение прогрессивных технологий и передовых методов организации производства и труда, а также другие работы, обеспечивающие значительную экономию трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

разработка и внедрение прогрессивных норм и нормативов труда;

ввод в эксплуатацию и освоение новых мощностей и объектов, нового высокопроизводительного оборудования;

разработка и внедрение конструкторских проектов, обеспечивающих снижение трудоемкости, энерго- и материалоемкости изделий, улучшение условий труда;

проведение разработок по улучшению качества продукции (работ), представительство по качеству;

производство специальных производственных работ, способствующих более эффективной работе предприятия;

организация и координация работы по ремонту тепловых сетей, ЦТП и оборудования котельных, проведение работ по подготовке к отопительному сезону;

выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника;

прочие срочные работы.

2.5. Размер надбавки определяется руководителем предприятия.

2.6. Для одного работника, как правило, устанавливается одна надбавка. В исключительных случаях возможно применение надбавки за высокие достижения в труде и выполнение особо важной (срочной) работы на срок ее проведения.

2.7. Руководителям, специалистам и прочим служащим подразделений, производящих работы, оказывающих услуги сторонним организациям и населению (в части услуг, на предоставление которых не предусмотрены бюджетные субсидии на покрытие убытков), за исключением планово-убыточных подразделений, указанные надбавки могут уменьшаться либо отменяться полностью приказом руководителя по предприятию при получении

отрицательного финансового результата (нарастающим итогом с начала года) по данному подразделению.

2.8. Надбавки руководителям, специалистам и другим служащим предприятия за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важной (срочной работы) на срок ее проведения и другие показатели 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

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома



Ю.И.Скородилко
2025 г.

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



ПОЛОЖЕНИЕ о тарификации работников предприятия

1. Настоящее положение разработано с целью определения порядка тарификации работников предприятия, на основании Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 «Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих».

2. Тарифный разряд зависит от уровня квалификации, теоретических и практических знаний, степени сложности выполняемых работ (обязанностей) и ответственности. Эти требования заложены в тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристиках, предусмотренных соответствующими квалификационными справочниками.

Установление тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов по профессиям (должностям) производится в пределах диапазонов по строкам или уровням управления, указанным в утвержденной на предприятии тарифной сетке.

К категории руководителей относятся лица, в рамках определенных полномочий организующие, направляющие, координирующие и контролирующие деятельность организации, соответствующих структурных подразделений, работников.

К категории специалистов относятся лица, обладающие специальными знаниями, навыками, умениями и опытом работы по определенному виду профессиональной деятельности, получившие специальности по высшему (специалисты высшего уровня квалификации) или среднему специальному (специалисты среднего уровня квалификации) образованию, подтвержденному установленными законодательством видами документами.

3. Тарифный разряд первого заместителя руководителя организации (главного инженера) устанавливается на один разряд ниже тарифного разряда руководителя организации.

4. Тарифные разряды заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются на 1-2 разряда ниже тарифного разряда первого заместителя руководителя организации (главного инженера).

5. Тарификация должностей начальников производства, цеха устанавливается не выше тарифного разряда заместителя руководителя организации.

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

7. Установить следующие тарифные разряды для служащих предприятия:

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей служащих	Тарифные разряды по тарифной сетке
1.		Главный инженер	21
2.		Главный бухгалтер	20
3.		Заместитель главного инженера	20
4.		Заместитель директора по идеологической работе	19
5.	Бюро главного энергетика	Главный энергетик	19
6.	Конструкторское бюро	Главный конструктор	17
7.	ТЭР-1, ТЭР-2, ТЭР-3	Начальник	19
8.	Производственно- технический отдел, отдел капитального строительства, отдел снабжения, отдел АСУП, проектный отдел	Начальник отдела	18
9.	Планово-экономический отдел	Начальник отдела	19
10.	Бюро по охране труда, бюро по кадрам	Начальник бюро	17
11.	Энергоцех	Начальник цеха	18
12.	Бухгалтерия	Заместитель главного бухгалтера	18
13.	Транспортный цех	Начальник цеха	19
14.	Производственно- технический отдел	Заместитель начальника отдела	17
15.	Производственно- технический отдел, планово-экономический отдел, бухгалтерия	Начальник сектора	17
16.	Лаборатория неразрушающего контроля	Начальник лаборатории	18
17.	Участок по заготовке дров	Старший мастер	16
18.	Ремонтно-строительный участок	Начальник	17
19.	ТЭР, участок химводоочистки, ремонтно-строительный	Старший мастер	15

	участок		
20.	Технический контроль, отдел капитального строительства, ремонтно-строительный участок	Ведущий инженер	15
21.	ТЭР-1, ТЭР-2, ТЭР-3	Начальник мини-ТЭЦ	15
22.	ТЭР № 1, ТЭР № 2	Начальник участка	15
23.	ТЭР, транспортный цех, энергоцех, ремонтно-строительный участок, ремонтно-механический участок, участок метрологии	Мастер	14
24.	Участок по заготовке дров	Мастер	15
25.	Подразделение охраны и контроля	Начальник охраны объекта	14
26.	Отдел снабжения	Зав. центральным складом	14
27.	Конструкторское бюро	Инженер-конструктор, инженер-технолог	13
28.	Планово-экономический отдел	Ведущий инженер по организации и нормированию труда	15
29.	Отдел АСУП	Инженер-программист	13
30.	Отдел АСУП	Ведущий инженер-программист	16
31.	Транспортный цех	Старший диспетчер	13
32.	Юридическая служба	Ведущий юрисконсульт	16
33.	Производственно-технический отдел, отдел капитального строительства, отдел снабжения, проектный отдел	Инженер	12
34.	Лаборатория неразрушающего контроля	Инженер	13
35.	Бюро по охране труда	Ведущий инженер по охране труда	15
36.	Производственно-технический отдел, проектный отдел	Ведущий инженер	16
37.	Отдел капитального строительства	Ведущий инженер	15
38.	Проектный отдел	Ведущий архитектор	15
39.	Планово-экономический отдел	Экономист по планированию	12
40.	Планово-экономический отдел	Экономист по планированию	13

41.	Транспортный цех	Механик	12
42.	Транспортный цех	Диспетчер (высшего уровня квалификации)	12
43.	Бюро главного энергетика	Инженер, инженер-электроник, инженер-электрик	12
44.	Отдел АСУП	Инженер-электроник	13
45.	Проектный отдел	Ведущий инженер по технической эксплуатации теплотехнического оборудования	16
46.	Участок метрологии	Инженер-электроник	12
47.	Участок метрологии	Начальник лаборатории	16
48.	Отдел АСУП	Инженер-электроник	13
49.	Бухгалтерия	Бухгалтер (высшего уровня квалификации)	12
50.	Бухгалтерия	Бухгалтер (среднего уровня квалификации)	9
51.	Бухгалтерия	Ведущий бухгалтер	15
52.	Ремонтно-строительный участок	Диспетчер (высшего уровня квалификации)	12
53.	Бюро по кадрам	Инспектор по кадрам	10
54.	Канцелярия	Заведующий канцелярией	9
55.	Канцелярия	Секретарь	7
56.	Транспортный цех	Инженер по безопасности движения	12
57.	Участок «Бани»	Начальник банно-оздоровительного комплекса	17
		Зав.баней (баня № 4)	9
		Зав.баней (баня № 6)	14
		Зав.баней (г.п. Руба, Верховье)	9
58.	Участок «Бани»	Администратор	7
59.	Работа с молодежью	Специалист по работе с молодежью	10
60.	Аварийно-диспетчерский участок	Начальник смены	15
61.	Физкультурно-оздоровительная и спортивно-массовая работа предприятия	Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе предприятия	10
62.	Участок метрологии	Начальник	17
63.	РМУ	Начальник участка	17
	Электротехническая лаборатория	Начальник лаборатории	15
64.	Отдел снабжения	Ведущий инженер	14
65.			

66.	Планово-экономический отдел	Ведущий экономист по труду	16
67.	Проектный отдел	Главный инженер проекта	17
68.	Юридическая служба	Юрисконсульт	12
69.	Производственно- технический отдел	Инженер по охране окружающей среды, инженер по наладке и испытаниям	12
70.	Отдел снабжения	Ведущий маркетолог	14
71.	Бюро главного энергетика	Ведущий инженер - технолог	15
72.	Отдел АСУП	Ведущий инженер-электроник	15

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

При этом могут учитываться:

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

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

наличие степени магистра по соответствующей специальности; специальные знания и деловые качества;

опыт работы по соответствующему направлению деятельности;

другие факторы.

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт

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 применения коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) работников Государственного предприятия «ВПК и ТС» по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям

1. Настоящее положение разработано с целью определения конкретного перечня производств, видов работ и профессий рабочих, к тарифным ставкам которых применяются коэффициенты повышения.

2. Применять коэффициенты повышения к тарифным ставкам рабочих нижеуказанных специальностей:

Коэффициент	Производства, виды работ и профессии рабочих	Профессии рабочих	Структурное подразделение
1,2	Трактористы-машинисты, занятые на работах, не связанных с сельскохозяйственным производством	Машинист компрессора передвижного, тракторист, машинист экскаватора, машинист автовышки и автогидроподъемника, машинист крана автомобильного	Транспортный цех
1,1	Производства независимо от вида экономической деятельности для рабочих, занятых: на станочных работах по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; на станках по холодной штамповке металла и других материалов, изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки; непосредственно занятых ремонтом и наладкой основного технологического, электро- и энергетического,	Слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь-электрик по ремонту эл.оборудования, водитель погрузчика, слесарь по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов, электрогазосварщик	Транспортный цех
1,1	экспериментального и научного оборудования, машин, механизмов, судов, автомобилей и другого подвижного состава, электронно-вычислительной техники, контрольно-измерительных приборов и автоматики; на ремонте, эксплуатации и обслуживании водопроводных и	Монтажник сан.-тех. систем и оборудования Монтажник сан.-тех. систем и оборудования Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, контролер измерительных приборов и	Бани ТЭРы Участок метрологии

	канализационных систем	специального инструмента	
		Слесарь по сборке металлоконструкций, электрогазосварщик, слесарь-ремонтник, токарь, фрезеровщик	РМУ
		Обмотчик элементов эл.машин, электромонтер по охранно-пожарной сигнализации	Энергоцех
		Монтажник сан.-тех. систем и оборудования, станочник деревообрабатывающих станков	РСУ
		Слесарь аварийно-восстановительных работ	Аварийно-диспетчерский участок
1,2	Реставрационно-восстановительные работы; строительно-монтажные и ремонтно-строительные работы по новому строительству, реконструкции, капитальному, среднему, текущему ремонту и модернизация заданий и сооружений, включая подсобное производство.	Плотник, каменщик, бетонщик, облицовщик-плиточник, изолировщик на термоизоляции, дорожный рабочий, штукатур, маляр, исполнитель художественно-оформительных работ, огнеупорщик, котельщик кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов	РСУ
1,2	Работы по ремонту и эксплуатации оборудования котельных	Оператор котельной, старший оператор котельной, машинист котельной, старший машинист котельной, аппаратчик химводоочистки, слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, электрогазосварщик (ТЭР)	ТЭРы, энергоцех, участок химводоочистки, участок бани, аварийно-диспетчерский участок
1,3	Производство и распределение электроэнергии (ремонт и эксплуатации тепловых сетей). Работы по эксплуатации и ремонту оборудования тепловых электростанций, гидроэлектростанций, мини-ТЭЦ, электрических и тепловых сетей, контролеры энергосберегающих организаций.	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, электрогазосварщик (РСУ), слесарь по обслуживанию тепловых пунктов	ТЭРы, РСУ

3. Коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям применяются к тарифным ставкам рабочих, занятых выполнением работ, для которых установлены данные коэффициенты, не менее 80 процентов времени продолжительности ежедневной работы (смены).

4. Указанные коэффициенты могут применяться для расчета тарифных окладов руководителей и специалистов, соответствующих производственных структурных подразделений при условии, что они установлены не менее 50 процентам рабочих, непосредственно занятых в этих подразделениях.

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

об установлении надбавок за профессиональное мастерство рабочим

1. Настоящее положение вводится с целью стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих, обучения и работу по нескольким профессиям, качественного выполнения производственных заданий.

2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается основным и вспомогательным рабочим, имеющим 3-й разряд и выше, проработавшим по данной профессии не менее одного года (для работников с сезонным характером работы, стаж работы учитывается суммарно), при выполнении следующих условий:

систематическое выполнение нормированных заданий и достижение более высоких показателей выполнения норм выработки по сравнению со средними показателями по данной профессии;

бездефектная сдача работ и отсутствие нарушений технологической дисциплины в течение одного года;

работа по нескольким профессиям;

содействие снижению затрат;

обучение рабочих, не имеющих квалификации, и передача опыта молодым рабочим;

отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

обеспечение высокого качества выполняемых работ;

соответствие разряда выполняемых работ по ЕТКС присвоенному разряду;

строгое соблюдение технологической и производственной дисциплины;

обслуживание важнейших участков и выполнение работ повышенной сложности;

выполнение работ по смежным профессиям и функциям;

применение в своей работе и распространение передовых приемов и методов труда.

3. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается в процентах к тарифной ставке рабочего в следующих размерах:

рабочим 3-го разряда – 23%;

рабочим 4-го разряда – 27%;

рабочим 5-го разряда – 31%;

рабочим 6-го разряда – 35%.

Надбавка за профессиональное мастерство начисляется на тарифную ставку рабочего пропорционального отработанному времени.

4. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается приказом директора предприятия на основании представленного решения комиссии по установлению надбавок за профессиональное мастерство рабочим.

5. Надбавка за профессиональное мастерство выплачивается в период работы по данной профессии и в периоды временных переводов по профессиям, предусмотренных для установления надбавки, а также при выполнении работ по смежной профессии. При переводе рабочего на другую постоянную работу внутри предприятия (в другое структурное подразделение, по другой профессии) утвержденная надбавка отменяется.

6. При ухудшении показателей работы: невыполнении сменных заданий, снижении качества выполняемых работ, отказе обучения учеников и передачи опыта молодым рабочим, нарушении трудовой дисциплины, отказе от работы по профессиям, которые были предусмотрены при установлении надбавок, надбавки за профессиональное мастерство отменяются до конца текущего года приказом директора, подготовленном на основании докладных записок, поданных руководителями структурных подразделений, заместителем директора.

Установление надбавки на следующий (после отмены) год производится в порядке, утвержденном настоящим положением.

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

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

1.1. Настоящее положение разработано на основании Закона Республики Беларусь от 21.12.1990 № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.05.2009 № 57 «Об индексации отдельных видов денежных доходов населения» и определяет порядок и условия проведения индексации денежных доходов работников предприятия в связи с инфляцией.

1.2. Настоящее положение вводится с целью частичного возмещения потерь денежных доходов работников предприятия, вызванных инфляцией.

1.3. Индексации подлежат следующие виды денежных доходов:

1.3.1. заработная плата со всеми предусмотренными законодательством надбавками, доплатами и премиями, за исключением выплат, носящих единовременный характер, и материальной помощи;

1.3.2. выплаты, осуществляемые на основе среднего заработка.

1.4. Индексация денежных доходов производится, если индекс потребительский цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог.

Размер индекса потребительских цен, применяемый при индексации, сохраняется на весь период до очередного превышения пятипроцентного порога.

1.5. При индексации денежных доходов используется индекс потребительских цен, публикуемый Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь.

1.6. Индексация денежных доходов осуществляется в пределах норматива, устанавливаемого законодательством Республики Беларусь.

1.7. Выплаты индексированного дохода осуществляется с месяца, следующего за тем, в котором наступили условия индексации, и производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

1.8. Индексация может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок, окладов).

В качестве базового уровня цен для дальнейшей индексации принимается месяц, с которого вводятся новые размеры оплаты труда (ставки, оклады).

1.9. Индексация осуществляется за счет средств, предназначенных на выплату заработной платы.

1.10. Индексация доходов, получаемых от выполнения работ по совместительству, производится с учетом размера проиндексированного дохода по основному месту работы. Сумма проиндексированного дохода по основному месту работы и дохода по совместительству не должна превышать норматива индексации, установленного законодательством Республики Беларусь.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

 С.В.Давидович

 А.В.Дударь

 Н.В.Никитина

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

Методика расчета индексации доходов в связи с ростом индекса потребительских цен

1. Для индексации доходов в качестве базового уровня принимается месяц (условно – ноябрь), в котором произошло увеличение тарифной ставки первого разряда в соответствии с положением либо произведена индексация заработной платы путем единовременного пересмотра размеров оплаты труда.

2. Индекс потребительских цен нарастающим итогом к базовому месяцу (ноябрь) рассчитывается по формуле:

$n-1$

Индекс суммы $A = \text{индекс } 1A * \text{индекс } 2A * \text{индекс } 3A * \dots \text{индекс } nA / 100$;

3. При превышении индексом 5-процентного порога (условно в марте месяце) заработная плата подлежит индексации на $X\%$:

$X\% = \text{индекс суммы } A - 100$, где X больше 5.

4. Далее индекс потребительских цен рассчитывается по отношению к марту месяцу. В случае не превышения 5-процентного порога заработная плата индексируется на $X\%$, т.е. на прежний индекс потребительских цен. Этот индекс будет сохраняться до тех пор, пока индекс цен, исчисленный в установленном порядке к месяцу, в котором произошла индексация (март), не превысит 5-процентный порог.

Индекс потребительских цен нарастающим итогом к марту месяцу рассчитывается по формуле:

$i-1$

Индекс суммы $B = \text{индекс } 1B * \text{индекс } 2B * \text{индекс } 3B * \dots \text{индекс } iB / 100$

5. При превышении индекса 5-процентного порога к марту месяцу (условно в июле месяце) заработная плата подлежит индексации на $Y\%$:

$Y\% = \text{индекс суммы } A * \text{индекс суммы } B / 100 - 100$

6. Далее индекс потребительских цен рассчитывается по отношению к июлю месяцу аналогично пунктам 4 и 5.

Начальник ПЭО



А.В.Дударь

СОБРАСОВАНО
Председатель профкома



Ю.И.Скородилко
2025 г.

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



ПОЛОЖЕНИЕ

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

Премирование по настоящему положению вводится с целью ускорения технического совершенствования и перевооружения производства за счет внедрения новой техники и передовых технологий, приводящих к получению экономии трудовых и материальных затрат за выполнение следующих мероприятий:

введение новых, технически совершенных, экономически эффективных машин, механизмов, аппаратов, приборов и других изделий;

разработку и внедрение передовых технологий, эффективных методов организации производства, обеспечивающих снижение трудоемкости, материалоемкости производства, улучшение условий труда.

Премирование производится при осуществлении:

систематического, достоверного учета расхода трудовых и материальных ресурсов;

контроля за поступлением, хранением и расходованием материальных ресурсов, качеством выпускаемой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг), соблюдением соответствующих стандартов.

Источником премирования является себестоимость при условии получения фактической экономии от снижения трудовых и материальных затрат.

Сумма экономии от снижения трудовых и материальных затрат определяется на основании расчетов экономического эффекта по каждому фактору снижения затрат, полученного в результате внедрения новой техники или передовых технологий, отчетов, подтвержденных данными бухгалтерского учета в соответствии с методикой расчета фактической экономии себестоимости от пересмотра, замены и внедрения норм труда.

На выплату премии может расходоваться до 50% полученной экономии себестоимости.

Премия за внедрение новой техники и передовых технологий выплачивается по результатам работы за квартал, полугодие в течении года с момента внедрения норм материальных и трудовых затрат, независимо от премий, начисляемых по другим показателям работ.

Размеры премии устанавливаются дифференцированно в зависимости от реального вклада каждого работника в создание и внедрение новой техники и технологии, снижающих трудовые и материальные затраты, улучшающих условия труда и предельными размерами не ограничиваются.

Премия не выплачивается лицам, прекратившим трудовой договор по основаниям, перечисленным в ст. 35 Трудового кодекса, на дату издания приказа о премировании.

Начальник ПЭО



А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт



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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение вводится в целях создания и обеспечения функционирования системы материального и морального стимулирования работников предприятия за участие в разработке и реализации мероприятий, направленных на обеспечение модернизации и реконструкции производства, внедрение и освоение новейших технологий и новых производств.

1.2. Положение разработано во исполнение письма Управления по труду, занятости и социальной защите Республики Беларусь от 12.07.2013 № 5202 и в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в области оплаты труда и отражает общие подходы по созданию системы материального и морального стимулирования работников.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Целью материального стимулирования работников является достижение единства интересов работников различных категорий в обеспечении выполнения планов модернизации организации и соблюдения сроков их реализации в целом по организации на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников, принимающих участие в разработке и внедрении проектов модернизации.

2.2. На период проведения модернизации согласно приказу руководителя предприятия создается рабочая группа в составе руководителей и специалистов служб, ответственных за обеспечение реализации инвестиционных и инновационных проектов.

Рабочая группа определяет круг лиц (структурных подразделений), принимающих непосредственное участие в период реализации проекта модернизации (рабочие, специалисты, руководители структурных подразделений).

2.3. Устанавливаются следующие виды материального стимулирования:

2.3.1. Дифференцированное повышение тарифных ставок (окладов) в соответствии с пунктом 2.1. положения о порядке повышении тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно;

2.3.2. Надбавки руководителям, специалистам и служащим за выполнение особо важной работы на срок проведения мероприятий, направленных на обеспечение модернизации и реконструкции производства, внедрение и освоение новейших технологий и новых производств 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;

2.3.3. Премирование рабочих за производственные результаты в соответствии с пунктом 2.4. положения о премировании рабочих за производственные результаты.

По решению директора предприятия, с учетом финансового состояния предприятия указанные виды стимулирования могут применяться в совокупности либо по отдельным видам стимулирования.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. В качестве мер морального поощрения работников за участие в разработке и реализации проектов модернизации используются следующие меры:

- вручение грамот к юбилейным и праздничным датам;
- занесение на Доску почета;
- объявление благодарностей.

3.2. За достижение высоких показателей в выполнении планов (графиков) модернизации наиболее отличившиеся работники предприятия по итогам работы за год могут быть представлены к награждению почетными грамотами.

3.3. В качестве дополнительных мер морального поощрения используются следующие:

- создание условий и содействие при повышении квалификации работников;
- направление на обучение и стажировку;
- привлечение к участию в инновационной деятельности и реализации проектов, связанных со стратегическим развитием организации.

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 единовременной выплате на оздоровление при предоставлении трудового отпуска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано на основании статьи 182 Трудового кодекса с целью материальной поддержки работников Государственного предприятия «ВПК и ТС» на оздоровление в период трудового отпуска.

1.2. Единовременная выплата не зависит от оценки результатов труда.

2. Размер и порядок выплаты.

2.1. 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.

2.2. Основанием для единовременной выплаты на оздоровление является отпускная записка, предоставляемая в бухгалтерию бюро по кадрам и личное заявление работника.

2.3. Единовременная выплата на оздоровление не производится: сезонным работникам и совместителям (если иное не предусмотрено коллективным договором);

работникам, допустившим грубые нарушения трудовой дисциплины (появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, прогул без уважительных причин), что отражается бюро по кадрам в отпускной записке при подаче в бухгалтерию.

2.4. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется при наличии средств, предусмотренных на эти цели.

2.5. Размер единовременной выплаты на оздоровление может быть изменен в исключительных случаях по соглашению Нанимателя и Профкома, в порядке, установленном Договором.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Начальник БК

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Т.И.Шарендо

Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников проектного отдела

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса.

1.2. Положение вводится с целью достижения единства интересов всех работников проектного отдела в обеспечении высоких конечных результатов деятельности организации в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого работника, а также усиления их материальной заинтересованности в увеличении объемов проектных работ, производимых для собственных нужд предприятия и на сторону.

1.3. Настоящим положением устанавливается состав фонда заработной платы работников проектного отдела.

2. СОСТАВ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Фонд заработной платы работников проектного отдела состоит из:

2.1.1. Должностных окладов, которые формируются в соответствии с пунктом 4.2.1. раздела 4 оплата труда Договора. Тарифные оклады, рассчитанные по ТС, определяются путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда, установленный работнику по его должности. Повышения, предусмотренные положением о порядке повышения тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно, иными нормативными правовыми актами, исчисляются от тарифных окладов, рассчитанных по ТС, по каждому основанию отдельно и суммируются с ними, образуя окончательный размер тарифных окладов.

2.1.2. Надбавок за продолжительность непрерывной работы (общий стаж работы), которые рассчитываются в соответствии с положением о выплате надбавок за продолжительность непрерывной работы (общий стаж работы).

2.1.3. Сумм индексации доходов, которые рассчитываются в соответствии с положением об индексации доходов работников предприятия в связи с инфляцией, вызываемой ростом цен на потребительские товары и тарифов на услуги на территории Республики Беларусь.

2.1.4. Премии по результатам деятельности.

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

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

2.1.6. На основании решения директора предприятия может осуществляться единовременное поощрение работников проектного отдела за счет средств предприятия и средств не относимых на себестоимость.

Решение директора о премировании оформляется приказом по предприятию.

2.1.7. Надбавки 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.

3. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Премия по результатам деятельности работников выплачивается ежемесячно (кроме работников, выполняющих дистанционную работу, принятых на период разработки проектной документации по конкретным объектам) на основании данных о стоимости выполненных предпроектных (предынвестиционных), проектных работ и работ по авторскому надзору в текущих ценах, утвержденных директором и предоставляемых начальником проектного отдела в планово-экономический отдел в срок до 2 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

Работникам, принятым на период разработки проектной документации по конкретным объектам на условиях дистанционной работы, выплачивается премия одной суммой по результатам деятельности при окончании выполнения работ и получения положительного заключения государственной экспертизы. Информация о получении положительной государственной экспертизы предоставляется начальником проектного отдела в планово-экономический отдел.

3.2. Расчет размера премии производится работниками планово-экономического отдела в целом по проектному отделу в денежном выражении путем умножения стоимости проектных работ в текущих ценах на общий коэффициент премирования. Размер общего коэффициента премирования устанавливается в следующей зависимости:

Стоимость предпроектных (предынвестиционных), проектных работ и работ по авторскому надзору в текущих ценах	Коэффициент премирования
До 40,0 тыс. руб.	0,06
От 40,01 тыс. руб. до 60,0 тыс. руб.	0,07
От 60,01 тыс. руб. до 70,0 тыс. руб.	0,08
Свыше 70,0 тыс. руб.	Добавл.0,01

3.3. Распределение премии между работниками проектного отдела производится на основании установленного должностного оклада, отработанного времени и коэффициента трудового участия (КТУ).

КТУ представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого работника в общие результаты труда.

Фактический коэффициент трудового участия устанавливается по итогам работы каждого месяца, утверждается Советом коллектива отдела и оформляется протоколом (предоставляемым в планово-экономический отдел).

Для предотвращения необоснованных различий в заработной плате членам отдела устанавливаются максимальный и минимальный размеры КТУ, повышающие и понижающие показатели.

Базовый коэффициент трудового участия для членов трудового коллектива принимается равным 1.

Содержание КТУ определяется системой показателей, понижающих и повышающих КТУ.

Показатели, повышающие КТУ:

большой объем выполненных проектных работ: до 0,20;

высокий профессиональный уровень, выражающийся в более высоком качестве работ: до 0,15;

сокращение сроков выполнения работ: до 0,15.

Показатели, понижающие КТУ:

невыполнение заданий, слабая интенсивность труда, неэффективное использование рабочего времени: до 0,20;

недостаточный профессиональный уровень, выражающийся в некачественном выполнении работ: до 0,15.

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

Расчет КТУ производится начальником отдела.

Размер премии каждому работнику определяется по формуле:

$$P_n = \sum_{i=1}^n P_{in} / (\sum_{i=1}^n (O_n * K_{TU}n)) * O_n * K_{TU}n.$$

где О – размер должностного оклада работника проектно-конструкторского отдела за отработанное время,

П – размер премии

Отдельные работники, допустившие в отчетном периоде нарушения трудовой и исполнительской дисциплины или производственные упущения в работе, лишаются премии согласно перечню производственных упущений (Приложение № 2 к положению о премировании руководителей, специалистов и других служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия), а также в соответствии с положением об исполнительской дисциплине, но не более 50% суммарно.

Снижение размера премии отмечается в приказе по предприятию с указанием причин и производится за тот период, результаты которого рассматриваются.

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, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления

наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

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;

неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представление 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

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

« 01.06 » 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о тарификации работ

1. Тарификация работ в организации производится на основе тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, представленных в ЕТКС. При этом тарифицируемая работа сопоставляется с соответствующими работами, содержащимися в таких характеристиках и с типовыми примерами работ, помещенными в справочнике, а в необходимых случаях – и с перечнями примеров работ, дополнительно разработанными предприятием.

2. Во избежание ошибок при идентификации работы, а также с целью исключения впоследствии спорных вопросов по результатам тарификации работ проводится комиссией, созданной приказом директора предприятия, в соответствии с которым:

утверждается состав комиссии по тарификации работ (далее комиссия), определяется ее полномочия, назначаются председатель и лицо, ответственное за ведение и хранение документации по тарификации;

при необходимости создаются комиссии в структурных подразделениях; устанавливаются сроки и график проведения тарификации работ на предприятии (структурных подразделениях).

3. В состав комиссии включаются работники производственно-технического отдела, планово-экономического отдела, бюро по кадрам, руководители структурных подразделений, представители профсоюза.

4. Результаты тарификации работ оформляются и утверждаются в соответствии с приложением к положению.

5. В случаях изменения профиля производства, перехода на новые технологии, модернизации производства, изменений в ЕТКС, введения нового ЕТКС или новых разделов действующего справочника, соответствующих специфики производства в организации, производится перетарификация работ, результаты которой оформляются в порядке, аналогичном приведенному.

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт

Н.В.Никитина

Приложение к положению о тарификации работ

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

« ____ » _____ 20 ____ г.

ВЕДОМОСТЬ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТ

« ____ » _____ 20 ____ г.

Наименование профессии	Описание выполняемых работ	Разряд работ	Обоснование (выпуск ЕТКС)

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного предприятия «ВПК и ТС»



П.С.Барановский

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано на основании Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 2 "О внесении изменений и дополнений в Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.10.2014 № 94 "О внесении дополнений и изменений в выпуск 52 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих".

2. ПОРЯДОК ПРИСВОЕНИЯ (ПОВЫШЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ) КЛАССОВ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ

1. Присвоение (повышение или снижение) классов водителям автомобилей проводится комиссией, созданной приказом директора предприятия, в соответствии с которым утверждается состав комиссии, определяются ее полномочия, назначаются председатель и секретарь.

2. В состав комиссии включаются работники планово-экономического отдела, бюро по кадрам, транспортного цеха, инженер по безопасности дорожного движения, представители профсоюза, главный инженер.

3. Результаты работы комиссии оформляются протоколом.

4. В случае дорожно-транспортного происшествия по вине водителя его класс снижается с момента установления факта ДТП.

3. УСЛОВИЯ ПРИСВОЕНИЯ КЛАССОВ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ

1. Требования для присвоения классов:

Для присвоения второго класса требуется непрерывный стаж работы в качестве водителя автомобиля, управляющего механическим транспортным средством соответствующей категории, не менее двух лет и отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя в течении последних двух лет работы;

Для присвоения первого класса требуется непрерывный стаж работы в качестве водителя автомобиля второго класса, управляющего механическим транспортным средством соответствующей категории, не менее одного года и отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя в течении последних трех лет работы.

4. РАЗМЕР НАДБАВОК ЗА КЛАССЫ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ

1. Водителям автомобилей устанавливаются надбавки за квалификационные классы в следующих размерах:

Водителям автомобилей 1-го класса – 25% тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя;

Водителям автомобилей 2-го класса – 10% тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя.

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 «ВПК и ТС»
П.С.Барановский
2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда инженера по наладке и испытаниям производственно-технического отдела

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса.

1.2. Положение вводится с целью обеспечения высоких конечных результатов деятельности организации в целом, а также усиления материальной заинтересованности инженера по наладке и испытаниям бюро главного энергетика (далее инженер) в увеличении объемов работ по наладке и испытаниям котельного оборудования, производимых для собственных нужд предприятия и на сторону.

1.3. Настоящим положением устанавливается состав фонда заработной платы инженера.

2. СОСТАВ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Фонд заработной платы инженера состоит из:

2.1.1. Должностного оклада, который формируется в соответствии с подпунктом 4.2.1. пункта 4 оплата труда Договора. Тарифный оклад, рассчитанный по ТС, определяются путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда, установленный работнику по его должности. Повышения, предусмотренные положением о порядке повышения тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно, иными нормативными правовыми актами, исчисляются от тарифного оклада, рассчитанного по ТС, по каждому основанию отдельно и суммируются с ними, образуя окончательный размер тарифного оклада.

2.1.2. Премии по результатам деятельности.

3. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Премия по результатам деятельности выплачивается ежемесячно на основании данных об объемах и видах выполненных работ, утвержденных главным инженером и предоставляемых главным энергетиком в планово-экономический отдел в срок до 2 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

3.2. Расчет размера премии производится работниками планово-экономического отдела в следующей зависимости:

№ п/п	Виды выполняемых работ (на 1 котел)	Процентные пункты премии

		при выполнении работ для предприятия	при выполнении работ на сторону
1.	Пуско-наладочные работы (комплексное опробование) при вводе нового оборудования	12%	14%
2.	Режимно-наладочные испытания	15%	17%
3.	Дефектовка и подготовка котла к режимно-наладочным испытаниям	7%	9%
4.	Повторное обследование с выдачей заключения готовности к режимно-наладочным испытаниям	5%	7%
5.	Дефектовка котла, корректировка режимной карты	10%	12%

3.3. Премия снижается до 50% при невыполнении плана работ, доведенных в установленном порядке.

3.4. 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, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

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;

неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представление 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

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 » 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение вводится с целью определения порядка организации нормированию труда, разработки норм времени и выработки на предприятии.

1.2. Положение разработано на основании:

статьи 87 Трудового кодекса;

положения об организации и нормировании труда работников жилищно-коммунального хозяйства, утвержденной приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 30.12.2022 г. № 136 «Об утверждении Положения об организации и нормировании труда работников жилищно-коммунального хозяйства»;

1.3. Разработанные нормы времени и выработки должны выполнять следующие функции:

рациональную организацию производства;

текущее и перспективное планирование;

оценку эффективности труда и основы высокопроизводительного труда;

основы для обеспечения нормальной интенсивности и тяжести труда;

гаранта соблюдения интересов работника в части содержательности поручаемых ему в соответствии с нормой труда работ, перспектив его профессионально-квалификационного роста (трудовой карьеры).

2. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

2.1. Нормирование труда строится на следующих принципах:

максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее оптимизацию труда на производство продукции, товаров (работ, услуг), измерение и оценка трудового вклада каждого работника в результаты деятельности коллектива;

установление единых норм труда на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

обеспечение обоснованности норм труда с учетом как организационно-технических, так и экономических, психофизических и социальных факторов;

использование достижений науки и практики в нормировании трудовых затрат;

изменение норм труда по мере совершенствования технологии, организации труда и производства, а также улучшения условий труда.

2.2. Метод нормирования труда – совокупность приемов установления норм труда, включающих:

анализ трудового процесса;

выявление и учет нормообразующих факторов;
проектирование рациональной организации труда;
расчет норм затрат труда.

2.3. Для нормирования труда используются опытно-статистические и аналитические методы. Выбор метода нормирования труда определяется характером нормируемых работ и условиями их выполнения, а также наличием (отсутствием) межотраслевых и отраслевых норм труда и производится инженерами по нормированию и по организации и нормированию труда.

Межотраслевые нормы труда – это нормы труда, имеющие унифицированный характер и разработанные с учетом обобщенных организационно-технических условий в организациях различных отраслей.

Отраслевые нормы труда – это нормы, разработанные на работы, специфичные для конкретной отрасли. При их разработке проводятся исследования в организациях одной отрасли.

Местные нормы труда – нормы труда, разработанные непосредственно в самих организациях и на те виды работ, которые являются для организации специфичными и на них отсутствуют отраслевые и межотраслевые нормы.

2.4. Опытно-статистическим методом устанавливаются нормы труда без разделения трудового процесса на элементы. Опытно-статистический метод подразделяется на:

опытный метод, основанный на использовании личного опыта нормировщика;

статистический метод, базирующийся на статистических данных о выполнении аналогичных работ.

2.5. Аналитический метод предполагает:

анализ конкретного трудового процесса;

разделение его на элементы;

проектирование рациональных способов и организационно-технических условий выполнения работы;

расчет необходимых затрат времени по элементам трудового процесса;

установление норм труда.

Аналитический метод обеспечивает разработку научно-обоснованных норм и нормативов затрат труда.

Аналитический метод установления норм труда подразделяется на аналитически-расчетный и аналитически исследовательский.

2.6. Аналитически-расчетный метод предусматривает установление конкретных норм труда на основе имеющихся нормативов режимов работы оборудования, технических данных и нормативов времени на элементы трудового процесса. В зависимости от степени дифференциации трудовых процессов расчет норм может производиться по микроэлементным, дифференцированным или укрупненным нормативам.

2.7. Аналитически-исследовательский метод предусматривает установление норм труда по результатам непосредственного изучения затрат труда рабочих и времени использования оборудования при расчленении трудового процесса на составляющие его элементы. Путем анализа выявляются рациональный порядок выполнения каждого элемента трудового процесса и более полное использование мощности оборудования во времени.

3. ВИДЫ НОРМ ТРУДА

3.1. Нормирование труда работников проводится с применением следующих норм труда:

- норм времени;
- норм выработки;
- норм численности;
- норм обслуживания.

3.2. Норма времени – это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы одним работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

Нормы времени устанавливаются в часах.

3.3. Норма выработки – это установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

3.4. Норма численности – это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных функций или объемов работ в определенных организационно-технических условиях.

3.5. Норма обслуживания – это количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

3.6. На период освоения новой продукции, техники, технологии, организации производств и труда при отсутствии норм и нормативных материалов для нормирования труда устанавливаются временные нормы сроком действия не более 6 месяцев.

3.7. На отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные), устанавливаются разовые нормы труда.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

4.1. Нормирование труда в организации обеспечивает планово-экономический отдел, на который возложены функции по организации и нормированию труда.

4.2. Организация работы по нормированию труда осуществляется на основании утвержденного плана по научной организации труда с участием профсоюзов. Мероприятия плана доводятся до работников организации.

4.3. Нормы труда на выполняемую работу устанавливаются по нормативным материалам для нормирования труда.

4.4. Нормативные материалы для нормирования труда – это регламентированные значения затрат труда на выполнение элементов или комплексов работ, обслуживание единицы оборудования, рабочего места, бригады, структурного подразделения и т.д., а также численности работников, необходимых для выполнения производственных функций или объема работ,

принятого за единицу изменения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства.

4.5. К нормативным материалам относятся:

нормативы режимов работы оборудования;

нормативы времени (включая микроэлементные);

нормативы регламентированных перерывов;

нормативы численности;

нормативы времени обслуживания;

нормы времени, выработки и обслуживания, дифференцированные по элементам трудового процесса, степень укрупнения которых ниже устанавливаемых норм труда.

4.6. При нормировании труда учитываются следующие факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, в зависимости от характера и направленности воздействия: технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические.

4.7. Технические факторы определяются характеристиками материально-вещественных элементов производства: предметов труда (свойствами материалов, размерами обработки, конфигурацией изделия и др.); средств труда (режимами работы оборудования, характеристиками машин, механизмов, устройств, технологической и организационной оснастки) и т.д.

4.8. Организационные факторы определяются формами разделения и кооперации труда, организацией рабочего места и его обслуживанием, методами и приемами выполнения работ, режимами труда и отдыха, типом производства и т.д.

Технические и организационные факторы определяют организационно-технические условия выполнения работ.

4.9. Психофизиологические факторы определяются характеристиками исполнителя работ: пол, возраст, некоторые антропометрические данные (рост, длина ног, сила, ловкость, выносливость и т.д.), а также некоторыми характеристиками производства: параметры зоны обора и зоны досягаемости, рабочая поза, загруженность зрения, темп работы и т.д.

4.10. Социальные факторы, как и психофизиологические факторы, определяются характеристиками исполнителя работ, его культурно-техническим уровнем, опытом (стажем) работы и др. К социальным факторам относятся и некоторые характеристики организации производства и труда – это содержательность и привлекательность труда и т.д.

4.11. Экономические факторы определяются характеристиками производства или отдельных его элементов, которые непосредственно связаны с эффективностью производственного процесса: уровнем качества продукции или обработки предмета труда, срочностью выполняемых работ, стоимостью исходных материалов, конечной продукции и т.д.

4.12. Все факторы, влияющие на нормативные затраты труда, подразделяются на количественные и качественные. К количественным относятся факторы, значения которых могут быть выражены количественно (масса предмета труда – в кг, длина его – в мм и т.д. К качественным относятся факторы, значения которых не могут быть выражены количественно, а

характеризуются качественными признаками (по конфигурации предметы могут быть круглыми, прямоугольными, фасонными и т.п.).

4.13. Некоторые количественные и качественные значения факторов являются для конкретного процесса граничными, т.е. за пределами этих значений процесс не может быть выполнен или он недопустим. Такие количественные и качественные значения называются ограничениями. Ограничения могут быть технического, организационного, психофизиологического и экономического порядка.

4.14. Выявление и учет всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляется в процессе разработки норм и нормативных материалов для нормирования труда.

4.15. Учет факторов производится в следующей последовательности:
 выявляются факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, обусловленных конкретным производством;
 определяются возможные значения факторов при выполнении данной работы;

определяются ограничения, предъявляющие определенные требования к трудовому процессу, в результате чего устанавливаются его допустимые варианты;

выбираются сочетания факторов, при которых достигаются эффективные результаты работы в наиболее благоприятных условиях для их исполнителей (проектирование рационального трудового процесса).

4.16. Указанные процедуры проводятся на этапе предварительного изучения организационно-технических и других условий выполнения работы. Часть факторов, зависящих от исполнителей работ, учитывается на этапе выбора рабочих для наблюдения при аналитически-исследовательском методе установления норм и нормативов.

5. ВИДЫ И ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ НАБЛЮДЕНИЙ

5.1. В процессе нормирования труда применяются следующие виды наблюдений:

- фотография рабочего времени;
- фотография времени использования оборудования;
- хронометраж;
- фотохронометраж.

Наблюдения проводятся по выбору инженеров по организации и нормированию труда, по нормированию труда методом непосредственных замеров величин времени или методом моментных наблюдений.

5.2. Метод непосредственных замеров времени предполагает изменение длительности затрат времени каждого элемента работы или перерыва в работе, метод моментных наблюдений – регистрацию количества моментов работы и перерывов в работе без замеров времени.

5.3. Независимо от вида наблюдений проведение каждого из них состоит из следующих этапов: подготовки к наблюдению, проведения наблюдения, обработки данных наблюдения, анализа результатов и подготовки предложений по совершенствованию организации труда или установлению норм и нормативов.

5.4. На первом этапе изучается организация труда на рабочих местах. При этом инженеры по организации и нормированию труда, нормированию труда должны изучить установленную технологию производства, параметры работы оборудования, организацию рабочего места и его обслуживание и выбрать исполнителя, за работой которого будут проводиться наблюдения, или другие объекты наблюдения.

До начала проведения наблюдений необходимо устранить выявленные недостатки.

5.5. В период подготовки к наблюдениям необходимо расчленить изучаемый трудовой процесс на составляющие его элементы и в соответствии с этим определить фиксажные точки (при проведении моментных наблюдений устанавливаются только фиксажные пункты).

5.6. Фиксажными точками называются моменты начала и конца выполнения рабочего приема, комплекса приемов, операции или категории затрат труда, которыми при проведении наблюдений методом непосредственных замеров пользуются для отсчета затрат времени.

5.7. Фиксажными пунктами называются те места маршрута следования наблюдателя, поравнявшись с которыми он должен установить и зафиксировать, чем занят в этот момент рабочий или какая работа в данный момент выполняется на оборудовании.

5.8. При подготовке к наблюдениям также определяется необходимое число наблюдений или моментов (при моментных наблюдениях).

5.9. Для проведения наблюдений выбираются рабочие, квалификация которых соответствует разряду работы, которые имеют примерно средний процент выполнения норм по данному виду работ, исчисленный без учета рабочих, не выполняющих нормы.

5.10. Фотография рабочего времени. Фотография рабочего времени проводится с целью:

выявления недостатков в организации труда и производства, приводящих к прямым потерям и нерациональным затратам времени;

получения исходных данных для разработки нормативов подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочего места, времени на отдых и личные надобности, определения оперативного времени на разные работы в единичном и мелкосерийном производстве;

установления норм обслуживания и нормативов численности рабочих;

выявления причин невыполнения или значительного перевыполнения норм выработки (времени) отдельными рабочими.

В зависимости от числа рабочих, затраты времени которых изучаются, проводится фотография рабочего времени: индивидуальная, групповая или массовая.

5.11. Индивидуальная фотография рабочего времени. При индивидуальной фотографии рабочего времени изучается использование времени одним рабочим в течение смены или другого периода рабочего времени.

До начала наблюдения необходимо ознакомить рабочего с целью наблюдения. В этот же период заполняется первая часть карты фотографии рабочего дня (Приложение № 1 к положению), в которой отмечается: цех

(участок) производства, дата наблюдения, фамилия, имя, отчество рабочего, специальность, профессия, характеристики рабочего места, применяемые индивидуальные и коллективные средства защиты.

5.12. Процесс фотографии фиксируется в таблице карты фотографии рабочего дня. При проведении наблюдений в таблице карты записываются все действия исполнителя (графа 2) в том порядке, в каком они происходят фактически, с одновременной фиксацией текущего времени окончания каждого вида затрат рабочего времени, которое в свою очередь, является началом следующего вида затрат (графа 3).

5.13. Наблюдения проводятся за разными исполнителями.

5.14. Обработка результатов наблюдения состоит в вычислении продолжительности затрат рабочего времени по каждой из отмеченных категорий его затрат путем вычитания из текущего времени каждого последующего замера текущего времени, предыдущего замера. Дальнейшая обработка состоит в выборке и составлении сводки одноименных затрат рабочего времени.

5.15. Применяются следующие индексы затрат рабочего времени:

Виды затрат рабочего времени	Индекс затрат рабочего времени
Подготовительно-заключительное время	Т п-з
Время обслуживания рабочего места	Т орг
Оперативное время	Т оп
Время перерывов в работе	Т пер.

5.16. Групповая фотография рабочего времени. Групповая фотография рабочего времени проводится в тех случаях, когда работа выполняется группой работников.

Если групп рабочих состоит из 2-4 человек и они находятся в поле зрения наблюдателя, то наблюдения проводятся методом непосредственных замеров. Порядок проведения наблюдений такой же, как и при индивидуальной фотографии, но запись затрат времени проводится поочередно по каждому наблюдаемому рабочему. Таблица одноименных затрат времени, анализ потерь с указанием их причин и баланс рабочего времени составляется также по каждому рабочему в карте фотографии рабочего дня.

5.17. При численности рабочих более четырех или если инженеры по организации и нормированию труда, нормированию труда не успевают фиксировать действия, выполняемые каждым рабочим, изучение затрат времени проводится путем обхода рабочих с фиксацией действий каждого из них по текущему времени через равные промежутки времени (2-5 мин.). Действия рабочих записываются в виде индексов в соответствующих графах, над которыми указываются присвоенный рабочему порядковый номер (Приложение № 2 к положению).

5.18. Обработка результатов наблюдения начинается с определения затрат времени путем суммирования количества записей с одноименными индексами по каждому рабочему и умножением суммы на величину интервала, после чего составляется общий фактический баланс рабочего времени.

5.19. Хронометраж. При хронометраже осуществляются непосредственные измерения длительности затрат времени на выполнение элемента трудового процесса путем непрерывных и выборочных замеров времени.

При непрерывном способе замеры осуществляются по текущему времени за всеми элементами операции с момента ее начала и до момента ее окончания.

При выборочном способе замеряются затраты времени на выполнение отдельных элементов операции независимо от их последовательности выполнения.

5.20. Хронометражные наблюдения проводятся в течение смены дважды: первый раз после 45-60 минут начала работы и за 1,5-2 ч до окончания рабочей смены. Количество замеров каждого сменного хронометража должно равняться половине рекомендуемых на всю смену. При сменном режиме работы наблюдения проводятся в дневной и других сменах.

5.21. После расчленения операции на элементы, установления фиксационных точек и определения объекта наблюдения на лицевой стороне хронометражной карты записываются основные данные о рабочем, оборудовании, инструменте, предмете труда, а также о состоянии организации и обслуживании рабочего места (Приложение № 3 к положению).

Необходимое число замеров времени, которое требуется осуществить при одном наблюдении определяется по таблице:

Характер работы	Длительность элемента работы, с		
	До 15	От 15 до 60	Свыше 60
Машинная	8-10	8-10	5-9
Машинно-ручная	22-26	18-21	14-18
Ручная	37-42	26-30	21-26

Один замер представляет собой одноразовую фиксацию времени выполнения того элемента операции, на который требуется установить норматив времени.

5.22. При проведении хронометража помимо изучения приемов, методов выполнения элементов операции и замеров инженеры по организации и нормированию труда, нормированию труда отмечают случаи отклонения от установленных параметров работы оборудования, организации работы, а также замеры, при проведении которых имело место влияние случайных причин на нормальное течение трудового процесса или по вине наблюдателя была допущена ошибка.

5.23. Если при проведении хронометража по текущему времени в рабочем цикле встречаются непродолжительные перерывы, то они фиксируются отдельно. Их продолжительность не включается во время выполнения тех приемов (замеров), в течение которых (или между которыми) они имели место.

5.24. После определения продолжительности выполнения отдельных элементов по каждой операции при их наличии исключаются дефектные замеры – замеры, проведенные в условиях, отличных от установленных, и

замеры, при проведении которых были допущены инженерами по организации и нормированию труда, нормированию труда ошибки.

6. УСТАНОВЛЕНИЕ, ЗАМЕНА И ПЕРЕСМОТР НОРМ ВРЕМЕНИ И ВЫРАБОТКИ

6.1. После обработки результатов наблюдений рассчитываются нормы времени и выработки.

6.2. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники извещаются не позднее чем за один месяц до их введения в действие; об установлении временных и разовых норм – до начала выполнения работ путем выдачи рабочего экземпляра (№ 2) норм производственному мастеру.

6.3. На основе межотраслевых и отраслевых нормативных материалов для нормирования труда нормы времени и выработки устанавливаются в следующем порядке:

определяется соответствие организационно-технических условий производства (организации труда, технологических процессов, применяемого оборудования и оснастки) требованиям, указанным в нормативных материалах;

подготавливаются организационно-технические и экономические мероприятия по совершенствованию техники и технологии производства, организации труда, приведению их до уровня требований, изложенных в межотраслевых и отраслевых нормативных материалах;

при необходимости планово-экономический отдел подготавливает предложения о введении корректирующих коэффициентов к нормативным материалам (отдельным таблицам).

6.4. При отсутствии межотраслевых и отраслевых нормативных материалов или их несоответствии существующим на предприятии производственно-техническим условиям разрабатываются местные нормы:

анализируются действующие технологические процессы, приемы и методы их выполнения, технические характеристики оборудования и оснастки;

устанавливаются факторы, влияющие на величину затрат труда и их диапазон;

определяются состав исполнителей, условия организации и обслуживания рабочих мест;

изучаются и анализируются затраты рабочего времени по элементам трудового процесса методами хронометражных наблюдений;

рассчитываются нормативные величины и подготавливаются проекты норм труда, проводится их апробация на производстве и подготовка к утверждению.

6.5. Ежегодно в IV квартале планово-экономический отдел проводит проверку действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии) организации производства и труда на предприятии. Устаревшие и ошибочно установленные нормы включаются в План по научной организации труда на следующий год.

6.6. Устаревшими считаются нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков работников.

6.7. Ошибочными считаются нормы, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов. Пересмотр ошибочных норм проводится по мере их выявления.

6.8. Нормы труда заменяются новыми по мере внедрения в производство организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, независимо от того, включены ли они в План по научной организации труда.

К таким мероприятиям относятся:

- ввод нового и модернизация действующего оборудования;
- внедрение более прогрессивной технологии, усовершенствование технической и организационной оснастки, инструмента;
- улучшение конструкций изделий;
- механизация и автоматизация производственных процессов, совершенствование рабочих мест, их рационализация;
- использование новых видов материалов, сырья, топлива;
- внедрение рационализаторских предложений, межотраслевых, отраслевых норм и нормативов по труду.

6.9. На период освоения производственных мощностей, новой техники и технологии, новых видов продукции, товаров (работ, услуг) или несоответствия фактических организационно-технических условий производства предусмотренным во вновь вводимых нормах времени и выработки устанавливаются поправочные коэффициенты к научно-обоснованным нормам, рассчитанным на проектную технологию, организацию производства и труда.

6.10. Контрольный экземпляр (№ 1) утвержденных норм времени и выработки хранится в планово-экономическом отделе.

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт

Н.В.Никитина

Приложение № 1 к положению о порядке
установления, введения и пересмотра
действующих норм времени и выработки

Цех(участок) _____

Дата наблюдения _____

Карта фотографии рабочего времени № _____

Фамилия, имя, отчество _____

Специальность _____

Профессия, должность _____
(код, наименование)

№ п/п	Что наблюдалось	Текущее время, ч., мин	Продолжи- тельность, мин	Наименование факторов производственной среды, показателей тяжести и напряжённости трудового процесса
1	2	3	4	5

Итого:

1.Подготовительно-заключительное время, Тп.з. _____

2.Время обслуживания рабочего места, Т орг. _____

3. Оперативное время, Топ. _____

4. Время перерывов в работе, Тпер: _____

Регламентированные перерывы _____

Нерегламентированные перерывы _____

Подпись исполнителя _____

Подпись руководителя структурного подразделения _____

Начальник ПЭО



А.В.Дударь

Приложение № 2 к положению о порядке
установления, введения и пересмотра
действующих норм времени и выработки

Цех(участок) _____

Дата наблюдения _____

Карта групповой фотографии рабочего дня № _____

Порядковый номер рабочего
Фамилия, имя, отчество
Профессия

1	2	3	4

№ п/п	Что наблюдалось	Порядковый номер исполнителя			
		1	2	3	4
		Текущее время ч.мин			
1	2	3	4	5	6

Итого:

1. Подготовительно-заключительное время, Тп.з
2. Время обслуживания рабочего места, Т орг
3. Оперативное время, Топ.
4. Время перерывов в работе, Т пер.:
 - Регламентированные перерывы
 - Нерегламентированные перерывы

Порядковый номер исполнителя			
1	2	3	4

Подпись исполнителя _____

Подпись руководителя структурного подразделения _____

Начальник ПЭО _____

А.В.Дударь

Приложение № 3 к положению о порядке
установления, введения и пересмотра
действующих норм времени и выработки

Хронометражная карта №					Лист 1	
Организация						
Рабочие						
Фамилия И.О.	Профессия	Разряд	Стаж работы	% выполнения норм	Возраст, лет	Пол
Наименование операции						
Сведения о предмете труда						
Оборудование						
Наименование	Технические характеристики					
Инструмент			Приспособления			
Порядок обслуживания рабочего места						
Схема организации рабочего места						
Другие сведения						

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко

2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

« 01 » 10 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке повышения тарифной ставки первого разряда на Государственном предприятии «ВПК и ТС»

1. Положение о порядке повышения тарифной ставки 1-го разряда на Государственном предприятии «ВПК и ТС» разработано на основании статьи 63 Трудового кодекса, постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1998 г. № 1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 3 декабря 2020 г. № 698 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 12 декабря 2001 г. № 1794 «О некоторых мерах по выплате заработной платы работникам отраслей экономики».

2. Повышение тарифной ставки первого разряда производится в зависимости от выполнения экономического показателя эффективности работы организации и в пределах его роста.

Установление экономического показателя, характеризующего эффективность работы организации (выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг на одного среднесписочного работника, добавленная стоимость на одного среднесписочного работника, рост производительности труда, прибыли, снижение себестоимости продукции (работ, услуг) и др., производится приказом предприятия.

Изменение в течение года экономического показателя, в зависимости от которого в дальнейшем будет повышаться тарифная ставка первого разряда, может производиться не чаще одного раза в полгода.

При изменении в течение года экономического показателя, в зависимости от которого будет в дальнейшем повышаться тарифная ставка первого разряда, его выполнение учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.

3. Повышение тарифной ставки первого разряда производится после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия отчетного периода с 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом либо с 1 числа месяца, следующего за месяцем подведения итогов.

4. Повышение тарифной ставки первого разряда по результатам отчетного периода может производиться в два этапа. На первом этапе, с 1-го числа месяца, следующего за отчетным периодом производится частичное повышение тарифной ставки 1-го разряда в пределах роста показателя, установленного пунктом 2 настоящего положения. На втором этапе, с 1-го числа месяца, следующего за месяцем подведения итогов, производится

окончательное повышение тарифной ставки первого разряда в пределах роста установленного показателя.

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

6. При повышении тарифной ставки первого разряда после проведения совершенствования состава заработной платы с целью увеличения доли тарифа в средней заработной плате до конца года за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, установленная после проведения совершенствования состава заработной платы. Рост экономического показателя, в соответствии с которым производится дальнейшее повышение тарифной ставки первого разряда, исчисляется нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.

7. При повышении тарифной ставки первого разряда обеспечивать размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

8. При наличии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет и государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь предприятие не может повышать тарифную ставку работников до полного погашения просроченной задолженности.

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

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

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение определяет порядок проведения работы по совершенствованию состава заработной платы работников предприятия и увеличения удельного веса оплаты по тарифным ставкам (окладам) в среднемесячной заработной плате.

1.2. На основе пересмотра состава заработной платы осуществляется совершенствование условий оплаты труда работников предприятия с целью усиления стимулирующей роли оплаты труда их по тарифным ставкам (окладам).

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ

2.1. Повышение удельного веса оплаты по тарифным ставкам (окладам) работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на момент пересмотра состава заработной платы и включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, не допуская при этом снижения заработной платы как в целом по предприятию, так и по отдельным работникам.

2.2. Для проведения работы по совершенствованию состава заработной платы работников на предприятии издается приказ руководителя, в котором определяются порядок, сроки проведения работы, базовый период совершенствования состава заработной платы и ответственные исполнители.

2.3. За базовый период совершенствования состава заработной платы принимается месяц, предшествующий 1-2 месяцам до введения новых размеров выплат, составляющих заработную плату.

2.4. По данным базового периода рассчитывается среднемесячная заработная плата в целом по предприятию, в том числе по видам выплат из фонда заработной платы, предусмотренным Указаниями по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду, утвержденными в установленном порядке, а также соотношение по видам выплат, составляющим среднюю заработную плату, к ее величине в целом по предприятию.

2.5. На основе фактических данных базового периода, с учетом оценки эффективности применяемых систем премирования, надбавок, доплат и других стимулирующих и компенсирующих выплат, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, качества действующих норм

трудовых затрат, определяется удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате работников.

Конкретный размер увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате работников организации определяется на основании произведенных расчетов.

2.6. Обеспечение увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) в среднемесячной заработной плате работников может осуществляться за счет проведения следующих мероприятий:

2.6.1. совершенствование нормирования труда на основе всестороннего анализа его состояния по цехам, участкам, видам работ и профессиям рабочих и пересмотра норм труда с учетом их перевыполнения не более чем на 200 процентов;

2.6.2. пересмотр размеров и условий установления стимулирующих выплат (премий за результаты производственной деятельности и надбавок);

2.6.3. пересмотр размеров и условий установления повышения тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 процентов включительно по основаниям, предусмотренным положением о порядке повышения тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно;

2.6.4. пересмотр с учетом результатов проведенного анализа размеров других выплат за выполненную работу и отработанное время, повышения требований к условиям их установления (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совместительство и др.);

2.6.5. пересмотр штатной численности в сторону уменьшения с учетом проводимых мероприятий по оптимизации численности;

2.6.6. включение суммы индексационных выплат в целом по предприятию, рассчитанных в соответствии с положением об индексации доходов работников предприятия в связи с инфляцией, вызываемой ростом цен на потребительские товары и тарифов на услуги на территории Республики Беларусь.

При проведении работы по совершенствованию состава заработной платы индексационные выплаты могут направляться на увеличение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) одновременно с пересмотром размеров иных выплат.

При направлении индексационных выплат на увеличение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (оклада) за базовый месяц для отслеживания в дальнейшем превышения индексом потребительских цен 5-процентного порога принимается месяц, в котором введены новые условия оплаты труда после проведения совершенствования состава заработной платы.

2.7. После завершения работы по совершенствованию состава заработной платы и увеличению доли оплаты в ее составе по тарифным ставкам (окладам), наниматель приказом по организации объявляет работникам новые условия оплаты труда.

2.8. После завершения работы по совершенствованию состава заработной платы тарифная ставка (ставки) первого разряда устанавливается с первого числа месяца, в котором вводятся новые условия оплаты труда.

2.9. В дальнейшем изменение тарифных ставок (окладов) осуществляется нанимателями в порядке, предусмотренном положением о порядке повышения тарифной ставки первого разряда на Государственном предприятии «ВПК и ТС».

После совершенствования состава заработной платы полученная доля тарифа должна сохраняться не менее трех месяцев в составе средств, отражаемых в расходах на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении.

2.10. После введения новых условий оплаты труда в результате проведения совершенствования оплаты труда решение об изменении размера стимулирующих выплат, осуществляемых за счет прибыли, относится к компетенции нанимателя.

2.11. Периодичность проведения совершенствования состава заработной платы работников определяется нанимателем, но не чаще чем один раз в три месяца.

2.12. По истечении трех месяцев после проведенного совершенствования состава заработной платы предприятие может вернуться к прежним размерам премий, надбавок, доплат и др. выплат в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на данный момент.

Предприятие может повысить премии, надбавки, доплаты и др. выплаты до прежних размеров, используя на эти цели средства, которые могли бы быть направлены в месяце по истечении трех месяцев после совершенствования на повышение тарифной ставки первого разряда в меру установленного для организации показателя в порядке, предусмотренном законодательством.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

организация

Витебского коммунального

предприятия котельных и

тепловых сетей «ВПК и ТС»

(Государственное предприятие)

Белорусского профессионального

союза работников

жилищно-коммунального

хозяйства и сферы

обслуживания

г. Витебск

Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение разработано в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса.

1.2. Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности в увеличении объемов заготавливаемых дров, укрепления трудовой дисциплины машинистов рубительной машины участка по заготовке дров, занятых заготовкой дров на центре обработки дров ЕРС-2400 и на мобильной рубительной машине Rebaud.

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

2.1. Настоящим положением устанавливаются показатели, условия и размеры премии за производственные результаты для машинистов рубительной машины участка по заготовке дров.

2.2. Премирование рабочих по настоящему положению производится ежемесячно в соответствии с Приложением к положению.

2.3. Старший мастер участка по заготовке дров имеет право вносить свои предложения по лишению отдельных рабочих премии полностью или частично за нарушения производственной и трудовой дисциплины.

Лишение рабочих премии или снижение ее размера отмечается в приказе по предприятию с указанием причин и производится за тот период, результаты которого рассматриваются.

Премия не выплачивается:

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;

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

работникам, не отработавшим полный месяц, и уволенным по собственному желанию или по соглашению сторон;

работникам, уволенным по инициативе нанимателя.

Старший мастер участка имеет право вносить свои предложения по увеличению размера премии отдельным работникам с учетом их вклада в общие результаты работы, но не более чем на 50% суммы положенной премии.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

Показатели и размеры премирования для машинистов рубительной машины участка по заготовке дров

Показатели премирования	Размер основной премии, %	Всего основной премии, %	Размер дополнительной премии (%) за перевыполнение плана	
			на 105-110 %	свыше 110 % до 130%
1. Отсутствие претензий по качеству выполняемых работ	40	100	20	свыше 130%
2. Выполнение плана работ	60			0,3% за каждый процент перевыполнения плана свыше 130%

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

10 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

« 01 » 10 2025 г.



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

Настоящее положение разработано в целях стимулирования работников, состоящих в списочном составе предприятия, за добросовестный и многолетний труд на предприятии.

За добросовестный и безупречный труд в честь юбилейных дат (50 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет) и связи с наступлением права на получение трудовой пенсии по возрасту установить следующие размеры материальной помощи (кратно месячной тарифной ставке первого разряда, установленной на предприятии).

Общий стаж на предприятии	50-летие	Наступление права на получение трудовой пенсии по возрасту	60-летие	65-летие 70-летие 75-летие
От 1 до 3-х лет	0,5	0,5	0,5	0,5
От 3-х до 6-ти лет	1	1,5	1,5	1,5
Свыше 6-ти лет	1,5	1,9	1,9	1,9

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 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)

1. Настоящее положение разработано в целях стимулирования работников, состоящих в списочном составе предприятия, за добросовестный и многолетний труд на предприятии, в соответствии со статьей 188 Трудового кодекса.

1.1. Для целей настоящего положения под термином «ценный подарок» понимается предмет, имеющий существенную материальную ценность, предназначенный для длительного личного пользования или бытового применения.

1.2. К ценным подаркам не относятся продукты питания, алкогольная и табачная продукция, подарочные сертификаты на их приобретение, а также иные товары, не обладающие долговременной потребительской ценностью.

1.3. Конкретный выбор ценного подарка осуществляется работником по согласованию с Нанимателем. Наниматель оставляет за собой право отказать в согласовании выбранного подарка, если его приобретение, хранение или использование требует специального разрешения (лицензии, сертификата), либо если оборот такого товара запрещен или ограничен законодательством Республики Беларусь, а также если предмет не соответствует целям настоящего положения.

2. За многолетний и добросовестный труд на предприятии (10 и более лет), при наступлении права на получение трудовой пенсии по возрасту при увольнении с предприятия, Наниматель по своему решению может поощрять работника ценными подарками (в количестве от одного до трех единиц).

3. Суммарная стоимость ценных подарков устанавливается в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии в следующих пределах:

Непрерывный стаж работы на предприятии	Стоимость ценных подарков (в тарифных ставках 1-го разряда установленных на предприятии на дату увольнения)
От 10 до 15 лет	До 12 (включительно)
От 15 до 20 лет	Не более 15 (включительно)
От 20 до 25 лет	Не более 17 (включительно)
Более 25 лет	Не более 24 (включительно)

4. Поощрение ценными подарками производится при наличии средств, предусмотренных на эти цели.

Начальник ПЭО



А.В.Дударь

Начальник БК



Т.И.Шарендо

Ведущий юрисконсульт



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

1. Настоящее положение вводится в целях поощрения работников предприятия за добросовестный и безупречный труд в честь юбилейных дат предприятия.

2. К юбилейным датам относятся 50-летие, 60-летие и другое последующее десятилетие.

3. Поощряются работники, отработавшие на предприятии не менее 20 лет, а также бывшие работники предприятия, ушедшие с предприятия на пенсию и отработавшие на предприятии не менее 20 лет.

4. В соответствии с настоящим положением может производиться поощрение работников предприятия в виде:

- награждения Почетной грамотой предприятия;
- объявление благодарности;
- выплаты единовременного вознаграждения.

5. В отношении работников предприятия могут быть применены как одна, так и несколько видов поощрения.

6. Сумма единовременного вознаграждения, выплачиваемого одному работнику, не может превышать одного должностного оклада (месячной тарифной ставки) работника.

7. Приказ о поощрении оформляется на основании решения Нанимателя по согласованию с Профкомом.

Начальник ПЭО

А.В.Дударь

Ведущий юрисконсульт

Н.В.Никитина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Витебского коммунального

предприятия «ВПК и ТС»

тепловых сетей

г. Витебск

Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия выплаты материальной помощи работникам предприятия за добросовестный, безупречный и многолетний труд в связи с достижением ими юбилейных дат непрерывного рабочего стажа на предприятии.

2. Положение распространяется на работников предприятия, у которых юбилейная дата непрерывного рабочего стажа наступила в период с 01 января 2026 г.

3. Выплата производится при достижении работником следующих юбилейных дат непрерывного стажа работы на предприятии:

Юбилейный стаж, лет	Размер выплаты, базовых величин
10	5
15	10
20	15
25	20
30	25
35	30
40	35
45	40

4. Материальная помощь осуществляется за счет средств Нанимателя в течение календарного года, в котором наступает юбилейная дата стажа работника.

5. Размер выплаты определяется исходя из базовой величины, установленной Правительством Республики Беларусь на день фактического перечисления.

6. Списки работников, имеющих право на выплату, формируются бюро по кадрам на 1-е число каждого месяца и передаются в бухгалтерию предприятия для дальнейшего оформления.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Начальник БК

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Т.И.Шарендо

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Ю.И.Скородилко
2025 г.

« 01 »

Республика Беларусь
профессиональная
ассоциация
Витебского коммунального
производственного, жилищно-коммунального
предприятия котельных и
тепловых сетей
государственного предприятия
«ВПК и ТС»
Витебского профессионального
союза работников
жилищно-коммунального
хозяйства и сферы
обслуживания
г. Витебск

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

« 01 »

10

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

1. Настоящее положение о наставничестве разработано на основании типового Положения о наставничестве, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. №2 в целях организации и проведения профессиональной поддержки, сопровождения на производстве впервые поступающих на предприятие молодых специалистов (молодых рабочих), адаптации их на первом рабочем месте и дальнейшего закрепления на рабочих местах, урегулирования отношений между молодыми специалистами (молодыми рабочими) и квалифицированными специалистами по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

2. В настоящем положении используются следующие определения:

наставничество — форма передачи профессиональных знаний и практического опыта от наставника молодым специалистам (молодым рабочим), а также содействие их профессиональному становлению, воспитанию и адаптации в трудовом коллективе, совершенствование качества практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

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

молодой специалист (молодой рабочий) — лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока (далее — молодой работник).

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цели и задачи:

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

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

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

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

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

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

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

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

4. РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Наставничество организуется не позднее 7 (семи) рабочих дней с момента принятия молодого работника на работу и устанавливается:

на срок 3 месяца — над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования;

на срок 3 месяца — над молодыми работниками, не имеющими профессионального образования.

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

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

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

Закрепление наставника за молодыми работниками осуществляется приказом директора предприятия. В приказе указываются должности (специальности), фамилия, имя, отчество (если таковое имеется) наставника и молодого работника, продолжительность и условия наставничества, размер стимулирующих выплат за наставничество. Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом.

Между наставником и молодым работником заключается соглашение о трудовом сотрудничестве (Приложение № 1 к положению).

Организация работы наставников и анализ их деятельности возлагается на руководителя кадрового подразделения, руководителей структурных подразделений.

Руководитель кадрового подразделения:

совместно с руководителями структурных подразделений, профсоюзным комитетом готовит проект приказа о закреплении наставника над молодым работником;

совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями организации, вносит предложения о продлении или прекращении наставничества;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт процесса наставничества;

вносит предложения о поощрении наставников.

Ответственность за наставничество в структурном подразделении несет руководитель структурного подразделения.

Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

проводит инструктаж наставников и молодых работников;

создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет систематический анализ работы наставника.

На предприятии могут применяться формы наставничества:

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

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

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

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

Наставник в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента закрепления совместно с молодым работником разрабатывает индивидуальный план наставничества (Приложение № 2 к положению).

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

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

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

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

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

неисполнением наставником своих обязанностей;

психологической несовместимости сторон;

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

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого работника в установленные сроки;
требовать от молодого работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого работника, вносить предложения соответствующим руководителям, в профсоюзные органы о поощрении молодого работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения молодого работника других работников (специалистов);

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

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения о прекращении или продлении наставничества.

Наставник обязан:

разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;

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

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

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

проводить необходимое обучение и контролировать качество выполняемой работы молодого работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать рациональной организации труда молодого работника, эффективному использованию новой техники и оборудования, экономии топливно-энергетических ресурсов, сырья и материалов;

личным примером развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого работника.

По завершению процесса наставничества наставником предоставляется руководителю кадрового подразделения, руководителю структурного подразделения информация о достигнутых в ходе работы результатах, рекомендациях по дальнейшему профессиональному развитию молодого работника.

Ответственность наставника:

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

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО РАБОТНИКА

Молодой работник имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию обучения, связанного с наставничеством;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения и руководителем кадрового подразделения о смене наставника.

Молодой работник обязан:

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

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

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

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

7. СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

7.1. Работники предприятия, закрепленные в качестве наставников, поощряются за проведенную работу с молодым работником на основании приказа директора предприятия по представлению начальника структурного подразделения.

7.2. Оплата труда работников предприятия, закрепленных в качестве наставников, производится в процентах к тарифной ставке (должностного оклада), за каждого молодого работника в зависимости от численности группы:

1 человек – 10%;

2 человека – 6%;

3 человека – 5%;

4 человека – 4%.

7.3. Оплата осуществляется за счет средств, включаемых в себестоимость выпускаемой продукции.

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Начальник БК

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

А.В.Дударь

Т.И.Шарендо

Н.В.Никитина

о трудовом сотрудничестве
между наставником и молодым работником

Я, наставник, _____
(профессия (должность служащего), фамилия, имя, отчество (если таковое
имеется) наставника)

беру на обучение _____
(профессия (должность служащего), фамилия, имя, отчество (если таковое
имеется) молодого работника)

и обязуюсь помочь овладеть профессией (должностью служащего), повысить
образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в
коллективе.

(дата)

(подпись наставника)

Я, молодой работник, _____
(профессия (должность служащего), фамилия, имя,
отчество (если таковое имеется))

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными навыками,
добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально
использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения
профессией (должностью служащего).

(дата)

(подпись молодого работника)

Начальник ПЭО



А.В.Дударь

УТВЕРЖДАЮ

(руководитель структурного
подразделения)

.202 г.

Индивидуальный план наставничества

Фамилия, имя, отчество (если таковое имеется) молодого работника

Профессия (должность) _____
Подразделение _____
Ответный период _____

№ п/п	Мероприятия ¹	Сроки исполнен	Оценка выполнения ² (дата, подпись наставника)
1	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения	Не позднее 2-й недели	
2	Ознакомление с основополагающими документами организации, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3	Знакомство с деятельностью других структурных подразделений (службами, отделами): отделом кадров, бухгалтерией, медицинской службой и т.д.		
4	Ознакомление с организационной структурой предприятия и подразделения, отношениями подчиненности, ведение деловой переписки (рапортов, объяснительных и т.д.)		
5	Освоение и совершенствование навыков молодого работника (указываются конкретные производственные операции, приемы и т.д.)		

6	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7	Получение консультативной помощи в работе по специальности (профессии)		
8	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9	Подготовка к аттестации молодого работника		
10	Повышение общеобразовательного и культурного уровня, участие в общественной жизни подразделения		
11	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

(дата)

(подпись наставника)

(дата)

(подпись руководителя структурного подразделения)

Оценка выполнения плана наставничества _____

Характеристика на молодого работника _____

(дата)

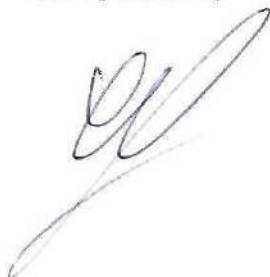
(подпись наставника)

Ознакомлен: _____

(дата)

(подпись молодого работника)

Начальник ПЭО



А.В.Дударь

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Первичная

организация

Витебского коммунального

производственного унитарного

предприятия котельных

тепловых сетей «ВПК и ТС»

(Государственное предприятие)

«ВПК и ТС»

Белорусского профессионального

союза работников

жилищно-коммунального

хозяйства и сферы

обслуживания

г. Витебск

Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного

предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о стимулировании работников предприятия за соблюдение требований по охране труда и профилактике производственного травматизма разработано во исполнение требований и задач, поставленных Директивой Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и определяет порядок применения материального стимулирования по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в структурных подразделениях и на предприятии в целом.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

2.1. Осуществление оценки состояния условий и охраны труда структурных подразделений на предприятии производится в разрезе следующих факторов:

- уровень организации работы по охране труда;
- организация и качество обучения, инструктажа, стажировки и проверки знаний работников по вопросам охраны труда;
- обеспечение безопасности труда на рабочих местах;
- соблюдение работниками трудовой дисциплины, требований нормативных правовых актов, технических нормативных актов, локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда;
- выполнение мероприятий по охране труда;
- обеспеченность работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- состояние пожарной безопасности;
- состояние безопасности дорожного движения;
- организация контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
- состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

другие вопросы функционирования и совершенствования системы организации по охране труда и профилактике производственного травматизма.

2.2. Итоги анализа состояния охраны труда оформляются в виде справки, отражающей общую оценку состояния работы по охране труда, и

таблицы показателей соблюдения требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины за год согласно приложению.

Хорошей признается работа, если общая оценка составит 130 баллов. Если в подразделении в течение года произошли несчастные случаи со смертельным, тяжелым исходом, то подразделение выбывает из участия в смотре-конкурсе на лучшую организацию по охране труда, стимулирование работников не производится.

2.3. С учетом аналитических итогов выявляются и устраняются недостатки по вопросам организации охраны труда в структурных подразделениях, разрабатываются мероприятия по улучшению условий охраны труда, совершенствуются отдельные направления работы по охране труда, подводятся итоги за отчетный период (год).

3. СТИМУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И РАБОТНИКОВ

3.1. Целью материального стимулирования работников предприятия по выполнению мероприятий по охране труда является повышение материальной заинтересованности работников в соблюдении требований охраны труда.

Достижения в области охраны труда могут поощряться в виде материального и (или) морального стимулирования.

Стимулирование работников может применяться как на уровне коллективов (подразделений), так и для конкретных работников и ответственных за организацию и состояние охраны труда и дисциплины путем вручения дипломов, грамот, вымпелов, знаков, премий и т.п.

Для повышения эффективности работы по охране труда производится сочетание мер материального и морального стимулирования работников организации.

3.2. Премирование работников предприятия производится в соответствии с положением, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем организации в пределах средств, выделенных на эти цели согласно смете, сформированной на год. Премирование производится по результатам работы за год.

3.3. Конкретный перечень премируемых работников составляется и корректируется бюро по ОТ, на основании списков, представленных начальниками структурных подразделений и представляется на утверждение директору предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

В должностных обязанностях премируемых работников должны быть предусмотрены обязанности по охране труда.

Список премируемых работников и суммы вознаграждения, утверждается главным инженером предприятия по представлению начальника бюро по охране труда и согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.4. Выплата премии руководителю предприятия за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины производится в соответствии с положением и в соответствии с

законодательством с разрешения руководителя вышестоящего органа управления, заключившего контракт с руководителем предприятия.

3.5. Не премируются работники в случае:
 нарушения трудовой дисциплины, требований охраны труда;
 невыполнения мероприятий по охране труда;
 совершения прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (отравления);
 не прохождения проверки знаний по вопросам охраны труда;
 наличия в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за допущенные нарушения требований охраны труда.

3.6. Содержание приказов и распоряжений по вопросам охраны труда, обстоятельства и причины, имевших место несчастных случаев, аварий и инцидентов на производственных объектах до сведения работников организации доводятся на совещаниях, проводимых в Дни охраны труда (на производственных совещаниях), заслушиваются лица, допустившие нарушения требований охраны труда, обсуждаются предложения работников по улучшению условий и охраны труда и т.п.

3.7. В Дни охраны труда на предприятии рассматриваются также показатели безопасности труда структурных подразделений, ход выполнения мероприятий по охране труда, результаты проверок контролирующих органов, заслушиваются руководители, допустившие снижение показателей безопасности труда в структурных подразделениях и аналогичные вопросы.

3.8. Размер премии не может превышать одного должностного оклада в год.

Главный бухгалтер

Начальник БОТ

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

Л.П.Рябушко

А.В.Дударь

Н.В.Никитина

Приложение к положению о стимулировании работников предприятия за соблюдение требований по охране труда и профилактике производственного травматизма

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТРУДОВОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

за 20 ____ г.

№ п/п	Наименование работ	Максимальная оценка (баллы)	Фактическая оценка (баллы)
1	Организация и качество обучения, инструктажа, стажировки и проверки знаний работников по охране труда	10	
2	Наличие документов о назначении лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию объектов и производство работ (грузоподъемные механизмы, сосуды, работающие под давлением, пожарная безопасность, электрохозяйство, газосварочные и другие работы)	10	
3	Наличие и ведение журналов ежедневного и ежемесячного контроля за состоянием охраны труда	10	
4	Наличие уголков в структурных подразделениях по охране труда	10	
5	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (полнота и качество в соответствии с действующими нормами), смывающими и обезвреживающими средствами	10	
6	Состояние охраны труда на рабочих местах (содержание оборудования, инструмента и приспособлений в технически исправном состоянии; создание безопасных условий труда обеспечение оснасткой, ограждениями и т.д.)	10	
7	Осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации	5	
8	Наличие должностных инструкций руководителей и специалистов, с изложением в них обязанностей по охране труда	5	
9	Наличие инструкций по охране труда по видам работ и профессиям, их пересмотр, учет и выдача	10	
10	Выполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов в области охраны труда, предписаний контрольных и надзорных органов	5	
11	Оформление наглядной агитации по охране труда на рабочих местах	10	
12	Наличие перечня профессий и должностей работников, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру	5	
13	Состояние пожарной безопасности	10	
14	Состояние территории: схемы движения, исправность проездов, тротуаров, инженерных коммуникаций (колодцев, подъездных путей, ливнеприёмников и др.)	10	

15	Обеспечение санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах (наличие медицинских аптечек, питьевого снабжения, умывальников, душевых, комнаты приема пищи, туалетов и т.п.)	10	
	Итого	130	

Начальник БОТ



Л.П.Рябушко

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Ю.И.Скородилко

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного предприятия «ВПК и ТС»

П.С.Барановский

2025 г.



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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее 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 разработано в соответствии с Инструкцией о порядке организации и проведения ежегодного областного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда, утвержденной решением Витебского областного исполнительного комитета.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СМОТРА-КОНКУРСА

Организация и проведение ежегодного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда среди структурных подразделений предприятия и участие в ежегодных районных, городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы по охране труда проводится в целях активизации работы по охране труда, повышения заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда работников в подразделениях предприятия.

Основными задачами смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда являются:

- совершенствование системы управления охраной труда на предприятии;
- обеспечение соблюдения руководителями, трудовыми коллективами предприятия законодательства об охране труда;

- предупреждение производственного травматизма, устранение причин, порождающих аварии, травматизм, заболеваемость и гибель людей на производстве;

- пропаганда охраны труда и распространение передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- улучшение условий труда и быта, повышение культуры производства;
- информирование работников предприятия о состоянии условий и охраны труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости, принимаемых профилактических мерах по охране труда.

3. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ СМОТРА-КОНКУРСА

Проведение смотра-конкурса на предприятии и подготовка к участию в районных, городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах возлагается на конкурсную комиссию Государственного предприятия «ВПК и ТС».

Конкурсная комиссия создается соответствующим приказом по предприятию. Работа конкурсной комиссии осуществляется на основании утвержденных планов по охране труда, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, других планов работы по обеспечению безопасности, улучшению условий труда и быта, культуры производства, осуществлению дополнительных мер по предупреждению травматизма и заболеваемости на производстве.

В ходе проведения смотра-конкурса:

проводятся проверки соответствия рабочих мест, технологических процессов, оборудования, транспортных и грузоподъемных механизмов, зданий и сооружений требованиям охраны труда, промышленной санитарии и пожарной безопасности;

проводятся проверки организации и проведения стажировки, обучения, инструктажа и проверки знаний работников по вопросам охраны труда;

проводятся проверки организации и проведения контроля за соблюдением законодательства об охране труда (ежедневного, ежемесячного);

осуществляется контроль за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, молоком, мылом, наличием и содержанием санитарно-бытовых помещений и устройств, своевременностью прохождения периодических медицинских осмотров.

Руководители структурных подразделений и мастера в установленные сроки подают в конкурсную комиссию справки и пояснительные записки о проделанной работе по охране труда, по следующим основным показателям:

выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда;

осуществление контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

проведение стажировки, обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда работников в соответствии с законодательством;

проведение периодических медосмотров в установленные приказом сроки;

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с законодательством;

выполнение мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных коллективным договором, предписаниями контролирурующих органов;

наличие уголков, стендов по охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности;

проведение дней охраны труда;

организация безопасной эксплуатации производственного и другого оборудования, зданий и сооружений, ведение технологических процессов в соответствии с требованиями нормативных правовых актов по охране труда;

организация рабочих мест в соответствии с санитарными нормами, правилами по охране труда и гигиеническими нормативами;

обеспечение работников правилами, инструкциями, другими нормативными актами, содержащими требования по охране труда;

правильность предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, обеспечение молоком, мылом;

наличие случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

состояние противопожарной безопасности;

участие общественных инспекторов профсоюзов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

4. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ПООЩРЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ СМОТРА-КОНКУРСА

Подведение итогов смотра-конкурса среди подразделений предприятия проводится конкурсной комиссией на основании проведенных проверок и мониторингов, справок и пояснительных записок о проделанной работе по охране труда, в соответствии с пунктом 3 положения.

Комиссия определяет лучшее структурное подразделение по следующим номинациям:

организация работы по охраны труда в подразделении, на котельной, на участке;

организация и проведение обучения, проверки знаний, инструктажей по охране труда, программное, информационное и наглядное обеспечение обучения безопасным приемам и методам работы по охране труда;

соблюдение правил по охране труда при организации и производстве работ;

разработка нормативных документов по охране труда, пожарной безопасности, информирование работников по вопросам охраны труда;

лучшее содержание территории, здания, помещения;

организация работы общественных инспекторов;

лучшая комната приема пищи;

организация работы по оздоровлению и проведению спортивных мероприятий.

Комиссия, на основании анализа представленных актов проведенных проверок, мониторингов, справок и пояснительных записок о работе структурных подразделений за год, принимает решение об участии в ежегодных районных, городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы по охране труда.

Решение комиссии оформляется протоколом. Бюро охраны труда готовит материалы для участия в ежегодных районных, городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы по охране

труда, в соответствии с Инструкцией о порядке организации и проведения ежегодного областного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда, утвержденной решением Витебского областного исполнительного комитета.

Премирование осуществляется на основании решений городского или областного исполнительного комитетов за достижение призовых мест Государственным предприятием «ВПКИТС» в районных, городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах или по решению конкурсной комиссии предприятия.

В приказ на премирование включают руководителей, специалистов и рабочих лучших структурных подразделений, определенных в номинациях.

Премирование осуществляется в пределах средств, выделенных на эти цели согласно сметы затрат на охрану труда, сформированной на текущий год.

Конкретный перечень премируемых работников и суммы вознаграждений утверждается руководителем предприятия и согласовывается с профсоюзным комитетом.

За достижение призовых мест Государственным предприятием «ВПКИТС» в ежегодных городских, областных, отраслевых смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы по охране труда, руководителю предприятия выплачивается премия или вознаграждение по согласованию с Органом, заключившим контракт.

Главный бухгалтер

Начальник БОТ

Начальник ПЭО

Ведущий юрисконсульт

С.В.Давидович

Л.П.Рябушко

А.В.Дударь

Н.В.Никитина